

RE^{♂♀}DO

Recruitment Equality & Diversity opportunities



Innehåll

Sammanfattning	4
Summary	5
1. Behovet av en jämställd sjöfart	6
2. Drivkrafter och hinder	8
3. Kvinnor till sjöss - erfarenheter genom yrkeslivet	14
4. Drivkrafter och utmaningar för att öka jämställdheten inom båtmanskåren	23
5. Vad kan vi lära oss av andra?	28
6. Slutsatser: Tre hörnstenar för en jämlik arbetsmiljö	33



Den här rapporten har producerats inom forskningsprojektet "Rekrytering till sjöfarten – måste sjömän vara män?" (diarienummer TRV2019/96491), som är ett samarbete mellan Sjöfartsverket och RISE initierat av sjöfartens branschsamarbetet Vågrätt, med syftet att identifiera och analysera hinder för rekrytering av kvinnor till sjöfartsbranschen samt att utveckla lösningar för diversifiering och utökning av rekryteringsbasen. Projektet är finansierat av Trafikverket genom FOI- portfölj sjöfart och har löpt från januari 2020 till april 2021.

Stena Line och Furetank har ingått i referensgruppen under delar av projektiden. En rådgivande grupp av forskare och industriexperter har också varit av stor vikt för projektet, bestående av Carolina Kihlström från Svensk Sjöfart, Anne Windfeldt Trolle från Danish shipping, Dennis Nyström från organisationen MÅN, Hanna Sivervik från Siemens, Line Andersen på Maritime Bergen, Lars Höglund från Furetank, Fran Collins från Red Funnel, och Maria Johansson från Sveriges lantbruksuniversitet.

Vi är tacksamma till alla som deltog i våra fokusgrupper, särskilt de sju kvinnliga båtmännen på sjöfartsverket Angelica Falk, Rosita Kjellberg, Anna Erman, Camilla Kjellberg, Camilla Södergren, Emma Lampinen och Evelina Standar.

Vi vill uppriktigt tacka alla kvinnor som deltog i projektet genom att dela sina värdefulla berättelser med oss.

Sammanfattning

När #metoo-rörelsen svepte över världen startade kvinnor i sjöfarten i Sverige ett eget upprop som lyfte ett stort antal frågor rörande den sociala arbetsmiljön ombord, detta blev under 2018 startskottet för initiativet Vågrätt.

Vågrätt är ett samarbete mellan branschföreningar/arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, akademi, myndigheter, studentföreningar och ideella organisationer inom den svenska sjöfartssektorn med målet att skapa en sjöfartssektor med arbetsmiljö i världsklass, med en nollvision om trakasserier och diskriminering för alla som arbetar inom sjöfartssektorn i Sverige.

Med grund i detta startades forskningsprojektet REDO (Recruitment Equality & Diversity Opportunities) i januari 2020 som ett samarbetsprojekt mellan RISE Research Institutes of Sweden och Sjöfartsverket med en vision att förbättra den sociala arbetsmiljön ur ett jämställdhetsperspektiv.

Syftet med REDO är att skapa en trygg och inkluderande sjöfartsindustri där fler kvinnor ska vilja söka jobb till sjöss, samt känna sig motiverade och inspirerade att stanna kvar. Detta är ett förhållningssätt som behöver omfatta alla, från högsta ledningen till varje medarbetare.

I detta projekt har vi använt Design Thinking som den övergripande, användarcentrerade problemformuleringen och lösningsmetoden. För att identifiera drivkrafter och hinder för ökad mångfald och rekrytering av fler kvinnor inom sjöfarten har vi genomfört undersökningar, intervjuer och workshops med kvinnor som arbetar eller har arbetat i sjöfartsbranschen i olika roller. En benchmarkstudie av andra mansdominerade branscher och deras mångfaldsstrategier genom marknadsföring och kommunikation, mentorskap och nätverksinitiativ, samt förändring av befintliga normer och arbetskulturer, har gett inspiration till hur sjöfartsnäringen kan hantera jämlikhet och mångfald för att förbättra den sociala arbetsmiljön ombord.

Denna rapport avser att sammanfatta de resultat och insikter som genererats genom detta projekt och att ge rekommendationer för hur sjöfartsnäringen kan fortsätta att främja mångfald genom att erbjuda en social arbetsmiljö som är byggd på tre hörnstenar av trygghet, inkludering och motivation.

Mer detaljerad dokumentation av resultat från olika genomförda studier kompletterar denna rapport som fyra bilagor.

Summary

When the #metoo movement became viral in the world, women in shipping in Sweden started their own appeal that raised a large number of issues concerning the social work environment on board which became the starting point for the initiative Fair Winds in 2018.

Fair Winds is a collaboration between industry association/ employers' organisation, trade unions, academia, authorities, student associations and non-profit organisations in the Swedish shipping sector with an objective to create a shipping sector with world class work environment with a zero vision of harassment and discrimination for everyone working in the shipping sector in Sweden.

Supported by the Fair Winds, research project REDO (Recruitment Equality & Diversity Opportunities) started in January 2020 in a collaboration between RISE Research Institutes of Sweden and the Swedish Maritime Administration with a vision to improve the social work environment from a gender equality perspective. The purpose of REDO is to create a safe and inclusive shipping industry where more women will want to apply for jobs at sea, and feel motivated and inspired to stay. It is an approach that needs to include everyone, from top management to every employee.

In this project, we have applied 'Design Thinking' as the overarching, user-centered problem formulation and solving approach. To identify driving forces and obstacles for increasing diversity and recruitment of more women in the shipping industry, we have conducted surveys, interviews, and workshops with women that are currently or have previously worked in the shipping industry at different roles. A benchmark study of other male-dominated industries and their diversity strategies through marketing and communication, mentorship and networks, and challenging existing norms and work cultures has provided inspiration for how the shipping industry can address equality and diversity to improve the social work environment.

This report intends to summarize the results and insights generated through the course of this project and to offer recommendations for how the shipping industry can continue to promote diversity by offering a social work environment which is built on three cornerstones of safety, inclusion, and motivation. More detailed documentations of results from the different studies conducted are supplemented to this report as four appendices.

1. Behovet av en jämställd sjöfart

Transportbranschen domineras av män och inom sjöfarten utgör kvinnor som arbetar ombord på fartyg globalt sett endast några få procent. I Norden är andelen större, men kvinnor är fortfarande i minoritet. Det svenska sjömansregistret omfattar närmare 11 000 sjömän, varav drygt 3000 är kvinnor. Av dessa arbetar en stor majoritet inom intendentur, d.v.s. inom handels- och servicefunktioner. Sedan flera år pågår ett arbete för att få fler kvinnor att söka sig till sjöfartsnäringen. Trots det ser vi att det är långt kvar till en numerär jämställdhet (40%-60%) för ombordanställda och i dagsläget lockar de maritima landjobben fler kvinnor. För att säkra kompetensförsörjningen och utveckla verksamheten genom att få in en mångfald av perspektiv behövs en förändring. Tidigare studier har undersökt förutsättningarna att locka fler kvinnor till sjöfarten och med jämna mellanrum satsas det stort på marknadsföring. Numera vänder man sig medvetet till unga kvinnor. Samtidigt lyfts problem med arbetsmiljön ombord, något som inte bara drabbar kvinnor utan även män.

Projektet 'Rekrytering till sjöfarten – måste sjömän vara män?' (också refererat till som REDO – Recruitment Equality and Diversity Opportunities) påbörjades i ett samarbete mellan Sjöfartsverket och RISE, med syftet att identifiera och analysera hinder för rekrytering av kvinnor till sjöfartsbranschen samt att utveckla lösningar för diversifiering och utökning av rekryteringsbasen. Projektet finansierades av Trafikverket (diarienummer TRV2019/96491) genom FOI-portfölj sjöfart och genomfördes mellan januari 2020 och april 2021.

Projektet föreslår en "top-down och bottom-up"-metod för att jämföra skillnader och likheter mellan vision och praktiska steg utifrån den nuvarande situationen. Vi använder metoden 'Design thinking' för att fokusera på problemområdets hinder och möjligheter. 'Design thinking' är en användarcentrerad ansats för problemlösning och innovation och kännetecknas av fem teman :

1. Användarfokus - djup användarförståelse och samskapande är helt centralt.
2. Utforska och våga ifrågasätta problem innan man går in på problemlösning.
3. Användning av visuella metoder och mock-ups för att kommunicera, utveckla och konkretisera idéer.
4. En prototyperingsansats där man jobbar i korta iterationer och experiment med användare.
5. Ett fokus på mångfald, både när det gäller deltagare och perspektiv under hela processen.

Vi började med att utforska problemet med en kvalitativ ansats genom intervjuer med 25 kvinnor som jobbar till sjöss samt en enkätundersökning av

drivkrafter och hinder för rekrytering av kvinnor i sjöfartsbranschen. För att utveckla lösningar tillsammans med de som äger problemen jobbade vi med en fokusgrupp bestående av sju kvinnliga båtmän i intervjuer och workshoppar. På så sätt kunde vi identifiera mer om befintliga och outtalade behov, och identifiera och definiera de egentliga problem man vill försöka lösa: ”problemet bakom problemet”.

Den andra fasen i processen består av att formulera ”lösningsutrymmet” där vi genom ett antal benchmarkstudier av andra mansdominerade branscher har identifierat strategier och lösningar för alternativa framtida scenarier för rekrytering av kvinnor.

I följande kapitel presenteras resultat från ovanstående studier som har genomförts under REDO-projektet. Den här rapporten kan läsas som ett nedslag i olika aspekter av vad en hållbar social arbetsmiljö skulle kunna innebära, så att fler kvinnor ska vilja söka jobb till sjöss, samt känna sig motiverade och inspirerade att stanna kvar.

Kapitel 2 beskriver drivkrafter och hinder för kvinnor inom sjöfart. Vi kommer att fokusera på resultatet från en enkätundersökning som vi gjorde där 348 kvinnor deltog och delade sina erfarenheter med att jobba till sjöss.

Kapitel 3 redovisar resultaten från de empiriska studierna, framför allt från intervjuer och fokusgruppsarbetet med kvinnor som jobbar till sjöss. Här kommer vi att jämföra förväntningar mellan yngre och äldre generationer, hur de har vuxit upp, deras upplevelser med universitetsvärlden och förväntningarna de hade av trygghet och jämställdhet, som tyvärr inte alltid matchar livet ombord och den verkliga psykosociala arbetsmiljön.

