

RE+DO^{2.0}

**Metoder och verktyg för preventivt
arbete med organisatorisk och social
arbetsmiljö - En studie av litteratur och
praktiska metodmaterial**

Författare: Carolina Kihlström, Sara Fallahi, Amanda Sundberg, László Sall Vesselényi

Publicerad: 2023

innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte	3
1.3 Disposition	4
2. Metod och tillvägagångssätt	5
2.1 Avgränsningar	5
2.2 Material och analys	6
3. Resultat	7
3.1 Vad säger forskningen om förebyggande arbete?	7
3.1.1 <i>Den trivsamma arbetsplatsen</i>	10
3.1.2 <i>Vi är varandras arbetsmiljö</i>	10
3.1.3 <i>Vilka beteenden?</i>	12
3.1.4 <i>Jargong</i>	15
3.1.5 <i>Agera som medarbetare</i>	18
3.1.6 <i>Bekräftartekniker</i>	20
3.1.7 <i>Utvärdering</i>	22
3.1.8 <i>Övrig litteratur</i>	24
3.2 Praktiska metodmaterial	25
3.2.1 <i>Praktiska metodmaterial från svenska aktörer</i>	26
3.2.2 <i>Praktiska metodmaterial från mansdominerade branscher</i>	30
3.2.3 <i>Praktiska metodmaterial inom sjöfarten</i>	33
3.2.4 <i>Övrigt</i>	34
4. Slutsatser	38
5. Referenser litteraturstudie	39
6. Referenser praktiska metoder	39
7. Bilaga - översikt litteraturstudie	41
8. Bilaga - översikt praktiska metoder	67

Sammanfattning

Denna studie författas inom ramen för forskningsprojektet REDO 2.0 som arbetar med förebyggande arbete gällande trakasserier och kränkande särbehandling inom sjöfarten. Inom REDO 2.0 kommer nuvarande material, utvecklat av branschorganisationen Svensk Sjöfarts likabehandlingsgrupp för att främja det systematiska arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom sjöfarten, att vidareutvecklas. Denna studie utgör en viktig del i underlaget för materialets framtida utformning som ska vara särskilt riktat till anställda inom sjöfarten.

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.

I. Inledning

I.1 Bakgrund

Denna studie författas inom ramen för forskningsprojektet REDO 2.0 som arbetar med förebyggande arbete gällande trakasserier och kränkande särbehandling inom sjöfarten. Branschen har arbetat med frågor om trakasserier sedan 2015 då en avsiktsförklaring om att arbeta med frågorna togs fram. Efter metoo och sjöfartens metoo-uppror, 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 går under arbetsnamnet "Årshjulet" då det är utformat för att ge stöd i frågorna under hela året. Det ursprungliga materialet består 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.

Inom REDO 2.0 kommer nuvarande material att utvecklas och denna studie utgör en viktig del i underlaget för materialets framtida utformning, vilket ska vara särskilt riktat till anställda inom sjöfarten och framförallt ombordanställda.

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.

I.2 Syfte

Syftet med litteraturstudien och översikten över praktiskt metodmaterial är att undersöka vilka metoder som redan använts gällande förebyggande arbete kring kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt undersöka vad forskningen menar bidrar till konkreta resultat kring förebyggande arbete om sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt hur man skapar en trivsam arbetsplats.

Syftet är även att identifiera vilken forskning och vilka metoder hos arbetsplatser som idag saknas gällande förebyggande arbete för en trivsam arbetsplats för att på så sätt kunna använda resultatet i de metoder som används inom forskningsprojektet REDO 2.0.

1.3 Frågeställningar

De frågeställningar som litteraturstudien ska besvara är:

- Vad säger forskningen från 2015 om hur man skapar en trivsam arbetsplats?
- Vad säger forskningen från 2015 om hur arbetstagare “är varandras arbetsmiljö”?
- Vad säger forskningen från 2015 om vilka beteenden som är förebyggande gällande trakasserier och kränkande särbehandling samt leder till en trivsam arbetsmiljö?
- Vad säger forskningen från 2015 om vilken jargong som är förebyggande gällande trakasserier och kränkande särbehandling samt leder till en trivsam arbetsmiljö?
- Vad säger forskningen från 2015 om hur medarbetare kan agera för förebyggande gällande trakasserier och kränkande särbehandling samt leder till en trivsam arbetsmiljö?
- Vad säger forskningen från 2015 om bekräftartekniker gällande förebyggande gällande trakasserier och kränkande särbehandling samt leder till en trivsam arbetsmiljö?
- Vad säger forskningen från 2015 om utvärdering, trakasserier och trivsam arbetsmiljö?

Gällande delen om praktiska metoder ämnar studien besvara följande frågeställningar:

- Vilka praktiska metoder används idag, av svenska aktörer, för förebyggande arbete gällande trakasserier och kränkande särbehandling och en trivsam arbetsplats och hur ser dess verktyg och ramverk ut?
- Vilket resultat ger de praktiska metoder, vilka används av mansdominerade arbetsplatser, för förebyggande arbete gällande trakasserier och kränkande särbehandling och en trivsam arbetsplats?
- Vilket resultat ger de metoder som används av svenska aktörer inom sjöfarten för förebyggande arbete gällande trakasserier och kränkande särbehandling?

1.4 Disposition

Först presenteras studiens bakgrund, syfte och frågeställningar. Därefter ges en beskrivning över metod och tillvägagångssätt för litteraturstudien och de praktiska metoderna. Därefter diskuteras resultatet baserat på “Årshjulets” olika delar; “Den trivsamma arbetsplatsen”, “Vi är varandras arbetsmiljö”, “Vilka beteenden?”, “Jargong”, “Agera som medarbetare” och “Bekräftartekniker” samt “Utvärdering”. Efter litteraturstudien ges en översikt över de praktiska metodmaterial som finns i Sverige och med fokus på mansdominerade branscher samt praktiska metodmaterial inom sjöfarten. Studien avslutas med sammanfattande slutsatser.

2. Metod och Tillvägagångssätt

Studier och forskning har sökts genom Scopus, Diva och Google Scholar och därmed inkluderas litteratur på både engelska och svenska. Urvalet har gjorts genom specifika sökord för respektive del av "Årshjulet". Endast artiklar och metoder publicerade efter 2015 har använts i litteraturstudien och i undersökningen av det praktiska metodmaterialet. Endast studier och metoder som bidrar till kunskapen om förebyggande arbete har använts.

Efter att sökningar genomförts i Scopus och Diva har samtliga abstracts undersökts. Därefter har de artiklar valts ut som bedömts som relevanta för studiens frågeställningar och lästs i fulltext. De artiklar som därefter bedömts som relevanta har inkluderats i litteraturstudien och återfinns även i "Bilaga - översikt litteraturstudie". I de fall inget relevant material identifierats i de primära databaserna Diva och Scopus har sökningar gjorts via Google Scholar. Där har de högst rankade källorna översiktligt bedömts då sökträffarna varit många samt sedan inkluderats i studien enligt samma format som för Diva och Scopus. Kompletterande sökningar har även genomförts av rapportens författare för att finna ytterligare relevanta studier. Genom dessa sökningar har ett antal ytterligare studier inkluderats då dessa ger ytterligare insikter om det förebyggande arbetet.

För att finna det praktiska metodmaterialet har sökningar gjorts på expertmyndigheten Jämställdhetsmyndigheten samt sökningar på de stora svenska aktörerna inom arbetsmiljö; Prevent, Sunt Arbetsliv, Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen. Intervjuer har även genomförts med Prevent och Diskrimineringsombudsmannen för ytterligare kompletteringar och kunskap om befintliga metodmaterial.

2.1 Avgränsningar

Denna studie fokuserar på den forskning som bedrivits efter år 2015. Detta för att samla den aktuella forskningen på arbetsplatser. Artiklar som ej handlar om arbetsplatser har också exkluderats.

Gällande det praktiska metodmaterial fokuserar studien på svenska arbetsplatser samt de som riktar sig till mansdominerade branscher och sjöfarten. Under punkten "övrigt" finns dock ett fåtal praktiska metodmaterial listade som är av bäring för arbetet med spelifiering/gamification av metodmaterial, detta för att visa på alternativa metoder till det redan befintliga metodmaterialet som finns i Sverige. En avgränsning har även gjorts om att endast kostnadsfria material använts. Även här har undantag gjorts för de fåtal material som finns gällande spelifiering/gamification.

2.2 Material och Analys

De artiklar som valts ut har lästs i fulltext och artiklarna har undersökts utifrån metod, material, målgrupp, analysramverk samt de resultat som studien kommer fram till gällande förebyggande arbete mot trakasserier, kränkande särbehandling och hur en trivsamt arbetsplats kan skapas. Merparten av studierna har inte fokuserat direkt på förebyggande arbete och därför har studien försökt finna det som är relevant i respektive studie för förebyggande arbete gällande trakasserier och hur forskningen pekar på hur en trivsamt arbetsplats kan skapas.

Det praktiska metodmaterialet har undersökts utifrån fokus, målgrupp, tillgänglighet, beskrivning av metoder samt om materialet har utvärderats av användare.



3. Resultat

3.1 Vad säger forskningen om förebyggande arbete?

3.1.1 Den trivsamma arbetsplatsen

Syftet med övningen den trivsamma arbetsplatsen handlar om att skapa en arbetsplats där arbetstagarna trivs och gemensamt kommer överens om hur en trivsam arbetsplats ska se ut och vägen dit (om arbetsgruppen inte redan är där).

De sökord som använts för delen "Den trivsamma arbetsplatsen" är:

- (TITLE-ABS-KEY (inclusion OR respect OR safety OR preventive OR "Zero tolerance" OR "equal treatment") AND TITLE-ABS-KEY (workplace) AND TITLE-ABS-KEY (maritime))
- (TITLE-ABS-KEY (harassment OR "abusive treatment" OR victimization OR victimisation OR abuse OR abusive OR "Discriminatory treatment" OR bullying) AND TITLE-ABS-KEY (workplace) AND TITLE-ABS-KEY (maritime OR shipping))
- (TITLE-ABS-KEY (harassment OR "abusive treatment" OR victimization OR victimisation OR abuse OR abusive OR "Discriminatory treatment" OR bullying) AND TITLE-ABS-KEY (workplace) AND TITLE-ABS-KEY (transport))
- jämställdhet OCH arbetsplats
- preventiv OCH arbetsplats
- Inkludering OCH sjöfart
- inkluderande OCH sjöfart
- mobbning OCH arbetsplats

Genom dessa sökord framkom 148 artiklar i Scopus och 10 artiklar i Diva. Efter genomläsning bedömdes 11 artiklar i Scopus och 5 artiklar i Diva som relevanta och inkluderas i litteraturstudien. I bilaga återfinns sammanställd tabell över artiklarna som inkluderats.

Följande studier refereras till i detta avsnitt:

- Österman, C., Boström, M. Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review, 2022
- Tetemadze, B., Seafarers' wellbeing or business, a complex paradox of the industry, 2021
- Wallius, E., Klock, A.C.T., Eronen, V., Hamari, J., Preconceptions towards gamifying work: A thematic analysis of responses of a maritime logistics organization, 2021
- Baygi, F., Djalalinia, S., Qorbani, M., Dejman, M., Nielsen, J.B., Lifestyle interventions in the maritime settings: A systematic review, 2020
- Pauksztat, B., Salin, D., Kitada, M., Bullying behavior and employee well-being: how do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion?, 2022
- Ertürk, E., Sağlam, B.B., Conflict related incidents on board ships: An online news content analysis, 2021
- Forsell, K., Eriksson, H., Järvalho, B., (...), Andersson, E., Nilsson, R., Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet, 2017
- Zewude, B., Habtegiorgis, T., Victimization and surviving of workplace violence against waitresses in southern Ethiopia, 2021

- Gonçalves, J., da Rosa Tolfo, S., Espinosa, L.M.C., Teixeira, K.C., Workplace Bullying: a Study on Urban Collective Transportation, 2020
- Reknes, I., Einarsen, S.V., Gjerstad, J., Nielsen, M.B., Dispositional affect as a moderator in the relationship between role conflict and exposure to bullying behaviors, 2019
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å.B., Nielsen, M.B., Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis, 2018
- Hamrin, S. Att leda mångkulturella grupper inom äldreomsorg i Sundsvall: Ledarskap och integration från ett kommunikativt perspektiv, 2017
- Ringblom, L. Utmanad ordning? En studie av kön och jämställdhetsarbete i den svenska gruvindustrins arbetsorganisationer (Challenging the Gendered Order? A study of Gender and Gender Equality Work in the Swedish Mining Industry), 2019
- Österman, C., Boström, M. Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart, 2021
- Österman, C., Boström, M. Ogilla läget : Tips på hur du kan bidra till en god organisatorisk och social arbetsmiljö utan kränkande särbehandling, 2022
- Grip, L. Räddningsutbildades karriärval: En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar, 2021

Metoder och Målgrupp

Ungefär hälften av artiklarna har valt en kvalitativ metod, medan hälften använt en kvantitativ metod. Medan tre artiklar är rena litteraturstudier (Österman, C., Boström, M. och Baygi, F., Djalalinia, S., Qorbani, M., Dejman, M., Nielsen, J.B. och Hamrin, Solange), så är artikeln av Ertürk, E., Sağlam, B.B. baserad på nyhetsartiklar. Resterande artiklar som använder sig av en kvalitativ metod bygger på intervjuer.

Sju av artiklarna berör anställda inom sjöfartsbranschen och en artikel fokuserar på hamnarbetare. Övriga artiklar har undersökt kollektivtrafikarbetare i Brasilien, arbetare inom transportföretag, servitörer, äldreomsorg, gruvindustrin och räddningstjänsten.

Sammanfattande reflektion - Vad säger artiklarna om förebyggande arbete?

Få av de listade studierna har som syfte att undersöka förebyggande arbete gällande trakasserier och vad som skapar en trivsamt arbetsplats. Däremot är det flera av artiklarna som ger indikationer på vad som kan bidra till en trivsammare arbetsplats eller vad som minskat/ökat välmående och trivsel på arbetsplatsen. De aspekter som nämns är:

- Hög arbetsbelastning, långa arbetstimmar, trötthet
- Regelverk som styr mot ökat välmående
- Osäker anställning
- Tid för umgänge
- Jargong
- Kunskap om trakasserier/mobbning/trivsel
- Bystander/observatörsingripande
- Bristande ledarskap
- Kunskap om konflikthantering
- Personliga egenskaper, såsom ångest/oro och ilska

Tetemadze, B. skriver att “Concerning social interaction, most of the respondents (n=18) admitted they would rather sleep than sacrifice some of their free time for extra activities including onboard interaction with one another”. Detta indikerar en svårighet i att skapa gemenskap och lägga till aktiviteter som ökar trivsel och gemenskap om besättningen redan är hårt ansträngd av de ordinarie arbetsuppgifterna. Tetemadze, B. menar också att sjömäns välmående inte troligtvis förbättras om inte konceptet välmående inkluderas i SMS-koden och inkluderas i framtida regelverk. Att frivilliga aktiviteter skulle bidra till det förebyggande arbetet skulle därför enligt denna studie inte vara lika effektivt som aktiviteter som är obligatoriska.

En ytterligare aspekt som tas upp i litteraturen är brist på kunskap och att ökad kunskap om rättigheter skulle kunna bidra till trivseln och det förebyggande arbetet. Tetemadze, B. skriver exempelvis att “Mental health was not as well embraced by seafarers as other dimensions of wellbeing, mainly because of lack of knowledge of their rights”. Även Ertürk, E., Sağlam, B.B. föreslår att sjömän bör få ökad träning och utbildning i konflikthantering, mångfald, inkludering och kommunikationsfärdigheter.

Litteraturen pekar även på att den som ser mobbning äga rum har en viktig roll att spela i det förebyggande arbetet. Pauksztat, B., Salin, D., Kitada, M. menar exempelvis att även om mobbning minskar sjömäns välmående så gör ingripande och stöd av kollegor samt företaget att de negativa konsekvenserna av mobbning minskar. Författarna föreslår därför att:

“Interventions should, therefore, encourage the development of peer support and ensure access to shore-based support for workers in remote locations”

De aspekter som nämns är en blandning av organisatoriska och strukturella aspekter samt aspekter som kräver individuella insatser. Detta pekar på att oavsett vilket metodmaterial som används på individnivå så kräver ett förebyggande arbete att organisatoriska aspekter bidrar till det förebyggande arbetet. Flera av de förebyggande aspekterna förutsätter att bristande trivsel och trakasserier beror på att inte tillräcklig kunskap inom vissa områden finns och att arbetstagare genom ökad kunskap om exempelvis konflikthantering, trakasserier, ledarskap och observatörsingripande därmed skulle leda till bättre trivsel. En artikel menar även att personliga egenskaper påverkar sannolikheten att mobbning och trakasserier existerar på arbetsplatsen, något som kanske är betydligt svårare att förebygga genom övningar även om det kan ge ökad självkänedom och förståelse för olika individers agerande.

3.1.2 Den trivsamma arbetsplatsen

Övningen “Vi är varandras arbetsmiljö” syftar till att öka kunskapen om arbetsmiljöfrågor i allmänhet och hur den egna organisationen arbetar med frågorna samt diskutera hur arbetet kan bedrivas i framtiden.

De sökord som använts för delen “Vi är varandras arbetsmiljö” är:

- (TITLE-ABS-KEY ("work environment") AND TITLE-ABS-KEY (policy) AND TITLE-ABS-KEY ("sexual harassment" OR "discrimination") AND TITLE-ABS-KEY (organisation OR organization))
- arbetsmiljö OCH policy OCH sjöfart
- arbetsmiljö OCH riktlinjer

Genom dessa sökord framkom 58 artiklar i Scopus och 10 artiklar i Diva. Efter genomläsning bedömdes 7 artiklar i Scopus och 2 artiklar i Diva som relevanta och inkluderas i litteraturstudien.

Följande studier refereras till i detta avsnitt:

- Aysola, J., Barg, F.K., Martinez, A.B., Kearney, M., Agesa, K.M., Carmona, C., Higginbotham, E. Perceptions of Factors Associated With Inclusive Work and Learning Environments in Health Care Organizations: A Qualitative Narrative Analysis, 2018
- Cavico, F.J., Mujtaba, B.G. Workplace romance and sexual favoritism in the #MeToo workplace: legal and practical considerations for management, 2021
- Clarke, H.M. Organizational failure to ethically manage sexual harassment: Limits to #metoo, 2020
- Dougherty, D.S., Goldstein Hode, M. Binary logics and the discursive interpretation of organizational policy: Making meaning of sexual harassment policy, 2016
- Fink-Samnack, E. The New Age of Bullying and Violence in Health Care: Part 4: Managing Organizational Cultures and beyond, 2018
- Karakhan, A.A., Gambatese, J.A., Simmons, D.R., Al-Bayati, A.J. Identifying Pertinent Indicators for Assessing and Fostering Diversity, Equity, and Inclusion of the Construction Workforce, 2021
- Kippel, K., Vézina, M., Bourbonnais, R., Funes, A. Workplace psychological harassment: Gendered exposures and implications for policy, 2016
- Enander Lander, M., Francsics, R., Hartler, J., Österman, C. SHIP – Social hållbarhet i praktiken: Kartläggning av det strategiska och praktiska arbetet med socialt hållbar utveckling i svensk sjöfartsnäring, 2021
- Johansson, M. Arbetsmiljö och säkerhet: Praktikgemenskaper på könade byggarbetsplatser, 2020

Metoder och målgrupp

Både kvalitativa och kvantitativa metoder har använts i artiklarna för området "Vi är varandras arbetsmiljö". Två av artiklarna är rena kvantitativa studier, fem artiklar kvalitativa medan en studie använder sig av mixad metod. De branscher som artiklarna fokuserar på är amerikansk arbetsmarknad, vården (två artiklar) samt byggindustrin. Merparten av artiklarna har fokuserat på en amerikansk kontext, medan en artikel fokuserat på arbetare i Kanada.

