



# Oppgave inn i lunchen

---

Sett deg sammen med eget rederi og snakk litt om:

Hva dere håper å få ut av dette bransjeprosjektet

Hva dere frykter at skal skje

Hva dere har lyst til å bidra med

Dere som er alene eller to finner hverandre 😊

---

En bransjestandard?



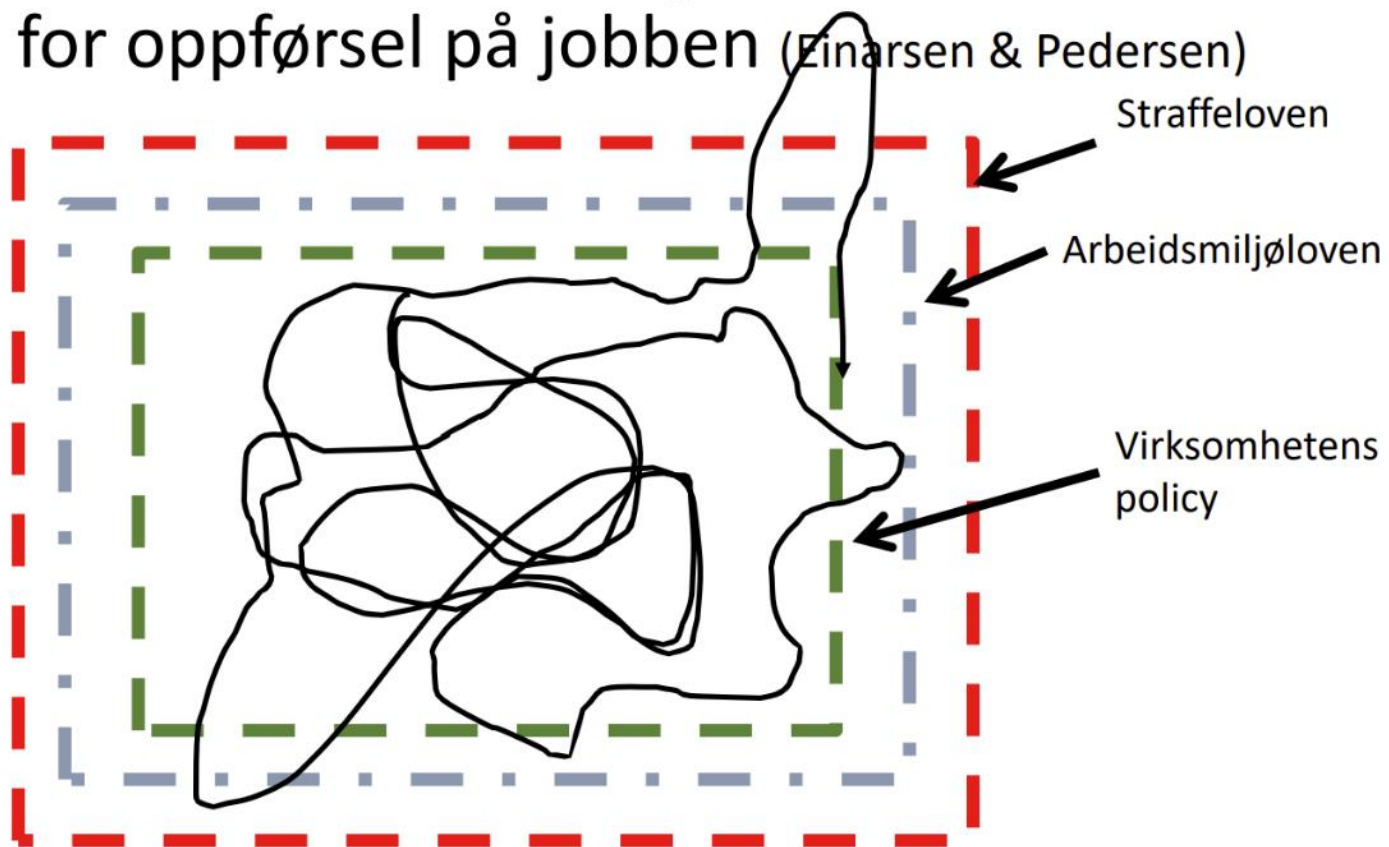
# Skipsarbeidsloven vs Arbeidsmiljøloven

