



# Samling 3 – bransjeprojekt Losby Gods – 3.6.2024



# Agenda for dagen

Tid	Innhold
10:00	Oppstart og innledning
10:30	Presentasjon av en-sidere
11:15	Presentasjon av bransjestandarden
11:30	Lunch
12:30	Innledning ws
12:45	Workshops i plenum og mindre grupper
16:45	Avrunding
17:00	Slutt for dagen
17:15	Middag

Arbeidsmiljø for alle  
Arbeidsliv fritt for trakassering  
En tilpasset arbeidsplass  
Rekruttering



# BUFDIR.

Utkast til indikatorsett

1. juni utkast NFD og KLD.

Lanseres med

samarbeidserklæringen i august.

# Et arbeidsmiljø for alle

- Arbeidsmiljø og trivsel
- Teknologi/digitalisering  
(Ikke lyktes med å finne statistikk for indikator p.t.)
- Varslingssystem
- Sykdom/sykemelding, uførhet
- Skader og ulykker



# Et arbeidsliv fritt for trakassering

- Trakassering
  - Seksuell trakassering
  - Trakassering/mobbing
- Varslingskanaler/-rutiner
  - Andel fartøy med rutiner/prosedyrer for å forebygge og håndtere diskriminering og trakassering
  - System for klagebehandling om bord



# Rekruttering og rollemodeller

- Utdanning
- Karriereveiledning i skolen – informasjon  
(Ikke lyktes med å finne statistikk for indikator p.t.)
- Ansatte i næringen
- Inntekt
- Karriereutvikling
- Tiltak for å rekruttere og beholde kvinner