Sammanfattande reflektion - Vad säger artiklarna om förebyggande arbete?

Sökorden för detta avsnitt fokuserar på policy-aspekter, riktlinjer och sexuella trakasserier samt diskriminering. De aspekter som nämns bidra till bättre arbetsmiljö är:

- Ledarskap
- Organisationspolicy
- Kampanjer för opinionsbildning (personliga berättelser betonade rutinmässigt behovet av detta)
- Observatörsingripande
- Kollegiala nätverk för att främja en känsla av tillhörighet och gemenskap, särskilt bland kvinnor och minoritete
- Organisering av arbete
- Rapporteringssystem

Litteraturen pekar på vikten av både ledarskapet, men också hur strukturer kan bidra till det förebyggande arbetet. Även i denna del beskrivs hur man som observatör spelar en viktig roll i det förebyggande arbetet. Aysola, J., Barg, F.K., Martinez, A.B., Carmona, C., Higginbotham, E. menar att det är viktigt att ledare får träning i inkluderande ledarskap och partiskhet samt övning i att ge konstruktiv feedback. Författarna menar att en av de allra viktigaste faktorerna är att stärka bystanders och offer så att dessa vågar säga ifrån vid diskriminering och "ohövlighet" beteende. Johansson, M. som fokuserar på byggarbetsplatser menar att nyckelfaktorerna snarare handlar om det organisatoriska arbetet och att inte för mycket ansvar bör läggas på individer:

"Min sammanfattande slutsats är att det är svårt att genomföra förändringar som leder till god arbetsmiljö och säkerhet om för mycket ansvar läggs på enskilda byggarbetare. Det är viktigt att komma närmare praktiken där arbetet utförs för att förstå vad som händer i praktikgemenskaperna på byggarbetsplatserna, samt att rikta mer uppmärksamhet till att förändra hur arbetet organiseras."

Flera studier pekar på att en organisationspolicy är viktig, men Cavico, F.J., Mujtaba, B.G. menar även att mer än bara en policy krävs och att det bör finnas en rapporteringsmekanism som gör att alla medarbetare är skyldiga att rapportera fall av trakasserier och diskriminering. Cakre, H.M. ger också en förklaring till varför män tycks vara sämre på att se offrets perspektiv och menar att detta är för att de inte har samma psykologiska erfarenhet av sexuella trakasserier som kvinnor.

Studierna visar även att sannolikheten att någon anmäler trakasserier ökar om den trakasserade blir utsatt av någon i den egna situationen (Lippel, K., Vézina, M., Bourbonnais, R., Funes, A.). Detta kan ha implikationer på exempelvis färjerederier som möter passagerare eller andra befattningar som möter utomstående.

3.1.3 Vilka beteenden?

Syftet med övningen “Vilka beteenden?” är att undersöka hur inkluderande arbetsgruppen på arbetsplatsen är, det vill säga till vilken grad arbetsgruppen har inkluderande beteenden och utifrån detta identifiera eventuella förändringsbehov som föreligger.

De sökord som använts för delen “Vilka beteenden” är:

- (TITLE-ABS-KEY (value) AND TITLE-ABS-KEY ("work environment") AND TITLE-ABS-KEY (culture) AND TITLE-ABS-KEY (behavior)) - SCOPUS
- work environment culture behavior (Google Scholar,)
- work environment inclusive behavior (Google Scholar,)
- arbetsmiljö OCH beteende

Genom dessa sökord framkom inga artiklar i Scopus samt 7 artiklar i Diva. Efter genomläsning bedömdes inga artiklar som relevanta i Scopus eller Diva. Av sökresultaten i Google Scholar bedömdes sex artiklar som relevanta och inkluderas i litteraturstudien.

Följande studier refereras till i detta avsnitt:

- Siregar, B., & Suma, D. (2022). The Influence of Leadership Behavior, Work Environment, Compensation on Employee Work Outcomes. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2311-2321
- Yulianto, L. (2022). DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND PERFORMANCE: ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT (LITERATURE REVIEW OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 836-848.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Analysis of the Effect of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 12-24.
- Hashim, G. R., Zainuddin, A. Z., Aminuddin, Z. M., Ghazali, A. R., & Wardono, P. (2022). A Scoping Review on Kindness in the Work Environment. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 7(20), 409-414
- Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022). The Work Environment of Immigrant Employees in Sweden—a Systematic Review. *Journal of International Migration and Integration*, 1-34.
- Wolfgruber, D., Stürmer, L., & Einwiller, S. (2022). Talking inclusion into being: communication as a facilitator and obstructor of an inclusive work environment. *Personnel Review*, 51(7), 1841-1860

Metoder och målgrupp

Fyra av studierna, Yandi, A. (2022), Yulianto, L. (2022), Hashim, G. R., Zainuddin, A. Z., Aminuddin, Z. M., Ghazali, A. R., & Wardono, P. (2022) och Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022) använder sig av kvalitativ metod och är alla litteraturstudier. Siregar, B., & Suma, D. (2022) använder sig av en mixad metod och bygger studien på enkäter och intervjuer. Wolfgruber, D., Stürmer, L., & Einwiller, S. (2022) använder sig av en kvalitativ metod med litteraturgenomgång samt intervjuer.

Fokus för studierna är arbetstagare inom textilindustrin i Indien, statligt anställda policymakare och utövare, arbetstagare i Sverige med en invandrabakgrund samt anställda i Österrike och Tyskland med s.k. mångfaldsegenskaper.

Sammanfattande reflektion - Vad säger artiklarna om förebyggande arbete?

Resultatet från Siregar, B., & Suma, D. (2020) visar att:

- Motivation är viktigt för produktivitet
- Spänningar mellan ledare och medarbetare orsakar anställdas obehag på jobbet. Obehaget uppstår på grund av krav, hög arbetsbelastning, konflikter och otydlighet i rollerna
- Kompensation som ges korrekt ökar motivation och produktivitet och höga nivåer av produktivitet skapar i sin tur ökat välmående hos arbetstagare
- Kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare viktig, arbetsgivare måste känna sig uppskattade, ge och få feedback
- Diskussioner om företagsfilosofi, mission och värderingar
- Balans mellan jobb och privatliv
- Fira segrar

Arbetsglädje är något som exempelvis Yulianto, L. menar leder till att medarbetarnas prestationer ökar. Detta tyder på att en organisation kan se tendenser på om arbetsmiljöarbetet fungerar baserat på medarbetarnas prestationer. Yandi, A. skriver även att det är viktigt att medarbetare känner uppskattning och både ger och får feedback på ett bra sätt. Exempel på detta är att fira segrar.

Resultaten från Hashim, G. R., Zainuddin, A. Z., Aminuddin, Z. M., Ghazali, A. R., & Wardono, P. visar att vänlighet på arbetsplatsen har en betydande påverkan på anställdas trivsel på arbetsplatser. Studien visar också att vänligheten till viss del urholkas i takt med ett allt mer individualistiskt beteende bland anställda. Författarna lyfter specifikt ledningens ansvar att ha förståelse för de anställdas välmående samt att individer i ledarskapspositioner bör agera exemplariskt på arbetsplatsen, alla former av ovänligt beteende kan annars riskera sprida sig i organisationen. Det organisatoriska ledarskapet bör agera exemplariskt när det kommer till att påvisa att vänlighet alltid spelar roll och att glädje på arbetsplatsen är avgörande för att upprätthålla solida band och kollegialitet mellan individer. Artighet och ord som "snälla" och "tack" bör även vara norm.

Akay, P. A., & Ahmadi, N. vilka tittar närmare på invandranställdas arbetsförhållanden på svenska arbetsmarknaden, känslomässiga band och sociala relationer på jobbet och anställdas mentala hälsa. Författarna lyfter vikten av att känna tillhörighet och ta emot socialt stöd från framför allt chefer och kollegor som avgörande för att främja en gynnsam arbetsmiljö för invandranställda. Dessa fynd överensstämmer med anknytningsteorin, som belyser sambandet mellan att skapa arbetstillfredsställelse. Författarna lyfter specifikt fram vikten av att ett inkluderande och stärkande ledarskap finns på plats. Chefer spelar en avgörande roll för att skapa och bevara en sund, demokratisk och inkluderande arbetsmiljö och socialt klimat på arbetsplatsen. Författarna menar att en chefs ansvar går långt utöver att se till att säkerhetsföreskrifterna följs och det är centralt att ledningen vidtar åtgärder för att förbättra situationen för utsatta grupper som möter risker i sin fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Författarna menar även att en chef, genom att anta ett inkluderande ledarskapsbeteende, kan inspirera andra att agera och närma sig varandra på inkluderande och icke-diskriminerande sätt.

Utvecklingen av en inkluderande arbetsmiljö beror inte bara på om det råder en rättvis praxis för rekrytering och befordran men också hur frågor kring jämlikhet, mångfald och inkludering behandlas och diskuteras i organisationen, det menar författarna Wolfgruber, D., Stürmer, L., & Einwiller, S. Resultat från studien indikerar att bristen på formell interpersonell kommunikation om jämlikhets-, mångfalds- och inkluderingsperspektiv leder till en lägre grad av inkludering. Medan medierad kommunikation är nödvändig för att informera alla anställda om en organisations jämlikhets-, mångfalds och inkluderingsinitiativ är den informella interpersonella (kollega till kollega) kommunikationen viktig för att bygga relationer och ett klimat av förtroende.

Det verkar dock som formell interpersonell (och hybrid) kommunikation om dessa frågor vid officiella möten och samtal med verkställande personal så småningom underlättar utvecklingen av en känsla av inkludering och tillhörighet. Alltså ett öppet och dialogorienterat ledarskap (d.v.s. formell interpersonell kommunikation), och mångfaldsrelaterad träning och evenemang (d.v.s. formell hybrid kommunikation) verkar vara avgörande för att främja en inkluderande arbetsmiljö. När det gäller lika möjligheter på arbetsplatsen tyder författarens fynd på att anställda som har observerbara mångfaldsegenskaper tenderar att kännas mindre inkluderade i kontrast till vita kvinnor och män utan mångfaldsegenskaper. Den förstnämnda målgruppen observerar och upplever exkluderande och marginaliserade kommunikation och praxis, samt brist på formell kommunikation om frågor kring jämlikhet, mångfald och inkludering.

3.1.4 Jargong

Övningen “Jargong” syftar till att identifiera vilken jargong som råder på arbetsplatsen, både positiv och negativ, samt nå samsyn kring eventuella åtgärder.

De sökord som använts för delen “Jargong” är:

(TITLE-ABS-KEY (jargon OR "abusive language" OR "verbal abuse" OR "macho culture") AND TITLE-ABS-KEY (maritime))

- marin OCH jargong
- maritim OCH jargong
- sjöfart OCH jargong
- arbetsplats OCH jargong
- arbetsplats OCH verbal misshandel
- arbetsplats OCH verbala trakasserier
- arbetsplats OCH grovt språk
- machokultur OCH arbetsplats
- machokultur OCH språkbruk

Genom dessa sökord framkom inga ytterligare relevanta artiklar i Scopus eller Diva förutom redan listade artiklar från Österman, C., Boström, M. och Ringblom, L. Genom dessa sökord framkom 408 artiklar i Google Scholar förutom redan listade artiklar från Johansson, M. Efter genomläsning bedömdes 6 av dessa artiklar som relevanta och inkluderades i litteraturstudien.

Följande studier refereras till i detta avsnitt:

- Addington, C., Sundari, A., Baars, V., Day, K., Domoney-Lyttle, Z., Downes, J., Gillies, J., Mabrouk, M., Marlow, E., McGookin, N., McMillan, L., Reece, N., Sundaram, V., & Grady, J. (2021) Eradicating Sexual Violence in Tertiary Education
- Johansson, M. (2020). Arbetsmiljö och säkerhet: Praktikgemenskaper på könade byggarbetsplatser
- Lindh, M., Bergens, A. & Andreen Sachs, M. (2015). När beteendet blir en patientsäkerhetsrisk
- Loeb, C. (2017). Utmaningar och möjligheter för digitalt arbete och organisering, 2017
- Nylén, E-L., Arman, O. & Mattson Molnar M. (2021). Framtidens ledarskap inom sjöfarten
- Pike, K., Wadsworth, E., Honebon, S., Broadhurst, E., Zhao, M., & Zhang, P. (2021). Gender in the maritime space
- Ringblom, L. (2019). Utmanad ordning? En studie av kön och jämställdhetsarbete i den svenska gruvindustrins arbetsorganisationer (Challenging the Gendered Order? A study of Gender and Gender Equality Work in the Swedish Mining Industry)
- Österman, C., Boström, M. (2021). Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart

Metoder och målgrupp

Både kvalitativa och kvantitativa metoder har använts i artiklarna för området "Jargong". Nylén, E-L., Arman, O. & Mattson Molnar M. (2021), Pike, K., Wadsworth, E., Honebon, S., Broadhurst, E., Zhao, M., & Zhang, P. (2021), Marlow, E., McGookin, N., McMillan, L., Reece, N., Sundaram, V., & Grady, J. (2021), Österman, C. & Boström, M (2021) och Johansson, M. (2020) har alla använt sig av en mixad metod med en litteraturstudie i kombination med metoder som enkäter, intervjuer, fokusgrupper samt workshops.

Ringblom, L. (2019) och Loeb, C. (2017) har använt sig av en kvalitativ metod baserat på intervjuer och besök/arbetsplatsbesök och Lindh, M., Bergens, A. & Andreen Sachs, M.(2015) har genomfört en renodlad litteraturstudie.

De branscher artiklarna fokuserar på är svensk sjöfart, svensk gruvindustri, svensk byggindustri, svenskt domstolsväsende, svensk metallindustri, svensk sjukvård, brittisk sjöfart och brittiskt högskoleväsende.

Sammanfattande reflektion - Vad säger artiklarna om hur skadlig jargong kan förebyggas/hindras och positiv jargong kan uppmuntras?

Ingen tidigare metodutvärdering eller metodutveckling hittades i fallet med Österman, C. & Boström, men rekommendationer identifierades genom litteraturstudier, workshops och fokusgrupper. Dessa rekommendationer inkluderar tydlig och tidig introduktion till en arbetsplats, utrymme för gemensam och individuell reflektion, ett tydligt, konsekvent och kontinuerligt ledarskap från arbetsledare, chef och arbetsgivare samt kontinuerlig utbildning för anställda och chefer om organisatorisk och social arbetsmiljö inkluderat agerande vid negativ jargong. Ringblom, L lyfter specifikt hur destruktiv jargong kan förstärkas om den "skylls" på särskilda individer eller grupperns personliga egenskaper i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet samt att destruktiv jargong kan motverkas (och konstruktiv jargong främjas) dels om ansvaret för den läggs på organisatoriska strukturer och processer, dels om (konstruktiv) jargong formuleras som en möjlig "omsorgspraktik".

Loeb, C. menar vidare att om ansvaret för att motverka en destruktiv jargong åläggs enskilda individer och då i synnerhet individer som inte trivs i jargongen kan detta försvåra arbetet med att motverka en destruktiv jargong. Frågan att motverka detta bör lyftas till ledningsnivå och till en förändringsprocess som syftar till att förändra normer och värderingar på alla nivåer i hela organisationen. Detta kan bland annat göras genom att verksamheten får kunskap kring hur destruktiv jargong kan motverkas, genom att motverka uppdelningar i organisationen och att låta olika delar av organisationen umgås och kommunicera med varandra.

Detta styrks av Johansson, M. som beskriver hur machojargong kan användas som en försvarsmekanism mot förändring i arbetsmiljön när arbetsmiljöarbetet inte tar hänsyn till praktikgemenskapernas förutsättningar och arbetsuppgifter. Medlemmarna i praktikgemenskapen kan samtidigt uppleva machojargongen som destruktiv och svårt att inte delta i. Att lägga ansvaret för arbetsmiljön på individer kan förstärka machojargongen och försvåra förändring. Förankring av arbetsmiljöarbetet i praktikgemenskapens beteenden och tolkningar kan underlätta motverkandet av destruktiv arbetsmiljö och machojargong.

Nylén, E-L., Arman, O. & Mattson Molnar M. menar vidare att ledarskapsutbildningar i alla led i tillitsbaserat och hälsofrämjande ledarskap, i teoretisk och praktisk arbetsmiljökunskap och i psykologisk trygghet kan bidra till att motverka destruktiv jargong och att en arbetsmiljö som uppmuntrar lärande genom brister och svagheter kan agera motverkande. Författarna menar vidare att en översyn av faktorer i organisationen och ledarskapet bör ske i de fall organisationen upprätthåller machoattityder där det uttalat eller outtalat inte är accepterat att visa svaghet. Att främja förståelse och god kommunikation mellan personal med olika bakgrund genom att främja tillitsfulla relationer, visa intresse för individers livssituation, uppmuntra att inte rädas auktoriteter och att uttrycka åsikter samt skapa tydliga regler för kommunikation oavsett bakgrund kan bidra till att motverka destruktiv jargong.

Tydliga och effektiva stödfunktioner för chefer i deras uppgifter bör även eftersträvas. Pike, K., Wadsworth, E., Honebon, S., Broadhurst, E., Zhao, M., & Zhang, P. lyfter fram teoretisk och praktisk utbildning samt träning i organisatorisk och social arbetsmiljö för seniora befattningar ombord på ett fartyg som bidragande faktorer till att motverka destruktiv jargong. En hög personalomsättning kan försvåra arbetet med att bekämpa destruktiv jargong, medan en stabil besättning, särskilt med beständiga seniora roller, kan bidra till att motverka detta problem. Krav på kompetens i organisatorisk och social arbetsmiljö på samma sätt som krav på teknisk kompetens kan också bidra till att bekämpa destruktiv jargong. Diskussioner om respektfullt beteende och rutiner vid respektlöst beteende vid nyanställning föreslås av Lindh, M., Bergens, A. & Andreen Sachs, M. En metod som har använts med viss framgång är att utbilda betrodda anställda i samtalsmetodik och låta dem ha strukturerade informella samtal med kollegor som uppvisar olämpligt beteende. Om förändring inte sker, görs en större utredning och åtgärder vidtas inklusive träning. Andra arbetsplatser genomför utbildningar och träningsmoment med anställda facilitatorer.

Addington, C., Sundari, A., Baars, V., Day, K., Domoney-Lyttle, Z., Downes, J., Gillies, J., Mabrouk, M., Marlow, E., McGookin, N., McMillan, L., Reece, N., Sundaram, V., & Grady, J. beskriver hur destruktiv jargong även kan vara en form av sexuell kränkning och därför bör motverkas tillsammans med andra former av sexuellt våld. Författarna ger en rad rekommendationer för att motverka sexuellt våld på arbetsplatsen, inklusive att arbetsgivare från högsta ledningsnivå och nedåt ska anamma begreppet genusbaserat våld i sitt arbetsmiljöarbete och undanröja organisatoriska och sociala hinder som kan uppmuntra destruktiv jargong. Författarna rekommenderar också att fackliga organisationer utbildar medlemmar om sexuellt våld och ger fackligt aktiva specialkompetens om sexuellt våld.

3.1.5 Agera som medarbetare

Övningen “Agera som medarbetare” syftar till att öva på hur man som medarbetare kan agera som en aktiv åskådare vid trakasserier och kränkningar.

De sökord som använts för delen “Agera som medarbetare” är:

- (TITLE-ABS-KEY (bystander) AND TITLE-ABS-KEY (maritime) AND TITLE-ABS-KEY (discrimination))
- (TITLE-ABS-KEY (bystander) AND TITLE-ABS-KEY (discrimination) AND TITLE-ABS-KEY (workplace))
- bystander
- bystander OCH arbetsplats
- åskådare OCH ingripa
- åskådare OCH arbetsplats
- åskådare OCH marin
- åskådare OCH maritim
- åskådare OCH sjöfart
- vittne OCH diskriminering
- vittne OCH arbetsplats
- vittne OCH sjöfart
- vittne OCH marin
- vittne OCH maritim

Genom dessa sökord framkom 12 artiklar i Scopus och 6 artiklar i Diva. Efter genomläsning bedömdes 6 artiklar i Scopus vara relevanta och inkluderas i litteraturstudien. Inga ytterligare relevanta artiklar förutom redan listade artiklar från Österman, C., identifierades som relevanta i Diva.