# Arbeidsmiljøloven (4-3)

---

- (1) Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers **integritet** og **verdighet** ivaretas.
- (2) Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for **kontakt** og **kommunikasjon** med andre arbeidstakere i virksomheten.
- (3) Arbeidstaker **skal ikke utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden.** Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.
- (4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, **beskyttes** mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

# Samfunnets felles regler for oppførsel på jobben (Einarsen & Pedersen)





# Bransjeprojekt



## Hvorfor og tema

- Lunch-til-lunch samling.
- Kick-off for prosjektet
- Læring, deling, sette mål og foreslå mål som mellom samling 1 og 2 skal drøftes i egen organisasjon.
- Oppfølgingssamling på en dag
- Del erfaringer
- Hva skal være fokus fremover
- Foredrag, workshop og inspirasjon fra hverandre til veien videre.
- Forberedelse workshop i egen organisasjon
- For å støtte deltakerne i endringsarbeidet følger vi deltakerne med en 1-dagssamling i rederiene.
- Rederiene bestemmer selv hvem som skal være deltakere
- Tema og innhold på dagen omhandler kulturendring
- Avsluttende to-dagerssamling
- Oppsummering av prosjektet og de resultatene som har kommet
- Hva må til for å få dette til å sitte over lang tid

## Hva og hvordan

- Deltakerne utstyres med kunnskap og verktøy
- Bidra til å fylle innhold til prosjektet
- Deltakerne utstyres med kunnskap og verktøy
- Bidra til å fylle innhold til prosjektet
- Deltakerne utstyres med kunnskap og verktøy
- Bidra til å fylle innhold til prosjektet
- Kick-on for veien videre

Utvikler en digital læringsarena for bruk i team. Kan inneholde oppgaver som skal løses og dilemmaer som skal diskuteres i teamene.

Det legges opp til ekstra workshops i de enkelte rederiene som deltar, men også tilbud til de rederiene som ikke deltar men som likevel ønsker noe støtte i arbeidet.

# Agenda dag 1

Når	Tema	Når	Tema
12:00	Velkommen og Intro	09:00	Morgenrefleksjon i grupper
12:30	Lunsj Diskutere med en fra eget eller et annet rederi om hva de ønsker å få til		
13:15	Intro til programmet og dagene		Hva av det vi har vært gjennom disse to dagene kan dere bruke i eget rederi for å motvirke mobbing og trakassering i bransjen!
	Kulturendring og endringsledelse		Vi jobber på tvers av rederier og diskuterer og planlegger hva de skal ta med til egen organisasjon.
	Kommunikasjon i endring <ul style="list-style-type: none"><li>Tilbakemeldingskultur</li><li>Fremsnakking</li><li>Korrigerende tilbakemeldinger</li></ul>		Arbeid med eget rederi. Hvert rederi blir enig om hva de første tiltakene er og hvordan det skal jobbes.
	Lytting, nysgjerrighet, be om tilbakemelding og be om unnskyldning <ul style="list-style-type: none"><li>Innledning</li><li>Øvelse / refleksjon</li></ul>		Avslutning av disse to dagene og veien videre
	Oppsummering av dagen	12:00	Lunsj
18:00	Slutt for dagen		
19:30	Middag		



# Kulturendring og endringsledelse

## Kulturendring gjennom innsikt og trening

Tiltak som trekker i samme retning og krever god kommunikasjon

Mål og visjon,  
historie-  
fortelling

Ønsket atferd  
for leder og  
medarbeider

Kultur for  
tilbake-  
melding og  
veiledning

Korreksjon,  
vanskelige  
samtaler

Rutiner for  
oppfølging av  
varsler

Prosess for  
avvikling



En kultur favner dypt og vidt

Synlige tegn og ting

Mål, strategier, planverk

Normer og verdier

## Definisjon på kultur

---

*Et mønster av delte antagelser som en gruppe har tilegnet seg mens den løste sine utfordringer med ekstern tilpasning og intern integrering som har vist seg vellykket nok til å bli oppfattet som gyldig og derfor blir lært til nye medlemmer som den korrekte måten å oppfatte, tenke og føle i relasjon til lignende utfordringer*

Psykologiprofessor Edgar Schein

Eller:

Sånn vi gjør det her hos oss!



# Kulturens funksjon

Å skape intern enhet



Å håndtere krav fra omverdenen



VISSA  
BEVISSTE LEDERE



# Hvordan har kravene endret seg?

For å skape integritet og verdighet?