Kapitel 4 presenterar Båtman-rollen som ett ”use case” där vi har intervjuat och genomfört workshoppar med 7 kvinnliga båtmän. Fokus har legat på egenskaper, arbetsuppgifter, krav i praktiken, arbetsmiljö och kultur i olika stationer, samt livspusslet.

Kapitel 5 presenterar en analys av benchmarkstudier av bland annat tillverkningsindustrin, Försvarmakten, åkerinäringen, gruv- och skogsbruksföretagen, byggnadsindustrin, samt norsk och dansk sjöfart.

Slutligen ger **kapitel 6** en översikt av projektets slutsatser och implikationer för ett ramverk för en framtida trygg, inkluderande och motiverande social arbetsmiljö.

Andra rapporter, såsom bilagor med mer detaljerade beskrivningar av de fyra ovanstående delarna, finns att hitta på projektets hemsida (<https://www.ri.se/sv/vad-vi-gor/projekt/rekrytering-till-sjofarten-maste-sjoman-vara-man>)

Drivkrafter och hinder för kvinnor till sjöss

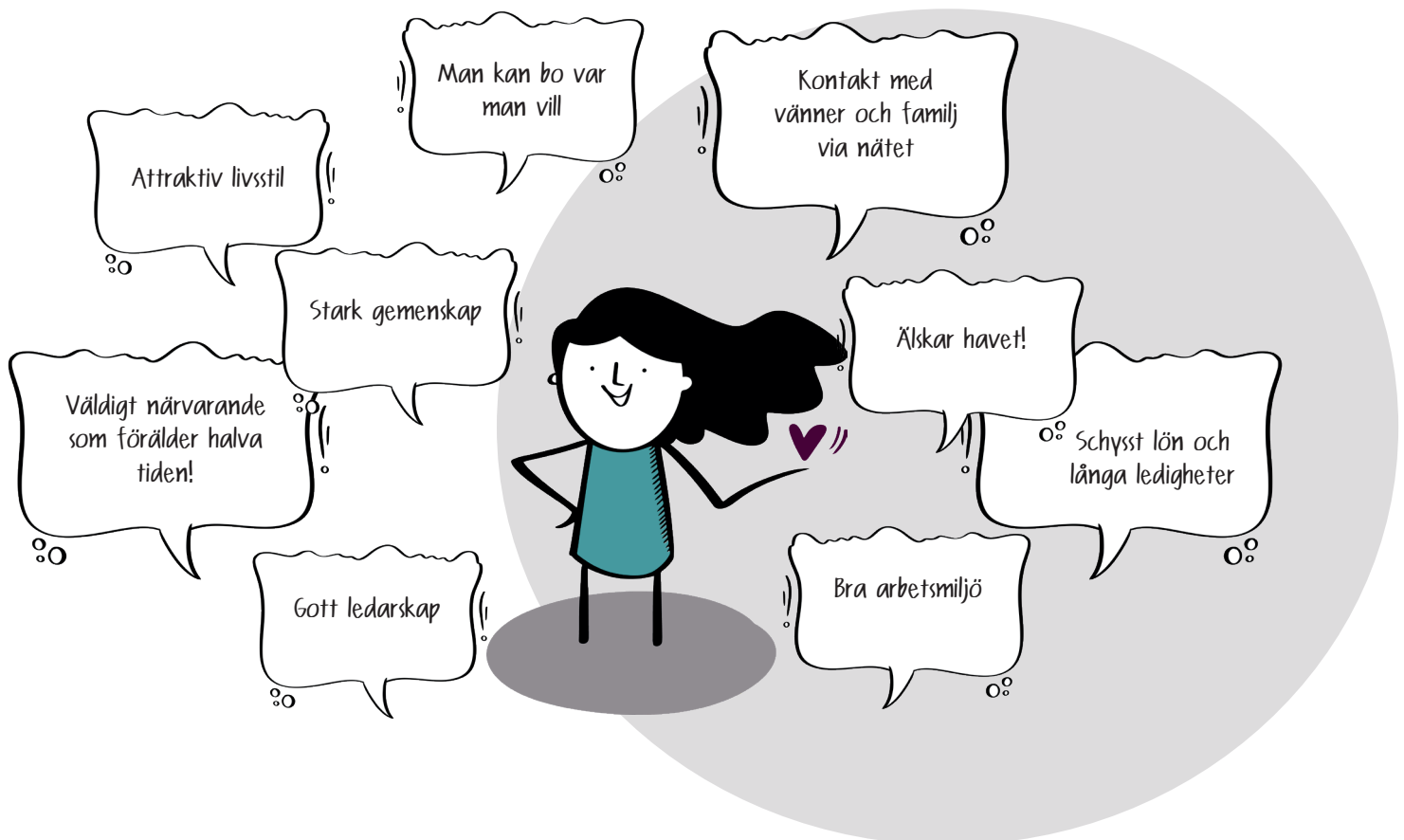


2. Drivkrafter och hinder för kvinnor till sjöss

Under våren 2020 genomfördes en enkätundersökning bland 348 kvinnor som arbetar eller har arbetat till sjöss. Syftet var att undersöka kvinnors upplevelse av drivkrafter och hinder för att arbeta ombord.

Undersökningen utgick ifrån fyra ”hållplatser” i en individs tidslinje; uppväxt, utbildning, arbete och familjeliv samt nuvarande lägesbild.

Vad vi fann är att bilden av sjölivet för en kvinna är ett mynt med två sidor och att det ofta är samma parametrar som styr om det är bra eller dåligt, till exempel hur ledarskapet ombord fungerar.



Uppväxt

Spelar det någon roll var man bor? Ja, i det här fallet verkar det vara ganska avgörande, för den som inte bor vid kusten och inte heller har någon närstående som arbetar inom sjöfart är branschen i det närmaste okänd. Resultatet av undersökningen bekräftar att många som börjar arbeta ombord har valt sjöfarten eftersom den fanns i närheten, som till exempel att börja som sommarvikarie på en färja. För de flesta unga i samhället så det är en anonym arbetsmarknad och hälften av de som börjar på en sjöfartsutbildning eller första jobbet ombord har ingen större kännedom om branschen. Många har kommit i kontakt med sjöfart genom sommarjobb eller genom att man ofta rest med någon färja. Det kan också ha varit genom fritidsverksamhet som segling eller att man var med i sjöscouterna. Geografin avgör vilka man kan rekrytera och närheten till havet spelar stor roll. Mer än två tredjedelar i vår undersökning har vuxit upp helt eller delvis vid kusten. Då är sjöfart en del av livsmiljön och många utvecklar en speciell relation till havet som påverkar yrkesvalet.

Är goda förebilder en drivkraft? Flera personer i undersökningen har inspirerats av andra kvinnor som på olika sätt gått sin egen väg och ser sjöfarten som ett spännande alternativ. De har medvetet gjort ett otraditionellt yrkesval, inspirerade av någon som jobbar till sjöss eller av kärlek till havet. Vi ser

att förebilder i större utsträckning spelar roll för dem inom

handelsflottan jämfört med färje- och kryssningstrafik

och att förebilder finns med både vad det gäller

yrkesval, personlig utveckling och den fort-

satta karriären. Nästa fråga blir då vad det

är för slags egenskaper dessa förebilder

har. Är det någon skillnad på manliga

och kvinnliga förebilder? Anledning-

en till att ha vissa personer som före-

bilder visar sig inte vara egenskaper

som förknippas med de stereotypa

könsrollerna, utan snarare tvärtom

– starka, handlingskraftiga kvinnor

och ödmjuka, inkännande män. Men

framförallt utgörs förebilderna av de

som inte gör skillnad på män och kvin-

nor, utan behandlar alla lika bra.



”Min förebild var min mamma som jobbade inom jordbruk. Var alltid imponerad av att hon inte brydde sig om att det mest var män på hennes arbetsplats.”

Utbildning

Det speciellt att jobba ombord på ett fartyg och vi var nyfikna på vad man fick med sig från utbildningen som förberedelse på den sociala miljön ombord på ett fartyg. 40 % tyckte inte att de fick med sig någonting särskilt kring detta medan 20 % beskriver praktiktiden som den viktigaste delen. Det var då man fick se hur det fungerade på riktigt. Hälften tycker att skolan stöttade bra inför och under praktiken, medan hälften anser att stödet var mindre bra eller rent av dålig. När vi jämför olika åldersgrupper är det fler yngre som har positiva upplevelser, varför vi antar att skolorna och SUI gjort ett arbete kring detta. Bland fritextsvaren som handlar om förberedelse på den sociala miljön finns många exempel på råd och varningar, allt ifrån att berätta om schema och arbetsfördelning till att kulturen är hård och att det kan förekomma sexuella trakasserier. Överlag ser vi flera exempel på hur man genom åren lagt ett stort ansvar på eleven att hantera situationer där andra beter sig illa. Det handlar om att inte sticka upp, utan ligga lågt och inte provocera, respektera olika tecken på den hierarkiska ordningen ombord och att inte ha sex med manliga kollegor. 80 % bedömer sin praktiktid som bra men svaren vittnar om att även en bra praktik kan ha dåliga inslag.

”Information om att man är isolerad kändes nästan lite skrämmande till en början, kan tycka att de borde ha tagit upp hur man blir som en familj ombord med, eftersom många står sina familjer nära.”

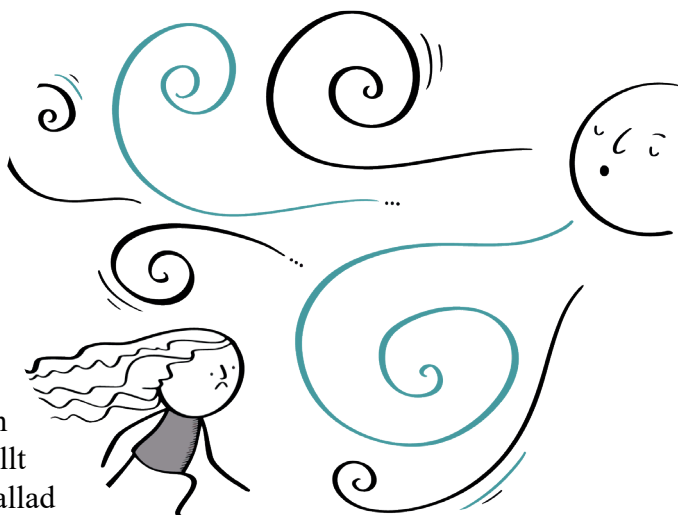
Arbete och familjeliv

Under utbildningstiden och när man sedan kommer ut i arbetslivet finns många positiva faktorer och goda anledningar till att stanna och trivas. Unga kvinnor i branschen får överlag ett bra bemötande ombord på första jobbet och upplever inga problem med att arbeta i en mansdominerad värld.

