





# Vågrätt

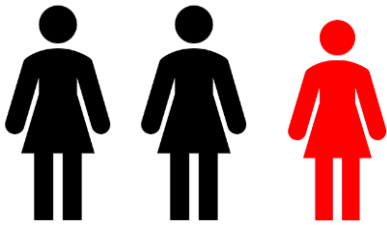
FÖR EN ARBETSMILJÖ I  
VÄRLDSKLASS





Re-cap

Var tredje kvinna har utsatts för trakasserier



Källa: Arbetsmiljöverket

Vad är arbetsgivarens ansvar?



Vad kan du som ledare göra?

- Ta tydlig ställning i frågan
- Tydlighet vad gäller arbetsfördelning, förväntningar och arbetssätt.
- Arbetsbelastningen
- Team-building och trygghet



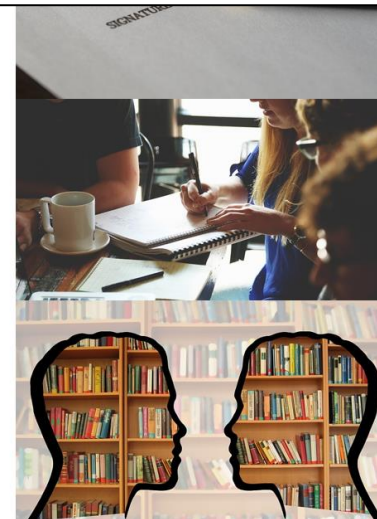
Medarbetare:

- Ta tydlig ställning i frågan
- Avvärja
- Möjliggörar/bekräftartekniker
  - Synliggörande
  - Respekterande
  - Informera
  - Dubbel belöning
  - Bekräfta rimliga normer



Prioriterade aktiviteter

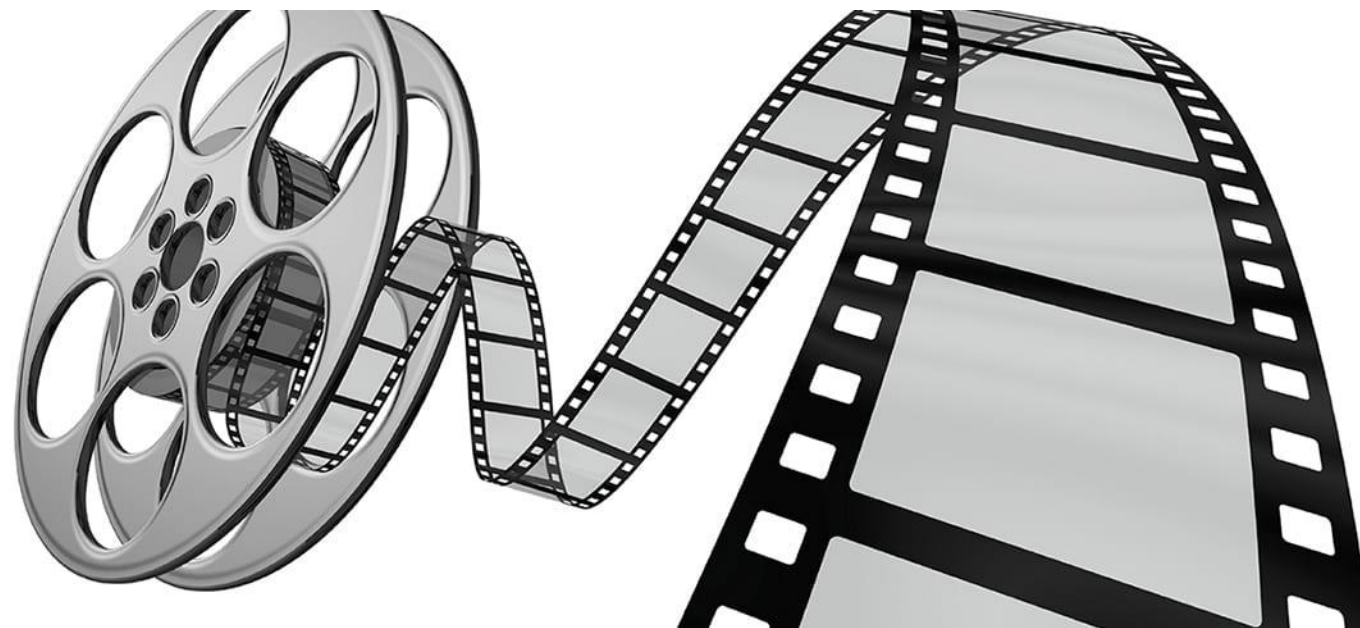
1. Avsiktsförklaring/branschpolicy
2. Öppna workshops
3. Samla in metoder och best practice
4. Inkludera kränkande särbehandling i basic safety-utbildningen