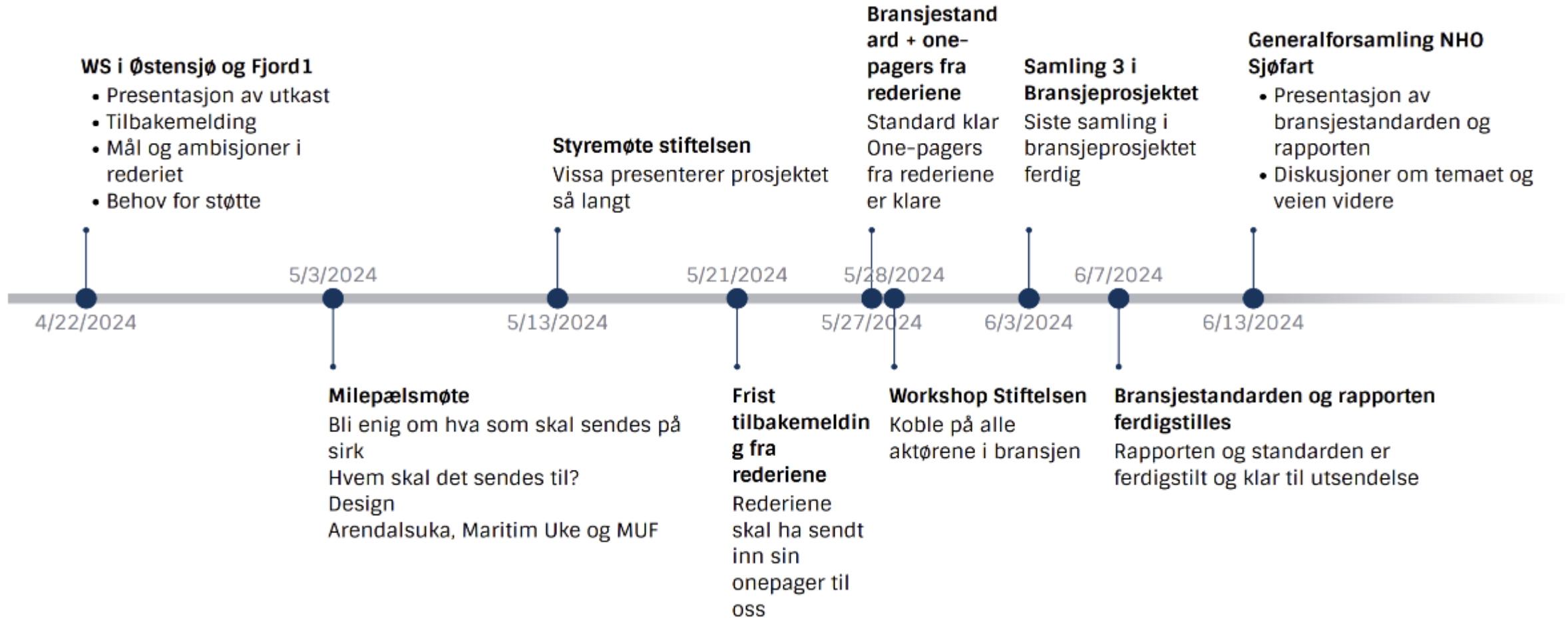


# En tilpasset arbeidsplass

- Arbeidstid
- Familieliv
  - Sysselsatte med barn
  - Permisjoner, inkludert ulønnet
  - Fedrekvoteuttak
- Arbeidsklær, utstyr og innredning/utforming  
(Ikke lyktes med å finne statistikk for indikator p.t.)







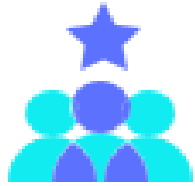
## Å sette egne mål og å bli bevisst hva vi kan få til

- Alle presenterer målene som er satt og deler innsikter gjennom prosessen
  - Hva har overrasket dere mest positivt gjennom arbeidet i bransjeprojektet?
  - Er det noen mål som er nådd fordi dette nå får fokus og vekker engasjement?



# Workshop om lederskap





## LEDERSKAP OG LEDERUTVIKLING

Lederne er rollemodeller i arbeidet mot mobbing og trakassering.

- Vi setter ledere i stand til å håndtere alle sider ved konflikt, varsler og trakassering.
- Vi sikrer opplæring og trening av ledere for å forebygge mobbing og trakassering.
- Vi sikrer en ledelseskultur for å gi ros og konstruktive tilbakemeldinger i hverdagen.

I første samling jobbet vi med punkt 2 og 3. I denne workshopen skal vi se på ulike sider av lederens og ledelsens rolle i punkt 1.

Kanskje vil dette gi noen svar på hvorfor dette temaet er verdt å snakke om, trene på og Drøfte med andre ledere i lederutvikling.

# Om prosedyrer og strukturer for konflikt og varsling

Varslingsutvalget:

Den «ideelle» varslingsprosess-  
Ivaretar ytringsfrihet og hjelper  
virksomheten med å avdekke  
Kritikkverdige forhold.

En tydelig kommunisert  
prosess, er konfliktforebyggende?