Följande studier refereras till i detta avsnitt:

- Ehie, O., Muse, I., Hill, L., Bastien, A. Professionalism: microaggression in the healthcare setting, 2021
- Sinclair, S. Bystander reactions to workplace incivility: The role of gender and discrimination claims, 2021
- Tye-Williams, S., Carbo, J., D’Cruz, P., (...), Mattice, C., Tracy, S.J. Exploring workplace bullying from diverse perspectives: A Journal of Applied Communication Research forum, 2020
- Berhe, A.A., Hastings, M., Schneider, B., Marín-Spiotta, E. Changing Academic Cultures to Respond to Hostile Climates, 2020
- Hart, C.G. The Penalties For Self-Reporting Sexual Harassment, 2019
- Jones, K.P., Arena, D.F., Nittrouer, C.L., Alonso, N.M., Lindsey, A.P. Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle, 2017

Metoder och målgrupp

Fyra av artiklarna i detta avsnitt använder sig av kvalitativ metod, medan resterande artiklar använder sig av en kvantitativ metod där enkäter till största del varit underlag för studierna.

De branscher som artiklarna fokuserar på är vården och akademien. En studie fokuserar på arbetare i Sverige generellt och en på amerikanska arbetsplatser generellt.

Sammanfattande reflektion - Vad säger artiklarna om förebyggande arbete?

Artiklarna gällande "Agera som medarbetare" åsyftar observatörsingripande eller begreppet "bystander". De aspekter som nämns bidra till bättre arbetsmiljö är:

- Etablera kultur där dialoger kring mångfald kan föras, inklusive mikroaggression
- Mångfaldsträning och träning i strategier för att skapa jämlikhet och inkludering
- Utbilda i att bli "Upstander" eller "Reinforcers" snarare än bystander

Två av artiklarna tar upp utmaningen gällande mikroaggressioner. Ehie, O., Muse, I., Hill, L., Bastien, A. diskuterar exempelvis i sin artikel kring både mikroaggressioner och bystander och föreslår i artikeln ett annat begrepp används; "Upstander". Författarna menar att det är betydligt mer effektivt att utbilda i att bli en "Upstander" än en bystander. En "Upstander" bör exempelvis reflektera tillbaka, kommunicera påverkan, skapa medvetenhet, checka in och bekräfta gränser. Även Tye-Williams, S., Carbo, J., D'Cruz, P., Mattice, C., Tracy, S.J. motsätter sig termen "Bystander" och föreslår istället att "reinforcers" används, detta för att någon som griper in aldrig kan vara passiv. Författarna pekar även på diskrepansen mellan vad en "bystander" kan göra och borde göra. Om systemet med bystanders ska fungera förebyggande så kräver det att organisationen stödjer och står bakom när någon står upp för någon annan och säger ifrån. Författarna menar även att det starkaste verktyget för att förebygga mobbning på arbetsplatser är via regelverk och kollektivavtal.

Rekommendationer kring hur en "bystander" faktiskt ska agera ges även i forskningsartikeln av Berhe, A.A., Hastings, M., Schneider, B., Marín-Spiotta, E. Författarna föreslår att följande olika strategier kan användas:

1. Direkt konfrontation (säga ifrån direkt när något händer)
2. Distrahera (en mer subtil intervention)
3. Delegera (be om hjälp från annan person)
4. Försena (Kolla efteråt hur personen som blivit utsatt)
5. Dokumentera (dokumentera vad som har hänt)

Sinclairs forskning indikerar att kvinnor reagerar starkare och är mer villiga att försvara en kollega, speciellt om personen var utsatt för könsdiskriminering. Forskningen menar därför att man bör vara medveten om att det finns en dimension där kön spelar in för sannolikheten att någon ska agera som en bystander. Hart, C.G. lyfter dock i sin forskning att kvinnor som rapporterar sexuella trakasserier möter mer motstånd i arbetslivet, varför många kvinnor tvekar att anmäla sexuella trakasserier. Detta pekar på att bystanders och ingripande från annan part är än viktigare för det förebyggande arbetet.

3.1.6 Bekräftartekniker

Övningen “Bekräftartekniker” handlar om att lära ut bekräftartekniker istället för härskartekniker. Detta då det bidrar till det förebyggande arbetet snarare än härskartekniker som fokuserar på när någon redan reagerat på ett icke lämpligt sätt.

De sökord som används för delen “Bekräftartekniker” är:

- (TITLE-ABS-KEY ("Master suppression technique") OR TITLE-ABS-KEY ("domination technique") OR TITLE-ABS-KEY ("confirmation technique") AND TITLE-ABS-KEY (workplace)). - SCOPUS -
- (TITLE-ABS-KEY ("Master suppression technique") OR TITLE-ABS-KEY ("domination technique") OR TITLE-ABS-KEY ("confirmation technique") AND TITLE-ABS-KEY (maritime)) - SCOPUS
- (TITLE-ABS-KEY ("Master suppression technique") OR TITLE-ABS-KEY ("domination technique") OR TITLE-ABS-KEY ("confirmation technique") AND TITLE-ABS-KEY (shipping)) - SCOPUS
- bekräftartekniker
- bekräftelse OCH teknik
- bekräfta OCH beteende
- allintitle: affirmation technique

Genom dessa sökord framkom 22 artiklar i Scopus och åtta artiklar i Diva. Inga av dessa artiklar bedömdes som relevanta för studien. Efter genomläsning bedömdes två artiklar i Google Scholar som relevanta och inkluderas i litteraturstudien.

Följande studier refereras till i detta avsnitt:

- Lövkrona, I., & Brage, T. 2.3 Master suppression techniques, counter strategies and affirmation techniques—concepts to understand and combat discrimination within academia, 2016
- Darmawati, D. M. U., & Arifin, A. A. The Effect of Positive Affirmation Technique on Self-confidence at PGPAUD FKIP Students of Khairun University, 2020

Metoder och målgrupp

Båda publikationerna använder sig av en kvalitativ metod. I fallet med Lövkrona, I., & Brage, genom en översikt av litteratur inom området som en delmängd i en större rapport. I fallet med Darmawati, D. M. U., & Arifin, A. A genom intervjuer och observationer av studenter. Målgrupperna för publikationerna är studenter och anställda vid Lunds universitet samt studenter vid det indonesiska universitetet i Khairun.

Sammanfattande reflektion - Vad säger artiklarna om förebyggande arbete?

Generellt identifierades väldigt lite material med fokus på just bekräftartekniker, det mesta av den litteratur som finns tillgänglig belyser information om olika former av härskartekniker.

Lövkrona, I., & Brage presenterar i rapporten hur härskartekniker, motstrategier och bekräftelsetekniker kan användas i arbetet mot diskriminering för att främja jämställdhet och mångfald. De bekräftartekniker som omnämns i kapitlet med sin grund i forskning av Berit Ås är:

Bekräfta

- Lyssna på andra, svarar och ger konstruktiv kritik. Att hjälpa till att skapa en alternativ kultur där härskartekniker ej tillämpas – en kultur av ömsesidig respekt – det är viktigt att ta folk på allvar och visa att du är intresserad av vad de gör.

Respektera

- Respektera, ta människor på allvar och stötta personer som utsätts för förlöjligande beteenden. Ta ställning genom att påpeka att förlöjligande är ett oacceptabelt beteende. Det rätta ögonblicket för bekräftelse är direkt när det händer – en kommentar en dag senare är väldigt lite värd jämfört med erkännande omedelbart när förlöjligandet inträffar.

Informera

- Informera och inkludera alla, och genom ord och handling visa att du önskar transparens och öppenhet. För att undvika undanhållande information själv bör du se till att alla parter är involverade i alla beslut och genomföranden.

Genomför dubbel belöning

- Anta att alla gör sitt bästa baserat på deras förmågor, och låt dem veta var du står och ge stöd i form av ord och handlingar. Dubbelbelöning innebär att människorna omkring dig ställer förväntningar och krav på dig som bygger på värderingen att oavsett vad du gör så gör du rätt. Detta perspektiv är lättare att anta om du tror på att alla gör sitt bästa efter förmåga.

Bekräfta rimliga normer

- Bekräfta andra men också dig själv; ge uppbackning och positiv feedback; ge beröm och visa att du vill stötta och uppmuntra. Motsatsen till att skylla på och skämma ut någon är alla former av beteenden som ger individer bekräftelse, uppbackning och stöd.

Darmawati, D. M. U., & Arifin, A. A. belyser vidare effekterna av bekräftartekniker på självförtroendet bland studenter vid det indonesiska universitetet i Khairun. Resultaten av studien visade en korrelation mellan tillämpningen av olika former av bekräftelsetekniker och ett ökat självförtroende bland de deltagande studenterna. Författarna pekade på att bekräftelsetekniker kan utföras genom att använda bekräftande meningar, såsom meddelanden eller "kraftförslag" som internaliseras och genomförs upprepat för att skapa nya övertygelser.

3.1.7 Utvärdering

Övningen "Utvärdering" handlar om att reflektera över tiden som gått och lägga en plan för nästa år. Detta för att se förbättringsområden, utmaningar och fortsätta att kontinuerligt arbeta med det förebyggande arbetet.

De sökord som använts för delen "Utvärdering" är:

(TITLE-ABS-KEY (inclusion OR equality) AND TITLE-ABS-KEY (evaluation OR measurement OR index OR kpi) AND TITLE-ABS-KEY (maritime OR shipping)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar") OR LIMIT-TO (DOCTYPE , "re"))

- inkludering OCH utvärdering
- inkludering OCH mätning
- Inkludering OCH kpi
- inkludering OCH index - Diva
- jämställdhet OCH utvärdering
- jämställdhet OCH mätning - Diva
- jämställdhet OCH kpi
- jämställdhet OCH index
- inclusion equality evaluation measurement index kpi maritime shipping
- inclusion equality evaluation measurement index kpi

Genom dessa sökord framkom 40 artiklar i Scopus 19 artiklar i Diva. Efter genomläsning bedömdes inga artiklar som relevanta i Scopus eller Diva. Tre artiklar i Google Scholar bedömdes som relevanta och inkluderas i litteraturstudien.

Följande studier refereras till i detta avsnitt:

- Brown, S. D., Dahill, D., Baczor, L., King, D., Smith, S., & Mainard-Sardon, J. (2022). Seafarers' psychological wellbeing: a rapid evidence assessment.
- Kerrigan, P., Liddy, S., & O'Brien, A. (2022). Tools and measures for diversity and inclusion in media industries: International best practice and informing policy change in the Irish film and television sector. *European Journal of Communication*, 02673231221118192.
- Romansky, L., Garrod, M., Brown, K., & Deo, K. (2021). How to measure inclusion in the workplace. *Harvard Business Review*, 27.

Metoder och målgrupp

Studierna använder sig framförallt av kvalitativ metod och består av intervjuer och/eller litteraturstudier. En av artiklarna har fokuserat på sjömän, en på den irländska medieindustrin och en artikel har en ansats som fokuserar på arbetstagare över hela världen.

Sammanfattande reflektion - Vad säger artiklarna om förebyggande arbete?

Artiklarna fokuserar framförallt på jämlikhet och hur ökad jämlikhet kan uppnås, snarare än ökad trivsel eller hur utvärderingar generellt kan systematiseras, implementeras och genomföras. Olika former av exempel för utvärdering belyses i kapitlen 3.1.8 - 3.2.4 vilka belyser övrig litteratur, metoder och material.

Kerrigan, P., Liddy, S., & O'Brien, A. (2022) undersöker olika verktyg som används av medieindustrin i Irland. Dessa har blivit indelade i flera olika kategorier, vilka skulle kunna användas av organisationer som vill hitta fler verktyg och utvärdera sitt arbete efter dessa kategorier. För att organisationen ska uppnå mål föreslår Kerrigan, P., Liddy, S., & O'Brien, A. artikel att det är viktigt med datainsamling för att man vid utvärderingar ska kunna veta om man är på väg åt rätt håll eller ej. Att införa ett mångfaldsråd som är med och utvärderar arbetet är även något som föreslås samt att sätta tydliga mål för framtiden.

Brown, S. D., Dahill, D., Baczor, L., King, D., Smith, S., & Mainard-Sardon, J. listar i artikeln, med sjömän som målgrupp, olika typer av interventioner i form av fysisk hälsa, psykiskt välbefinnande, rådgivning och terapi, träning, digitala verktyg och arbetsmiljö. Det fanns en betydande mångfald i fokus och karaktär av insatser inom varje kategori. Utvärderingarna av effektiviteten av interventioner visade blygsamma vinster i förhållande till uppsatta mått för mål med undantag för fysiska hälsoinsatser, där det fanns några fall som visade negativa effekter. Uppföljning och långtidsutvärderingar var mycket sällsynta och det finns få bevis för att insatserna skulle skalas upp eller utvidgas till andra populationer inom sektorn. Det verkar inte finnas ett enda ramverk som erbjuder möjligheten att förena befintligt arbete inom fältet eller ge en lämplig benchmark för utvärdering. Det finns inte heller någon enskild metod för intervention som har samlat tillräckligt med bevis för identifiering av aktiva ingredienser för att stödja sjöfararens psykiska välbefinnande. Det finns dock vissa bevis för att sjöfolk själva har tydliga preferenser kring insatser, vanligtvis sådana med fysiskt fokus eller som involverar utökade fritidsaktiviteter.

Romansky, L., Garrod, M., Brown, K., & Deo, K. belyser aspekter kring hur utvärdering kan genomföras för att mäta inkludering. Författarna menar att anställdas feedback är den mest användbara datakällan för att mäta inkludering, särskilt när chefer kan använda en återkommande "puls", en snabb undersökning, för att checka in med anställda till skillnad från en årlig engagemangsundersökning som belyser den anställdes känslor och åsikter vid ett enstaka tillfälle. Författarna belyser också värdet av konsekventa mätningar då dessa är avgörande för att bedöma om en organisation är genomgående inkluderande, eller om det finns "exkluderande luckor" som gömmer sig i genomsnittet.

Romansky, L., Garrod, M., Brown, K., & Deo, K. menar vidare att den största utmaningen ligger i att fastställa mätvärden och sedan ställa rätt frågor. För detta har sju nyckeldimensioner för inkludering identifierats: rättvis behandling, integrering av olikheter, beslutsfattande, psykologisk trygghet, tillit, tillhörighet och mångfald. Dessa dimensioner ligger till grund för det så kallade Gartner Inclusion Index.

3.1.8 Övrig litteratur

Det finns flera ytterligare artiklar som ger en översikt kring det förebyggande arbetet men som inte hittades genom litteraturstudien. En av de senaste och mest övergripande forskningsöversikten är skriven av Angelica Simonsson (2020). De prevalensstudier som finns visar vilka som är mest troliga att bli utsatta för trakasserier och kränkande särbehandling samt vilka typer av arbetsplatser där det är störst risk för trakasserier och kränkande särbehandling (Simonsson. 2020, s.9). Denna information kan användas för att skapa ett så gynnsamt arbetsklimat som möjligt för att undvika trakasserier och kränkande särbehandling. Exempel på faktorer som nämns som ökar risken för trakasserier är exempelvis avsaknad av jämställdhet. I Simonssons studie om både svensk och nordisk forskning påvisas att det saknas forskning om resultat kring förebyggande åtgärder (Simonsson. 2020, s.14). Metoder som finns att tillgå är dock bystander-utbildningar som av forskningen visar på positiva resultat (Simonsson, 2020 s.7).

Lundqvist och Bondestams forskningsöversikt som går igenom forskning med akademien som kontext visar att policyer och riktlinjer inte har stöd i forskningen att vara en del i det förebyggande arbetet och skriver att: "En byråkratiskt legitim policyprocess, som genomför förväntade insatser enligt juridiska ramverk, tycks inte påverka underrapportering, minska prevalens eller leda till fler formella anmälningar" (2019, s.25). Forskningen visar att utbildning kan påverka attityder, framförallt hos män. Forskningen visar också att utbildning som ges långsiktigt och vid upprepade tillfällen ger en större effekt än om man enbart har ett utbildningstillfälle (Lundqvist, Bondestam, 2019 s.27). Forskningen visar också att en kombination av webbaserad utbildning och handledd utbildning ger bäst resultat gällande det förebyggande arbetet. Undersökningar saknas dock för att mäta effekten över lång tid (Lundqvist, Bondestam, 2019 s.33). Något som dock effektforskning visar är att utbildning på området ökar chansen att män uppfattar sexuella trakasserier som just sexuella trakasserier (Lundqvist, Bondestam, 2019 s.34). I motsats till exempelvis metodmaterial som pekar på att det är viktigt med hur ärenden av trakasserier hanteras, skriver Lundqvist och Bondestam att "Forskningsstödet för att ärendehantering i sig har en förebyggande potential är således obefintligt" (Lundqvist, Bondestam, 2019 s.46). Precis som övriga forskningsöversikter visar även Lundqvist och Bondestam att användningen av bystander har evidens i forskningen gällande förebyggande arbete (2019, s.52).

3.2 Praktiska Metodmaterial

Sökningen efter praktiska metodmaterialet resulterade i följande 23 stycken metodmaterial:

- Bystander-utbildning inom basic-safety-utbildningen
- Checklista - Diskrimineringsombudsmannen
- Diversity Charter
- Försvarsmaktens metodmaterial
- Handbok i arbetet mot sexuella trakasserier inom domstolsväsendet
- Inkludo
- Kalender för bättre arbetsmiljö
- 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
- Respektrappan
- Schysst stall
- Schysst vardag
- Schysst på jobbet
- Sila snacket
- Sjöstjärna
- Stena - kortlek
- Stoppa Machokulturen
- TCO Handbok mot sexuella trakasserier
- Årshjulet - Diskussionsmaterial (Svensk Sjöfart)

3.2.1 Praktiska metodmaterial från svenska aktörer

I Sverige finns flera aktörer som tagit fram material som riktar sig till arbetsplatser generellt. Nedan är en lista över det metodmaterial som identifierats i denna studie.

Namn	Beskrivning	Fokus	Tillgänglighet	Beskrivning av metoder och inspel gällande förebyggande arbete
Checklista - Diskrimineringsombudsmannen	Checklista för chefer gällande aktiva åtgärder mot diskriminering	Diskriminering	Finns tillgängligt digitalt för alla	Checklistan innehåller frågor om policy/undersökningar på arbetsplatsen, frågor om arbetsförhållanden, lön, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbetsliv och föräldraskap. Checklistan ger en möjlighet för företag att genomföra en nulägesanalys på den specifika arbetsplatsen. Det förebyggande arbetet som föreslås gällande sexuella trakasserier är att ta fram riktlinjer och rutiner. Inga konkreta förslag ges på vad för aktiviteter som faktiskt kan genomföras för det förebyggande arbetet förutom att upprätta riktlinjer och rutiner.
Inkludo	Spel med 23 frågor, framtaget av Prevent	Motverka mobbning och kränkningar	Finns tillgängligt digitalt för alla	Ger olika exempel som man kan diskutera kring. Syftet är att Inkludo ska kunna användas för att sätta igång diskussioner om hur den sociala arbetsmiljön ser ut i nuläget och hur arbetsgruppen skulle vilja ha det. Frågor formade som olika scenarier och därefter frågor kring den egna reaktionen med fyra olika svarsalternativ. Efter spelet får arbetsgruppen resultatet som en pdf och tips ges på hur man kan arbeta vidare. Förslag som ges på förebyggande arbete är att skriva in vad som gäller i arbetsmiljöpolicy och ha en tydlig rutin.
NOVA	Kortspel med fokus på att stödja inkluderande lösningar i innovationsprocesser	Fokus är på normer som diskriminerar, men syftar till att användas i alla innovations-sammanhang.	Finns tillgängligt digitalt fritt samt för beställning genom Vinnova	Materialet, ett kortspel med 52 metodkort utgår från de sju diskrimineringsgrunderna som regleras i lag: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Kortspelet innehåller följande teman: <ul style="list-style-type: none"> - Normer – berättar hur normer begränsar oss genom produkter, tjänster och miljöer. - Taktiker – beskriver sätt att arbeta för att uppnå normkreativa lösningar. - Förebilder – presenterar exempel på normkreativa innovationer. - Experiment – ger exempel på former och uttryck utifrån samma produktkategori – koppen.