# Trailer

---

- Vilka är med i Vågrätt?
- Vad har hänt inom Vågrätt?
- Vad har hänt hos enskilda organisationer?
- Vad händer framöver?





# Vågrätt

**Mål:** En sjöfart med en arbetsmiljö i världsklass

**Syfte:** Förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön inom sjöfartsklustret

**Målgrupp:** Arbetet riktar sig till sjöfartsbranschen i Sverige.



# Deltagande organisationer

#LÄTTAANKAR

almeGa



CHALMERS



LINDHOLMENS  
**TEKNISKA**  
GYMNASIUM

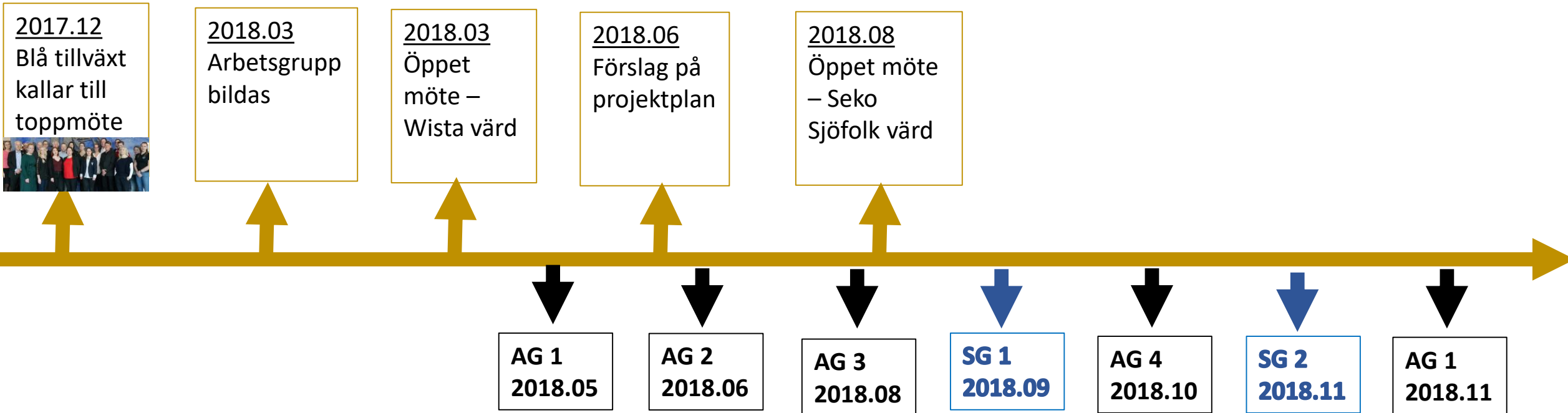
Linnéuniversitetet



VIKING LINE



# 2018





# 2019

**2019.02**  
Forskningsprojekt  
kring best  
practice startar



**2019.03**  
Öppet möte –  
Svensk Sjöfart  
värd



**2019.05**  
Avsiktsförklaring  
klar

**AVSIKTSFÖRKLARING**  
Avsiktsförklaring gällande den sociala arbetsmiljön inom sjöfartsklustret

**Vår:**  
En öppen och inkluderande arbetsmiljö.

**Varför:**  
Avsiktsförklaringen syftar till att stärka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön inom sjöfartsklustret och bidra till en ökad produktivitet och hälsa bland arbetsutövare.