Fra omverdenen og potensielle sjøfolk



VISSA  
BEVISSTE LEDERE

# Å håndtere krav fra omverdenen

---

Hva: Visjon, mål og strategi

Hvordan: Strukturer, rutiner og prosesser

Sjekke om vi lykkes: Måle, avdekke avvik og korrigere

# Å skape enhet

---

Felles begreper

Skape identitet; hvem er innenfor og utenfor?

Hvem bestemmer og hvordan er vi mot hverandre?

Hvem får belønning og status



# Motstand mot endring

---

*Frykt for å tape status og posisjon*

*Frykt for å føle seg dum mens man lærer*

*Frykt for å miste sin identitet i gruppa*

*Frykt for straff på grunn av inkompetanse*



# Vi bygger kultur gjennom ulike tiltak

Tiltak som trekker i samme retning og krever god kommunikasjon

Mål og visjon,  
historie-  
fortelling

Ønsket atferd  
for leder og  
medarbeider

Kultur for  
tilbake-  
melding og  
veiledning

Korreksjon,  
vanskelige  
samtaler

Rutiner for  
oppfølging av  
varsler

Prosess for  
avvikling

# Hva assessorene kan bidra med

---

## 1. Generasjonsforskjeller og holdningsarbeid:

1. Sette seg inn i og forstå yngre generasjoner
2. Fremme god dialog og holdningsarbeid.
3. Fokus på holdninger i opplæring og retningsendringer.

## 2. Arbeidsmiljø og kommunikasjon:

1. Bidra til et positivt arbeidsmiljø.
2. God kommunikasjon og avklaringer.
3. Varslingsrutiner og tiltak mot mobbing/trakassering.

## 3. Kompetanseheving og opplæring:

1. Kompetanseheving og bevisstgjøring.
2. Implementering i Safety Management System (SMS).
3. Bedre tid til utsjekker/opplæring.
4. Assessorutsjekk i alle kategorier.
5. Bemanningsansvar og tilstrekkelig ambulerende pool.

## 4. Holdninger og lederskap:

1. Være en rollemodell og gi gode tilbakemeldinger.
2. Oppfordring til positiv omtale av bransjen.
3. Forventninger til stilling og etablering av standarder.
4. Tålmodighet og god kommunikasjonskultur.
5. Lederskapsansvar for å påvirke kultur ombord.

## 5. Struktur og hierarki:

1. Klarhet i ansvarsområder og alarminstruks.
2. Være tålmodig med den yngre generasjon og informere om at fartstid, erfaring og kompetansebygging skjer over tid.
3. Uklare linjer og behov for å unngå maktmishandling

# Tilbakemelding

Negativ  
tilbakemelding

Konstruktiv  
tilbakemelding

Anerkjennelse

Fremsnakking

Baksnakking



# Tilbakemeldingskultur

---

## 1. Hvordan vi gir hverandre tilbakemelding

- Gir vi det på en god måte?

## 2. Hvordan vi mottar tilbakemelding

- Åpenhet eller forsvar?

## 3. Hvordan vi etterspør tilbakemelding

- Når ber vi om det?

## 4. Hvordan vi bruker tilbakemelding vi får

- Til å lære og bli bedre?

Snakk med en ved siden av deg:

Hvordan er dette i vår næring i dag?  
Hvordan vil vi at det skal være?

*«Tilbakemelding er kjerneinformasjonen man trenger både eksternt, internt, som organisasjon, og enkeltindivid, for å lære og utvikle seg i takt med omverdenens krav og forventninger.» (Peter Senge, 1990)*



# Framsnakking - øvelse

## Individuelt:

- 2 min – Finn frem til et eksempel på noe dere gjør i din organisasjon som du mener bidrar til et positivt arbeidsmiljø

**Innad i gruppen:** Snakk sammen to og to, finn en person fra en annen organisasjon innad i gruppen

- 4 min – Fortell valgt eksempel til hverandre. Lytt og noter stikkord slik at du kan gjenfortelle til gruppen

## I Gruppen, stå i sirkel:

- 1 min hver – Fremsnakk den andre gjennom å gjenfortelle til gruppen kort hva du har hørt
- Debrief i gruppen:
  1. Hvordan oppleves dette?
  2. Hvordan kan vi få mer framsnakking og anerkjennelse i hverdagen?
  3. Hva er gevinsten av dette, hva kan vi oppnå?

**Debrief i plenum – fra hver gruppe**

# Hvordan vi gir hverandre tilbakemelding

Hvordan gjøre det på en god måte?