Studien visar exempel på flera starka drivkrafter, men också på att det finns hinder som måste bort för att sjöfarten ska bli mer jämställd. Väldigt mycket är kopplat till ledarskap och arbetsplatskultur, där flera beskriver att den sociala arbetsmiljön är avgörande.

Brist på introduktion i arbetsuppgifterna, en sexistisk jargong och öppet ogillande från kollegor är inte unikt för sjöfarten. Enligt Arbetsmiljöverket är det främst unga kvinnor (16-29 år) som drabbas och i denna åldersgrupp är det i snitt 10 % som utsätts. I vår undersökning är det 20 % som beskriver negativa erfarenheter av den här typen redan på första jobbet och det tyder på en överrepresentation jämfört med övriga arbetsmarknaden.

Till sjöss handlar det inte heller bara om den som är ung och ny. 77 % av de tillfrågade kvinnorna i enkäten uppgav att de under sitt arbetsliv i sjöfarten upplevt något eller flera av följande: blivit förminskad, trakasserad, hotad, känt sig tvungen att bevisa sig bättre än andra och bevittnat när någon annan blivit utsatt. Det kan vara allt ifrån att någon enstaka gång bli kallad "lilla gumman" till att långvarigt utsättas för både hot och våld. I kommentarer kan man utläsa att det är delvis normaliserat och att tystnads-kulturen är stark, endast hälften säger ifrån. De yngre är mer benägna att rapportera till rederiet, men få anmäler till facket.



Hur får man ihop familjelivet som förälder när man jobbar ombord? Frågan är lika aktuell för män som för kvinnor, men i den här undersökningen är det fokus på kvinnor och resultatet visar att de i stor utsträckning har valt att sluta jobba ombord när de får barn. Vad skulle kunna bidra till att fler som har ansvar för barn kan fortsätta jobba ombord? Anpassning av scheman och bra möjlighet att hålla kontakten med familjen under arbetsperioden lyfts fram. Även att få gå ner i arbetstid eller kanske byta till någon form av kombitjänst, där man delvis jobbar i land. Att förlänga behörigheten den tid man är gravid och föräldraledig är ytterligare ett förslag som skulle kunna underlätta att fortsätta som ombordanställd.

”Det är en ständig kamp att vara mamma och jobba till sjöss. Jag ser konstigt nog inte den kampen bland pappor. Jag har valt att jobba i skärgårdstrafik och hittat jobb där jag kan komma hem varje kväll. Utbudet är inte stort.”

Nuvarande lägesbild

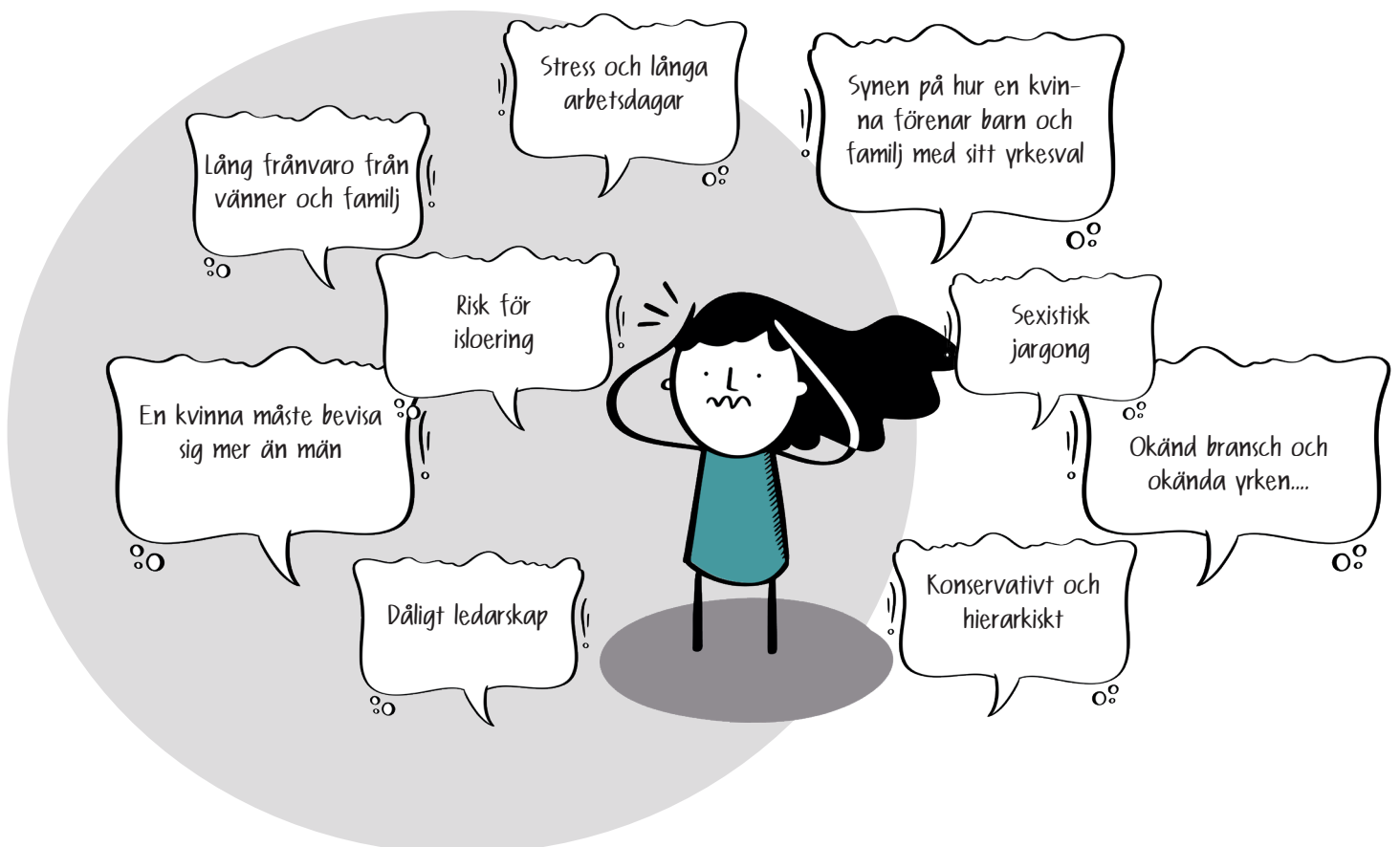
Av de 348 personer som svarade på enkäten är det 200 som har slutat arbeta ombord och de uppger flera olika skäl till detta. Corona-pandemin ger ett stort utslag (38 %), vilket är en dagsaktuell bild av läget våren 2020. Arbetsmiljö, karriärbyte, personliga och sociala skäl anges som andra orsaker. Bland personliga skäl återkommer mobbing och att man tröttnat på jargongen. Sociala skäl anges inte så ofta, men handlar mycket om frånvaron. Famijeskäl

beskrivs oftast som att man har eller vill ha små barn. Karriärbyte handlar i första hand om att man valt att börja plugga.

Efter pandemin är det näst mest vanliga svaret att man slutat på grund av arbetsmiljön (25 %). Det handlar om den fysiska miljön, om stress och om dåligt arbetsklimat där flera också beskriver trakasserier. Lite motsägelsefullt är det att 80 % ändå beskriver arbetsmiljön ombord som ”bra” eller ”varken bra eller dålig”.

Drygt hälften har funderat på den fortsatta karriären. Av dem har de flesta velat stanna ombord på samma eller annat rederi. Ungefär 20 % ser en framtid inom shipping i land. Att jobba inom utbildningsväsendet rankas högst, därefter olika intresseorganisationer, sedan myndigheter, små privata företag och minst attraktiva är stora privata företag. De flesta kan tänka sig att studera vidare och var femte skulle då byta bransch, men 6 av 10 är beredda att satsa på utbildning och vara kvar inom sjöfartsbranschen.

”Önskar lite mer öppen approach hos arbetsgivaren att se fler lösningar som kan vara möjliga om man bara vill.”



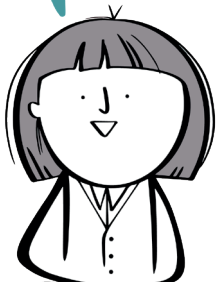
Kvinnor till sjöss- erfarenheter genom yrkeslivet



3. Kvinnor till sjöss - erfarenheter genom yrkeslivet

Under hösten 2020 genomfördes en intervjustudie med 25 kvinnor som arbetar eller har arbetat till sjöss, oftast i någon form av befälsposition. Syftet med studien var att göra en djupdykning i och komplettera de resultat och frågeställningar vi identifierat i samband med analysen av enkätundersökningen. Fokus i denna studie har varit på yrkesval, utbildning, fartygsförlagd praktik, social arbetsmiljö, livspussel samt rollen av mentorskap och nätverkande. Vi redovisar här resultaten genom att beskriva tre persona - fiktiva karaktärer som representerar olika typer av kvinnor som jobbar inom sjöfarten. Dessa personas bygger på en övergripande förståelse av de kvinnor inom sjöfarten som vi intervjuat, och deras egenskaper, roller, erfarenheter och inställning till social arbetsmiljö. Alla kvinnor till sjöss är givetvis inte skurna ur samma mall men i vår analys har vi identifierat att tiden är en viktig faktor: dvs under vilken tidsperiod man klev ombord och hur länge man varit verksam. Vår första persona är Julia som har varit verksam inom sjöfarten i 5 år och är andrestyrman. Vår andra persona är Anna som har varit verksam i 15 år och är kapten. Vår tredje persona är Karin som har varit verksam i 30 år och är överstyrman. Kapitlet avslutas med en kort analys av studien och en mer utförlig beskrivning finns tillgänglig i bilaga B, Kvinnor till sjöss - erfarenheter genom yrkeslivet.