**Var:**  
Sjöfartsklustret och dess verksamheter som arbetar med sjöfart, sjöfartens utövare och utövarens familjer.

**Varför är det viktigt:**  
• Öppna och inkluderande arbetsmiljöer stärker den sociala arbetsmiljön.  
• Öppna och inkluderande arbetsmiljöer stärker den organisatoriska arbetsmiljön.  
• Öppna och inkluderande arbetsmiljöer stärker den fysiska arbetsmiljön.  
• Öppna och inkluderande arbetsmiljöer stärker den psykiska arbetsmiljön.

**Ända i praktiken:**  
Arbetsmiljön ska vara öppen och inkluderande för alla som arbetar inom sjöfartsklustret. Detta innebär bland annat att alla ska ha möjlighet att påverka och bidra till den sociala arbetsmiljön.

**Äggsplan:**  
Följande åtgärder ska vidtas för att stärka den sociala arbetsmiljön inom sjöfartsklustret:  
• Öppna och inkluderande arbetsmiljöer.  
• Öppna och inkluderande arbetsmiljöer.  
• Öppna och inkluderande arbetsmiljöer.  
• Öppna och inkluderande arbetsmiljöer.

**Samtliga punkter är avsaknad av:**  
1. Genomföra utbildningar & kursar som syftar till att stärka den sociala arbetsmiljön.  
2. Genomföra utbildningar & kursar som syftar till att stärka den organisatoriska arbetsmiljön.  
3. Genomföra utbildningar & kursar som syftar till att stärka den fysiska arbetsmiljön.  
4. Genomföra utbildningar & kursar som syftar till att stärka den psykiska arbetsmiljön.

# Avsiktsförklaring



2019-05-15

## Avsiktsförklaring gällande den sociala arbetsmiljön inom sjöfartsklustret

### Vision

En sjöfart med en arbetsmiljö i världsklass.

### Syfte

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

### Mål

Sjöfartsklustret ska vara en arbetsplats där alla känner sig trygga, jämlika och välkomna.

Detta ska nås genom att:

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

### Andra policys/dokument

Avsiktsförklaringen är skriven med fokus på verksamheten inom sjöfartsklustret såväl ombord som på land. Dokumentet ersätter inte parternas egna policydokument utan ska ses som ett komplement.

### Åtgärdsplan

Enligt diskriminerings- och arbetsmiljölagen ska det i varje organisation finnas ett systematiskt arbetsmiljöarbete som bl.a innebär att den ska:

- Planeras och organiseras så att diskriminering och kränkande särbehandling inte förekommer.
- Ha rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler på missförhållande och utreda dessa skyndsamt.
- Ha en dokumenterad rutin för hantering av fall av diskriminering och kränkande särbehandling.

Samtliga parter ska utöver lagkraven i för deras verksamhet tillämpliga delar:

1. Genomföra utbildningar & kurser med syfte att skapa en god arbetsmiljö, samt en systematisk uppföljning av utbildningsinsatser.

2. Långsiktigt delta i det branschöverskridande arbetet som går under namnet Vågrätt. Fokus i arbetet bör ligga på långsiktiga, förebyggande åtgärder riktade mot arbetsplatsen och arbetsorganisationen.

3. Tydligt ta ställning för att social hållbarhet är en nyckel till framtida framgång.

4. Aktivt verka för att medarbetare och chefer samverkar inom branschen i frågor enligt syftet i avsiktsförklaringen.

5. Verka för att det bedrivs forskning och kunskapshöjande åtgärder inom syftet för avsiktsförklaringen.

6. Dela med sig av goda exempel och erfarenheter som bedrivits inom området till andra organisationer.

SAN (Sjöfartens arbetsmiljönämnd) är det primära forumet för att sprida goda exempel på arbetsmiljöarbete inom ramen för avsiktsförklaringen

Ted Bågfeldt  
Prefekt  
Sjöfartshögskolan,  
Linnéuniversitetet

Lars Andersson  
Vice VD  
Sjöfartens  
Arbetsgivarförbund

Rikard Engström  
VD  
Svensk Sjöfart

Maria Knutson Wedel  
Vicerektor för  
grundutbildningen  
Chalmers tekniska högskola