# Hvordan vi gir hverandre tilbakemelding

Opplive  
Forstå

Observere  
Velge  
Bevisst intensjon

Ditt budskap:

Atferd



Konsekvens

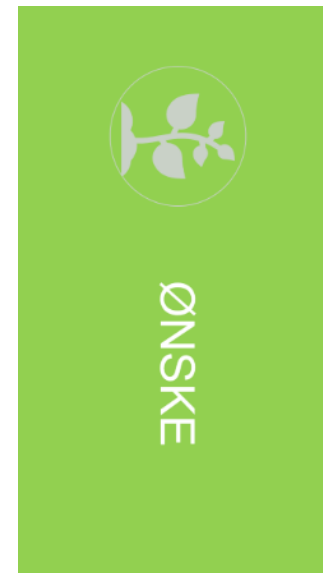
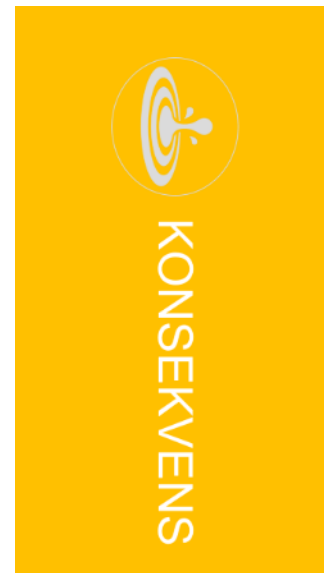


Ønske



- Tid
- Sted
- Anledning
- Personer tilstede
- Situasjonen og konteksten

# Treningscase – grupper på 4



Trening: 5 min hver

- Hver deltaker trener på å gi en tilbakemelding, konstruktiv kritikk eller ros/anerkjennelse
- Velg et case
- En deltaker er mottaker. De andre er observatører og evaluerer om du bruker modellen
- Gjennomfør en tilbakemelding
- Gjør evaluering underveis og i etterkant
- Hvordan gikk det å følge trinnene
- Hvordan oppleves det å ta i mot?

# Caseforslag – Bruk 2 min til å tenke ut en relevant treningscase for deg

---

## 1. Tilbakemelding til en kollega

KK: En kollega som stadig «glemmer» å gjennomføre en viktig sikkerhetsrutine og heller tar en shortcut

A: En kollega rydder opp etter en annen kollega som har glemt noe

## 2. Tilbakemelding til en underordnet

KK: En underordnet er ikke interessert i å ta en litt kjedelig oppgave, og unngår den

A: En underordnet har hjulpet deg med noe, som er mer enn du kan forvente

## 3. Tilbakemelding til en leder

KK: En leder har nettopp vært unødvendig irritabel mot en ung medarbeider

A: En leder har håndtert en krevende hendelse på en god måte

Form din case slik at den passer til din situasjon.

NB! Husk å gjøre caset anonymt slik at det ikke kan identifiseres av gruppen

# Hvordan vi gir hverandre tilbakemelding

Hvordan kan dette bidra til å redusere mobbing og trakassering?

# INTENSJON

VISSA  
BEVISSTE LEDERE

# ATFERD

VISSA  
BEVISSTE LEDERE

# KONSEKVENNS

VISSA  
BEVISSTE LEDERE



# ØNSKE

VISSA  
BEVISSTE LEDERE

# Litt mer kommunikasjon

---

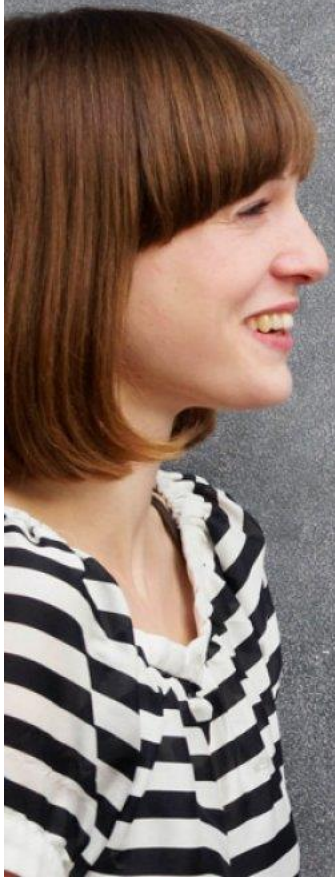
- Om å BE OM tilbakemelding
- Nysgjerrighet
- Si unnskyld

Handler om å ta den andres perspektiv  
Krever vilje og evne



# Å BE OM tilbakemelding

Var det noe  
jeg sa du  
opplevde  
vanskelig?