Karin



Anna



Julia



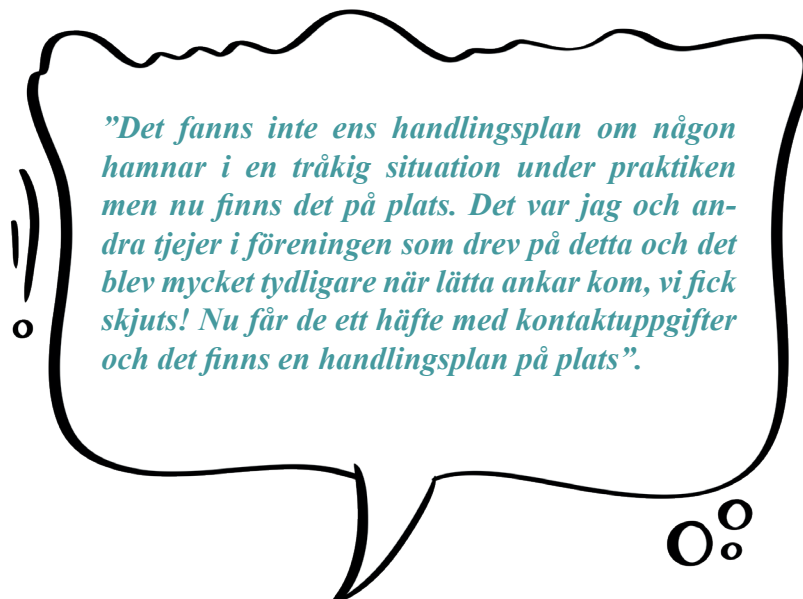
JULIA-andrestyrman



Julia är en ledartyp med hög prestationsnivå, kontinuerligt i framkant och drivs av att arbeta i grupp med en blandad besättning oavsett kön, kultur, ålder eller bakgrund. Hon har en stor grundtrygghet och är självständig men likväl är hon medveten om att hon troligtvis måste överprestera och jobba mycket hårdare än sina manliga kollegor för att få respekt.

Hennes karriärval var inte slumpvist utan hon funderade länge, var påläst och väl insatt i ämnet. Hon ville jobba i en stimulerande mångkulturell arbetsmiljö med varierande arbetsuppgifter. Ändå möttes hon av förvåning när hon klev på sjöfartsutbildningen. Hon förvånades stundvis över lärarnas rådande härskartekniker i form av förlöjligande och osynliggörande av de individer som inte anammade eller accepterade machokulturen på sjön. Hon överraskades och förargades över brist på information och vägledning inför den fartygsförlagda praktiken. Vem skulle hon kontakta om en utmaning uppstod? Istället för att acceptera läget och ge upp så fortsatte hon att sträva framåt. Hon engagerade sig i studentföreningen, bjöd in andra kvinnliga studenter till separata möten och arbetade till slut fram en handlingsplan och ett häfte med relevanta kontaktuppgifter som hon delade med andra studenter. Inför den fartygsförlagda praktiken var Julia medveten om att hon behövde ha en strategi, för det hade de andra kvinnliga studenterna rått henne till. Flera av hennes kursare hade valt att söka sig till kryssningsfartyg för att kunna känna sig tryggare, då besättningen är mer könsblandad och en stor intendenturavdelning typiskt innebär många kvinnor. En annan student hade först hört sig för om olika rederier och hur de behandlade praktikanter innan hon gjorde sitt val. Julia valde att utgå ifrån tips och råd från tidigare studenter som haft praktikplats på rederier som mottagit dem väl, haft tydliga instruktioner och förväntningar och där studenterna snabbt blivit en del besättningen ombord.

Den sociala arbetsmiljön ombord upplever hon delvis fortfarande som påfrestande, ibland liknar hon det vid ett fängelse där man buntat ihop ett gäng individer med olika värderingar, normer och bakgrunder, och som inte kan komma ifrån varandra. Hon vägrar acceptera jargongen ombord och har gjort klart för sina manliga kollegor att hon minsann kan lyfta lika tungt som de. Under dagarna umgås hon med besättningen i samband med måltiderna och på kvällarna är numera det traditionella brädspelet utbytt till ett digitalt strategispel som hon spelar med sina kollegor även när hon är ledig och i land.



”Det fanns inte ens handlingsplan om någon hamnar i en tråkig situation under praktiken men nu finns det på plats. Det var jag och andra tjejer i föreningen som drev på detta och det blev mycket tydligare när lätta ankar kom, vi fick skjuts! Nu får de ett häfte med kontaktuppgifter och det finns en handlingsplan på plats”.

Julia får ofta höra historier om hur det var på den gamla goda tiden när man fick dricka ombord. Dessa tycker hon är tröttsamma och hon är glad över att det inte är så längre. Hon gillar att umgås med folk från andra nationaliteter ombord och de är blandade i både manskap och befäl vilket hon upplever leder till en inkluderande miljö, eftersom inkludering inte bara handlar om kvinnor/män.

Hon är ständig uppkopplad och har en kontinuerlig kontakt med sin sambo. De pratar familjebildning men det tycker hon kan få vänta ett tag; hon vill först hinna se världen, bygga karriär och skapa förändring. Detta gör hon genom att vara aktiv i olika sociala medier där hon motiverar och stöttar andra kvinnliga studenter och kollegor som blir utsatta, för hon vet att det pågår en hel del som inte är ok. Hon vill bidra till att skapa en jämställd och inkluderande arbetsmiljö för kvinnor så att de kan bli fler, för de behöver bli fler, fler för att kunna bryta normer och värderingar. Hon hittar förebilder på sociala medier där hon följer kvinnliga kaptener, lotsar och styrmän. Själv har hon startat ett instagramkonto åt sitt fartyg där hon delar med sig av livet ombord. Hon är lyhörd och har många outtalade mentorer som hon plockar nya kunskaper från hela tiden.

Anna-kapten

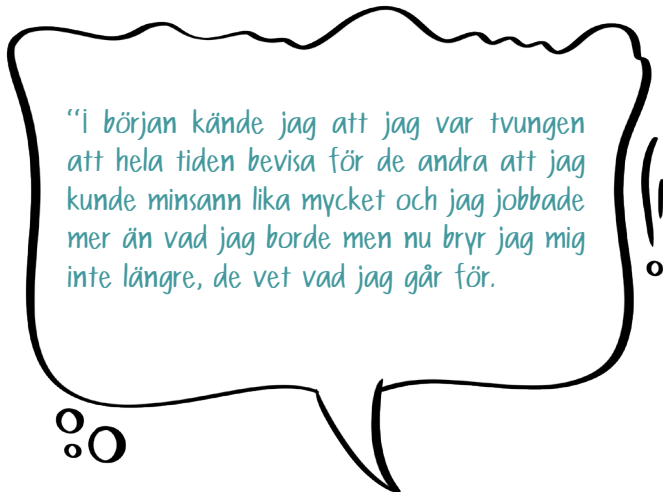


Anna som varit verksam inom sjöfarten i 15 år försöker skapa balans mellan familjeliv och arbetsliv, men känner att hon egentligen lever två separata liv - ett ombord och ett på land. När hon kliver ombord på båten lämnar hon det hon har hemma och intar sin andra roll, rollen som kaptenen med sin andra familj. Som kapten bär hon ett stort ansvar för att bygga en inkluderande miljö för sin besättning. För det är i grund och botten kaptenen som kommer att sätta en stark prägel på kulturen, normer och värderingar ombord på ett fartyg. Detta sker i vissa fall omedvetet, men Anna ser det som ett stort ansvar. Det är något hennes mentor, numera pensionerade Sven, gjort klart för henne. Hon har alltid sett upp till honom och lärt sig mycket av genom åren, inte minst genom Svens sunda värderingar. Sven var en lyhörd ledare som bjöd på sig själv, han kunde be om hjälp och var snabb med att ställa upp när någon behövde hjälp. Han var också inkluderande mot alla oavsett nationalitet eller befattning. Att det finns en tydlig hierarki ombord är något som hon kontinuerligt behöver påminna sig om, hon glömmet lätt det annars. Hon har lärt sig att inte kunna räkna med att få stöttning när jargongen blivit rå eller hon blivit utsatt för trakasserier. Mycket har dock hänt sedan hon blev ombord på sin första tjänst.

När Anna sökte sig till sjöbefälsskolan i mitten på 90-talet så var det för att hon kände att hon inte riktigt passade in i ett traditionellt åtta till fem jobb. Hon ville istället ha frihet, åka ut på äventyr och upptäcka världen.

Hon ansökte till den nya sjöbefälsutbildningen som av den äldre skolan kallades "broilerutbildningen" eftersom man som elev kunde komma helt färsk till sjöbefälsskolan och under fyra år läsa och praktisera för att i slutet få ut en fartygbefälsbehörighet klass fem, och därmed arbeta som styrman på de stora fartygen. Detta mötte en hel del skepsis bland både manskap eller sjöbefäl under praktiktiden: att gå "broilerutbildningen" var inget att hänga i julgranen. De ansåg att hon inte kunde bli en bra styrman om hon inte svabbat däck eller kunde splitsa vajer. Till en början handlade det om att överleva och med tiden har hon anpassat sig till den isolerade miljön och besättningen ombord.

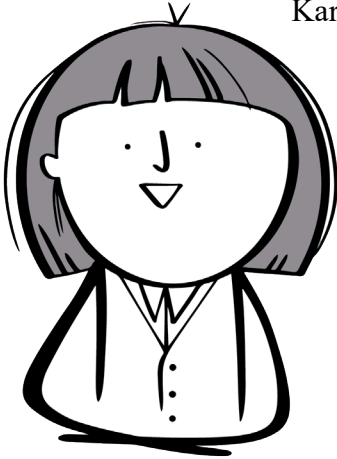
I början antog hon naivt att man blir behandlad med samma respekt oavsett kön eller sexuell läggning men hon lärde sig den hårda vägen att så inte var fallet. Hon var ju en kvinna och kvinnor skulle man inte ha ombord för de förde otur med sig. Även om det inte alltid var uttalat så fanns det åsikter i



bakgrunden om att kvinnor inte lämpade sig ombord. Sådana åsikter kom dock till ytan i takt med ökad alkoholhalt i blodet. För det söps en hel den på den tiden, även så sent som på tidigt 2000-tal, och det är hon glad för att det inte görs längre. Även om Anna inte anser att hon har blivit trakasserad så har hon fått besök i hytten på natten, fått lyssna på sexistiska skämt på kafferasten och blivit tafsad på både bröst och rumpa. Enligt Anna så tillhör det dock sådant som hon tänker att man får tåla om man skall vara till sjöss. Hon känner andra tjejer till sjöss som har råkat betydligt värre ut. Istället för att "låta det onda vinna" har hon lagt allt krut på att överleva machokulturen och stanna kvar i yrket. Det har lett till att hon behövt överprestera, skaffa sig skinn på näsan och bevisa sig inför sina manliga kollegor ombord. Detta behov har dock försvunnit med åren i takt med att hon mönstrat upp till kapten. Numera bryr hon sig inte, huden på näsan har tjocknat rejält och hon tar inget skit. Hon har sett många kvinnor lämna sina jobb ombord och hon tänker inte bli en av dem. De har valt den vägen för att de inte längre orkade med miljön eller valde att gå iland för att ta hand om familjen. Anna väntade länge med att skaffa barn för att hon inte visste om hon skulle kunna, eller orka upprätthålla behörigheten och på så sätt kunna behålla sitt arbete ombord. Kontakten med barnen håller hon igång via facetime, hon ringer varje kväll för att säga god natt. Hon gör det mest för barnens skull, själv föredrar hon att inte ha kontakt alls under perioden hon inte är hemma. Det blir jobbigt att få reda på vad som sker där hemma utan att kunna agera på det.