Gunnar Ljunberg  
Sjö- och luftfartsdirektör  
Transportstyrelsen

Louise Falk  
Ordförande  
Lambda studentförening

Mikael Huss  
VD  
Sjöbefälsföreningen

Stefan Koskinen  
Förbundsdirektör  
Almega

Henrik Börjesson  
T.f. VD  
Skärgårdsredarna

Kenny Reinhold  
Ordförande  
Seko Sjöfolk

Linda Swensson  
Administratör  
#Lättankar

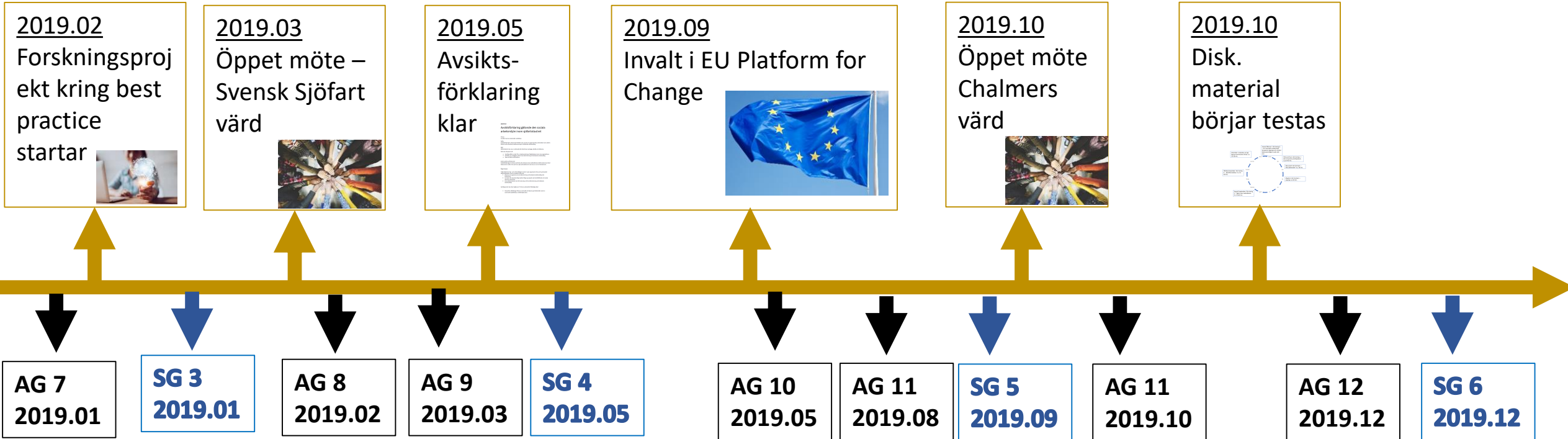
Katarina Noren  
generaldirektör  
Sjöfartsverket