				<p>Metoderna är indelade i fyra sviter som svarar mot de viktigaste aktiviteterna i en normkreativ innovationsprocess:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Utmana – normkritiska metoder för att analysera och utmana normer och värderingar. -Utforska – normkritiska och normkreativa metoder för att analysera problem och sammanhang. -Uppleva – normkreativa metoder för att utveckla fördjupad förståelse för sammanhang. -Utforma – normkreativa metoder som stödjer utvecklingen av prototyper och lösningar.
OSA-kollen, Sunt arbetsliv	Stöd för att både förstå och jobba med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA	Organisatorisk och social arbetsmiljö	Finns tillgängligt digitalt för alla.	Aktivitetsbanken finns till stöd för att jobba tillsammans med OSA. Alla aktiviteter syftar till att fördjupa kunskapen om OSA och er förståelse för hur det ser ut på arbetsplatsen. Välj mellan korta filmer med reflektionsfrågor, poddavsnitt, checklistor och olika gruppövningar.
Partsrådet - inkluderande arbetsmiljö	Inkludering	Hur statliga organisationer kan skapa likvärdiga förutsättningar för alla medarbetare.	Det stöd som Partsrådet erbjuder kostar inget utan finansieras genom den avgift som parterna Arbetsgivarverket, Saco-S, OFR/S,P,O och Seko har avtalat om.	<p>Tjänsten är uppdelad i tre delar. Den första delen handlar om lika villkor i arbetslivet och ger även stöd i det interna analysarbetet. Den andra delen handlar om hur inkludering kan främjas och innehåller dessutom förslag på åtgärder att testa. Den sista delen ger stöd i uppföljningen av det långsiktiga arbetet.</p> <p>Samtliga delar är integrerade i ett webbverktyg som blir tillgängligt vid avrop. Myndigheten arbetar självständigt utifrån webbverktygets övningar.</p>

Prevent checklista för arbetsgivare samt en mall för arbetsmiljöpolicy	Checklista	Organisatoriska och social arbetsmiljö	Finns tillgängligt digitalt	Checklista och enkät för OSA-arbetet.
Respekttrappan	Normer och sammanhållning	Inkludering och jämlikhet	Tillgängligt digitalt och är gratis. Registrering av konto krävs.	<p>Övningar som breddar perspektiven och ökar förståelsen för olikheter på arbetsplatsen.</p> <p>Kunskap som skapar självförtroende att utmana rådande normer på arbetsplatsen.</p> <p>Samtal som stärker sammanhållningen i team och organisationer.</p> <p>1. Samtalsregler och tips</p> <p>I första delen hittar du samtalsregler och tips för att skapa bra samtal, samt en trappa som visar vilket steg ni befinner er på.</p> <p>2. Övningar</p> <p>I andra delen finns de övningar ni kan välja att göra i varje steg. Klicka på en övning för att se innehållet. Välj en övning och flytta till nästa spalt.</p> <p>3. Klar!</p> <p>När ni är klara med övningen, flytta den till klar. Nästa steg med övningar låses upp när ni är klara med en valfri övning från föregående steg.</p>
TCO Handbok mot sexuella trakasserier	Fackligt förtroendevalda eller på annat sätt arbetar mot sexuella trakasserier	Sexuella trakasserier	Finns digitalt och även videos med reflektionsfrågor	Förslag på handlingsberedskap och informationsmaterial samt rutiner för arbetet med sexuella trakasserier.
Schysst vardag	Anställda och studerande inom besöksnäringen.	Grundläggande arbetsmiljöutbildning med fokus på gemenskap och samarbete	Digitalt	<p>Varför det är viktigt med en bra introduktion, planering och rutiner, och god kommunikation med gäster och kollegor.</p> <p>Du får också lära dig hur man kan hjälpas åt för att hantera och förebygga svåra situationer som stress och kränkningar. Utbildningen tar även upp hur man bemöter upprörda eller hotfulla gäster och hur man kan göra om en svår situation har uppstått.</p>

Checklistor

Några metodmaterial som riktar sig till arbetsplatser generellt består av checklistor och hjälp för arbetsplatser till självanalys. Både ”Checklista – Diskrimineringsombudsmannen” och ”Prevent checklista för arbetsgivare” samt en mall för arbetsmiljöpolicy, OSA-kollen, Sunt arbetsliv samt TCO:s Handbok mot sexuella trakasserier ger stöd till arbetsplatser som vill arbeta med detta. De ger alltså en möjlighet för organisationer att själva bedöma hur situationen ser ut på arbetsplatsen.

Spel

Två av verktygen är baserade på kortspel, Inkludo och NOVA.

Diskussionsövningar

Verktygen Inkludo, NOVA och Respektrappan innehåller alla diskussionsövningar, vilket är något av de vanligaste praktiska metoderna som används.

Förebyggande arbete

De praktiska materialen menar att flera olika metoder fungerar som förebyggande arbete. Att ta fram rutiner är en av de vanligaste förslagen i materialet, vilket exempelvis föreslås i Inkludo, men även kunskapsåtgärder och diskussionsövningar är vanligt. Metoderna förutsätter därmed att det förebyggande arbetet kräver ökad kunskap och självreflektion. I kortspelet NOVA är fokus på inkludering och normer och i materialet föreslås exempelvis att statistik används för att arbeta förebyggande. I NOVA föreslås även att omvända upplevelser skapas för att öka förståelsen hos deltagarna för dem som inte är normen. Ett exempel på frågeställningar som inkluderas i omvända upplevelser är "hur skulle det till exempel vara att gå i en miljö helt anpassad för personer som använder rullstol, med till exempel väldigt låga dörrposter?".

Respektrappan föreslår att övningarna ska göras över en längre period, 6-12 månader och innehåller inledande övningar om åskådarrollen, jargong och våldspyramiden, fördomar, normer, sexuella trakasserier och funktionsnormer. Diskussionsövningar är uppdelade i flera steg; samtalsregler, filmklipp, diskussion, tips och avslutande filmklipp. Metoden arbetar efter logiken att diskussionsövningar och ökad kunskap förebygger trakasserier och skapar en bättre arbetsmiljö. Metoderna i detta avsnitt har framförallt sin utgångspunkt i det sociala och organisatoriska arbetsmiljöarbetet och fokuserar främst på inkludering och normer.

3.2.2 Praktiska metodmaterial från mansdominerade branscher

I nedan tabell återfinns de praktiska metodmaterial som studien identifierat från mansdominerade branscher.

Namn	Beskrivning	Fokus	Tillgänglighet	Beskrivning av metoder	Har materialet testats vetenskapligt eller utvärderats?
Machoindex	Metod för att mäta problemet med machokultur på arbetsplatsen	Machokultur	Finns fritt tillgängligt på hemsidan	Materialet består av 11 frågor som ger procentsats för graden av machokultur. Föreslår att svaren därefter diskuteras i arbetsgruppen.	Materialet har utvecklats i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson vid Oslo Metropolitan University.
Mentors in violence prevention (MVP)	Mentors in Violence Prevention (MVP) är ett program som ger unga människor chansen att utforska och utmana de attityder, övertygelser och kulturella normer som ligger till grund för könsbaserat våld, mobbning och andra former av våld. Fokus är på framförallt killars och mäns våld.	Bystander, förebygga trakasserier, våld och kränkningar	Tillgängligt i Sverige genom workshops, coacher och mentorer från organisationen MÅN.	Bygger på 14 tematiska lektioner, scenarier och reflektioner. Name-calling, sexting, kontrollerande beteende och trakasserier, och använder en "åskådare"-metod (bystander) där individer inte ses som potentiella offer eller förövare utan som aktiva åskådare med förmågan att stödja och utmana sina kamrater på ett säkert sätt.	Effekt-utvärderats i Sverige och utomlands.

Sila snacket	Märke att sätta på kläder	Jargong	Tillgängligt att beställa	Som ett ställningstagande. Genom att bära märket tar du ställning för en sund och schysst jargong på din arbetsplats. Har du märket på bröstet, på hjälmen eller någon annanstans vet alla runt dig vad du står för - en schysst jargong." Rapport om att förbättra exempelvis jargong, föreslår att man slår hål på illusionen genom att sluta dra olämpliga skämt, säga ifrån när man anser något vara olämpligt. Aktiviteter tillsammans och utrymme för socialt umgänge beskrivs som viktigt för en trivsam arbetsplats. För att bättre förstå jargongen bör frågan ställas: vem eller vilka har möjlighet att må bra i jargongen? Kvinnor används som ursäkt för mjukare jargong.	Undersökning genomförd på ett företag. Länk här
Stoppa Machokulturen	Övningar och informationsmaterial samlat på en hemsida.	Machokultur	Finns digitalt och även videos med reflektionsfrågor	Hantverkare: Machometer, testa fördomar, övningar (ex. stoppa mobbning, diskussionsövningar utformad som citatgenerator)	

Försvarsmaktens handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete	Handbok för det systematiska arbetsmiljöarbetet behandlar arbetsmiljölagen, föreskrifter och interna bestämmelser.	Systematisk arbetsmiljöarbete	Digitalt	Nämner generellt olika metoder för att genomföra undersökningar (vid sidan av norsk utvecklingsmetodik "faktaundersökningen") genom: <ul style="list-style-type: none"> ● skydds rond ● diskussioner på arbetsplatsträffar ● medarbetarsamtal ● analys av lokala arbetsrutiner, stödprocesser och riktlinjer ● enkäter ● intervjuer/grupp-intervjuer ● chefer och medarbetares egna observationer ● risker eller hinder från ATO eller skyddsombudens perspektiv 	
---	--	-------------------------------	----------	--	--

Fyra metodmaterial från mansdominerade branscher har funnits. Tre av fyra material härstammar från byggindustrin. Materialet är framförallt fokuserat på att minska machokulturer och förändra jargonger.

Ett ytterligare metodmaterial är Mentors in Violence Prevention (MVP) som tagits fram av organisationen MÄN.

Även i ovan material har flera fokus på att arbetsplatserna måste ta reda på hur det ser ut på arbetsplatsen gällande olika aspekter. Exempelvis Machoindex menar att "ett mätvärde gör det enklare att se problemet, förstå vad det beror på och sträva efter en förbättrad siffra."

Samtliga verktyg som identifierats från mansdominerade branscher fokuserar på machokultur och menar att det är just machokulturen man behöver arbeta med i det förebyggande arbetet för en bättre trivsel och för att förebygga trakasserier och kränkningar.

Metodmaterialet från byggindustrin, såsom Stoppa Machokulturen, är utgångspunkten att mäta nuläget för att sedan göra diskussionsövningar.

Mentors in Violence Prevention (MVP) är en metod som helt bygger på åskådarperspektivet och bygger på logiken att alla har ett ansvar för att förebygga olika typer av våld. MVP ägs och drivs i Sverige av organisationen MÄN och har hittills riktat sig och används främst till skolor, men inkluderas i studien då metodmaterialet finns med och utvecklas inom forskningsprojektet REDO 2.0. Genom dialog, övningar på empati, kritiskt tänkande, ökad kunskap och övningar för åskådaringripande menar metoden att kränkningar kan förebyggas; "Programmet syftar till att göra deltagarna mer förberedda och säkra på hur de ska kunna ingripa före, under eller efter en kränkande eller våldsamt situation.

Programmet vill även inspirera till att motivera andra att gripa in. Vi vill få deltagarna att känna kraften i att göra saker tillsammans och motivera dem till att vilja göra skillnad och skapa förändring. En viktig poäng med detta program är att fokus inte är på att individer ska bli bättre, utan att lösningen på problemet är att vi hjälps åt.”

Likt Respekttrappan bygger MVP på långsiktighet och att organisationer genomför breda insatser som tar ca 1-1,5 år att genomföra.

3.2.3 Praktiska metodmaterial inom sjöfarten

Nedan tabell visar de praktiska metodmaterial som studien identifierat som riktar sig till sjöfarten.

Namn	Beskrivning	Fokus	Tillgänglighet	Metod
Sjöstjärna	Nätverk och mentorskap inom Seko Sjöfolk	Jämställd representation, arbetsmiljö	För Seko sjöfolks förtroendevalda och medlemmar som är kvinnor	Nätverk och mentorskap för kvinnor. Träffar och föreläsningar. Kunskaps- och erfarenhetsbank.
Bystander-utbildning inom sjöfartens basic-safety-utbildning	Utbildning, Chalmers	Observatörs-ingripande, trakasserier	Tillgänglig för dem som går grundläggande säkerhetsutbildning inom sjöfarten	Bystander-metod (observatörsingripande).
Årshjulet - Diskussionsmaterial	Diskussionsmaterial och övningar för bättre arbetsmiljö som tagits fram av Svensk Sjöfart	Den trivsamma arbetsplatsen, Vi är varandras arbetsmiljö, Vilka beteenden?, Jargong, Agera som medarbetare och Bekräftar tekniker.	Tillgängligt för Svensk Sjöfarts medlemmar	Övningar och diskussionsmaterial.
Likabehandlings-utbildning	Webbutbildning med övningar, videos och quiz som tagits fram av Svensk Sjöfart, SARF, SEKO, Sjöfartsverket, Linnéuniversitetet, Chalmers, Transportstyrelsen och SUI.	Jämlikhet, diskriminering, trakasserier	Tillgängligt via utbildningsplattformen Seably, konto krävs	
Kortlek för att diskutera mångfald och inkludering	Kortlek för att diskutera mångfald och inkludering. Framtaget av Stena Line.	Mångfald och inkludering	Finns internt hos Stena	Kortleken bygger på att deltagarna ska sätta sig in i hur olika människor drabbas av olika situationer. Kortleken innehåller 15 olika påståenden och kan spelas av 3-8 personer. I slutet av spelets diskuteras olika frågor.

Sex metodmaterial har identifierats inom sjöfarten. Merparten bygger på diskussionsövningar. Likabehandlingsutbildningen via Seably är digital, medan övriga bygger på diskussioner på plats. Kortlek för att diskutera mångfald och inkludering är framtagen av Stena Line och innehåller även den möjlighet till diskussion. Utöver dessa metodmaterial har Svensk Sjöfart tagit fram en arbetsmiljökalendar med tips och inspiration för det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Vissa rederier använder sig även av material från kunder, såsom Shell, där tankrederier åläggs att genomföra förebyggande arbete och material framtaget av företaget. En del rederier arbetar även med eget material för förebyggande arbete och har tagit fram interna utbildningar för detta.

3.2.4 Övrigt

Även om avgränsning av den här studien gör gällande att enbart metodmaterial från mer generella, mansdominerade arbetsplatser och arbetsplatser inom sjöfarten har ett ytterligare antal metodmaterial valts att presenteras i nedan tabell, då dessa bedöms ge viktiga inspel till det framtida arbetet.

Namn	Beskrivning	Fokus	Målgrupp	Tillgänglighet	Metod	Utvärderats eller testats?
Debias VR	Övningar gällande fördomar genom spel och VR	Skol- verksamhet	Ledare och grupper, använts av studenter	Kostar att använda		Skriver själva att materialet har "shown to lead to better engagement, increased profits, and better outcomes by unlocking the proven potential of diverse groups and leaders". Framgår ej hur utvärdering genomförts.
Equal reality	Mångfalds- och inkluderings-övningar i VR	Mångfald och inkludering	Internationella bolag	Kostar att använda	Träna på att fatta beslut i realtid och repetera utmanande konversationer (som medarbetarsamtal, dåliga nyheter, svåra samtal) genom att uppleva situationen ur flera personers perspektiv. Bygg skraddarsydda virtual reality-applikationer, välj-din-egen-stil, där användaren upplever ett scenario och kan göra val om hur de ska svara. Equal Reality kan också bygga kringliggande lärande och utvecklingsprogram	Genomfört egen utvärdering. 780 personer använt: "96% of users felt prepared to act in the workplace. 99 % of users understood what discrimination felt like".

<p>Handbok i arbetet mot sexuella trakasserier inom domstolsväsendet</p>	<p>Konkreta tips och metoder för en tryggare arbetsplats. innehåller definitioner och begrepp med exempel.</p>	<p>Trygg arbetsplats</p>	<p>Domstolsväsendet</p>	<p>Finns tillgänglig digitalt.</p>	<p>Förslag på samtal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vid varje möte med normkritisk reflektion på agendan har en ny kollega i uppgift att lyfta en norm som kunde förändras. 2. Använd trestegsmetoden för att bryta tystnadskultur: <ol style="list-style-type: none"> 1. Namnge handlingen 2. Kritisera handlingen (inte personen) och 3. Säga vad du vill att ska hända härnäst. <p>PiP! Första steget är att förankra metoden i arbetsgruppen/vid enheten. Kom överens om att ni kommer att börja använda "pip" som en metod för förebyggande arbete samt för att synliggöra kränkningar och trakasserier som uppstår på arbetsplatsen, när någon säger eller gör något nedlåtande eller exkluderande i text eller bild (testats på ex. Ekvalita).</p> <p>"Hur tänkte du". Öva på tillsägelse. Diskutera styrkor - förslag på samtalsfrågor om respekt, uppskattning och bekräftelse.</p> <p>Respekt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur pratar vi om och med varandra på ett respektfullt sätt? • Vad är ett respektfullt lyssnande? • Vad är mitt sätt att uttrycka respekt och i vilka situationer är jag speciellt bra på att göra det? 	<p>Hänvisar till forskning, e. (Lundqvist & Bondestam, 2019): "Det krävs 2–3 år av systematiskt arbete. Det är affischer på väggarna, enskilda samtal med chefen, lokala ambassadörer och externa konsulter. Det krävs att man mäter resultat och prioriterar" Länk här</p>
---	--	--------------------------	-------------------------	------------------------------------	--	---

					<p>Uppskattning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur visar vi varandra uppskattning? Kan alla ta emot uppskattning? • Är uppskattning det samma som respons eller att tacka varandra? • Hur ger vi varandra respons? Vill alla ha respons och i så fall hur? <p>Bekräftelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur känner du dig bekräftad och värdefull på din arbetsplats? • Vill alla bli bekräftade? På vilka olika sätt kan vi bekräfta varandra? Vad känns bekvämt och obekvämt? • Hur bekräftar vi varandra, både som individer (såsom personlighet) och i det vi gör (både professionellt och till exempel omsorg om varandra) inom verksamheten? 	
Schysst stall	<p>Ger en certifiering. Finns en utbildning som man går igenom och checklistor. Schysst stall utbildar och informerar om sexuella trakasserier. Arbetsgivare får verktyg för att arbeta förebyggande. Arbetstagare eller elev får lära sig krav man kan ställa och veta vart du kan vända dig om du blir utsatt. För lärare finns ett utbildningsmaterial.</p>	<p>Sexuella trakasserier, arbetsmiljö</p>	<p>Hästnäringen, arbetsgivare, stallägare, chefer.</p>	<p>Finns digitalt, registrering och inloggning krävs.</p>	<p>Webbutbildningen ska bland annat ge kunskap om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vad sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är - sexuella trakasserier inom hästnäringen - roller och regler - ditt ansvar som arbetsgivare för arbetsmiljön - hur du ska agera ifall någon anser sig vara utsatt för sexuella trakasserier - hur man kan jobba för en god arbetsmiljö och ett schysst arbetsklimat. 	<p>Utvärderas ej.</p>

4. Slutsatser

Litteraturstudien över vetenskapliga artiklar visar att lite forskning finns gällande sjöfart och förebyggande arbete gällande trakasserier och kränkande särbehandling samt hur en trivsamt arbetsplats skapas. Merparten av forskningen visar dock på att det är långsiktiga utbildningsinsatser och fokus på allas ansvar och möjlighet att påverka som avgör om metoderna fungerar som förebyggande eller ej.