Hon föredrar en blandad besättning även om hon hört av vissa kvinnliga kollegor att de hellre jobbar med bara män. De anser att kvinnor skapar intriger och gnäller över jargongen och trakasserier. 'Vaddå, lite skit får man väl tåla annars har man valt fel yrke' brukar de säga till henne. Det håller hon inte med om även om hon själv inte blir trakasserad längre, det är mest de yngre. Hon tycker nästan att det är skönt när de håller på med någon annan för då slipper hon själv bli utsatt. Men hennes prioritering är att hantera sitt yrke, sin familj och sin båt-familj.

Karin-överstyrman



Karin som varit verksam i 30 år lever ensam med sin man i det alldeles för stora huset som fram tills för ett par år sedan huserade rum för två livliga flickor som numera också jobbar inom sjöfarten. Inför sin första praktik på sjömansskolan under 70-talet blev hon väl instruerad av lärarna att inte bli förälskad och hoppa i säng med någon ombord. Hon skulle hålla på sig och vara ordentlig och rak, lika rak som hon är på skolan. Dessutom skulle Karin göra tydliga gränsdragningar och inte tro att man kan vara kompis med alla ombord. Vilde hon att någon skulle hälsa på ställde hon upp hytt dörren på kroken annars var dörren stängd och det betydde att hon antingen låg och sov eller vill vara ifred. Det är därför Karin förvånas över den diskussion som numera förs kring sexuella trakasserier och machokultur. Hon har då inte blivit trakasserad eller förminskad. När hon klev ombord tog kaptenen och besättningen väl hand om henne, som sin egen dotter och hon blev behandlad med respekt.

Det tog dock ett antal år innan hon fick ta de tunga lyften eller genomföra liknande arbetsuppgifter som sina manliga kollegor, men det varken kränkte hennes självbild eller skapade utanförskap inom besättningen. Det var ju så det var, en tjej ombord då var man en man kort. Man fick ju inte vara nån mespropp och ta åt sig, annars hade man inget till sjöss å göra. Ja, i vissa fall hamnade hon väl i tråkiga situationer, som när en utlänning på båten kastade skurvatten på henne när hon passerade förbi, han respekterade inte kvinnor som hade en högre befattning. Eller alla glåpord om att kvinnor inte var välkomna ombord på denna båt och planscher på halvnakna kvinnor på toaletterna. Dessutom dracks det en hel del ombord och oftast alldeles för mycket men då såg Karin till att hålla hålla sig undan eller passade på att umgås med Gnistan Britta istället. Hon var inte ensam kvinna på båten, hon hade Britta och kaptenens fru Eva. Hon var med ombord under vissa perioder på året och hon var ett trevligt sällskap som inte interagerade så mycket med den övriga kollegorna. Ja, som sagt, tonen och jargongen må ha varit rå och hård men den var hjärtlig. Det var bara att bita ihop och inte gnälla. Med tiden fick hon ju bevisat för de andra i besättningen att hon kunde lika mycket, även om hon aldrig blev kapten. Men det stör henne inte, alla kan inte bli kapten.

Om det är någonting erfarenheten med åren gett henne så är det att könet inte avgör om du är lämplig för att arbeta till sjöss; det är attityden och inställningen. Att inte vara märkvärdig, arbeta hårt, arbeta i lag, behandla alla som



Förr i tiden var det väldigt viktigt med stängda dörren princip, ville du ha någon som hälsade på så ställde du upp dörren på kroken men stänger du dörren var det lika med att jag sover eller vill vara ifred.

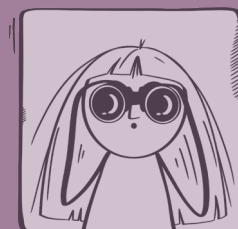
man själv vill bli behandlad, bita ihop när det behövs och vara öppen för olika kulturer och nationaliteter. Hon minns själv hur fundersam hon blev när hon klev ombord med en besättning bestående av folk från sju olika länder. Hon hade knappt träffat någon från ett annat land när hon gick till sjöss. Men med tiden blev hon tryggare och lärde sig mycket om olika kulturer och seder. Numera föredrar hon att arbeta i en internationell besättning. Hon upplever att de ofta har mer respekt för befäl generellt, svenskarna är mer benägna att säga emot och tjafsa om onödigheter.

Barn skaffade hon sent i livet, men hon behöll sitt jobb även om hon arbetade på halvtid under vissa perioder när barnen var små. Mor och farföräldrarna fanns nära till hands och de hjälpte till och ställde upp när det behövdes. Hemma på land var hon en bullmamma som bakade, lagade och frös ner mat och kakor så att det räckte och blev över. Hon ser besättningen på sitt fartyg som en andra familj och när någon fått barn har hon alltid stickat något att skicka med hem. Detta har gjort att hon ses lite som en mamma ombord också. För när hon klev på ombord kopplade hon bort familjen hon hade på land: det gick ju inte att nå dem, och dyrt skulle det bli om man sprang fram och tillbaka för att använda satellittelefonen. Hon litade fullständigt på att familjen hemma klarade sig fint utan henne, det var bara bra att de fick lära sig ta ansvar. För det är curlingföräldrarna som stör Karin mest idag. Hon anser att det delvis är deras fel att det ut som det gör i dagens samhälle: dagens föräldrar lär inte barnen ta eget ansvar, allt daltande har lett till att de inte kan möta motgångar. Hon har inte tyckt om när det har kommit ombord curlade elever på hennes båt heller. Man måste lära sina barn, oavsett kön, att det krävs skinn på näsan för att komma någonvart i livet och att ingen, absolut ingen, kommer att bära dem på sina axlar resten av livet.

Sammanfattning

Om man skulle generalisera över hela gruppen av kvinnor som väljer att ge sig ut till sjöss, och framförallt de som väljer en karriär som befäl, så ligger det nära till hands att tala om någon som har skinn på näsan, är tuff, stark och modig. Men genom våra intervjuer har vi sett att det snarare handlar om en ledartyp med hög prestationsnivå som drivs av att arbeta i grupp med en blandad besättning gällande kön, kultur, ålder och bakgrund. Hon har ofta en stor grundtrygghet och är självständig men samtidigt medveten om att hon kan behöva överprestera och jobba hårdare än sina manliga kollegor för att få respekt. Frågan är dock vilka egenskaper och attityder man kommer in med, och vad man bygger upp under tiden man arbetar till sjöss. I samband med vår analys av resultaten från intervjustudien kan vi inte undgå att notera den drivkraft och energi som finns bland våra kvinnliga sjömän. Drivkraften riktar sig mot att uppnå en inkluderande, motiverande och trygg arbetsmiljö för alla i besättningen oavsett kön, religion, nationell eller kulturell tillhörighet. Vi ser denna hos de flesta vi intervjuat, men den är mer explicit när det gäller de yngre, och tonas ner i takt med att åren till sjöss ökar. Samtidigt som både yngre och äldre delar negativa erfarenheter kopplade till trakasserier så skiljer sig deras förhållningssätt åt: de äldre tenderar att se trakasserier som något som hör till och som man inte behöver hetsa upp sig över så mycket, medan de yngre reagerar och vill åstadkomma förändring, öppet eller i det dolda beroende på vad de bedömer vara acceptabelt på arbetsplatsen. Förändringen över tid kan t ex bero på nya typer av utbildningsprogram som ger ökad tillgänglighet till yrket och lockar nya grupper (t ex införandet av den fyraåriga sjöbefälsutbildningen vid högskolan och universitet som ger fartygsbefälbehörighet klass fem), växande nätverkande och aktivism på sociala medier, och ökad medvetenhet i branschen. Mentorskap har seglat upp som en viktig pusselbit i skapandet av en sund och inkluderande kultur/arbetsmiljö. Tydliga förebilder för studenter och nyutexaminerade, nätverk för alla kvinnor som jobbar till sjöss och mentorskapsprogram för alla delar av karriären är verktyg som skulle göra stor skillnad i kvinnornas tid till sjöss. Bilaga B ger fler detaljer, exempel, och fördjupad analys.

Drivkrafter och utmaningar för ökad jämställdhet bland båtmän



4. Drivkrafter och hinder för ökad jämställdhet i båtmanskåren

Som båtman på Sjöfartsverket är man ansvarig för transport av lotsar till och från fartyg samt sjöräddningsuppdrag. Lotsbåten bemannas av två personer där en fungerar som befälhavare, men man delar på uppgifterna som navigatör och däcksmän. I arbetet ingår ansvar för lotsbåtarna.

För närvarande finns det 7 kvinnor bland de 178 båtmännen på Sjöfartsverket vilket motsvarar 4%. Sjöfartsverket har satt upp ett mål om att man skall ha 25% kvinnor i kärnverksamheten (där båtmän ingår) till 2026. Detta är ett mål som inte kommer att kunna uppnås inom utsatt tid. Men med kraftfulla åtgärder kan man komma en bit på vägen. Många i branschen har satt upp liknande eller högre mål vilket gör att de kvinnliga sjöbefälen är högt eftertraktade och därmed svåra att rekrytera.

Bland svenska däcksbefäl idag utgör kvinnor 6%. Då båtman inte är en isolerad tjänst utan ingår i det större sammanhanget måste fokus ligga på att få in fler kvinnliga däcksbefäl i branschen snarare än att få in de som redan är i branschen till yrket. Först när vi ökat rekryteringsbasen kan vi rekrytera jämställt.

Metod

Under hösten 2020 genomförde vi en fokusgruppstudie med de 7 kvinnor som jobbar som båtman. Målet med fokusgruppstudien var att se hur förändringar kan göras för att öka jämlikheten i båtmanskåren. Vi började med individuella intervjuer där vi pratade om varje persons bakgrund och resa genom arbetslivet, varför de valde båtman som yrke, arbetsuppgifter, egenskaper och krav i praktiken, samt kultur och arbetsmiljö på respektive station och hur de hanterar livspusslet.