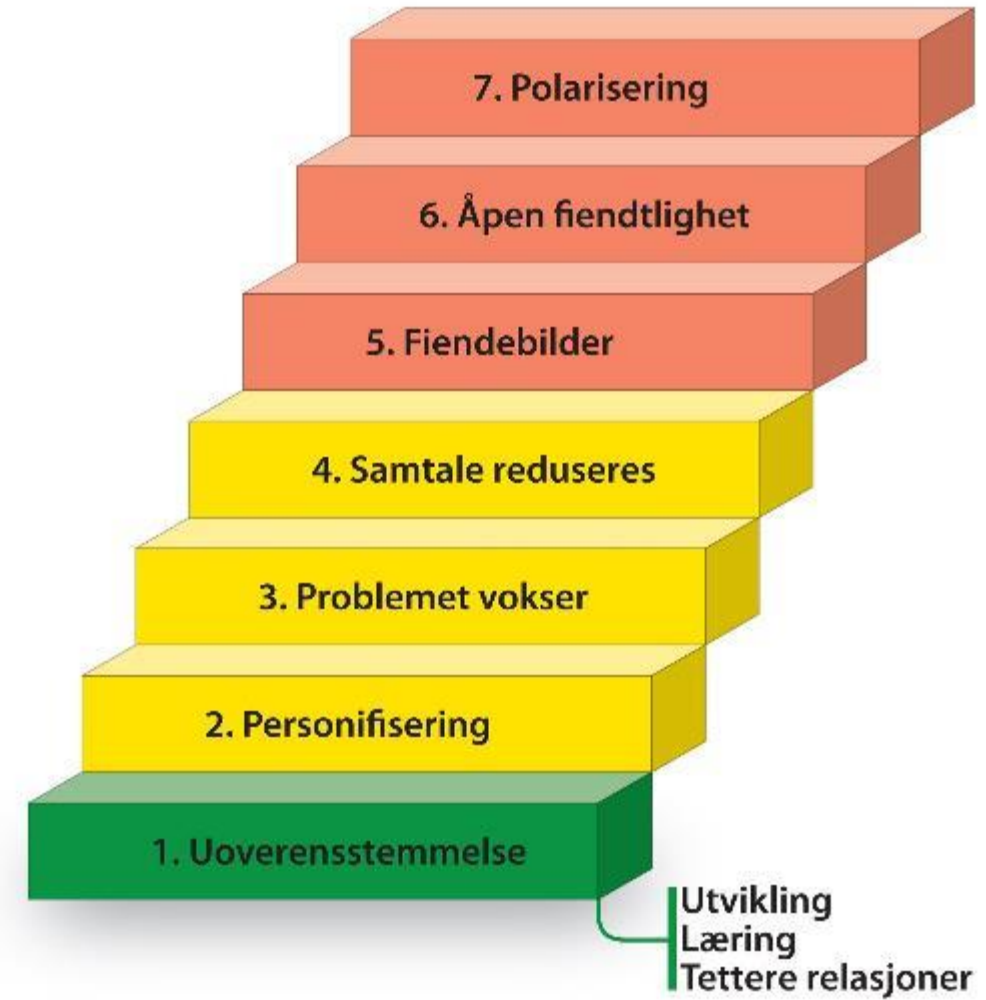


# Konflikttrappa

De ulike skritt mot konflikt

Trappa som det er vanskeligere å gå oppover enn nedover...

Hva skal til for at man skal kunne komme seg nedover?





# Workshop om medarbeiderskap





## MEDARBEIDERSKAP OG MEDARBEIDERUTVIKLING

Vi har alle ansvar for hverandre og bransjens omdømme gjennom egen oppførsel.

- Vi gjennomfører medarbeidersamtaler hvert år, og trivsel/arbeidsmiljø tas opp.
- Vi gir tilbakemeldinger med fokus på forbedring og utvikling.
- Vi står opp for hverandre dersom noen blir utsatt for trakassering, og sier i fra.

### Mål for workshopen

- Øke deltakernes forståelse av hva godt medarbeiderskap innebærer.
- Gi konkrete verktøy og strategier for å utvikle et godt medarbeiderskap.
- Inspirere deltakerne til å ta aktivt ansvar for å bidra til et positivt arbeidsmiljø.



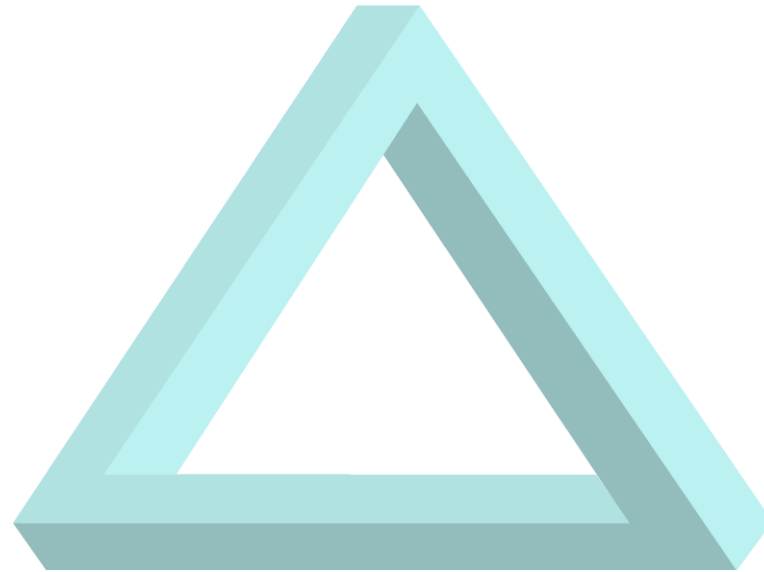
Nordens tankemodell  
Verdens mest likestilte samfunn