# Når vi ber om tilbakemelding

---

- Vi havner ikke automatisk i forsvar!
- Vi er mer forberedt på at noe kommer
- Du gir den andre mulighet til å ta opp noe



Mange organisasjoner har satt tilbakemeldinger i system.  
Eks.: Riodokumentaren, PIXAR og andre tek-selskaper, Schibsted

# Nysgjerrighet – mer enn en kilde til informasjon



En måte å koble seg på andre!

VISSA  
BEVISSTE LEDERE

# Nysgjerrighet – hvordan?

Ydmykhet – «Jeg vet ikke»

Fortell meg mer!

Se hele mennesket



VISSA  
BEVISSTE LEDERE

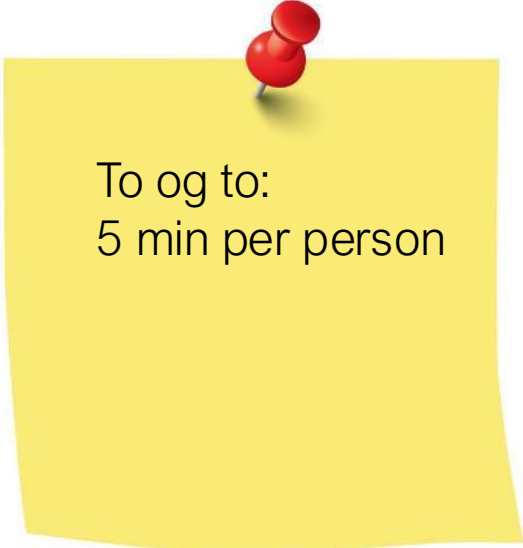
# Vis nysgjerrighet ved å

---

1. Still tre spørsmål som går utenfor personens jobbrolle

- 1) Hva likte du å gjøre som liten?
- 2) Hva slags musikk liker du?
- 3) Hva ville du gjort hvis du vant 50 mill.?

2. Still et til to oppfølgingsspørsmål til hvert av svarene



To og to:  
5 min per person



# Kunsten å si unnskyld





«Dersom du føler deg urettferdig  
behandlet, så beklager jeg det sterkt»



# Oppskrift

1. Innrøm at du tok feil, og si at du er lei deg
2. Vis at du forstår effekten det hadde på personen
3. Fortell personen hva du vil gjøre annerledes fremover, så det ikke skjer igjen





# Gjør det selv!

1. Beskriv en situasjon (tenkt eller reell) hvor du burde ha sagt unnskyld
2. Si unnskyld basert på en dårlig oppskrift:  
«Dersom du føler seg urettferdig behandlet, så beklager jeg det sterkt»
3. Si unnskyld på en god måte – se oppskrift
4. Diskuter forskjell i effekt

Bytt roller

## Oppskrift

1. Innrøm at du tok feil, og si at du er lei deg
2. Vis at du forstår effekten det hadde på personen
3. Fortell personen hva du vil gjøre annerledes fremover, så det ikke skjer igjen



# DAG 2

Morgenrefleksjon  
Hva ble viktig for deg i går?



# I gruppene

---

Del dere i to – **25 min**

- Hvordan kan eget rederi sette gode utviklingsmål og tiltak som kan forebygge mobbing og trakassering?
- Hva trenger dere av støtte fra NHO Sjøfart og fra Vissa/prosjektet?

Hjelpespørsmål/tema:

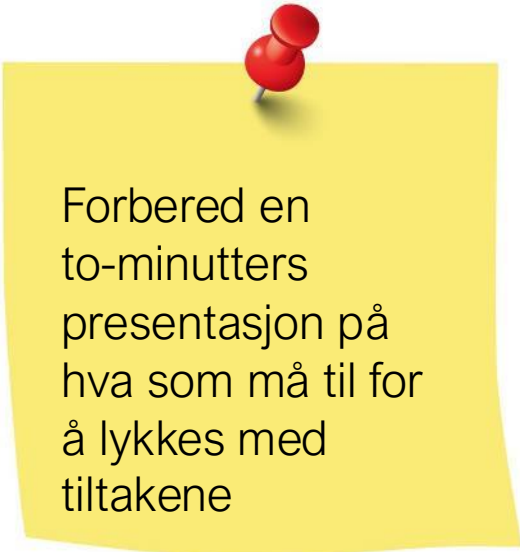
- Ta imot nyansatte og lærlinger?
- Måling av trivsel og arbeidsmiljø?
- Lederutvikling
- Kompetanseheving
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Oppfølging av ugrei atferd