Denna studie ger flera förslag från de praktiska metoderna och materialet på hur man kan arbeta med de olika delar för en trivsamt arbetsplats. Merparten av metoderna har dock inte testats, vilket skulle vara värdefullt för att veta om metoderna bör inkluderas eller ej i materialet som tas fram inom forskningsprojektet REDO 2.0.

Flera av de praktiska metoderna har potential att användas inom sjöfarten. Exempelvis Respekttrappan använder sig av en form med filmer och diskussionsövningar som vore möjliga att genomföra även ombord. Frågorna om machokultur och hur man kan arbeta i en mansdominerad bransch skulle kunna kompletteras i innehållet som tas fram för just sjöfarten. Även metoderna som återfinns i Debias och Equal Reality har förmågan att öka empati och förståelse för andras situationer och ger ytterligare moment som skulle kunna skapa en motivation att genomföra övningar.

De praktiska metoder som är utformade som kortspel har potential att användas ombord då dessa inte kräver uppkoppling utan kan genomföras analogt. Visst material i denna form är dock väldigt omfattande och komplext för att enkelt kunna anpassas till en kontext anpassad för kontexter inom sjöfartens där förutsättningarna för att genomföra övningar och arbete bör ske med flera korta insatser över tid.

Att som i Schysst stall erbjuda certifiering skulle kunna ge en typ av motivation för att genomföra övningar och materialet hos en organisation. För att det ska ge individer motivation krävs kanske dock att certifiering kompletteras eller ersätts med certifikat efter genomförd utbildning inom exempelvis inkluderande ledarskap/medarbetarskap etc., vilket då även kräver att dessa bedöms som meriterande av arbetsgivare inom sjöfarten.

Ytterligare moment som skulle kunna ingå är tävlingar mellan arbetsplatser eller tävlingar som ökar sammanhållning och bygger gemenskap. Ingen av de praktiska metoderna har idag använt sig av denna typ av logik utan förutsätter att övningarna genomförs då exempelvis ledningen ger önskemål/beordrar om att övningar ska genomföras. Det som saknas är därmed ofta incitament för individen att faktiskt vilja genomföra övningar/öka sin kunskap över tid.

5. Referenser litteraturstudie

- Alves Silva, M. m.fl (2016). NOVA,
<https://www.vinnova.se/publikationer/nova---verktyg-och-metoder-for-normkreativ-innovation/>
- Simonsson, A. (2020). "Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv"
<https://www.gu.se/sites/default/files/2020-09/Fo%CC%88rebyggande%20arbete%20mot%20sexuella%20trakasserier%20i%20svenskt%20och%20nordiskt%20arbetsliv-200916.pdf>
- DO. (2021). "Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet – vad visar forskning?"
<https://www.do.se/download/18.56175f8817b345aa765119c/1639478811943/rapport-forskningsoversikt-forebygga-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet.pdf>
- Österman, C. Boström, M. (2021). "Ogilla läget"
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1591610/FULLTEXT01.pdf>
- Österman, C. Boström, M. (2021). "Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart"
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1591590/FULLTEXT01.pdf>

6. Referenser praktiska metoder

- Alves Silva, M. m.fl (2016). NOVA:
<https://www.vinnova.se/publikationer/nova---verktyg-och-metoder-for-normkreativ-innovation/>
- Checklista Diskrimineringsombudsmannen:
<https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/stodmaterial-forebygga-diskriminering/arbetslivet/checklista-for-aktiva-atgarder-mot-diskriminering>
- Debias VR: <http://debiasvr.com/#services-and-features>
- Diversity Charter: <https://diversitycharter.se/sv/>
- Equal reality: <https://equalreality.com/case-studies/>
- Handbok i arbetet mot sexuella trakasserier inom domstolsväsendet, Gustavsson, Malin Normann, Maria.(2022)
<https://www.norden.org/sv/publication/handbok-i-arbetet-mot-sexuella-trakasserier-inom-domstolsvasendet>
- Inkludo: <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/krankande-sarbehandling-och-mobbning/inkludo/>
- Macho index:<https://byggcheferna.se/om-oss/machoindex/>
- NOVA: <https://www.vinnova.se/publikationer/nova---verktyg-och-metoder-for-normkreativ-innovation/>
- OSA-kollen, Sunt arbetsliv: <https://osakollen.suntarbetsliv.se/>
- Partsrådet - inkluderande arbetsmiljö: <https://partsradet.se/vi-erbjuder/tjanster/inkluderande-arbetsmiljo/>
- Prevent checklista för arbetsgivare samt en mall för arbetsmiljöpolicy: <https://www.prevent.se/schystvardag/>
- Respekttrappan: <https://www.respekttrappan.se/#/>
- Schysst stall: <https://www.schysststall.se/>

Schysst vardag, <https://www.prevent.se/bransch/hotell-och-restaurang/webbutbildning-schyst-vardag/>

Sila snacket: <https://www.silasnacket.se/#varfor-sila-snacket?>

Stoppa Machokulturen: <https://stoppamachokulturen.nu/>

TCO Handbok mot sexuella trakasserier, <https://www.tco.se/tco-tycker/Arbetsmarknad/Arbetsmiljo/handbok-mot-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet/>

Likabehandlingsutbildning

<https://www.seably.com/courses/equal-treatment-training>

Kortlek för att diskutera mångfald och inkludering, Stena Line (2022).

Försvarmaktens handbok för systematiskt arbetsmiljöarbete

<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/handbocker/handbok-systematisktMiljoarbete-2022-arb-2022.pdf>

Mentors in violence prevention

Bystander-utbildning, Chalmers, (2020).

Årshjulet - Diskussionsmaterial, Föreningen Svensk Sjöfart, (2019).

Sjöstjärna, Seko Sjöfolk, (2019).

7. Bilaga – översikt litteraturstudie

Övning I

Artikelförfattare	Metod	Material	Målgrupp	Analysramverk	Den trivsamma arbetsplatsen
Österman, C., Boström, M.	Kvalitativ	27 fulltextartiklar	Sjöfart	Litteraturstudie med följande sökord: bully* AND seafarer victimisation AND seafarer bully* AND maritime victimisation AND maritime bully* AND offshore victimisation AND offshore harassment AND seafarer victimization AND seafarers harassment AND maritime victimization AND maritime harassment AND offshore victimization AND offshore	<ul style="list-style-type: none"> ●Fullständig avsaknad av vetenskapliga interventionsstudier. ●Riskfaktorer för mobbning och trakasserier: hög arbetsbelastning, långa arbetstider, för många och motstridiga uppgifter och trötthet leder till ökad spänning som kan orsaka konflikter
Tetemadze, B.	Kvalitativ	Semistrukturerade intervjuer, 26 aktiva sjöfolk av 15 nationaliteter, en lots och 11 inflytelserika sjöfartsintressenter i branschen	Sjöfart	Innehållsanalys	<ul style="list-style-type: none"> ●Sjöfolks välbefinnande kommer sannolikt inte att förbättras om inte medvetenheten om konceptet välbefinnande finns med i SMS och alla dess dimensioner tas upp i framtida ändringar av regleringarna. ●Tid - merparten av respondenterna föredrog sömn istället för extra aktiviteter ombord som handlar om interaktion med andra. ●Bristande kunskap om rättigheter gjorde att mental hälsa inte mottogs på samma sätt som andra aspekter av välmående
Wallius, E., Klock, A.C.T., Eronen, V., Hamari, J.	Kvalitativ	10 intervjuer med hamnarbetare	Hamnarbetare	Reflexiv tematisk analys	<ul style="list-style-type: none"> ●Tävlingsbaserad gamification, såväl som de som lyfter fram individuella prestationer, uppfattas som skadliga samarbete, samtidigt som det väcker farhågor relaterade till organisatoriska resultat, såsom säkerhet och arbetskvalitet. Anställda är rädda för att gränsen mellan arbete och lek är svår att överbrygga

Baygi, F., Djalalinia, S., Qorbani, M., Dejman, M., Nielsen, J.B.	Kvalitativ	Litteraturstudie, 10 artiklar	Sjöfart	Cochrane Risk of Bias tool	<ul style="list-style-type: none"> ● Resultaten av denna systematiska översikt visar att det finns ett begränsat antal studier av livsstilsinterventioner i den maritima miljön och att kvaliteten på dem i allmänhet är blygsam. De flesta av de identifierade insatserna har inte
Pauksztat, B., Salin, D., Kitada, M.	Kvantitativ	Enkäter med 414 sjömän på kommersiella fartyg S.	Sjöfart	Regressionsanalys	<ul style="list-style-type: none"> ● Instrumentellt kamratstöd och icke-arbetsstöd minskade den negativa effekten av mobbning gällande depression. ● Mobbningens inverkan på utmattning buffrades av företagsstöd. ● Mobbningens inverkan på ångest buffrades inte av någon av de fyra stödformerna. ● Samspelet mellan mobbning och stöd på arbetsplatsen beror inte bara på källan till stöd, utan också på vilken typ av stöd och vilket resultat som beaktas. Medan stöd från kollegor ombord var viktigt för sjöfolk, får företagsstöd och icke-arbetsstöd inte förbises. ● Insatser bör uppmuntra utvecklingen av kamratstöd och säkerställa tillgång till landbaserat stöd för arbetare på avlägsna platser
Ertürk, E., Sağlam, B.B.	Kvalitativ	Tjugotvå nyhetsartiklar publicerade på åtta maritima nyhetswebbplatser	Sjöfart	Nyhetsinnehållsanalys	<ul style="list-style-type: none"> ● Konflikt kan observeras i tre kategorier: (1) Konflikt mellan besättningsmedlemmarna och fartygsägaren/fartygsförvaltningsbolagen; (2) konflikt mellan överordnade och underordnade; och (3) konflikt mellan besättningsmedlemmar. I den första kategorin "obetalda löner" och "otillräckliga arbetsvillkor", i den andra kategorin "makt- och auktoritetsmissbruk" och "intolerans mot kritik" och i den sista kategorin "kamp bland besättningsmedlemmar" på grund av olika orsaker, såsom etniska skillnader och utanförskap ● Tester som identifierar konflikthanteringsstilar skulle också vara fördelaktiga för att skapa en inventering av nämnda kandidats egenskaper, exempelvis under rekryteringsprocessen ● Utbildning i frågor som är relaterade till konflikter, såsom mångfald och inkludering, och kommunikationsförmåga

Forsell, K., Eriksson, H., Järholm, B., (...), Andersson, E., Nilsson, R.	Kvantitativ	Webbaserat frågeformulär skickades till alla sjöfolk med personlig e-postadress i det svenska Sjöfartsregistret	Sjöfart	Beskrivande analys	<ul style="list-style-type: none"> • En fjärdedel hade upplevt personliga trakasserier eller mobbning under förra tjänsteåret. Även om det var vanligt bland män (22 %), var kränkande handlingar eller trakasserier dubbelt så vanliga hos kvinnor (45 %; PR 2,0; 95 % KI 1,6–2,4, med hänsyn till ålder). Majoriteten av de kvinnliga besättningsmedlemmarna i maskinrummet rapporterade om trakasserier eller mobbning, men det var få totalt antal (11/19; 58%). Chefen eller arbetsledaren var den vanligaste boven till den kränkande handlingen eller trakasserier (49 % av det totala antalet svar, där mer än ett svar skulle vara möjligt), följt av en medarbetare (34 %), en passagerare (9 %) och någon annan kategori (8 %). För kvinnor var dock arbetskamraten den vanligaste förövaren (46 %).
Zewude, B., Habtegiorgis, T.	Kvalitativ	16 intervjuer	Servitriser	Beskrivande och utforskande studiedesign	<ul style="list-style-type: none"> • Rädsla för att förlora jobbet gör att man ignorerar våld, brist på kunskap om lagar och regler gör att man inte går vidare
Gonçalves, J., da Rosa Tolfo, S., Espinosa, L.M.C., Teixeira, K.C.	Kvantitativ	382 transportarbetare	Kollektivtrafik, transportarbetare Brasilien	The Workplace Bullying Scale (ELAM)	<ul style="list-style-type: none"> • Riktningen av det mest erkända våldet var vertikalt nedåt, det vill säga utövas av de överordnade. Organisationer och fackföreningar måste sträva efter förebyggande åtgärder av denna typ av våld, främst riktade mot ledande befattningar och informativa och instrumentella åtgärder för att arbetare ska känna igen de faktiska situationerna för mobbning på arbetsplatsen.
Reknes, I., Einarsen, S.V., Gjerstad, J., Nielsen, M.B.	Kvantitativ	462 personer från norska sjöfartsorganisationer, 1606 norska arbetstagare	Sjöfartsanställda och arbetstagare generellt	Regressionsanalys	<ul style="list-style-type: none"> • Personlighetsdrag som ilska och ångest stärkte det positiva sambandet mellan rollkonflikt och rapporter om mobbningsbeteenden. • Ledningsinsatser bör syfta till att minska motstridiga roller på jobbet för att undvika att eskalerande konflikter och mobbning uppstår på arbetsplatsen, genom konflikthanteringsutbildning och lämpliga kommunikationskanaler mellan överordnade och underordnade. • Personliga läggningar kan vara riskfaktorer för mobbning, särskilt i situationer med en problematisk arbetsmiljö. • Hur en konflikt utvecklas är beroende av hur parterna väljer att kommunicera under konfliktupptrappningen.

<p>Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å.B., Nielsen, M.B.</p>	<p>Kvantitativ</p>	<p>Tvärsnittundersökning bland anställda i ett transportföretag</p>	<p>Transportföretag</p>	<p>Hypoteser testades samtidigt i en modererad medlingsanaly</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●Organisatoriska åtgärder kan inte bara förebygga mobbning, utan kan också påverka hur anställda reagerar när de utsätts för mobbning. ●Utbildning av chefer i interpersonell konflikthantering måste vara ett grundläggande inslag i varje förebyggande strategi mot mobbning. ●CCM verkar vara en viktig organisatorisk resurs då den är relaterad till mindre mobbning och därigenom upprätthålla en hög nivå av arbetsengagemang. ●Starkt klimat för konflikthantering (CCM), definierat som anställdas övertygelse om att mellanmänniska konflikter i allmänhet hanteras väl och rättvist i deras organisation, och att allmänna rutiner för fördelningen av förmåner och bördor i organisationen är rättvisa.
<p>Hamrin, S</p>	<p>Kvalitativ</p>	<p>Litteraturoversikt, 16 intervjuer med utlandsfödda medarbetare och 5 med ledare inom äldreboenden i Sundsvall. 10 observationer på olika möten på de tre boendena.</p>	<p>Äldreomsorg</p>		<ul style="list-style-type: none"> ●Resultatet visar att ledaren upplevs som orättvis när kommunikationen inte fungerar bra mellan utlandsfödda och svenska medarbetare. Dysfunktionen i arbetsmiljön gör att medarbetarna upplever utanförskap och diskriminering från svenskarnas sida. De kräver en ledare som är lyhörd och närvarande för att lösa problem. ●Ledaren måste utvärdera medarbetarna utifrån sina egna observationer, och visa uppskattning genom att belöna på ett rättvist sätt. ●Att ha tid att träffas i ett utrymme där man kan umgås, underlättar inkludering av medarbetare och bidrar till välmående. ●Den arbetsplats där utlandsfödda medarbetare verkar må bäst och uttrycker det i deras intervjuer är den plats där de är delaktiga på mötena, och där de indikerar att de har tid och plats för att äta tillsammans och vila

Ringblom, L	Kvalitativ	Fyra empiriska delstudier och baseras på ett femtontal arbetsplatsbesök, tjugo intervjuer med gruvarbetare från arbetsplatser under jord och fyra intervjuer med personalchefer.	Gruvindustrin	Kön och arbetsorganisation, intersektionalitetsperspektiv	<ul style="list-style-type: none"> ●Jargongen kan användas för att exkludera, ge uttryck för sexism och vara direkt fientligt och här blir en skillnad mellan män och kvinnor tydlig. På grund av kvinnors minoritetssituation på arbetsplatserna, där de fortfarande förstås som avvikande blir deras position utsatt. ●Kvinnorna har krav på sig att delta i jargongen, men gör det inte alltid på samma premisser som män då män är såväl i majoritet som norm. Flera av de intervjuade kvinnorna beskriver strategier för att hantera "när skämtandet går överstyr", så som att "lämna" situationen eller "stänga av öronen". ●När jämställdhetsarbetet reproducerar konstruktioner av män och kvinnor i termer av olikhet, bidrar det till att bevara den rådande ordningen av mäns särställning i relation till gruvarbetet.
Grip, L	Mixad	Enkätundersökning samt kompletterande intervjuer	Räddningstjänsten	Beskrivande analys	<ul style="list-style-type: none"> ●Det finns brister i jargong och attityderr vilket kopplas samman med en mer generell skepsis till förändring av arbetets form och innehåll hos räddningstjänsterna, vilket inte gynnar att "nya" grupper tar plats och ges utrymme i arbetsorganisationerna. ●Anledningen till arbetsbyte beror på arbetsmiljöfaktorer som grund för arbetsbyte. Där framkommer dålig chef/ledning och psykosocial arbetsmiljö som de största anledningarna. Kommentarer kring chef och ledning handlar exempelvis om svågerpolitik, att chef prioriterar budget före verksamhet och personal, ledningens ovilja att ta tag i arbetsmiljöproblem samt dolda hot och härskartekniker från chef/ledning. Kommentarer kring den psykosociala arbetsmiljön beskriver mobbning, rasism, trakasserier av kvinnor, och dålig stämning i kollegiet. ●Jämställdhetsfrågan är central för många av de som lämnat räddningstjänsten, vilket vi visar ovan. Den anges som ett starkt skäl till varför man lämnar och många har upplevt att det förekommer brister kring jämställdheten hos räddningstjänsterna, både i allmänhet och för egen del (det senare upplever kvinnor i mycket högre utsträckning).

Övning 1

Artikelförfattare	Metod	Material	Målgrupp	Analysramverk	Vi är varandras arbetsmiljö
Aysola, J., Barg, F.K., Martinez, A.B., (...), Carmona, C., Higginbotham, E.	Kvantiativ	315 berättelser inskickade från medlemmar i sjukvården	Sjukvård		<p>Analys av berättelserna avslöjade sex breda faktorer som påverkade inkludering inom hälsovårdsorganisationer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ●(1) förekomsten av diskriminering; ●(2) det tysta vittnet; ●(3) samspelet mellan hierarki, erkännande och artighet; ●(4) effektiviteten hos organisatoriskt ledarskap och mentorer; ●(5) stöd för balans mellan arbete och privatliv. ●(6) uppfattningar om uteslutning från inkluderingsansträngningar. ●Specifika strategier för att förbättra organisationskulturen: ledarskapsträning och utökade kollegiala nätverk. ●För förebyggande arbete: Utvärdera ledarskap, se över organisationspolicy, genomför kampanjer ●Åskådare bör säga emot vid diskriminerande beteenden snarare än att tåla. ●Utbildning i “Implicit bias-träning” och inkluderande ledarskap som inkluderar hur man är reflekterande och lyhörd för feedback. ●Ledare bör främja allmän artighet, uppmuntra alla att tala upp mot diskriminerande handlingar och främja policyer som förespråkar alla medlemmar i deras organisation. ●En nyckelfaktor för att skapa och upprätthålla en inkluderande miljö är att ge både åskådare och offer möjlighet att tala upp mot handlingar av diskriminering eller oförsämhet.