Förutom intervjuerna genomförde vi två halvdags workshoppar. Syftet med första workshopen var att identifiera de viktigaste egenskaperna som borde vara i fokus när den framtida båtmän anställdes, och den andra workshopen var inriktad på behörigheter och förändringar som kunde tillämpas för att locka unga och kompetenta kandidater för att bli båtman. Resultaten från intervjuerna och workshops användes för att utforma en enkätundersökning

där både manliga och kvinnliga båtmän svarat. Från den enkäten har vi fått 48 svar vilket ger oss en bra översikt. Alla resultat och resonemang kan läsas i bilaga C “Drivkrafter och hinder för att öka jämställdheten i båtmanskåren”



Drivkrafter för att öka jämställdheten i båtmanskåren.

För att locka fler kvinnor till båtmansyrket bör man belysa de drivkrafter som kvinnorna i studien har för att vara båtman. De kvinnliga båtmännens svar har förstärkts av enkätsvaren som visar på samma drivkrafter. Bland de främsta drivkrafterna ser vi.

Flexibilitet ger mer inkludering

Att jobba komprimerat gör att man har mycket ledig tid. Man kan också byta vakter och ta ledigt på ett helt annat sätt än man kan till sjöss. Många använder sin lediga tid till att bedriva en annan verksamhet eller bedriva sin hobby. Att kunna fritt disponera större delen av sin tid framhålls som en stor fördel.

Familjeliv

Båtmansyrket är ett idealjobb om man har familj. Iallafall om man har en annan vårdnadshavare som jobbar iland vittnar vår fokusgrupp om. De båtmän som jobbat ute på fartyg som är långt iväg beskriver tryggheten i att bara vara som mest någon timme bort från hemmet ifall något skulle hända med barnet. På de flesta stationer har de också ett beredskapsgång vilket skapar redundans vid kris. Att jobba till sjöss i allmänhet betyder väldigt mycket ledig tid med sitt barn men att då dessutom vara nära gör att man är ännu mera tillgänglig. Det är inte heller några problem att vara föräldraledig eller att vabba.

Tryggt jobb i staten

Vår fokusgrupp av kvinnor menar att det betyder mycket att ha en trygg anställning och att staten är en arbetsgivare som står för trygghet. Därför är det ett ställe där man kan och vill stanna och utvecklas över tid.

*“Jag kan tänka mig att vara båtman hela livet,
det här är världens bästa jobb”*

Utmaningar för att öka jämställdheten i båtmanskåren.

Det man ser kan man bli

Att yrket är ojämnt påverkar till synes inte de kvinnor som redan jobbar i branschen men mansdominansen syns utåt och gör att det inte blir lika attraktivt för kvinnor att söka sig dit. Vi har inte funnit att de rekryteringsannonser som finns skulle tilltala olikt utan de ger en bra bild av vad det innebär att vara båtman, både vad gäller kompetens och personliga egenskaper.

Det man ser kan man bli, så att visa de kvinnor som finns bör locka fler att söka sig till jobbet. För att få folk med rätt behörighet till yrket så behöver

vi göra de kvinnliga båtmännen synliga i kommunikationen inom sjöfarten. För att få fler kvinnor med rätt behörighet så behöver vi få in fler kvinnor i rekryteringsbasen som i stort består av folk som seglat ute på stort eller litet fartyg. Vi måste få in fler unga i sjöfarten och från dem behöver vi få in kvinnor i båtmansyrket. Alltså behöver vi vara aktiva och synliga både i samhället i stort för att öka rekryteringsbasen och inom sjöfarten för att locka kvinnor att bli båtmän.

Vi behöver vara aktiva i de kampanjer som bedrivs gemensamt i branschen genom till exempel Transportföretagens kampanj- Vi kör och andra liknande kampanjer riktade till högstadie och gymnasieungdom.

Att vara med i Mentor Sverige har också visat sig vara ett bra sätt att nå ut till högstadieelever i utsatta områden. Yrkesgruppen behöver lyftas som ett möjligt karriärsval genom studievägledare och deras verktyg.

För kvinnor som är i branschen behöver vi visa båtmän som en möjlig karriärväg. Det kan vi göra genom att åka till sjöbefälsskolor och prata om tjänsten. Vi behöver också visa upp yrket genom att ha båtmän närvarande vid mässor och liknande arrangemang.

Vi skall också visa båtmansyrket i Sjöfartsverkets sociala media så att Sjöfartsverkets följare får en medvetenhet om vad en båtmän gör. Att dela inlägg från båtmän ofta och att ta fram en kampanj för att ytterligare belysa yrket.

Att skapa ett kvinnligt nätverk med syfte att stärka de kvinnliga båtmännen skulle också vara en bra åtgärd för att synliggöra yrket, lyfta de kvinnor som jobbar som båtmän och stärka nya kvinnor som kommer in.

Att vara halvägs in i yrket

En stor nackdel är de långa vikariaten innan man kommer in som båtmän och även om man vikarierat länge så är det långt ifrån säkert att man får anställning när en tjänst väl dyker upp. Detta missgynnar unga människor som vill skaffa ett ordnat liv då det är svårt att få lån och man känner sig inte trygg nog att skaffa familj. Detta är ett hinder som hänger ihop med de statliga rekryteringsreglerna och kan inte så lätt ändras.

En möjlig lösning är att fastanställa men med flexibel stationeringsort. I kapitlet om behörigheter så föreslår vi också en enklare väg in där man på ett tidigare stadium blir anställd. Detta skulle skapa större trygghet.

Ny väg ökar rekryteringsbasen

För att förändra rekryteringsbasen till båtman och därigenom kunna göra kåren mer jämställd behöver man ändra vägen till den behörighet som behövs för att köra lotsbåt.

Vi har genom fokusgruppen förstått vikten av att lotsbåtsbefälhavaren har behörighet klass 6 och vårt förslag innebär en förändring i vägen till behörighet klass 6 vilket skulle minska tiden för att bli båtman från 8,5 år till 4 år.

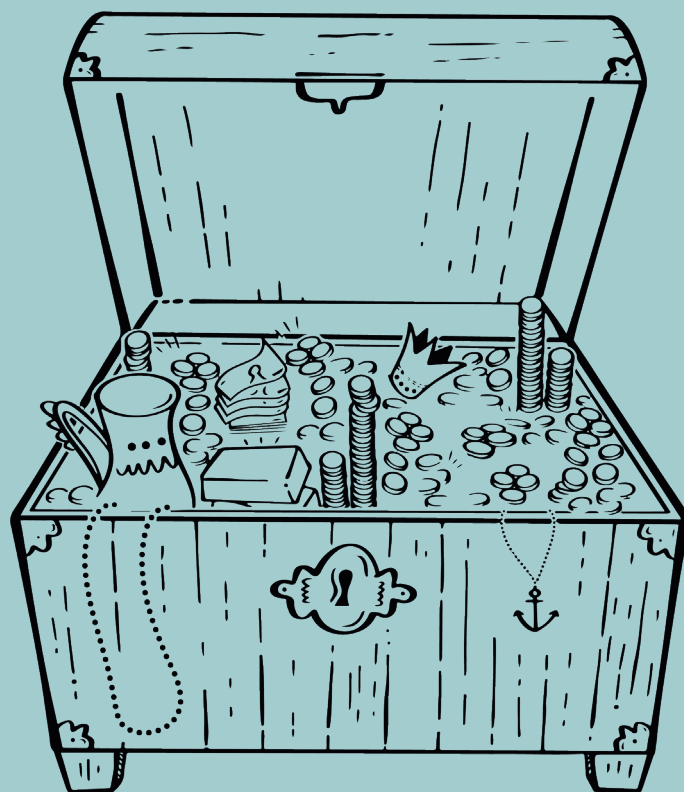
Lösning på dilemman om den långa vägen till klass 6 skulle kunna vara en ny utbildning där man liksom Sjökapten har styrd praktik och på så sätt får ut sin behörighet klass 7 på en mycket kortare tid. Svensk Sjöfart har lämnat en hemställan till infrastrukturdepartementet, 2019, om att en sådan utbildning skall implementeras i det svenska systemet. Underlag finns i STCW. Skulle ett sådant beslut fattas skulle Transportstyrelsen få i uppdrag att skriva en förordning. Linnéuniversitetets sjöbefälsskola ställer sig positiv till att sedan hålla och examinera en sådan utbildning. För Sjöfartsverkets del blir det då av största vikt att praktiktid kan erhållas på fartyg med 20 brutto då lotsbåtarna ligger strax över 20. Den här vägen in kräver ingen förkunskap och hela befolkningen kan på så sätt utgöra rekryteringsbas.

Slutsats

Vi behöver öka jämställdheten i hela segmentet som kör medelstora fartyg, offshore, bogserbåtar, fiskare, traditionsfartyg och lotsbåtar. För att lyckas med det behöver vi synliggöra yrkena för unga människor samt öppna upp de vägar man kommer in i branschen. Genom att öka jämställdheten i det segment som utgör rekryteringsbasen för båtman har vi också en större möjlighet att öka jämställdheten i båtmanskåren.

Båtmansyrket behöver bli känt! För att kunna locka de unga talanger som sökt sig in i sjöfarten behöver båtmansyrket bli tydligt och attraktivt. Detta görs genom att belysa fördelarna med yrket samt att visa de kvinnor som finns i yrket som förebilder.

Vad kan vi lära oss av andra?



5. Vad kan vi lära oss av andra?

Transportbranschen är både globalt och nationellt en extremt mansdominerad bransch och det är också byggnadsindustrin, gruv- och skogsnäringen samt tillverkningsindustrin. Överallt arbetas det för att få in fler kvinnor och för att hitta goda exempel och best practise har vi tittat på vad andra gör.

Projektet har genomfört intervjuer med företrädare för sjöfart i Norge, England och Danmark samt den svenska byggsektorn, åkerinäringen samt skogs- och tillverkningsindustri. Personerna som intervjuades har olika befattningar och inflytande, allt ifrån att vara utsedd som ansvarig för arbete med jämställdhet och mångfald till att vara anställd, facklig företrädare eller forskare.

Inledningsvis ser vi att jämställdhet är en rättighetsfråga med affärsperspektiv. De politiska ambitionerna sammanfaller med flera ekonomiska fördelar, menar konsultbolaget McKinsey som publicerat flera rapporter som stödjer detta.