Alle er medarbeidere  
og noen medarbeidere  
har et lederansvar

Medarbeiderskap  
handler om hvordan jeg forholder meg til . .

.

Arbeidsoppgavene



Arbeidsgiveren

Arbeidskollegaene

Det handler om at  
medarbeiderne  
– sammen med lederen –  
tar ansvar for resultater  
som skal skapes,  
arbeidsmiljøet og  
arbeidsplassen som helhet.

# Selvrefleksjon

Ranger deg selv på disse områdene:

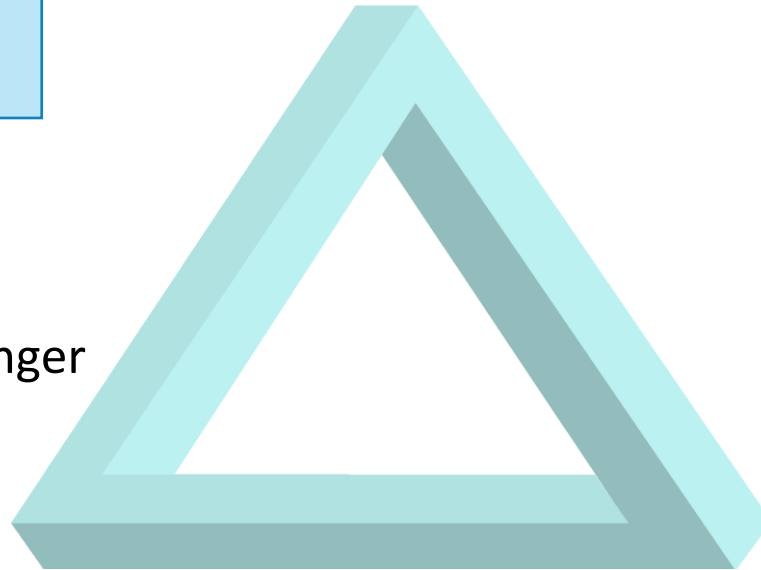
1 – utviklingsområde

2 – OK

3 – Tydelig styrke

Kvalitetsbevisst  
Tar initiativ  
Satser ekstra  
Faglig oppdatert  
Tenker nytt

Respekterer beslutninger  
Ser sin rolle  
Forstår ledelsen  
God ambassadør  
Tar ansvar for omdømmet



Viser omtanke  
Involverer andre  
Støtter kollegaer  
Gir anerkjennelse  
Deler kompetanse

# Diskusjonsoppgave

Gå til det hovedområdet (Arbeidsoppgaver, støtte og ivareta arbeidskolleger, støtte og ivareta arbeidsgiver) hvor du har en eller flere tydelige styrker.

1. Hva kjennetegner oss som har en styrke her? Hvorfor er jeg så god på dette og hva må jeg være bevisst på? (Snakk sammen to og to hvis dere er mange).

Gå til det området hvor du har et eller flere utviklingsområder

1. Hva er det viktig for meg å være oppmerksom på her?
2. På hvilket område synes du at «teamet» ditt har mest å gå på, og hva kan dere gjøre for å løfte dere på det området?

# “Håndtering av ugrei oppførsel

*Ny bransjestandard 2024*

Workshop 3. juni 2024



## Håndtering av ugrei oppførsel

Vi forstår at vi oppfatter ting ulikt. Vi ber om tilbakemelding og vi tør å si fra.