Cavico, F.J., Mujtaba, B.G.	Kvalitativ	Faktiska arbetsromaniska fall, policyer och domstolsbeslut.	Arbetsplatser i USA	Sexuell favorisering	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbetsgivare måste vara mycket medvetna om de juridiska och praktiska konsekvenserna av romantik och sexuell favorisering på arbetsplatsen ● Det bör finnas ett krav på att alla anställda, särskilt chefer och arbetsledare, rapporterar fall av diskriminering och trakasserier ● Anställda bör kunna lämna in informella såväl som formella klagomål; en rapporteringsmekanism som tillåter en anställd att kringgå en arbetsledare eller chef; ● Utbildning angående policyn. ● Arbetsgivaren bör ha en effektiv policy och plan ● Det måste finnas garantier för att alla klagomål kommer att utredas snabbt och grundligt, och att arbetsgivaren kommer att skydda sekretessen för anställda i den utsträckning det är möjligt. ● Det måste finnas mycket starka försäkringar om att anställda som anmäler kommer att skyddas från trakasserier eller vedergällning
Clarke, H.M.	Kvalitativ	Konceptpapper	Organisationer i USA	Organisationspsykologi och juridik	<ul style="list-style-type: none"> ● Ett juridiskt centrerat tillvägagångssätt för att hantera sexuella trakasserier på arbetsplatsen resulterar i impotenta anti-trakasserier, ineffektiv utbildning i sexuella trakasserier och underutnyttjade rapporteringsmekanismer. ● Män har en annan psykologisk upplevelse av sexuella trakasserier, vilket kan hämma deras förmåga att förstå offrets perspektiv. Denna brist på perspektiv har påverkat rättspraxis om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, vilket i sin tur har informerat organisationers inställning till att hantera fenomenet.
Dougherty, D.S., Goldstein Hode, M.	Kvalitativ	Policier och intervjuer		Policyanalys	<ul style="list-style-type: none"> ● Om deltagarna reproducerar policy och omformar dess innebär kan användningen av policyn strida mot organisatoriska normer och värderingar.

Fink-Samnack, E.	Kvalitativ	Undersökningar och industridatabaser gällande rapporter om sexuella trakasserier, mobbning på arbetsplatsen och bristande respekt på arbetsplatsen	Sjukvården i USA	<p>Trakasserier, organisationsteori, arbetsplatskulturer</p> <p>Syfte/Mål för denna artikel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifiera vad som definierar en fientlig arbetsplats; 2. Identifierar typer av "giftiga" anställda; 3. Diskuterar olika typer av trakasserier på arbetsplatsen; 4. Granska organisationskulturens inverkan på dessa störare; och 5. Utforskar strategier och lagstiftning för att hantera våld på arbetsplatsen över olika domänområden 	<ul style="list-style-type: none"> ● Artikelns diskuterar arbetsplatskulturer (hierarkiorienterade, innovationsorienterade, uppgiftsorienterade och relationsorienterade) och deras inverkan på dessa "störande" individer. ● Figurerna 2 och 3 ger strategisk vägledning kring för hur man främjar säkerheten på arbetsplatsen över verksamhetsområdena: hem- och samhällsbesök samt organisationer och agenturer. Det finns ett antal nedtrappningsstrategier som kan användas när man arbetar med klienter eller andra som utgör en fara för personalen eller allmänheten, oberoende av arbetsplats. Dessa strategier presenteras i figur 4.
Karakhan, A.A., Gambatese, J.A., Simmons, D.R., Al-Bayati, A.J.	Mixad metod	En undersökning i två omgångar och en panel med 16 experter	Chefer, HR-personal och arbetstagare inom byggbranschen	Mångfald och inkludering.	<p>10 indikatorer har visat sig vara inflytelserika för mångfald och inkludering:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● (1) etnisk och rasmässig mångfald på företagsnivå, ● (2) mångfald gällande kön och inkludering på arbetskraftsnivå, ● (3) företagspolicy om mångfald och inkludering, ● (4) kön/etnisk mångfald i ledar-/ledningspositioner, ● (5) kunskaps- och kompetensmångfald, ● (6) rättvis lön/kompensation på branschnivå, ● (7) policyförklaring om jämställdhet, social rättvisa och icke-diskriminering, ● (8) transparens i lönestrukturen, ● (9) skälig lön/kompensation på företagsnivå, ● (10) meritbaserad transparent rekrytering och befordran.

Lippel, K., Vézina, M., Bourbonnais, R., Funes, A.	Kvantitativ, Empirical study	5071 telefonintervjuer	Arbetsplatser i Québec, Canada	Beskrivande analys	<ul style="list-style-type: none"> ● Samband mellan exponering för psykologiska trakasserier och negativa hälsoåtgärder inklusive psykisk ångest, symptom på depression, traumatiska arbetsolyckor och negativ uppfattning om hälsotillstånd. ● Respondenterna tillfrågades vilka åtgärder, om några, de hade vidtagit för att få ett slut på trakasserier. Mer sannolikt att mål för trakasserier hade vidtagit åtgärder när förövaren var medlem i organisationen i motsats till någon utanför organisationen (57,2 % mot 42,0 %), och när förövaren var en underordnad (87,2 %) eller en kollega (59,6 %) snarare än en handledare (49,3 %). Utsatta som var chefer (60,3 %) eller fackligt organiserade (54,6 %) var mer benägna att ha vidtagit några åtgärder jämfört med icke-fackligt organiserade, icke-ledningsanställda (47,9 %). ● 52,2 % av de utsatta, fler kvinnor (56,4 %) än män (46,8 %), tagit åtminstone ett steg för att få ett slut på trakasserier. Drygt en fjärdedel diskuterade problemet med den påstådda trakasseraren. Av de fackligt organiserade anställda, de vars enda rättsliga möjligheter kanaliseras genom facket, klagade 27 % till sitt fackförbund.
Enander Lander, Mia; Francics, Roger; Hartler, Johan; Österman, Cecilia	Kvalitativ	Universitetens sjöbefälsutbildningar; intervjuer med branschföreträdare.	Sjöfart	Globala mål	<ul style="list-style-type: none"> ● Sociala värden behöver uttryckas och göras mer precisa under såväl planering, styrning, genomförande och uppföljning av hållbarhetsarbetet. ● Lighthouse kan med fördel utgöra den arena där diskussioner om mål och nyckeltal för socialt hållbar sjöfart kan föras och där olika aktörer kan utbyta erfarenheter i en kollektiv lärprocess. ● Diskussionerna behöver föras ur ett såväl sociotekniskt som socioekonomiskt perspektiv.

Johansson, M	Kvalitativ	Litteraturstudie, 22 semistrukturerade intervjuer och korpusstudie (analyser av internettexter)	Byggindustrin	Teorier som utgår från att kön görs genom sociala interaktioner mellan människor (se West och Zimmerman, 1987) och att organisationer genomsyras av könade processer	<ul style="list-style-type: none"> ● Machokultur leder till säkerhetsbrister inom byggindustrin. Följder av machokulturen ses vara ett motstånd mot förändringar och en ovilja att implementera kunskap som formats utanför branschen. ● Utbildningscenter där deltagarna får träna praktiskt på säkerhet och reflektera över både attityder och beteenden i grupp och individuellt. Målen med träningen i säkerhetsparken är att deltagarna ska få verktyg med sig som de kan använda på sina respektive arbetsplatser för att skapa en säkerhetskultur och därigenom minska andelen tillbud och olyckor. ● Kvinnor som kommer in i branschen riskerar att mötas av både diskriminering och orealistiska krav vilket kan vara en del av förklaringen till varför andelen kvinnor i byggbranschen fortsätter att vara låg. ● Det finns höga förväntningar på de kvinnor som anställs, både avseende deras arbete men även att de förväntas anta en roll som förebild samt genomföra förändringar. ● Lösningen på arbetsmiljö- och säkerhetsutmaningarna handlar om att förändra individers säkerhetsbeteende. ● Hård tidspress påverkar arbetsmiljön negativt. ● Svårt att genomföra förändringar som leder till god arbetsmiljö och säkerhet om för mycket ansvar läggs på enskilda byggarbetare. Det är viktigt att komma närmare praktiken där arbetet utförs för att förstå vad som händer i praktikgemenskaperna på byggarbetsplatserna, samt att rikta mer uppmärksamhet till att förändra hur arbetet organiseras.
--------------	------------	---	---------------	--	--

Övning 3

Artikel	Metod	Material	Målgrupp	Analysramverk	Vilka beteenden
Siregar, B., & Suma, D.	Kvalitativ och kvantitativ	Intervjuer och enkäter	Arbetstagare inom textilindustrin i Indien	Structural Equation Modeling	<p>Resultatet visar att:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Motivation viktigt för produktivitet ● Spänningar mellan ledare och medarbetare orsakar anställdas obehag på jobbet. Obehaget uppstår på grund av krav, hög arbetsbelastning, konflikter och ottydlighet i rollerna ● Kompensation som ges korrekt ökar motivation och produktivitet och höga nivåer av produktivitet skapar i sin tur ökat välmående hos arbetstagare
Yulianto, L. (2022).	Kvalitativ fallstudie	Litteraturstudie	Statligt anställda	Organizational Citizenship Behavior (OCB is a term that is defined as behavior that benefits the organization)	<p>Hur påverkar arbetsmiljön och job satisfaction beteendet?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Job satisfaction påverkar genom att arbetstagare arbetar mer och bättre -En bra arbetsmiljö kommer att optimera de anställdas prestationer
Yandi, A. (2022).	Kvalitativ	Litteraturstudie		Leadership, organizational culture, and work environment.	<ul style="list-style-type: none"> ● Den här artikeln syftar till att förklara de variabler eller faktorer som påverkar de anställdas produktivitet i en organisation. ● Att ta tid att fira viktiga milstolpar eller framgångsrika projektavslut kommer också att bidra till att stärka de anställdas moral ● Kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare viktig, arbetsgivare måste känna sig uppskattade, ge och få feedback ● Även den fysiska utformningen viktigt för välmående och beteenden ● Viktigt för personalen att diskutera organisationens filosofi, uppdrag och värderingar, då och då under retreat, möten ● Balans mellan arbete och liv.

<p>Hashim, G. R., Zainuddin, A. Z., Aminuddin, Z. M., Ghazali, A. R., & Wardono, P. (2022).</p>	<p>Kvalitativ</p>	<p>Litteraturstudie</p>	<p>Policymakare och utövare</p>	<p>Studien använder scoping review-tekniken för att syntetisera och kartlägga litteraturen om vänlighet på arbetsplatsen. Tre stegs metod</p>	<p>Forskningsfrågorna cirkulerar kring 1. "What was the kindness (or unkind) acts experienced by the employees at work?" 2. "What was the built environment (or office infrastructure) that has made them happy at work?" Studien visar att vänlighet på arbetsplatsen har en betydande påverkan på anställdas trivsel på arbetsplatser. Att tillhandahålla den typen av miljö i kombination med andra bekvämligheter bör vara av prioritet för ledningen. Studien visar också att vänligheten har urholkats i takt med ett allt mer individualistiskt beteende bland anställda på arbetsplatsen. Medvetenheten om de anställdas välmående bör enligt studien även diskuteras av ledningen på en årlig basis. Ledarskapets beteende bör vara exemplariskt på arbetsplatsen, alla former av ovänlighet kan annars riskera att sprida sig i organisationen. Artighet bland anställda och ord som "snälla" och "tack" borde vara norm. Det organisatoriska ledarskapet bör vara exemplariskt när det kommer till att påvisa att vänlighet alltid spelar roll då glädje på arbetsplatsen är avgörande för att upprätthålla solida band mellan individer samt kollegialitet.</p>
<p>Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022).</p>	<p>Kvalitativ</p>	<p>Litteraturstudie</p>	<p>Arbetstagare i Sverige med en invandrarbakgrund</p>	<p>Fokus på studier vilka: -inkluderade och rapporterade data för invandrararbetande (utrikesfödda individer som deltar i betalt arbete). -fokuserade direkt på arbetsmiljöfrågor, t.ex. arbetshälsa eller exponeringar, och arbetstillfredsställelse, av invandrararbetare -bygger på empiri från år 1990 och framåt. -fokuserade på svenska arbetsplatser. -var peer-reviewed.</p>	<p>Fokuserade på två huvudaspekter. 1. Vilka huvudsakliga fysiska och psykosociala arbetsförhållanden identifieras i studier om arbetsmiljö för invandrade anställda i Sverige? 2. Hur, enligt dessa studier, påverkar arbetsförhållandena hälsa och välbefinnande för invandrade anställda i Sverige? Granskningen visar att invandranställda generellt sett är mer utsatta för flera fysiska faror och arbetar under sämre psykosociala arbetsmiljöförhållanden jämfört med sina inrikesfödda kollegor i Sverige. Resultaten visar också hur invandranställda kan hantera olika stressfaktorer på arbetsplatsen, genom att hantera mekanismer som att byta jobb eller få socialt stöd från chefer. Att känna tillhörighet och ta emot socialt stöd från framför allt chefer och kollegor var avgörande för att främja en gynnsam arbetsmiljö för invandranställda. Dessa fynd överensstämmer med anknytningsteorin, som belyser sambandet mellan att skapa känslomässiga band och sociala relationer på jobbet och anställdas mentala hälsa och arbetstillfredsställelse</p>

				- skrevs på svenska eller engelska.	Författarna lyfter specifikt fram vikten av att ett inkluderande och stärkande ledarskap finns på plats. Chefer spelar en avgörande roll för att skapa och bevara en sund, demokratisk och inkluderande arbetsmiljö och socialt klimat på arbetsplatsen. Författarnas slutsats understryks av tidigare forskning som visar hur ledarskap är relaterat till anställdas hälsa, välbefinnande, arbetstillfredsställelse och engagemang i företaget (Andersen et al., 2019; Kuoppala et al., 2008; Ljungblad et al., 2014; Nielsen et al., 2013; Perko et al., 2016; Arbetsmiljöverket, 2020). En chefs ansvar går långt utöver att se till att säkerhetsföreskrifterna följs, och det är centralt att ledningen tar itu med och vidtar åtgärder för att förbättra situationen för utsatta grupper som möter risker i sin fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Förutom ett fungerande rättssystem och nödvändiga tillsynsmekanismer bör en medvetenhet om frågor som rör arbetsmiljö och hälsa för invandrade anställda samt de ledningsbeteenden som är kopplade till detta kontinuerligt höjas. En chef kan genom sitt eget exempel och genom att agera enligt och anta ett inkluderande ledarskapsbeteende inspirera andra att agera och närma sig varandra på inkluderande och icke-diskriminerande sätt.
Wolfgruber, D., Stürmer, L., & Einwiller, S. (2022)	Kvalitativ	81 st intervjuer	Totalt intervjuades 84 personer anställda i Österrike och Tyskland, som har olika observerbara och icke observerbara mångfaldsegenskaper, enligt ett problemcentrerat tillvägagångssätt.	Intervjuerna genomfördes utifrån ett problemcentrerat förhållningssätt enligt Witzel (2000). Med hjälp av problemcentrerade frågor och omfrågor under intervjuerna kan socialt relevanta problem och individuella uppfattningar hos respondenterna analyseras. Problemcentrerade intervjuer använder sig av en kort intervjuguide för att säkerställa en semistrukturerad men ändå flexibel kommunikationssituation.	Resultaten i studien visar att utvecklingen av en inkluderande arbetsmiljö inte bara beror på om det råder en rättvisa rekryterings- och befordranspraxis men också om hur EDI-frågor (frågor kring jämlikhet, mångfald och inklusion) behandlas och diskuteras i organisationer. Uppgifterna tyder på att det särskilt är bristen på formella interpersonell kommunikation om EDI som leder till lägre grad av inkludering. Medan medierad kommunikation är nödvändig för att informera alla anställda om en organisations EDI-initiativ är den informella interpersonella (peer-to-peer) kommunikationen viktig för att bygga relationer och ett klimat av förtroende (Holmes och Marra, 2004). Det verkar dock som formell interpersonell (och hybrid) kommunikation om EDI-frågor vid officiella möten och samtal med verkställande personal så småningom underlättar utvecklingen av en känsla av inkludering och tillhörighet.

				<p>Guiden togs fram utifrån en omfattande litteraturgenomgång och justerades efter ett förtest med 21 intervjuer.</p>	<p>Alltså ett öppet och dialogorienterat ledarskap (d.v.s. formell interpersonell kommunikation), och mångfaldsrelaterad träning och evenemang (dvs formell hybrid kommunikation) verkar vara avgörande för att främja en inkluderande arbetsmiljö. När det gäller lika möjligheter på arbetsplatsen tyder författaren fynd på att anställda som har observerbara mångfaldsegenskaper tenderar att kännas mindre inkluderade i kontrast till vita kvinnor och män utan mångfaldsegenskaper. Den förstnämnda målgruppen observerar och upplever exkluderande och marginaliserande kommunikation och praxis, samt brist på formell kommunikation om EDI, oftare i deras organisationer; dessa observationer och erfarenheter kan ge dem intrycket att ledningen verkligen inte bryr sig om deras behov. En förklaring kan ligga i en organisations saknade eller bristfälliga mångfaldsplan vilket utelämnar mycket kommunikation och interaktion. En studie av Ashikali och Groeneveld (2015) indikerar att effektiv mångfaldshantering kan leda till utveckling av en inkluderande organisationskultur och därefter till affektiva engagemang och organisatoriskt medborgarskapsbeteende, oavsett om anställda är det "infödda" eller icke-infödda (med mångfaldsegenskaper). Det förvånar alltså inte att en brist av genuin kommunikation om EDI-frågor och/eller den utelämnade interventionen från hantering när marginaliserande kommunikationshandlingar förekommer, kan leda till lägre grader av inkludering bland anställda som tillhör minoritetsgrupper, vilket så småningom, hämmar utvecklingen av en inkluderande arbetsmiljö och den åtföljande kulturen.</p>
--	--	--	--	---	--

Övning 4

Artikel	Metod	Material	Målgrupp	Analysramverk	Vad säger litteraturen om att förebygga och motverka negativ jargong och främja positiv jargong
Österman, C. & Boström, M (2021)	Kvalitativ	Workshops Fokusgrupper 27 fulltextartiklar	Sjöfart	<p>Workshop: Cafédialog med ombordanställda, andra rederianställda och andra landanställda om organisatorisk och social arbetsmiljö</p> <p>Fokusgrupp: Intervju med ombordanställda och rederianställd om arbetsmiljö</p> <p>Litteraturstudie med följande sökord: bully* AND seafarer victimisation AND seafarer bully* AND maritime victimisation AND maritime bully* AND offshore victimisation AND offshore harassment AND seafarer victimization AND seafarers harassment AND maritime victimization AND maritime harassment AND offshore victimization AND offshore</p>	<p>-Inget tidigare metodutvärderande eller metodutvecklande arbete identifierades.</p> <p>-Identifierade rekommendationer genom litteraturstudier, workshops och fokusgrupper:</p> <p>-Tydlig och tidig introduktion till en arbetsplats</p> <p>-Kontinuerlig utbildning för anställda och chefer om organisatorisk och social arbetsmiljö, inklusive om hur en ska agera om en själv drabbas av negativ jargong, upplever att någon annan har drabbats av det eller har utsatt någon annan för det</p> <p>-Utrymme för gemensam och individuell reflektion om rådande och önskad arbetssituation och arbetsmiljö, till sjöss och iland, och formell möjlighet för påverkan</p> <p>-Tydligt, konsekvent och kontinuerligt ledarskap i frågan från arbetsledare, chef och arbetsgivare</p>