# Arbeid i eget rederi

## Steg 1: Tiltak for å jobbe med mobbing og trakassering

Hva	Hvordan	Hvem	Når



Forbered en to-minutters presentasjon på hva som må til for å lykkes med tiltakene

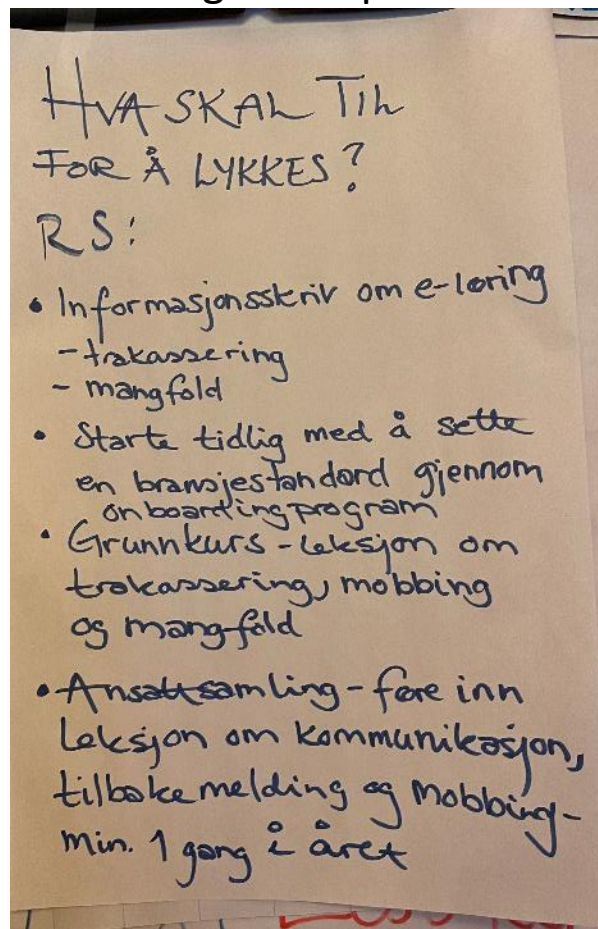
## Steg 2: Hvordan skal vi jobbe:

Hva og hvordan må vi jobbe for å lykkes i eget rederi - hjelpespørsmål

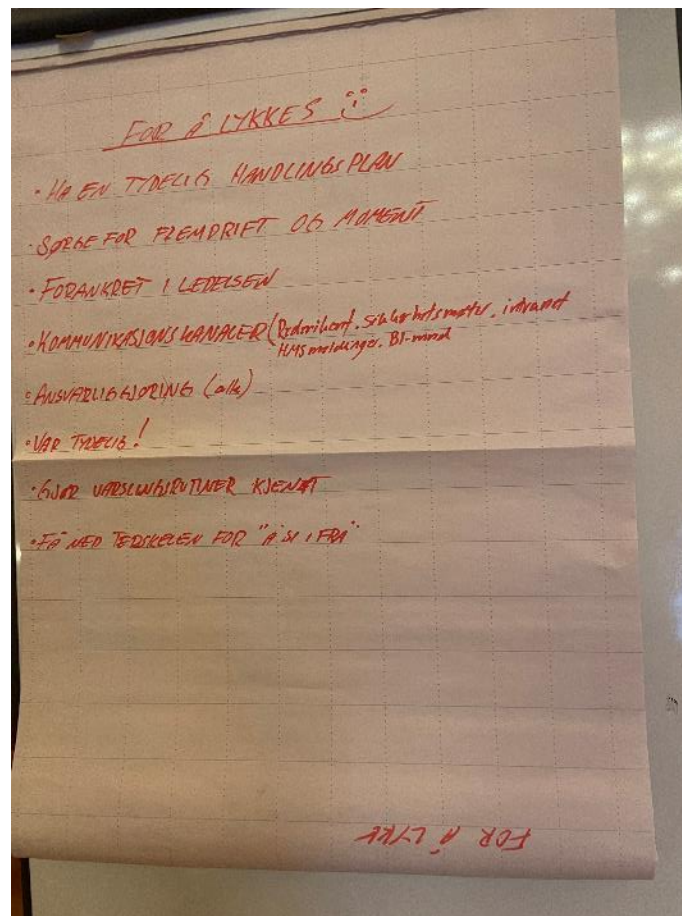
- Er dere klare til å ta ansvar for å jobbe med prosjektet i egen organisasjon?
- Hvordan kan og må vi organisere oss som gruppe?
- Hvordan skaffer dere mandatet dere trenger?
- Hvordan kan vi engasjere andre? Hvem trenger vi å engasjere?
- Hvem kan være vår kontaktperson?

