

Den bærende idéen i samlingen og prosjektet:

Målsetting for samling 1 er å skape motivasjon for endring og dyktiggjøre deltakerne som ambassadører for endring inn i egen organisasjon. Involvering av egen organisasjon er vesentlig for å få et kollektivt engasjement

Vi bruker bottom-up-metodikk, og ønsker å bidra til en «organisasjonsinnovasjon». Derfor bruker vi idéer og elementer fra innovasjonsfaget; Doblins 10 types of innovation og BLT-tankegangen (Behov, Løsning, Test).

Deltagerne deles inn i fire grupper med hver sin konsulent som de blir kjent med. Disse gruppene er maks miks hva gjelder, kjønn, type roller, land og sjø. To og to konsulenter samarbeider senere om workshop i halvparten av rederiene så vi kjenner noen i alle rederier vi besøker. Hver samling har vi noen aktiviteter i disse gruppene så de blir trygge i disse gruppene på tvers.

Forberedelsesoppgave:

Siden det er fra 1-6 deltagere fra de ulike virksomhetene, må vi tilpasse forberedelsesoppgavene til dette. Vi ønsker at deltagerne fra hvert rederi ser på forberedelsene som både en kollektiv og personlig oppgave. For å hjelpe de ulike rederiene til å koordinere seg, sender vi ut forberedelsene til hvert enkelt rederi for seg, med egne instruksjoner til hva de skal gjøre basert på størrelse og antall deltagere.

Hvilke forventninger har egen organisasjon til prosjektet og til oss som deltakere i prosjektet?

Hva ønsker adm.dir at prosjektet skal gi?

En av oppgavene i mellomperioden kan være at deltakerne skal intervjuje toppleder om hans/hennes ambisjoner for prosjektet. (hva håper du skal skje? Hva ønsker du å bidra med?)

Hva gjør vi allerede i virksomheten som vi er fornøyd med?

Hvordan kobler vi på organisasjonen mellom samling 1 og samling 2? - Stab (HR og org), ledelse, tillitsvalgte, vernetjeneste (AMU), medarbeidere

Hvordan skal dere som team jobbe for å endre kulturen i egen org?

5 Why (Ishikawa)

Når	Hva	Hvordan	Hvorfor	Ansv
1200	Velkommen og intro	<ul style="list-style-type: none"> • EBD ønsker velkommen • Alle introduseres 		
1230	Lunsj m bli kjent oppgave	Diskutere med en fra eget eller et annet rederi om hva de ønsker å få til	Løse opp og få aktivert deltakerne	
1315	Vissa intro til metodikk og innhold	<ul style="list-style-type: none"> • Sier noe om hvorfor! Sier noe om mobbing og trakassering og hva som forebygger (inkludering, kommunikasjon, dialog, folkeskikk) • Einarsen-bildet om arbeidsmiljøloven. Den innerste firkanten vil handle om bransjestandarden (interne retningslinjer) • Dra linjene tilbake til HR-samlingen og Assessor-samlingen. • Si noe om hvorfor vi legger opp til workshops – bygg på medarbeiderskap. 	<p>Bottom-up.</p> <p>Synliggjøre at å utvikle en bransjestandard på dette området er noe annet enn en ISO-standard. Samle de som eier problemet og mobilisere dem til å være ildsjeler og ambassadører!</p> <p>Ringer i vannet-tilnærming.</p>	
1335	Foredrag: Kulturendring og endringsledelse	<p>Hva trengs for å få til en kulturendring?</p> <p>Hva er kultur? Isfjell-modellen</p> <p>Barrierer for kulturendring.</p> <p>Bruke materiale og eksempler fra HR og Assessorsamlingen</p>	Synliggjøre at kultur kan være vanskelig å adressere, men at det er fullt mulig å endre kultur gjennom kommunikasjonshandlinger og aktiv ledelse fra medarbeidere, ledere på sjø og land, verneombud, tillitsvalgte og stabsfunksjoner	