Ringblom, L. (2019)	Kvalitativ	15 arbetsplatsbesök 24 intervjuer	Gruvnäring	Arbetarkollektiv, genusteori och jämställdhetsforskning	<p>-Inga interventionsstudier</p> <p>-Jargong som både destruktivt och konstruktivt (potentiell "omsorgspraktik")</p> <p>-Destruktiv jargong kan förstärkas om den "skylls" på särskilda individers eller grupper personliga egenskaper (till exempel okunskap) i det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet.</p> <p>-Destruktiv jargong kan motverkas (och konstruktiv jargong främjas) dels om ansvaret för den läggs på organisatoriska strukturer och processer, dels om (konstruktiv) jargong formuleras som en möjlig "omsorgspraktik"</p>
Johansson, M. (2020)	Kvalitativ	Litteraturstudie 22 intervjuer Korpusstudie (av internettexter)	Byggindustrin	Praktikgemenskapers socialisering av nya medlemmar in i existerande normer och värderingar, organisationers genomsyrning av könade processer	<p>-När arbetsmiljöarbete (organisatorisk, social och fysisk) upplevs som att den inte utgår från praktikgemenskaperna och deras förutsättningar och arbetsuppgifter används machojargong en försvarsmekanism mot förändring.</p> <p>-Praktikgemenskapens medlemmar kan samtidigt känna att machojargongen är destruktiv och under förutsättningarna uppleva det som svårt att låta bli att delta i machojargongen eller åtminstone vara passiv inför den.</p> <p>-Att förklara arbetsmiljöproblem som machojargong med personliga egenskaper hos praktikgemenskapen, alltså att lägga ansvaret för arbetsmiljön, kan förstärka machojargong och försvåra förändring</p> <p>-Att förankra arbetsmiljöarbete, och de aktörer som utför den (till exempel företagshälsa), i arbetsplatsers organisering av arbetet och i praktikgemenskapers beteenden och tolkningar kan underlätta att motverka destruktiv arbetsmiljö och machojargong.</p> <p>-Att rikta in arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsers organisering av arbetet i stället för enskilda individer eller grupper av individer kan underlätta att motverka destruktiv arbetsmiljö och machojargong.</p>

Loeb, C. (2017)	Kvalitativ	5 intervjuer 1 arbetsplatsbesök Uppföljning via telefon och mail	Metallindustri	Medarbetarskap; ledarskap och organisering	<p>-Inga interventionsstudier</p> <p>-Att lägga ansvar för att motverka destruktiv jargong på enskilda individer, och i synnerhet på individer som inte trivs i jargonen, kan försvåra arbetet att motverka destruktiv jargong.</p> <p>-Att göra frågan om att motverka destruktiv jargong till en ledningsfråga och till en fråga om att förändra normer och värderingar på alla nivåer i hela organisationen kan underlätta arbetet att motverka destruktiv jargong.</p> <p>-Att motverka uppdelningar i organisationen och att låta olika delar av organisationen umgås och kommunicera med varandra kan bidra till att motverka destruktiv jargong.</p> <p>-Att arbetets förutsättningar finns tydligt representerade i verksamhetens planering för de som utför arbetet kan bidra till att motverka destruktiv jargon</p>
Lindh, M., Bergens, A. & Andreen Sachs, M.(2015)	Kvalitativ	Litteraturstudie	Sjukvård	Oprofessionellt och respektlöst beteende som arbetsmiljörisk	<p>-Inga interventionsstudier</p> <p>-Diskussion vid nyanställning om respektfullt beteende och information om rutiner vid respektlöst beteende.</p> <p>-På en arbetsplats har följande metod tillämpats med viss framgång: utbilda enskilda betrodda anställda i samtalsmetodik, låt dessa anställda söka upp kollegor som av andra rapporterats eller av en själv identifierats uppvisande olämpligt beteende. Gör den berörda kollegan uppmärksam på vad som framkommit eller identifierats via strukturerade informella "kaffekoppssamtal" med möjlighet till reflektion över det egna beteendet och påföljande förändring. Om förändring uteblir över tid sätts en större utredning in för att identifiera möjliga organisatoriska, sociala och individuella åtgärder där träning ingår.</p> <p>-På andra arbetsplatser genomförs utbildningar och samtals- och träningsmoment med facilitatorer som är anställda i den egna organisationen.</p>

<p>Nylén, E-L., Arman, O. & Mattson Molnar M. (2021)</p>	<p>Kvalitativ och kvantitativ</p>	<p>Litteraturstudie (30 artiklar)</p> <p>Dokumentgranskning (2 rederiers styrdokument)</p> <p>19 intervjuer (9/10 land/sjö, 13/6 medarbetare/chef, 7 kvinnor)</p> <p>Enkätstudie 263 svar (200 fullständiga) av 496 distribuerade</p>	<p>Sjöfart</p>	<p>-Ledarskap (auktoritära, transformella, transaktionella och flexibla)</p> <p>-Ledarskap inom sjöfarten</p> <p>-Utmaningar i sjöfartens arbetsmiljö (kompetens och kultur)</p> <p>-Trivsel-, säkerhets- och hälsofrämjande faktorer (ledarskap, motivation, hälsa)</p>	<p>-Inga interventionsstudier</p> <p>-Ledarskapsutbildningar i alla led i tillitsbaserat och hälsofrämjande ledarskap, i teoretisk och praktisk arbetsmiljökunskap och i psykologisk trygghet kan bidra till att motverka destruktiv jargong.</p> <p>-Att skapa en arbetsmiljö som uppmuntrar lärande genom brister och svagheter kan motverka en destruktiv jargong.</p> <p>-Översyn över faktorer i organisationen och ledarskapet som upprätthåller machoattityder där det uttalat eller outtalat inte är accepterat att visa svaghet (att man bör klara sig själv, att man inte bör klaga, att skryta om att man har sovit för lite etc) kan motverka destruktiv jargong.</p> <p>-Strukturerad och systematisk översyn över hindren (inklusive beteenden och strukturer) för att alla ska ha lika möjligheter i den egna organisationen oavsett kön kan bidra till att motverka destruktiv jargong.</p> <p>-Att främja förståelse och god kommunikation mellan personal med olika bakgrund genom att främja tillitsfulla relationer, visa intresse för individers livssituation, uppmuntra att inte rädas auktoriteter och att uttrycka åsikter samt skapa tydliga regler för kommunikation oavsett bakgrund kan bidra till att motverka destruktiv jargong.</p> <p>-Tydliga och effektiva stödfunktioner för chefer i deras uppgifter kan bidra till att motverka destruktiv jargong.</p>
<p>Pike, K., Wadsworth, E., Honebon, S., Broadhurst, E., Zhao, M., & Zhang, P. (2021)</p>	<p>Kvalitativ och kvantitativ</p>	<p>Litteraturstudie</p> <p>Enkätstudie till kadetter (40/8 män/kvinnor innan ombordutbildning, 47/9 efter ombordutbildning)</p>	<p>Sjöfart (brittisk)</p>	<p>Kvinnors upplevelser till sjöss (Trakasserier och misshandel, isolering)</p> <p>Möjligheter till förbättring av kvinnors upplevelser till sjöss (Deltagande, retention)</p> <p>Hierarkier</p> <p>Bemanningsstrategier</p>	<p>-Teoretisk och praktisk utbildning och träning i organisatorisk och social arbetsmiljö för de mest seniora rollerna (kapten, överstyrman, teknisk chef, förste fartygsingenjör) kan bidra till att motverka destruktiv jargong.</p> <p>-Hög personalomsättning kan försvåra motverkandet av destruktiv jargong.</p> <p>-Stabil besättning, särskilt där de mest seniora rollerna är beständiga, kan bidra till att motverka destruktiv jargong.</p>

		<p>25 intervjuer (3 kvinnliga beslutsfattare, 4 tjänstgörande kvinnliga ombordsanställda, 4 kvinnliga före detta ombordsanställda, 1/3 kvinnliga/manliga sjöfartsyrkesutbildare, 2/2 kvinnliga/manliga rekryterare, 2 manliga representanter för fraktbolag, 3 kvinnliga ideellt aktiva)</p> <p>Fokusgrupp (5 kvinnliga kadetter som svarat på enkäten)</p> <p>Panelsamtal med ombordanställda (tjänstgörande och före detta), beslutsfattare, rekryterare, rederier och sjöfartsutbildare</p>			<p>-Krav på kompetens i organisatorisk och social arbetsmiljö på samma sätt som krav på teknisk kompetens kan bidra till att motverka destruktiv jargong.</p>
<p>Addington, C., Sundari, A., Baars, V., Day, K., Domoney-Lyttle, Z., Downes, J., Gillies, J., Mabrouk, M., Marlow, E., McGookin, N., McMillan, L., Reece, N., Sundaram, V., & Grady, J. (2021)</p>	<p>Kvalitativ och kvantitativ</p>	<p>Litteraturstudie</p> <p>Enkätstudier (för fackmedlemmar: 3851 svar på en enkät, 271 svar på en andra enkät för medlemmar som upplevt sexuellt våld i högskolesektorn; för fackligt aktiva i högskolesektorn: 100 svar; för experter som arbetar med frågor som rör sexuellt våld: 23 svar)</p> <p>Konversationer/semistrukturerade öppna intervjuer (15 överlevare av sexuellt våld, 7 experter som arbetar med frågor som rör sexuellt våld)</p> <p>Insamlingsportal för friformsdata (2 dikter, 1 långt blogginlägg, 4 vittnesmål om erfarenheter och konsekvenser av sexuellt våld)</p>	<p>Högskolesektorn (brittisk)</p>	<p>-Sexuellt våld</p> <p>-Feministiskt perspektiv</p> <p>-Traumamedvetet perspektiv</p> <p>-Överlevarecentrerat perspektiv</p> <p>-Normkritiskt ("Anti-oppressive") perspektiv</p> <p>-Kollaborativt perspektiv</p> <p>-Interdisciplinärt perspektiv</p>	<p>-Destruktiv jargong kan vara en form av sexuell kränkning och kan därför motverkas tillsammans med andra former av sexuellt våld.</p> <p>-Författarna beskriver en stor mängd rekommenderade åtgärder för att motverka sexuellt våld som börjar med att arbetsgivare från högsta ledningsnivå och nedåt ska anamma begreppet genusbaserat våld i sitt organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbete. Arbetsgivare rekommenderas därefter undanröja organisatoriska och sociala hinder (till exempel relaterade till anställningsformer, till transparens i organisationens rutiner och till att personal med kompetens kring sexuellt våld rekryteras) som kan hindra anställda från att känna sig trygga att anmäla våld och kränkningar (som destruktiv jargong) och som kan uppmuntra destruktiv jargong. Att adressera sexuellt våld (som genusbaserat våld) ska helt enkelt ingå i arbetsgivarens ordinarie arbetsmiljöarbete.</p> <p>-Författarna rekommenderar också fackliga organisationer (i detta fall specifikt det brittiska facket University and College Union) utbilda medlemmar om sexuellt våld, att ge fackligt aktiva specialkompetens om sexuellt våld och att adressera egna interna och eller historiska tillkortakommanden som rör sexuellt våld.</p>

Övning 5

Artikel	Metod	Material	Målgrupp	Analysramverk	Vilket resultat ger de metoder som används på arbetsplatser för förebyggande arbete gällande trakasserier och kränkande särbehandling?
Ehie, O., Muse, I., Hill, L., Bastien, A.	Kvalitativ	Litteraturstudie	Sjukvård	Microaggression	<ul style="list-style-type: none"> • Olika sätt att ingripa mot mikroaggression: Institutionellt engagemang – leda med mångfald, rättvisa och inkludering. Etablera en kultur där kritiska dialoger om mångfaldsteman, inklusive mikroaggressioner, kan förekomma. • Engagera sig i mångfaldsträning som inkluderar informations- och kompetensbaserade strategier för att främja jämlikhet och inkludering är en viktig början. • Individer som innehar ledarskaps-, chefs- eller ledningspositioner kan också främja rättvisa genom att leda med mångfald • Bystander till Upstander – utveckla färdigheter för att störa mikroaggressioner. • Upstander kan direkt avbryta mikroaggressioner om övning ges. • Direkta strategier mer effektiva. Reflektera tillbaka, kommunicera påverkan, öka medvetenheten, checka in, sätt gränser.
Sinclair, S.	Kvantitativ	240 män och kvinnor med arbetslivserfarenhet	Arbetare generellt i Sverige	Experiment och tester gällande bystander och könsdiskriminering	<ul style="list-style-type: none"> • Kvinnor reagerade starkare och var mer villiga att stödja och försvara medarbetaren. • Könsskillnaden särskilt framträdande när medarbetaren tillskrev händelsen till könsdiskriminering. • När händelsen tillskrevs diskriminering, framkallade den kvinnliga medarbetaren något starkare hjälptentioner än den manliga medarbetaren

<p>Tye-Williams, S., Carbo, J., D'Cruz, P., (...), Mattice, C., Tracy, S.J.</p>	<p>Kvalitativ</p>	<p>Sju forskare svarar på frågor som rör sex mobbningsrelaterade frågor på arbetsplatsen.</p>	<p>Arbetsplatser i USA</p>	<p>Expertpanel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●Fundera över vem som gör vad mot vem i vilket relationellt och sociostrukturellt utrymme (t.ex. identitet, organisatorisk position, organisations- och gruppnormer). ●Mobbing skiljer sig från andra typer av misshandel på arbetsplatsen på grund av dess intensitet, uthållighet och maktskillnad mellan mål och förövare. ●Föreslår Reinforcers istället för Bystander ●Vad åskådare bör göra och kan göra är två olika saker. ●Viktigt om de inblandade parterna tror att deras organisation kommer att stödja dem. ●Utforma policy, sanktionera den som utsätter eller prata med andra personer med makt i organisationen. ●Olika former av ojämlikhet samverkar och förvärrar varandra ●Lagstiftning och kollektivavtal.
<p>Berhe, A.A., Hastings, M., Schneider, B., Marín-Spiotta, E.</p>	<p>Kvalitativ</p>	<p>Ett industripartnerskap, kvinnligt nätverk</p>	<p>Akademiska institutioner. Women Geoscientists and Earth Science Women's Network i USA</p>	<p>Sexuella trakasserier i akademien, hälsoeffekter av sexuella trakasserier och effekterna av trakasserier som upplevs hos individen på samhälls- och institutionsnivå och erbjuder lösningar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●Lagstiftning inte effektiva och kan i vissa fall förvärra attityder till trakasserier, förstärkning av traditionella könsstereotyper och negativa attityder om kvinnor. ●Förebyggande av sexuella trakasserier på akademiska institutioner kräver: (1) främja mångfald, inkludering och respekt; (2) revidera policyer som leder till hierarkisk strukturer som gör traineer mycket beroende av sina handledare; (3) stöd utsatta för trakasserier; (4) skapa transparenta strukturer med ansvarsskyldighet; (5) utveckla mångsidigt ledarskap med kraft att skapa hälsosamma arbetsplatser; och (6) ändra kulturen så att samtliga är ansvariga för förebygga och minska trakasserier ●Bystander kan använda sig av följande strategier: Direkt konfrontation (direkt svar på en incident när den sker), distrahera (subtillt avbryta trakasserier när de händer), delegera (be om hjälp från en tredje part), försena (checka in med person som blir trakasserad efteråt) och dokumentera

Hart, C.G.	Kvantitativ	Nationella undersökningsexperiment pågick i fem omgångar från oktober 2017 till februari 2018	Nätverk för att skapa systemförändringar inom geovetenskaperna	Denna studie använder orsaksbevis för att utvärdera en avskräckande faktor mot rapportering: partiskhet mot kvinnor	<ul style="list-style-type: none"> •Deltagarna var mindre benägna att rekommendera en kvinna för befordran om hon självrapporterade sexuella trakasserier i förhållande till annars identiska kvinnor som upplevt icke-sexuella trakasserier eller vars sexuella trakasserier rapporterats av en kollega. •Dessa resultat tyder på att kvinnor kan tveka att rapportera sexuella trakasserier eftersom de med rätta uppfattar att det kan få dem att uppleva diskriminering. Diskriminering kan undvikas om en åskådare rapporterar trakasserier.
Jones, K.P., Arena, D.F., Nittouer, C.L., Alonso, N.M., Lindsey, A.P.	Kvalitativ	Forskningsöversikt		Ramverk för diskriminering	<ul style="list-style-type: none"> •Alla spelar en roll gällande subtil diskriminering och har därför ansvar för att ta itu med och åtgärda den på sin arbetsplats. •Denna medvetenhet om vår potentiella roll som förövare måste motivera oss att arbeta hårt (som utsatta, åskådare och allierade) för att minska den.
Dougherty, D.S., Goldstein Hode, M.	Kvalitativ	Policier och intervjuer		Policyanalys	<ul style="list-style-type: none"> •Om deltagarna reproducerar policy och omformar dess innebär kan användningen av policyn strida mot organisatoriska normer och värderingar.

Övning 6

Artikel	Metod	Material	Målgrupp	Analysramverk	Bekräftartekniker
Lövkrona, I., & Brage, T. 2.3	Kvalitativ, litteratur (forskningsöversikt)	Rapport från kärnvärdesprojekt som initierades vid Lund universitet 2014. Avsnittet hänvisar till bland annat Hänvisar till Berit Ås forskning kring härskartekniker mm.	Studenter och anställda vid Lunds universitet	Forskningsöversikt	<p>Härskartekniker, motstrategier och bekräftelsestekniker kan användas i arbetet mot diskriminering för att främja jämställdhet och mångfald. De bekräftartekniker som omnämns i kapitlet med sin grund i forskning av Berit Ås är:</p> <p>Bekräfta Lyssna på andra, svara och ge konstruktiv kritik. Att hjälpa till att skapa en alternativ kultur där härskartekniker ej tillämpas – en kultur av ömsesidig respekt – det är viktigt ta folk på allvar och visa att du är intresserad av vad de gör. Genom att lyssna, genom att svara och ge konstruktiv kritik, erkänner och bekräftar du andra. Detta kommer att generera ömsesidig respekt och indirekt ge dig ett erkännande.</p> <p>Respektera Respektera, ta människor på allvar och stötta personer som utsätts för förlöjligande beteenden. Ta ställning genom att påpeka att förlöjligande är ett oacceptabelt beteende. Det rätta ögonblicket för bekräftelse är direkt när det händer – en kommentar en dag senare är väldigt lite värd jämfört med erkännande omedelbart när förlöjligandet inträffar. Motsatsen till förlöjligande och infantilisering är att respektera, svara seriöst och stötta personen i fråga, alltså att de känner att de är viktiga och blir behandlade som vuxen. Den som drabbas kan ges det mentala utrymme de behöver genom att ställa frågor om deras åsikter. I ett möte kan det vara bra att ha flera personer som stöttar varandra. Det hjälper också att vara väl insatt i det aktuella ämnet. Förlöjligande kommer då inte lika lätt att slå rot.</p> <p>Informera Informera och inkludera alla, och genom ord och handling visa att du önskar transparens och öppenhet. För att undvika undanhållande information själv bör du se till att alla parter är involverade i alla beslut och genomförande.</p>