# Innspill fra rederiene

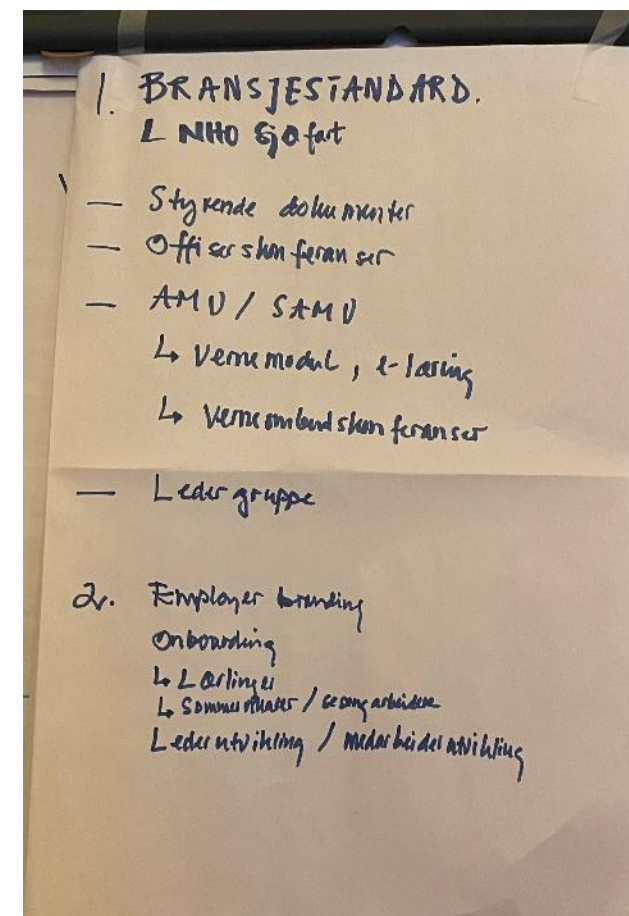
## Redningselskapet



## Bukser & Berging



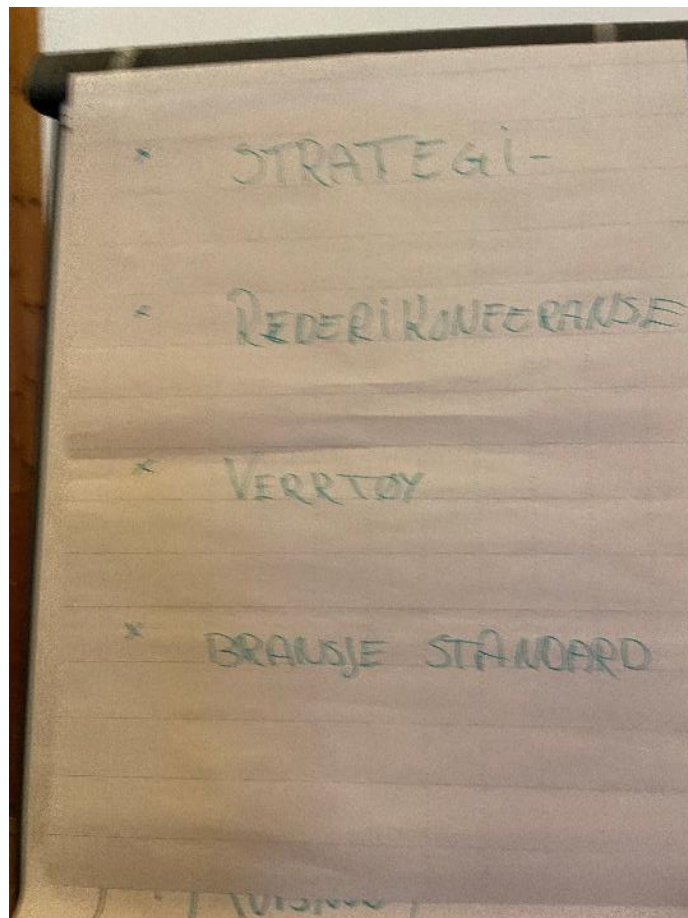
## Torghatten og Bastø Fosen