Karolina Kjellgren  
Ordförande  
Wista Sweden

Marcus Risberg  
Ordförande  
Passagerarrederiernas  
Förening

Rickard Pålsson  
Ordförande Sjösektionen  
Chalmers Studentkår

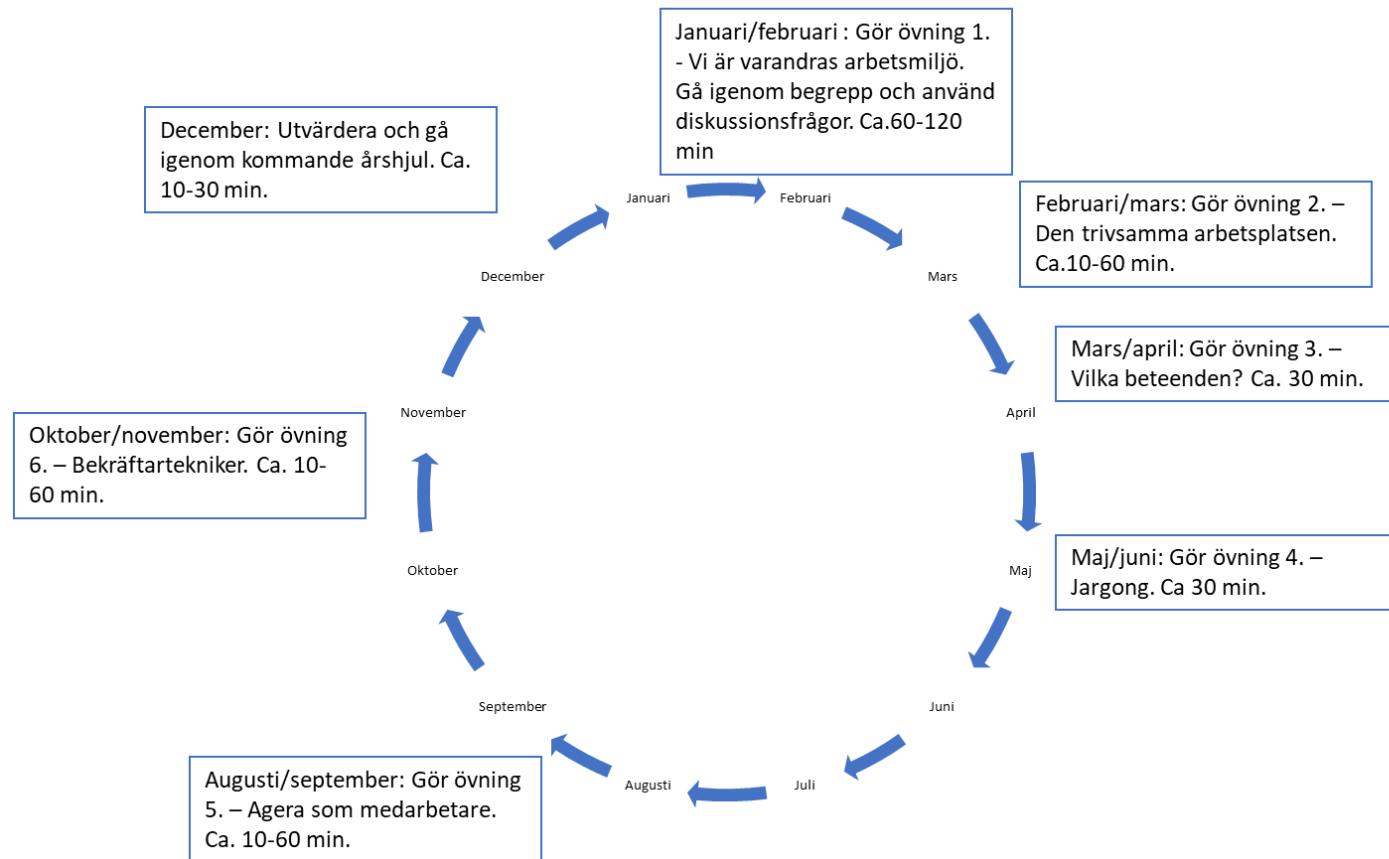
# 2019



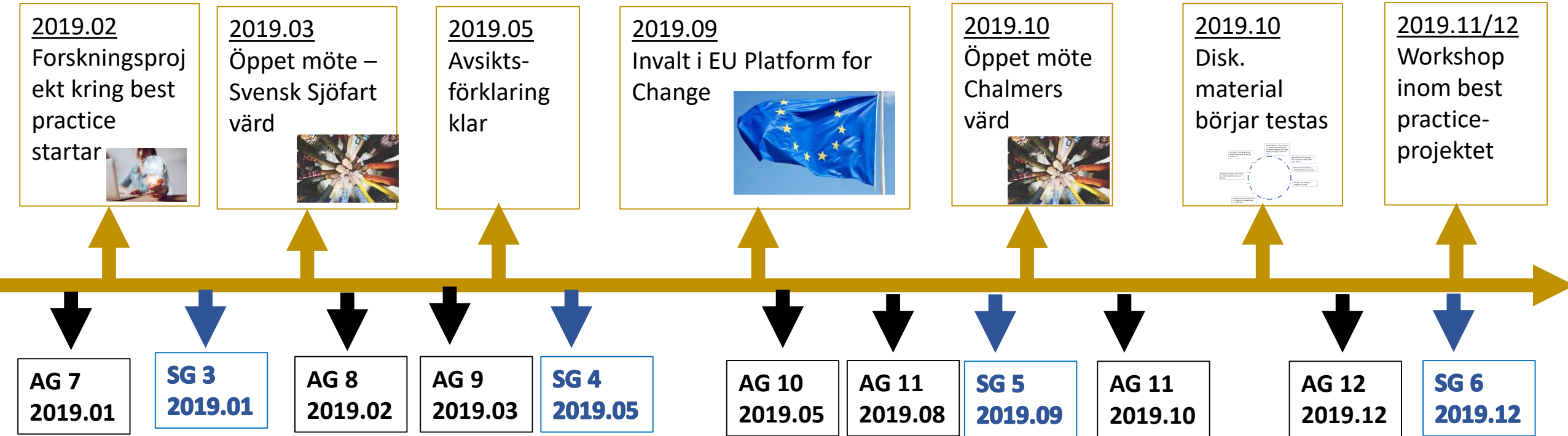


Öva, öva, öva...

# Diskussionsmaterial - Årshjul



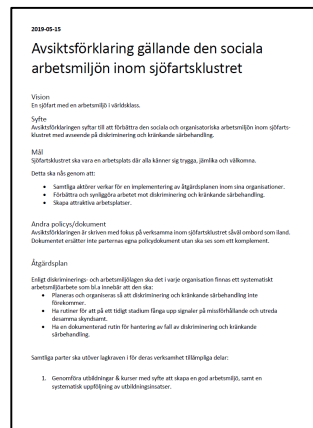
# 2019



# Aktiviteter

1. Avsiktsförklaring/branschpolicy (samtliga)
2. Öppna workshops (samtliga, hittills: Wista, Seko Sjöfolk, Svensk Sjöfart, Chalmers, Stena)
3. Samla in metoder och best practice (Linnéuniversitetet)
4. Inkludera kränkande särbehandling i basic safety-utbildningen (Chalmers/Linnéuniversitetet)
5. Dela utmaningar/lösningar (samtliga)
6. Samarbeta med branschtidningar (samtliga)
7. Bidra till kunskap på internationella och nationella workshops och möten (samtliga - Bryssel, Danmark, Norge, Gilla-Jobbet)
8. Diskussionsmaterial (Svensk Sjöfart)
9. Nyckeltal/KPI:er (samtliga)
10. Informationsmaterial – analogt och digitalt (Sjöfartsverket och Svensk Sjöfart)
11. Hemsida (Seko Sjöfolk)
12. Forskningsprojekt: RE<sup>♀</sup>DO (Sjöfartsverket)
13. Forskningsprojekt: Drivkrafter för kompetensförsörjning i en socialt hållbar sjöfart” (Linnéuniversitetet)

## Gemensam syn inom branschen



- Avsiktsförklaring
- Öppna möten
- Dela utmaningar/lösningar
- Nyckeltal/KPI:er

## Informations-spridning om Vågrätt

- Internationella och nationella möten
- Informationsmaterial – analogt och digitalt