				<p>Om du diskuterat ett projekt eller liknande utanför arbetstid, och kommit fram till viktiga slutsatser, var beredd att presentera diskussionen och hur du kommit fram till dina slutsatser. Vidare måste du vara beredd på att varje beslut måste skjutas upp till ett senare datum</p> <p>Genomför dubbel belöning Anta att alla gör sitt bästa baserat på deras förmågor, och låt dem veta var du står och ge stöd i form av ord och handlingar. Dubbelbelöning innebär att ha människorna omkring dig ställer förväntningar och krav på dig som bygger på värderingen att oavsett vad du gör så gör du rätt. Detta perspektiv är lättare att anta om du tror på att alla gör sitt bästa efter förmåga. Även denna tankeprocess gör det lättare att närma sig andra, för även om människor försöker göra sitt bästa utifrån deras förmåga betyder det inte att de inte kan göra något fel – tvärtom. Att dyka upp sent på möten eller när man hämtar sina barn på dagis är inte rätt, men genom att inta positionen att personen gjorde sitt bästa för att komma dit i tid kan du förklara vikten av att komma i tid och diskutera hur man ska gå vidare i framtiden, snarare än att bli upprörd eller besviken</p> <p>Bekräfta rimliga normer Bekräfta andra men också dig själv; ge uppbackning och positiv feedback; ge beröm och visa att du vill stötta och uppmuntra. Motsatsen till att skylla på och skämma ut någon är alla former av beteenden som ger individer bekräftelse, uppbackning och stöd. Genom en bredare förståelse för kulturella mönster, kan du ta bort känslor av skuld och skam som placerades på dig och som är oresonliga. Bekräftelsetekniken måste börja inifrån, genom att du ser dig själv och andra med dina egna ögon, och definierar nya, positiva normer för det liv du har valt. Att bejaka sig själv innebär också att bejaka andra</p>
Darmawati, D. M. U., & Arifin, A. A.	Kvalitativ metod	Enkäter och observationer av 30 individer	Studenter vid universitetet i Khairun	<p>Studien belyser effekterna av bekräftartekniker på självförtroendet bland studenter vid det Indonesiska universitetet i Khairun. Resultaten av studien visade en korrelation mellan tillämpningen av olika former av bekräftelsetekniker och ett ökat självförtroende bland de deltagande studenterna. Författarna pekade på att bekräftelsetekniker kan utföras genom att använda bekräftande meningar, såsom meddelanden eller "kraftförslag" internaliseras och genomförs upprepat för att skapa nya övertygelser.</p>

Övning 7

Artikel	Metod	Material	Målgrupp	Analysramverk	Utvärdering
Brown, S. D., Dahill, D., Baczor, L., King, D., Smith, S., & Mainard-Sardon, J.	Mixad metod Rapid Evidence Assessment (intervjuer med nyckelinformanter och riktade litteratursökningar)	Litteraturstudie	Sjömän, Global North och engelskspråkig litteratur	Rapid Evidence Assessment. Genomsökning av en rad databaser och plattformar, med tillämpning av en rad inkluderings- och exkluderingskriterier. Föremål togs sedan vidare för ytterligare undersökning innan de kom fram till en slutlig uppsättning relevant material. Sökningarna gjordes med en mängd söktermer på ett iterativt sätt, genom att tillämpa ett antal inklusionskriterier för att identifiera relevanta källor	De typer av interventioner som beskrivs grupperas i följande kategorier: fysisk hälsa, psykiskt välbefinnande, rådgivning och terapi, träning, digitala verktyg och miljö. Det fanns en betydande mångfald i fokus och karaktär av insatser inom varje kategori. Utvärderingarna av effektiviteten av interventioner visade blygsamma vinster i förhållande till målmåttet, med undantag för fysiska hälsoinsatser, där det fanns några fall som visade negativa effekter. Uppföljning och långtidsutvärderingar var mycket sällsynta och det finns få bevis för att insatserna skulle skalas upp eller utvidgas till andra populationer inom sektorn. Den aktuella litteraturens mångfald kan vara ett hinder för att utveckla metoder för psykiskt välbefinnande och säkerhet som matchar de standarder och praxis som för närvarande uppnås i relation till fysisk hälsa. Det verkar inte finnas ett enda ramverk som erbjuder möjligheten att förena befintligt arbete inom fältet eller ge en lämplig benchmark för utvärdering. Det finns inte heller någon enskild metod för intervention som har samlat tillräckligt med bevis för identifiering av aktiva ingredienser för att stödja sjöfarens psykiska välbefinnande. Det finns dock vissa bevis för att sjöfolk själva har tydliga preferenser kring insatser, vanligtvis sådana med fysiskt fokus eller som involverar utökade fritidsaktiviteter. Slutligen kan mångfalden av den befintliga bevisbasen faktiskt vara en styrka snarare än en brist. Att utveckla olika metoder för att kurera och analysera befintligt arbete, såsom metoder för kontinuerlig jämförelse och konceptuell innovation, kan hjälpa till att utveckla tillvägagångssätt och interventioner genom att upptäcka nya punkter av gemenskap och intresse som sträcker sig över fall som annars inte skulle behandlas tillsammans.

Kerrigan, P., Liddy, S., & O'Brien, A.	Kvalitativ	Analys av verktyg och åtgärder. Semistrukturerade intervjuer	Irländska mediaindustrin	Tematisk analys	<p>Artikeln fokuserar främst på mångfaldsåtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Datainsamling ●Mångfaldsstandarder ●Målformulering ●Incitament ●Mångsidig rekrytering till branschen
Romansky, L., Garrod, M., Brown, K., & Deo, K.	Mixad	Intervjuer med över 30 individer, litteraturstudie och kartläggning av befintliga index, enkät till 10 000 arbetstagare	Globalt / DEI-chefer (chefer med fokus på mångfald, rättvisa och inkludering)	Respondenterna betygsatte deras nivå av överensstämmelse med 45 påståenden relaterade till sju olikaelement. Svaren destillerades till ett påstående för varje element - ett påstående som bäst representerade det elementet av inkludering. Denna analys gör det möjligt för organisationer att ställa sju frågor för att få en holistisk syn på inkludering från sin arbetsstyrka.	<p>När anställda reagerar på störningar på jobbet, hemma och i omvärlden kan känslor och åsikter förändras snabbare än vad en årlig engagemangsundersökning kan upptäcka. Anställdas feedback är också den mest användbara datakällan för att mäta inkludering, särskilt när chefer kan använda en "puls", en snabb undersökning, för att checka in med anställda. Utmaningen ligger dock i att först fastställa rätt måtvärden och sedan ställa rätt frågor. Författarna har identifierat sju nyckeldimensioner för inkludering: rättvis behandling, integrering av olikheter, beslutsfattande, psykologisk trygghet, tillit, tillhörighet och mångfald. Konsekvent mätning är också avgörande för att avgöra om en organisation är inkluderande genomgående, eller om det finns "exkluderande luckor" som gömmer sig i genomsnittet. Uttalanden som ligger till grund för Gartner Inclusion Index</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Rättvis behandling: Anställda i min organisation som hjälper organisationen att uppnå sina strategiska mål belönas och erkänns rättvist. ●Integrering av olikheter: Anställda i min organisation respekterar och värdesätter varandras åsikter. ●Beslutsfattande: Medlemmar i mitt team överväger rättvist idéer och förslag från andra teammedlemmar. ●Psykologisk trygghet: Jag känner mig välkommen att uttrycka mina sanna känslor på jobbet. ●Förtroende: Kommunikationen vi får från organisationen är ärlig och öppen. ●Tillhörighet: Människor i min organisation bryr sig om mig. ●Mångfald: Chefer i min organisation är lika olika som den bredare arbetsstyrkan. <p>Författarna lyfter att det är viktigt att arbeta med följande aspekter: lyssna, självreflektion, uppmärksamhet, processförändring.</p>

8. Bilaga – översikt praktiska metoder

Namn	Beskrivning	Fokus	Målgrupp	Tillgänglighet	Beskrivning av metoder	Har materialet testats vetenskapligt eller utvärderats?	Länk
Checklista - Diskrimineringsombudsmannen	Checklista för chefer gällande aktiva åtgärder mot diskriminering	Diskriminering	Samtliga arbetsplatser	Finns tillgängligt digitalt för alla.	Checklistan innehåller frågor om policy/undersökningar på arbetsplatsen, frågor om arbetsförhållanden, lön, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbetsliv och föräldraskap. Checklistan ger en möjlighet för företag att genomföra en nulägesanalys på den specifika arbetsplatsen. Det förebyggande arbetet som föreslås gällande sexuella trakasserier är att ta fram riktlinjer och rutiner. Däremot ges inga konkreta förslag på vad för aktiviteter som faktiskt kan genomföras för de förebyggande arbetet förutom att upprätta riktlinjer och rutiner.	Framgår ej.	Länk
Debias VR	Övningar gällande fördomar genom spel och VR	Skolverksamhet	Ledare och grupper, använts av studenter	Kostar att använda		Skriver på hemsidan: have shown to lead to better engagement, increased profits, and better outcomes by unlocking the proven potential of diverse groups and leaders. Dock oklart hur detta har gjorts, har skickat mail för att fråga.	Länk

Equalreality	Mångfalds- och inkluderingsövningar i VR	Mångfald och inkludering	Internationella bolag.	Kostar att använda	Du kan öva på att fatta beslut i realtid och repetera utmanande konversationer (som ledningsgranskningar, dåliga nyheter, svåra samtal) genom att uppleva situationer från flera personers perspektiv. Du kan bygga skraddarsydda applikationer i virtual reality-stil, välja ditt-eget-äventyr, där användaren upplever ett scenario och kan göra val om hur hen ska agera. Utvecklaren kan också bygga kringliggande lärande och utvecklingsprogram.	Genomfört egen utvärdering av 780 användare. 96% av användarna kände sig beredda att agera på arbetsplatsen. 99% av användarna förstod hur diskriminering känns.	Länk
Handbok i arbetet mot sexuella trakasserier inom domstolsväsendet	Konkreta tips och metoder för en tryggare arbetsplats. Innehåller definitioner och begrepp med exempel.	Trygg arbetsplats	Domstolsväsendet	Länk	Förslag på samtal: 1. Vid varje möte med normkritisk reflektion på agendan har en ny kollega i uppgift att lyfta en norm som kunde förändras. 2. Använd trestegsmetoden för att bryta tystnadskultur. 1. Namnge handlingen 2. Kritisera handlingen (inte personen) och 3. Säg vad du vill att ska hända härnäst. PiP! Första steget är att förankra metoden i arbetsgruppen/vid enheten. Kom överens om att ni kommer att börja använda ”pip” som en metod för förebyggande arbete samt för att synliggöra kränkningar och trakasserier som uppstår på arbetsplatsen, när någon säger eller gör något nedlåtande eller exkluderande i text eller bild (testats å ex. Ekvälita).	Hänvisar till forskning, e. (Lundqvist & Bondestam, 2019) "Det krävs 2–3 år av systematiskt arbete. Det är affischer på väggarna, enskilda samtal med chefen, lokala ambassadörer och externa konsulter. Det krävs att man mäter resultat och prioriterar"	Gustavsson, Malin Normann, Maria

<p>Handbok i arbetet mot sexuella trakasserier inom domstolsväsendet</p>	<p>Konkreta tips och metoder för en tryggare arbetsplats. Innehåller definitioner och begrepp med exempel.</p>	<p>Trygg arbetsplats</p>	<p>Domstolsväsendet</p>	<p>Länk</p>	<p>"Hur tänkte du". Öva på tillsägelse. Diskutera styrkor - förslag på samtalsfrågor om respekt, uppskattning och bekräftelse. Respekt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur pratar vi om och med varandra på ett respektfullt sätt? • Vad är ett respektfullt lyssnande? • Vad är mitt sätt att uttrycka respekt och i vilka situationer är jag speciellt bra på att göra det? <p>Uppskattning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur visar vi varandra uppskattning? Kan alla ta emot uppskattning? • Är uppskattning det samma som respons eller att tacka varandra? • Hur ger vi varandra respons? Vill alla ha respons och i så fall hur? <p>Bekräftelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hur känner du dig bekräftad och värdefull på din arbetsplats? • Vill alla bli bekräftade? På vilka olika sätt kan vi bekräfta varandra? Vad känns bekvämt och obekvämt? • Hur bekräftar vi varandra, både som individer (såsom personlighet) och i det vi gör (både professionellt och till exempel omsorg om varandra) inom verksamheten? 	<p>Hänvisar till forskning, e. (Lundqvist & Bondestam, 2019) "Det krävs 2–3 år av systematiskt arbete. Det är affischer på väggarna, enskilda samtal med chefen, lokala ambassadörer och externa konsulter. Det krävs att man mäter resultat och prioriterar"</p>	<p>Gustavsson, Malin Normann, Maria</p>
<p>Inkludo</p>	<p>Spel med 23 frågor, framtaget av prevent. Använd Inkludo för att sätta igång diskussioner om hur ni har det på jobbet i dag och hur ni skulle vilja ha det. Efter spelet får gruppen resultatet som en pdf ni kan titta på gemensamt. Det finns också tips om hur ni kan jobba vidare.</p>	<p>Motverka mobbning och kränkningar</p>	<p>Samtliga arbetsplatser</p>	<p>Finns tillgängligt digitalt för alla.</p>	<p>Ger olika exempel som man kan diskutera kring.</p>	<p>Finns ett exempel på hemsidan om företag som testat inkludo.</p>	<p>Länk</p>

Macho index	Metod för att mäta problemet med machokultur på arbetsplatsen	Machokultur	Utformat för byggbranschen, men kan användas av alla branscher.	Finns fritt tillgängligt på hemsidan		Det har utvecklats i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson vid Oslo Metropolitan University. Ej uppgift ifall det har utvärderats.	Länk
Mentors in violence prevention	Mentors in Violence Prevention (MVP) är ett peermentoringsprogram som ger unga människor chansen att utforska och utmana de attityder, övertygelser och kulturella normer som ligger till grund för könsbaserat våld, mobbning och andra former av våld.	By-stander	Unga, speciellt män	I Sverige. Tillgängligt genom workshops med coacher och mentorer från organisationen MÅN.	"Name-calling", sexting, kontrollerande beteende och trakasserier, och använder en "åskådare"-metod där individer inte ses som potentiella offer eller förövare utan som bemyndigade och aktiva åskådare med förmågan att stödja och utmana sina kamrater på ett säkert sätt .		
NOVA	Kortspel med fokus på inkludering. Verktyget är framtaget för att stödja inkluderande lösningar i innovationsprocesser men inte direkt för att förebygga trakasserier	Fokus är på normer som diskriminerar, men egentligen är innehållet användbart i alla innovations-sammanhang. Materialet utgår från de sju diskriminering-sgrunderna som regleras i lag:	Alla arbetsplatser	Finns tillgängligt digitalt fritt samt för beställning genom Vinnova	Kortspel med 52 metodkort. Normer – berättar hur normer begränsar oss genom produkter, tjänster och miljöer. ♣ Taktiker – beskriver sätt att arbeta för att uppnå normkreativa lösningar. ♥ Förebilder – presenterar exempel på. Metoderna är indelade i fyra sviter som svarar mot de viktigaste aktiviteterna i en normkreativ innovationsprocess: J Utmana – normkritiska metoder för att	Utvärderats i forskningsrapport - Länk	Länk

		kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder			<p>analysera och utmana normer och värderingar.</p> <p>T Utforska – normkritiska och normkreativa metoder för att analysera problem och sammanhang.</p> <p>R Uppleva – normkreativa metoder för att utveckla fördjupad förståelse för sammanhanget.</p> <p>@ Utforma – normkreativa metoder som stödjer utvecklingen av prototyper och lösningar. Normkreativa innovationer.</p> <p>◆ Experiment – ger exempel på former och uttryck utifrån samma produktkategori – koppen.</p>		
OSA-kollen, Sunt arbetsliv	Stöd för att både förstå och jobba med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA.	OSA	Samtliga arbetsplatser	Finns tillgängligt digitalt för alla.	Aktivitetsbanken finns stöd för att jobba tillsammans med OSA. Alla aktiviteter syftar till att fördjupa er kunskap om OSA och er förståelse för hur det ser ut på just er arbetsplats. Välj mellan korta filmer med reflektionsfrågor, poddavsnitt, checklistor och olika gruppövningar.	Framgår ej.	Länk
Partsrådet - inkluderande arbetsmiljö	Tre delar. Del ett handlar om lika villkor i arbetslivet och ger även stöd i det interna analysarbetet. Del två handlar om hur inkludering kan främjas och innehåller förslag på åtgärder att testa. Del tre ger stöd i uppföljningen av det långsiktiga arbetet. Alla delar är integrerade i ett webbverktyg som blir tillgängligt vid avrop. Myndigheten arbetar självständigt utifrån webbverktygets övningar.	fokuserar på frågor kring hur en statlig organisation kan skapa likvärdiga förutsättningar för alla medarbetare.	Statliga organisationer. Arbetsgivarföreträdare, chefer och HR-ansvariga samt fackliga företrädare	Det stöd som Partsrådet erbjuder kostar inget utan finansieras genom den avgift som parterna Arbetsgivarverket, Saco-S, OFR/S,P,O och Seko har avtalat om.	<p>Tjänsten är uppdelad i tre delar. Den första delen handlar om lika villkor i arbetslivet och ger även stöd i det interna analysarbetet. Den andra delen handlar om hur inkludering kan främjas och innehåller dessutom förslag på åtgärder att testa. Den sista delen ger stöd i uppföljningen av det långsiktiga arbetet.</p> <p>Samtliga delar är integrerade i ett webbverktyg som blir tillgängligt vid avrop. Myndigheten arbetar självständigt utifrån webbverktygets övningar.</p>	Framgår ej.	Länk

Schysst vardag	Webbutbildning	Prevent skriver själva att målet med utbildningen är att känna till vilka krav man som medarbetare kan ställa på en schysst vardag och arbetsplats känna till hur man kan agera om man själv eller någon annan far illa på arbetsplatsen – på grund av hur kollegor eller gäster agerar. Den som är chef eller arbetsgivare ska också veta vilka krav som ställs på arbetsgivaren i fråga om organisatoriska och sociala frågor, hur ni gemensamt på arbetsplatsen, i samverkan, kan arbeta förebyggande, hur du som chef eller arbetsgivare ska agera om någon medarbetare beter sig illa.	Besöksnäringen Utbildningen består av en grundläggande del för alla anställda och en fortsättning som vänder sig till chef eller skyddsombud.	Finns tillgängligt digitalt, kräver inloggning.	Självstudier och tar då 50-70 minuter att genomföra.	Utvärderas ej.	Länk
----------------	----------------	---	--	---	--	----------------	------

Sila snacket	Märke att sätta på kläder	Jargong	Byggindustrin	Tillgängligt att beställa	"Som ett ställningstagande. Genom att bära märket tar du ställning för en sund och schysst jargong på din arbetsplats. Har du märket på bröstet, på hjälmen eller någon annanstans vet alla runt dig vad du står för - en schysst jargong." Rapport om att förbättra exempelvis jargong, föreslår att man slår hål på illusionen genom att sluta dra olämpliga skämt, säga ifrån när man anser något vara olämpligt. Aktiviteter tillsammans och utrymme för socialt umgänge beskrivs som viktigt för trivsamt arbetsplats. För att bättre förstå jargongen bör frågan ställas: vem eller vilka har möjlighet att må bra i jargongen? Kvinnor används som ursäkt för mjukare jargong.	Undersökning genomförd på ett företag. Länk här	Länk
Sjöstjärna	Nätverk, Seko Sjöfolk	Sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	Sjöfarten	För Seko sjöfolks förtroendevalda och medlemmar som är kvinnor			
Stoppa Machokulturen	Övningar och informationsmaterial samlat på en hemsida.	Machokultur	Byggindustrin (hantverkare, tjänstemän, studenter)	Finns digitalt och även videos med reflektionsfrågor	Hantverkare: Machometer, testa fördomar, övningar (ex. stoppa mobbning, diskussionsövningar utformad som citatgenerator)	Framgår ej.	Länk
TCO Handbok mot sexuella trakasserier	Handboken kan vägleda dig som är fackligt förtroendevald eller på annat sätt arbetar mot sexuella trakasserier.	Sexuella trakasserier	Samtliga arbetsplatser	Finns digitalt och även videos med reflektionsfrågor		Framgår ej.	Länk

RE-DO

REDO 2.0 är en satsning finansierad av Trafikverket som syftar till att ge ombordanställda inom sjöfarten verktyg att jobba systematiskt med den sociala arbetsmiljön. Projektet leds av forskningsinstitutet RISE, där Svensk Sjöfart tillsammans med Sjöfartsverket, Chalmers och MÄN bidrar till att skapa kunskap och stötta svenska rederier.

www.redo-shipping.se