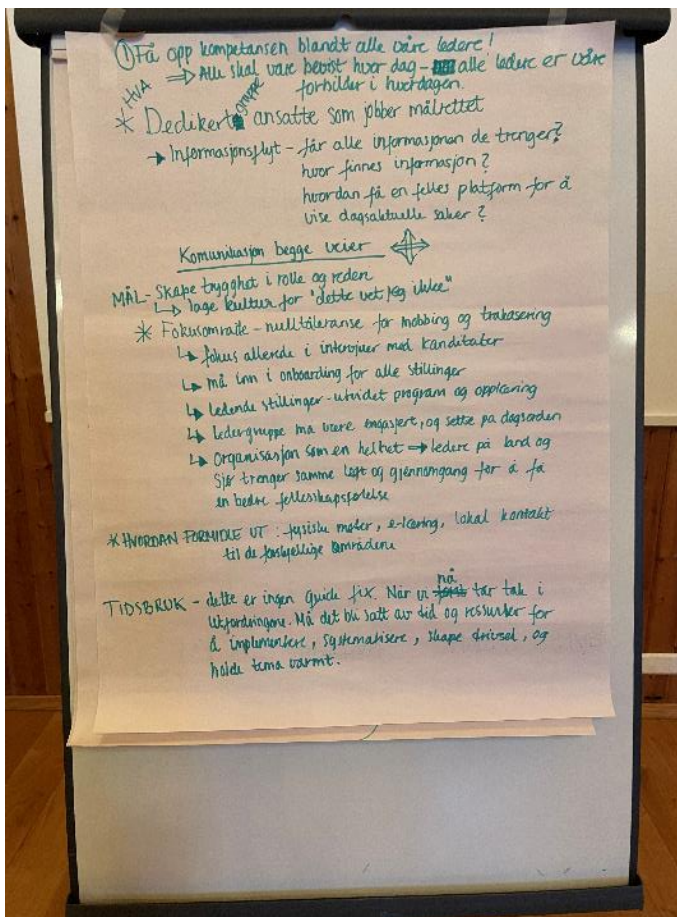


# Innspill fra rederiene

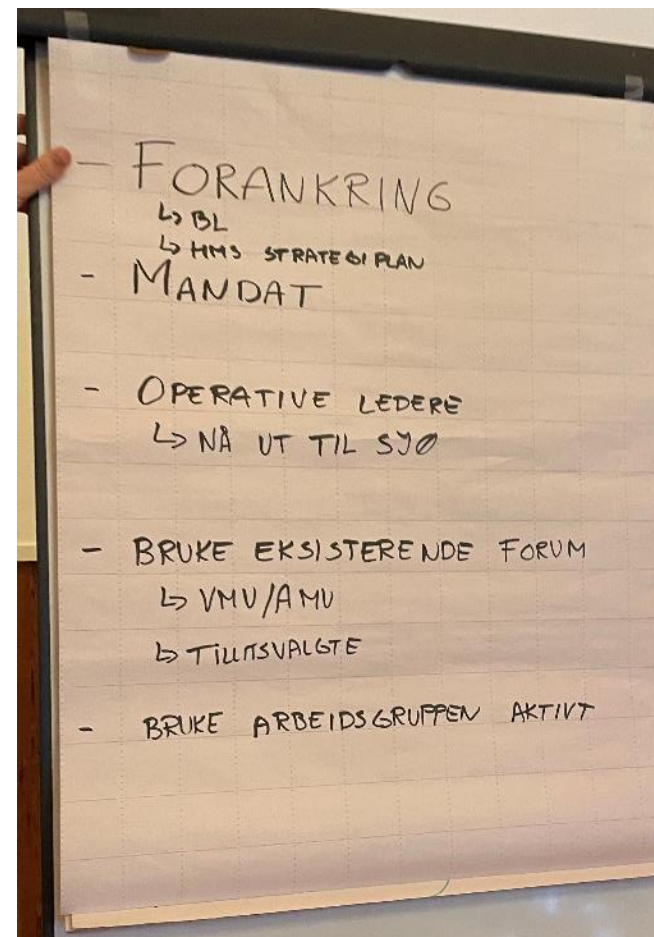
OSM, Gann, Østensjø og M/S Lofoten



Boreal



Fjord 1



# Innspill fra rederiene

## Norled