- Hemsida
- Nyhetsbrev



## Ny kunskap - forskning

- Metoder och best practice
- REDO
- Drivkrafter för kompetensförsörjning i en socialt hållbar sjöfart
- Nyckeltal/KPI:er



## Kunskapshöjning för sjöfartsbranschen

- Basic safety
- Diskussionsmaterial
- Branschtidningar



# 2020 - framåt

2020.02  
Kick-off för  
forsknings-  
projektet  
REDO 

2020.01  
Lärare testar  
trakasseri-  
utbildning för  
basic safety


2020.04  
Elever testar  
trakasseri-  
utbildning för  
basic safety

2020.04  
Öppet  
möte –  
Stena värd 



**AG 13**  
**2020.02**

**SG 7**  
**2020.04**



**Välkommen till Vågrätts öppna  
möte 28 april i Göteborg  
Värd: Stena Line**

# 2020 - framåt

2020.02  
Kick-off för  
forsknings-  
projektet  
RE<sup>♀</sup>DO



2020.01  
Lärare testar  
trakasseri-  
utbildning för  
basic safety

2020.04  
Elever testar  
trakasseri-  
utbildning för  
basic safety

2020.04  
Öppet  
möte –  
Stena värd



2020.10  
Öppet möte  
– Sjöfarts-  
verket värd



2021.03  
Öppet möte –  
Skärgårds-  
redarna värd



**AG 13**  
**2020.02**

**SG 7**  
**2020.04**

Utmaningar =  
Förändring –  
tar tid

---



Utmaningar =  
Från projekt till  
en del av  
vardagen

---

**make  
kindness  
the norm.®** 

# Utmaning - Nå ut

---






1. Ställ dig upp
2. Skaka hand med personen bredvid
- 3. Ställ följande fråga till personen bredvid dig:  
- Hur når vi ut till dig och din arbetsplats?**
4. Skriv minst ett svar på menti.com,  
använd kod: 19 06 32