1415	Pause			
1430	<p>Kommunikasjon for kulturendring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilbakemeldingskultur • Fremsnakking <p>(Øvelser i gruppene, trioer og par)</p> <p>Fredric Ansel</p>	<p>Teoretisk rammeverk, eks</p> <p>Feedbackmodeller</p> <p>Øvelser – Eks finne noen fremsnackingseksempler. Eks. det NHO Sjøfart har gjort.</p> <p>Forslag til øvelse: Intervjue hverandre først i par og deretter jobbe med å fremsnakke det andre rederier har gjort.</p>	<p>Bli oppmerksom på forskjellene mellom fremsnakking og det å peke på alt som ikke fungerer.</p>	
1530	Pause			
1545	<p>Korrektive tilbakemeldinger</p> <p>(Øvelser i gruppene, trioer og kvartetter)</p>	<p>Lage caseøvelser basert på det vi allerede har fått vite gjennom HR-samling og Assessor-samling. Morsomme caser, men som er veldig reelle.</p> <p>Øvelser med å gi tilbakemelding oppover, sideveis og nedover.</p>	<p>Vi synliggjør at vi bygger på deres input, erfaring og kunnskap.</p> <p>Kvaliteten på tilbakemelding er viktig, og trening på tilbakemeldinger vil være bærebjelke også i workshops</p> <p>Bevissthet på hvordan din tilbakemelding virker inn på andre.</p>	
1645	Pause			
1700	<p>Lytting, nysgjerrighet, be om tilbakemelding og be om unnskyldning</p>	<p>Dialogens kjerneelementer (litt en oppsummering av noen av grepene vi brukte i forrige økt)</p> <p>Forslag til øvelse:</p>	<p>«Vi gjør ledelse enklere»</p> <p>Vi må vise hvordan det kan gjøres enklere ved å gi gode eksempler på dialog,</p>	

	(Øvelser i gruppene, trioer og par)	Lag en liste over hvem du ønsker tilbakemelding fra, og del hvorfor og hvordan du skal skaffe dette til neste gang	Vise at det går an å ha et gjenopprettende perspektiv: Å be om unnskyldning er viktigere enn å unngå å gjøre feil! (Godt nok foreldreskap: 30% av tiden skal du respondere adekvat, 70% av tiden skal du gjøre feil, 50% av gangene du gjør feil skal du be om unnskyldning!)	
1745	Oppsummering av dagen	Hva har vi i Vissa hørt og sett. Koble på morgendagen. Utfordre dem til å snakke med andre om hva de ønsker å få til. Snakk med folk du ikke kjenner ved middagen 😊		
1800	Ferdig			
1900	Middag			

Når	Hva	Hvordan	Hvorfor	Ansv.
0900	Morgenrefleksjon i par på tvers av bord	Hva ble viktig for dere i går?	Bevisstgjøre læring og oppmerksomhet	

0915	<p>Hva må vi gjøre for å motvirke mobbing og trakassering i bransjen.</p> <p>Hva av det vi har vært gjennom disse to dagene kan dere bruke i eget rederi for å motvirke mobbing og trakassering i bransjen!</p>	<p>25 minutter med delt gruppe</p> <p>Planlegge hva de skal ta med seg til egen organisasjon. Hvordan dette gjøres avhenger av hvordan organisasjonen ser ut. Toppledergruppen, stab (HR og org), annen ledelse, tillitsvalgte, vernetjeneste (AMU), medarbeidere</p> <p>20 min full gruppe for å samle ideer</p> <p>En konsulent jobber med sin gruppe med max mix.</p>	<p>Begynne å tenke hva som praktisk skal gjøres. Alle grupper inneholder både store og små virksomheter.</p> <p>Gruppene skal diskutere hva de må gjøre for å ta dette tilbake til egen organisasjon.</p>	Alle
10.00	Pause			
10.15	I egne rederier	<p>Rederiene blir enig om hva som er deres endringsplan. Hvordan kan vi nå alle på sjøen. Svært forskjellig utgangspunkt!</p> <p>De skal lage en presentasjon på 3 minutter.</p>	<p>Vi som konsulenter vet hvilke virksomheter vi skal følge opp, og sørger for å dele oss og få fulgt opp «våre» rederier</p>	
1100	Pause			
1115	Presentasjon fra alle	3 min pluss innspill og kommentarer		1100
1145	Veien videre		Vissa og Evelyn forteller hva som skjer til neste gang	
1200	Lunch			

12.30				
-------	--	--	--	--