- Vi anerkjenner at et **godt arbeidsmiljø** gir **bedre** sikkerhet.
- Vi **ivaretar våre ansatte** når de opplever ubehagelige situasjoner, og viser at **ugrei oppførsel får konsekvenser**.
- Vi **sikrer at alle vet** hvilken **støtte** som finnes ved varsling og konflikt.

# Håndtering av ugrei oppførsel

## Workshop målsetting:

- Få erfaring med å gjennomføre en krevende samtale om uønsket atferd
- Få kjennskap til en metode for å kommunisere tydelig og konstruktivt i slike situasjoner
- Føle seg tryggere på å ta tak i utfordrende situasjoner og bidra til et godt arbeidsmiljø

Vi tør å si fra!

Hvordan håndtere krevende samtaler?

## INNHOOLD:

1. Situasjoner der vi trenger å ta en krevende samtale
  - Som kollega
  - Som leder
  - Som medarbeider
2. Introduksjon av en praktisk modell for krevende samtaler
3. Øvelse og refleksjon
4. Debrief – hvordan kan dette brukes i det daglige

## Krevende samtaler i det daglige

Vi tør å si fra!

Er krevende samtaler er forskjellige fra andre tilbakemeldinger?

- Alvorlighetsgrad
- Behov for tydelig budskap
- Et åpent sinn
- Rom for reaksjoner

I hvilke situasjoner oppstår behov for en krevende samtale?

- Mellom kollegaer?
- Mellom leder og medarbeider?
- Andre?





# Hvordan gjennomføre en krevende samtale



## Case - Krevende samtale

Eksempel: Nyansatt som får negativ oppmerksomhet

Du har gjentatte ganger observert en erfaren kollega snakke nedsettende og kritisk til en nyansatt yngre kollega. Du har hørt den nyansatte forsøke å si fra ved flere anledninger, men det har ikke hjulpet. Du har observert at andre kolleger forsøke å ta det opp med den erfarne kollegaen uten at det har hatt effekt.

Kommentarene har handlet om at den nyansatte ikke lærer fort nok, er treig, Ikke skjønner oppgaven, og når den nyansatte har gjort noe feil, har dette blitt kommentert mens flere har hørt på.

Den nyansatte har kommet til deg og fortalt at hen blir engstelig for å gjøre feil, og dermed unngår nye oppgaver når den erfarne kollegaen (A) er i nærheten. Hen har nå bedt deg om du kan ta en prat med vedkommende.

Du er opptatt av et godt arbeidsmiljø og ønsker at alle skal føle seg trygge på jobb, særlig nyansatte som dere er helt avhengige av i fremtiden. Du er også klar over hvilken risiko det er når ansatte ikke føler seg trygge blant kolleger.

Hvordan kan du håndtere dette?

Du (B) skal nå ha en samtale med din erfarne kollega (A) med tanke på å skape endring.



## Øvelse i akvarium: En krevende samtale

### Identifiser en situasjon (5 min):

- Velg et virkelighetsnært eksempel å trene på (eller bruk eksempelet på forrige slide)
- Beskriv hva saken handler om, hva har skjedd, hva er hensikten med samtalen?
- Definer roller:
  - **Person A:** Den man skal ha samtale med
  - **Person B:** Den som har tatt initiativ og ønsker samtalen

### Tren i akvarium (15 min)

- De to som har roller sitter i midten vis-a-vis hverandre
- Øvrige sitter i en sirkel rundt
- Start samtalen
  - Etter 3-4 minutter kan andre «overta» rollen til person A. Test ut ulike tilnærminger fra flere.
  - Evt, etter 10 minutter kan andre «overta» rollen til person B
- Ta «time-out» når det er behov for å diskutere et steg i samtalen

### Oppsummer: Få frem gode tilnærminger til krevende samtaler (5 min)



## Krevende samtaler

Hvordan kan en slik tilnærming brukes til å si fra i det daglige?

Hvem kan ha behov for ferdigheter i krevende samtaler?