# Aktiviteter

1. Avsiktsförklaring/branschpolicy (samtliga)
2. Öppna workshops (samtliga, hittills: Wista, Seko Sjöfolk, Svensk Sjöfart, Chalmers, Stena)
3. Samla in metoder och best practice (Linnéuniversitetet)
4. Inkludera kränkande särbehandling i basic safety-utbildningen (Chalmers/Linnéuniversitetet)
5. Dela utmaningar/lösningar (samtliga)
6. Samarbeta med branschtidningar (samtliga)
7. Bidra till kunskap på internationella och nationella workshops och möten (samtliga - Bryssel, Danmark, Norge, Gilla-Jobbet)
8. Diskussionsmaterial (Svensk Sjöfart)
9. Nyckeltal/KPI:er (samtliga)
10. Informationsmaterial – analogt och digitalt (Sjöfartsverket och Svensk Sjöfart)
11. Hemsida (Seko Sjöfolk)
12. Forskningsprojekt: REDO (Sjöfartsverket)
13. Forskningsprojekt: Drivkrafter för kompetensförsörjning i en socialt hållbar sjöfart” (Linnéuniversitetet)





Vad händer inom  
respektive organisation?

# Deltagande organisationer

#LÄTTAANKAR

almeGa



CHALMERS



LINDHOLMENS  
**TEKNISKA**  
GYMNASIUM

Linnéuniversitetet



VIKING LINE



# Arrangerat medlemsdagar/utbildningsdag

ALMEGA



CHALMERS



Linnéuniversitetet 



# Informationsspridning/ anpassat informationsmaterial



# Nätverk



# Övrigt



**CHALMERS**

Inrapporteringsprojekt: Trygg på Chalmers



Rapport – Sjömannens arbets- och levnadsvillkor

#LÄTTAANKAR

- Media
- Samlar sjöfartsbranschens #metoo-uppror
- samordningsgrupp alla #metoo-initiativ



**3 av 10 chefer ska vara kvinnor  
2022**

Lagom till den internationella kvinnodagen berättar Stena Line att rederiet ökar sitt fokus på jämställdhet och inkludering.



Stående punkt på skyddskommittémöten

# Möjligheter

## Vinster för medarbetare

- Bättre trivsel – bättre prestation
- Friskare – fysiskt och psykiskt
- Mindre sjukfrånvaro – bättre ekonomi
- Engagerade
- Arbetsresultat
- Färre olyckor

## Vinster för organisationer/chefer

- Minskad sjukfrånvaro
  - Färre som slutar
  - Högre engagemang – bättre prestation
  - Verksamhetsutveckling/innovation
  - Varumärke
  - Kompetensförsörjning & rekrytering
  - Ökad säkerhet
- = Ekonomisk och social hållbarhet



# Vågrätt

FÖR EN ARBETSMILJÖ I  
VÄRLDSKLASS





# Resurslänkar

<http://www.sweship.se/fokusomraden/aktuella-projekt/en-sjofartssektor-for-alla-vagratt/>

<https://www.sjofolk.se/nyheter/2019/ny-handbok-om-diskriminering/>

[www.ledarna.se](http://www.ledarna.se)

[www.arbetsmiljoverket.se](http://www.arbetsmiljoverket.se)

[www.prevent.se/sexuella-trakasserier/nastasteg/forebyggande-arbete/](http://www.prevent.se/sexuella-trakasserier/nastasteg/forebyggande-arbete/)

[www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/sexuell-a-trakasserier-mellan-star-du-broschyr.pdf](http://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrer/sexuell-a-trakasserier-mellan-star-du-broschyr.pdf)

[www.do.se/aktivaatgarder](http://www.do.se/aktivaatgarder)