Initialt har en tryggad kompetensförsörjning lyfts fram som det starkaste argumentet till att fler kvinnor ska söka sig till de mansdominerade jobben, men nu visar studierna även på andra fördelar. Det visar sig bland annat att arbetsgrupper som består av medarbetare med flera olika perspektiv på problemlösning är mer kreativa och bidrar till ökad innovation och utveckling. Ökad jämställdhet och mångfald ses också som en del av hållbar utveckling och har ökat fokus på den sociala arbetsmiljön.

Kvinnor är attraktiva på arbetsmarknaden, anser flera av de intervjuade inom åkerinäringen. Det finns en uppfattning i branschen att kvinnor kör säkrare och mer bränsleeffektivt. Med fler kvinnor minskar förekomsten av ”grabbjargong” och kunder för ett bättre bemötande. Ny teknik gör att det inte krävs samma fysiska förutsättningar som tidigare.

En skattkista av goda exempel

Vår benchmarkstudie visar att det finns massor av goda förebilder och bra initiativ. Vi har valt att inte exakt redovisa vem som sagt vad, utan strukturerat innehållet utifrån hur en rekryteringsprocess ser ut med begreppen *recruitment and retention* i fokus.

Anne
Windfeldt Trolle,
Danish Shipping

inom dansk sjöfart har vi arbetskraftbrist med bara tre procent kvinnor. Om vi inte får med fler kvinnor så missar vi helt enkelt halva rekryteringsunderlaget. Det har vi inte råd med. och med en ökad mångfald får vi också en bättre arbetsmiljö och vi blir bättre på beslutsfattande och innovation.

”Vi väljer att jobba med social hållbarhet, lika-behandling, inkludering, medarbetarutveckling och normbrytning för att visa vår position.”

”We pay great attention to how we look at a fair and at every place we have a woman from R&D and we communicate how we work with sustainability, because we know this matters to young people and especially to women.”

”Att jobba som chaufför rör sig från att köra ett fordon till att utföra en service-tjänst för en tydlig kund.”

”Unga kvinnor får en bra inblick i vilka karriärer som finns och vad som behövs för att söka dessa. De är också mindre benägna att hoppa av eller välja annan anställning.”

”Att prata om hur vi jobbar med jämställdhet på mässor och event skapar förväntningar och det hjälper oss att rekrytera personer med rätt mindset.”

Marknadsföring och kommunikation

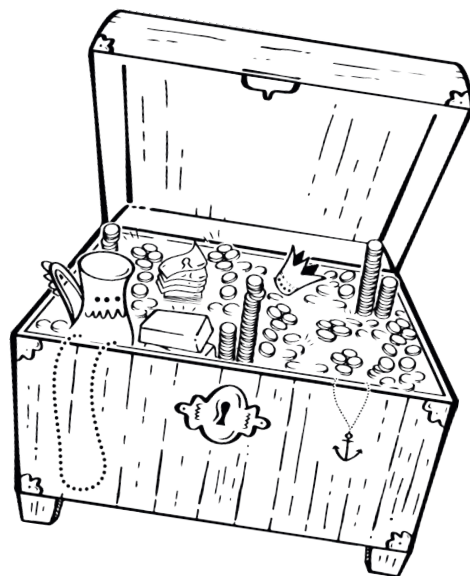
Flera av de intervjuade personerna lyfter fram betydelsen av att synliggöra hela branschen som del av en pågående, positiv samhällsförändring för ökad hållbarhet, vilket appellerar till den yngre generationen och kvinnor i synnerhet. Men när man ska berätta om hur det är att jobba på ett visst företag eller inom vissa yrken är det viktigt att visa upp en sann bild.

Flera har upptäckt att yrken och roller behöver beskrivas på ett annat sätt, efter att ha granskat kommunikationen utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Att etablera kontakt med studenter och samarbeta med skolor och universitet är ett måste och att bjuda på kunskap genom att t.ex. hålla föredrag är ett bra sätt att väcka intresse.

Vill man öka andelen kvinnor måste man också våga särbehandla denna grupp. Det sker genom att enbart bjuda in kvinnor till vissa event och genom att lyfta fram kvinnliga förebilder. Det är betydelsefullt att som ung kvinna få tillfälle att möta kvinnor i branschen som kan berätta om erfarenheter och karriärvägar.

Möten med studenter i alla åldrar görs mer intressanta genom att jobba med upplevelser i stället för information, till exempel genom olika prova-på-evenemang.



”Personalavdelningen består av tjejer som anställer och kämpar för tjejer.”

”Women are more focused on career plans, they like to see the possibilities.”

”If you have few women, don’t spread them on all your ships, try to collect them on a smaller number of ships so they are not alone on the ships.”

”We made a mentor program for women to be more prepared to go onboard a ship for the first time, telling them what to expect.”

”It could be a monthly lunch or just any reason to have a chat and bond with people. That itself creates informal knowledge; who is who in the zoo and where is what being done.”

”Mentors can be both male and female and it’s considered a great opportunity within the coaching leadership to help others grow and develop.”

Rekrytering

När man bestämmer sig för att öka andelen kvinnor behöver man integrera jämställdhetsaspekter på alla processer och särskilt se över alla rutiner vid rekrytering. Ett av företagen som intervjuats beskrev att de uppdaterat sin policy med att minst en person som representerar en minoritet alltid ska intervjuas. Om en sådan person saknades måste ansvarig chef redogöra för vilka åtgärder som vidtagits för att aktivt få sökande. Ett annat exempel på hur man aktivt jobbar för fler sökande är att vara ute i god tid med exjobb-rekryteringen.

Från HR beskrivs också goda erfarenheter av att agera som ”jämställdhetsopponent” vid urvalet och vara den som ställer de ”jobbiga frågorna” kring varför man gör vissa val så att man undviker att lika anställer lika. Flera lyfter betydelsen av att gå igenom annonser för lediga jobb och aktivt välja bild och ord som tilltalar kvinnor. För att åstadkomma förändring behövs ibland särskilda satsningar som ett aspirant- eller lärlingsprogram för kvinnor.

Stötta kvinnor i organisationen

Problem med ojämlikhet mellan kön är både strukturellt och individuellt och det individuella tillskrivs ofta en viss grupp av män som upprätthåller en viss kultur. Det som ”sitter i väggarna” är sådant som kvinnor utsätts för, både medvetet och omedvetet.

Det kan vara klokt att på olika sätt skapa tillfällen för kvinnor att komma samman och dela erfarenheter och även ge individuellt stöd.

Ett kvinnligt nätverk kan utgöra en stark resurs för organisationen genom att möjliggöra för ledningen att fånga upp aktuella frågor och också plocka ut saker att använda i marknadsföringen.

Flera företag jobbar med att öka kunskapen kring omedvetna fördomar för att förändra arbetsplatskulturen.



”If you are bullied, harassed or sexually harassed on board, it is extremely important to have a system to address problems and someone to talk to and that the management takes it very seriously and handles every time even a small thing appears.”

”Hur uppförandekoden efterlevs följs upp varje år, både i mål, utvecklings-samtal och i medarbetarundersökningar.”

”I spelet finns historiska frågor men också dilemmaövningar kopplade till uppförandekoden. Alla anställda spelade spelet 2016 och alla nyanställda spelar spelet under sin introduktion.”

”Both men and women when they start a family they want to have a shore-based job for a couple of years.”

”Prata inte om offer och förövare, utan mer om vad åskådaren kan göra för att ingripa eller göra situationen bättre.”

Förändra arbetsplatskulturen

Många företag och organisationer har börjat arbeta för att förändra arbetsplatskulturen och göra den sociala miljön mer inkluderande. Det sker genom utbildning och dialoger där man lyfter fram värdegrund, attityder och beteenden och skapar en större medvetenhet kring omedvetna fördomar, härskartekniker och vilka normer som styr.

Det finns en intressant metodutveckling att använda olika typer av gamification, då blir det en förflyttning från passiv information till aktivt engagemang hos deltagarna. Man kan till exempel spela spel om medarbetarskap eller använda rollspel för att träna sig att se andras perspektiv.

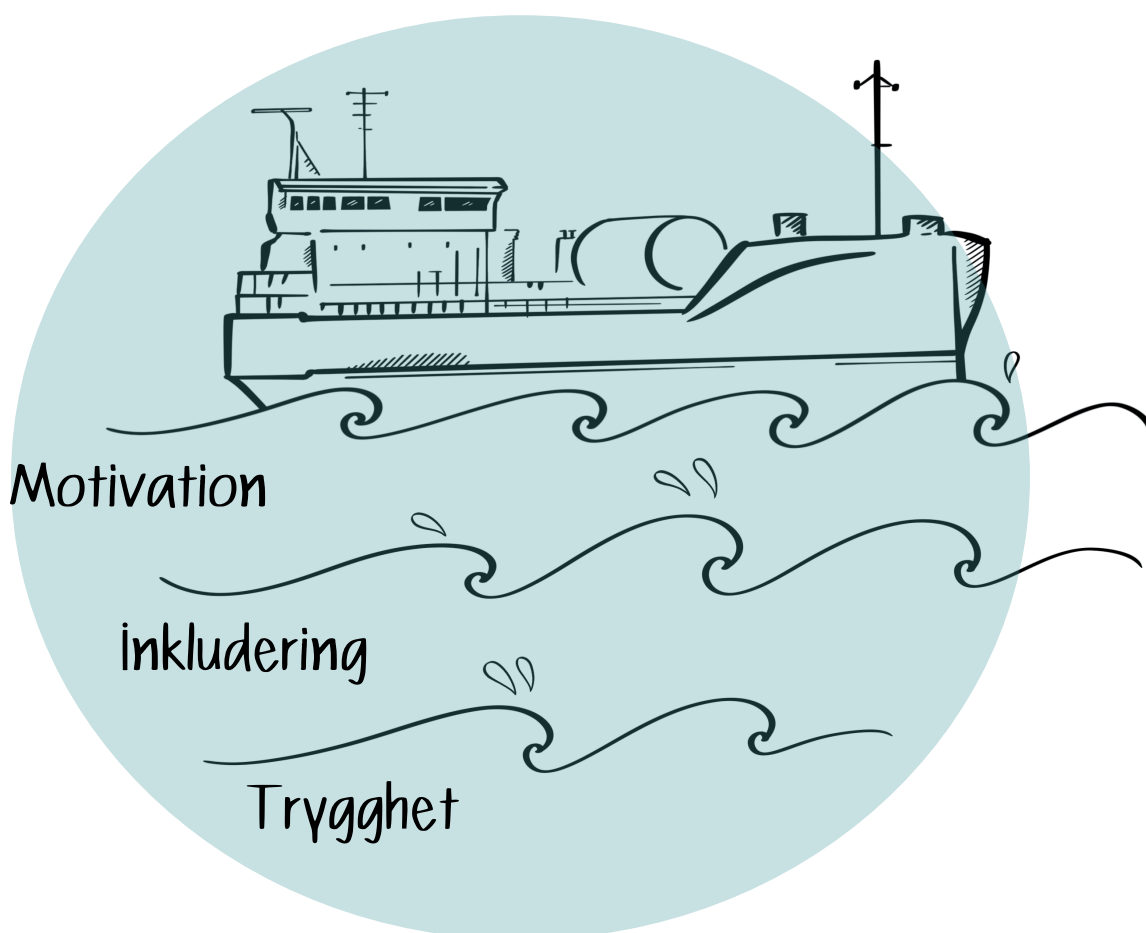
All förändring möter motstånd. Partsgemensamma satsningar, där både arbetsgivare och fackförbund arbetar tillsammans med samma målsättning, ökar förutsättningarna för att lyckas.

Vi ser också att flera företag är medvetna om behovet att få ihop det så kallade livspusslet; ett hållbart arbetsliv genom livets olika faser som ger både män och kvinnor möjlighet att kombinera arbete och familjeliv genom flexibilitet i arbetstid, möjlighet att arbeta på distans och schemaläggning. För många kommer pandemin troligen att förändra hur man ser på att arbeta på distans.

Chalmers har numera inkluderat ett avsnitt kring observatörsingripande i sin Basic Safety-kurs. Att genom utbildning involvera både män och kvinnor i våldsprevention ökar förutsättningarna att förebygga trakasserier, hot och våld på arbetsplatsen.



Slutsatser: Tre hörnstenar för en jämlik arbetsmiljö



6. Tre hörnstenar för en jämlik arbetsmiljö

Dagens situation kan inte kvarstå om sjöfarten strävar efter högre mångfald. Bilder av framtiden behövs för nya metoder, utbildningsmaterial och verktyg för att öka trygghet, inkludering, och motivation och följaktligen säkerställa bra arbetsmiljö för alla.

Branschen är överens om att man vill förändra den situation man befinner sig med många stora utmaningar inom social hållbarhet. För att nå målbilden med ökad mångfald och inkludering så behövs det nya metoder, kompetenshöjande insatser och verktyg. Vi behöver arbeta med de tre hörnstenarna trygghet, inkludering och motivation för att säkerställa en bra social arbetsmiljö för alla.

Fokus på främjande processer

Dagens sjöfartsindustri erbjuder inte tillräckligt med säkerhet för nyanställda ombord när det gäller social arbetsmiljö. Vår undersökning visar att 68% av kvinnorna började arbeta till sjöss före 24 års ålder och 70% har svarat att de visste inte innan de började vem de skulle kunna vända sig till om de skulle bli utsatt för trakasserier, hot eller våld. Sjöfarten behöver hjälp att ta fram processer och checklistor så att varje person ombord vet var de skall vända sig om en situation med sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering skulle uppstå.

Fokus på psykologisk trygghet

Den som inte känner sig trygg vågar inte ifrågasätta eller säga ifrån, vilket påverkar ett systematiskt säkerhetsarbete. Det handlar både om den personliga trygghet man har rätt till på en arbetsplats. Att inte behöva hitta strategier för sin egen säkerhet. Men också för fartygets säkerhet där man behöver ta tillvara på all kompetens och all information för att sjöfarten skall bli så säker som möjligt. Framtida forskning behöver beskriva sambandet mellan jämställdhet, psykologisk trygghet och sjösäkerhet och erbjuda cheferna utbildningar de behöver för att stödja psykologisk trygghet ombord.

Fokus på en sjöfart fri från våld

Resultaten visar att kvinnor utsätts för olika härskartekniker, trakasserier, sexistisk jargong, hot och våld. Upplevelser av att bli diskriminerad är vanligast i åldern 30-39. Som reaktion på sådana upplevelser lämnar kvinnor branschen, stannar och kämpar emot eller normaliserar dessa beteenden. För att uppmärksamma beteenden och normer som behöver ändras rederier kan stötta alla att medverka till en bra kultur och ta ansvar genom att ta fram ett sjöfartsanpassat utbildningsmaterial som utgår från metoder för våldsprevention.

Utveckling och utvärdering av nya metoder och processer för en inkluderande arbetsmiljö

Sjöfarten behöver att förbättra arbetsplatskulturen som kännetecknas av strikta standarder och normer. Normer beskrivs som oskrivna regler i samhället som utgör en sorts ram för hur människor förväntas eller får agera eller vara i sociala situationer och relationer. Vi lyfter fram att normkritiken kan användas för att skapa en normkreativ arbetsmiljö samt ett normkreativt förhållningssätt i ledarskap och framtida rekryteringar. För att minska segregeringen på arbetsmarknaden, behöver rekryteringsprocessen också innoveras. Framtida forskning kan skapa nya insikter om hur normkritiskt tänkande kan uppnås genom tillämpning av kreativa metoder som till exempel en gamifierad metod för rekrytering. Gamifierad metoder kan hjälpa åt att reflektera över vilka normer råder processen samt hur och på vilka grunder kvalitet och kompetens definieras. Dessa insikter kan sedan synliggöra medvetna val som behöver göras vid rekrytering av ny arbetskraft som kan bidra till att öka mångfald.

Fokus på nätverk för kvinnor

Upplevelse av ensamhet och brist på stöd gör det svårare att överbrygga de hinder som kommer i ens väg vilket på sikt kan leda till att kvinnor lämnar branschen. För att motverka detta kan rederier och myndigheter implementera stödjande strukturer till exempel nätverk eller mentorsprogram där kvinnor kan lyfta varandra, dela förebilder och förmedla de karriärvägar som finns i branschen..

Fokus på livspusslet

Den andra största anledningen till att kvinnor väljer att gå iland är svårigheten att kombinera jobb och familjeliv. Rederier kan ta fram olika lösningsförslag för ökad flexibilitet under en period av livet. Anpassning av scheman, att ge bra möjligheter för att hålla kontakten med familjen under arbetsperioden, att få gå ner i arbetstid eller kanske byta till någon form av kombitjänst, där man delvis jobbar i land, och att förlänga behörigheten den tid man är gravid och föräldraledig är ytterligare några förslag som skulle kunna underlätta att fortsätta som ombordanställd.

Tabellen nedan sammanfattar några av de identifierade problemen under projektet samt föreslagna lösningar. Dessa lösningar har effekter på samhällsnivå genom att bidra till ökad sjösäkerhet, social hållbarhet och att minska segregeringen på arbetsmarknaden. De bidrar också till flera av de jämställdhetspolitiska målen (jämställd utbildning, jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd hälsa, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra).

Identifierade problem	Konsekvenser	Lösningensinriktning	Mål	Koppling till arbetsmiljö	Effekter på samhällsnivå	Bäring på jämställdhetspolitiska mål
Brist på jämställdhet kan påverka den psykologiska tryggheten negativt	Den som inte känner sig trygg vågar inte ifrågasätta eller säga ifrån, vilket påverkar ett systematiskt säkerhetsarbete.	Beskriv sambandet mellan jämställdhet, psykologisk säkerhet och sjösäkerhet.	Inför en ny kunskap i ledarskapsutbildning (MRM) för sjöbefäl.	Trygghet Fokus på psykologisk säkerhet	Ökad sjösäkerhet	Jämställd utbildning
Kvinnor utsätts för olika härskartekniker, trakasserier, sexistisk jargong, hot och våld	Kvinnor lämnar branschen, stannar och kämpar emot eller normaliserar dessa beteenden.	Uppmärksamma vilka beteenden som är önskvärda och vilka som inte är det. Stötta alla att medverka till en bra kultur och ta ansvar.	Ta fram ett sjöfartsanpassat utbildningsmaterial som utgår från metoder för våldsprevention och utbildna personer som kan hålla i utbildning/workshops.	Fokus på en sjöfart fri från våld	Social hållbarhet	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
Arbetsplatskultur som präglas av snäva normer	Den som inte är "som oss" får det svårt att bli accepterad.	Synliggör önskade beteenden genom att implementera lärandematerial.	Uppfylla kravet på att systematiskt arbeta med den sociala arbetsmiljön	Inkludering Fortsatt utveckling av och utvärdering av årshjulet för en inkluderande arbetsplats med inslag av gamification.		Jämn fördelning av makt och inflytande
Vi ser inte problemet (unconscious bias)	Utan empati och fantasi är svårt att uppmärksamma exkludering	Utveckla kunskap och känsla för vad exkludering är genom interaktiva spel	Nya insikter som bidrar till normkritiskt tänkande			
Lika rekryterar lika	Ingen förändring av den sneda fördelningen mellan kvinnor och män	Normkritisk rekryteringsprocess	Rekommendationer, verktyg och metoder, genomlysning av krav	Motivation Fokus på rekryteringsprocessen	Minska segregationen på arbetsmarknaden (sjöfart är för alla)	Ekonomisk jämställdhet
Kvinnor är en minoritet	Upplevelse av ensamhet och brist på stöd kan göra att man lämnar branschen	Implementera stödjande strukturer; nätverk, mentorsprogram mm	Låta kvinnor själva lyfta fram karriärvägar och olika förebilder	Fokus på nätverk för kvinnor		Jämställd hälsa
Livspusslet går inte ihop för kvinnorna	Många lämnar branschen i samband med familjebildning.	Ta fram olika lösningsförslag för ökad flexibilitet under en period av livet.	Utveckla idéer och metoder för sjöfartsbranschen	Fokus på livspusslet		Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Sara Fallahi
RISE

Taline Sandberg Jadaan
RISE

Lisa Carlgren
RISE

Cajsa Jersler Fransson
Sjöfartsverket

Eva Nordstrom,
Sjöfartsverket

Jouni Lindberg
Sjöfartsverket

Recruitment Equality & Diversity Opportunities, 2021
Slutrapport för forskningsprojektet 'Rekrytering till
sjöfarten – måste sjömän vara män?'
Diarienummer TRV2019/96491
Finansiär: Trafikverket
Kontakt: redo.shipping@gmail.com

Illustrationer: Maja Larsson



SJÖFARTSVERKET

RI
SE