

Taskforce for flere kvinder til søs

10

anbefalinger til branchen

Læs mere om de 10 anbefalinger på bagsiden

Formål

Diversitet på arbejdspladsen er vigtig. Både for arbejdsmiljøet og for bundlinjen. Derfor ønsker vi i Det Blå Danmark at rekruttere, fastholde og forfremme medarbejdere fra den bredest mulige pulje af kvalificerede personer uanset køn, alder, nationalitet, handicap, seksuel orientering og kønsidentitet. Konkurrenceevnen afhænger af adgangen til talent.

Ud af i alt ca. 24.000 ansatte i de danske rederier er kun 14% kvinder. Blandt søfarende er det endnu færre. 6% af de danske søfarende er kvinder, og hvis færgerne udelades, er det kun 3%. Det betyder, at hvis ikke rederierne går målrettet til værks i forhold til at få fat i kvinderne, går sektoren ganske enkelt glip af halvdelen af talentmassen.

Med henblik på at finde ud af hvordan branchen tiltrækker og fastholder flere kvinder til de maritime uddannelser og til en karriere til søs, blev der i foråret 2019 nedsat en taskforce bestående af repræsentanter fra Danske Rederiers medlemsvirksomheder, de faglige organisationer, lovgivere samt maritime uddannelsesinstitutioner og en række rollemodeller.

Gennem taskforcens arbejde blev det konstateret, at særligt tre områder var vigtige i forhold til rekruttering og fastholdelse af kvinderne:

- 1. Kulturen** – Kulturen på arbejdspladsen og på uddannelsesinstitutionerne understøtter og inkluderer ikke altid kvinder
- 2. Karriereplanlægning** – Den manglende synlighed og understøttelse af karriere- og efteruddannelsesmuligheder er en barriere for kvinderne
- 3. Konflikt håndtering** – Der er behov for en klar klageprocedure, som giver opfattelsen af, at klager blive taget alvorligt.

Med udgangspunkt i disse overordnede områder har taskforcen 10 anbefalinger til branchen, som beskrives og uddybes i det følgende.

Til hver anbefaling er knyttet et eller flere værktøjer. Da disse i høj grad er "levende", forstået derved, at de kan ændre sig over tid, blive uaktuelle eller nye kan komme til, kan de findes digitalt på www.danishshipping.dk

- 01** Opstil konkrete mål
- 02** Gå forrest i ledelsen
- 03** Støt kvinderne
- 04** Ryd op i sprog og fordomme
- 05** Synliggør karrieremuligheder
- 06** Gentænk rekrutteringsprocessen
- 07** Brug rollemodeller
- 08** Tilbyd efteruddannelse
- 09** Sig nej til chikane og mobning
- 10** Håndter konflikter ordentligt

Tjekliste

- Har vi opstillet/formuleret målsætninger og handlingsplaner for at skaffe flere kvinder til branchen?
- Er kulturændringen forankret i ledelsen?
- Har vi iværksat initiativer, der støtter vores kvindelige ansatte?
- Har vi tjek på vores ubevidste biases og fokus på kønsneutralitet?
- Har vi promoveret og synliggjort de mange karriereveje, der findes inden for vores organisation og i branchen som helhed?
- Har vi en kønsneutral rekrutteringsproces?
- Bruger vi aktivt vores mandlige/kvindelige rollemodeller i forbindelse med rekruttering?
- Tilbyder vi efteruddannelse, som kan bidrage til personlig/professionel udvikling, og som bidrager til fastholdelse af vores dygtige medarbejdere?
- Har vi etableret en tydelig skriftlig politik om chikane og mobning, og indgår oplysning af dette som en integreret del af vores onboardingproces samt som obligatorisk undervisning?
- Har vi sørget for at etablere og kommunikere en klar klageprocedure samt en værdig og retfærdig behandling af klagesager?



01

Opstil konkrete mål

Ønsker man virkelig at ændre fordelingen af mænd og kvinder i branchen, er det nødvendigt at sætte konkrete mål herfor.

Et konkret mål og handlingsplaner der beskriver, hvordan målet skal nås, er et stærkt signal om, at man mener det alvorligt og afgørende for en ændret adfærd.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At rederier og uddannelsesinstitutioner opstiller konkrete mål for antallet af kvinder i deres organisation og beskriver de konkrete indsatser, der skal føre til målet.

02

Gå forrest i ledelsen

Opstilling af mål for flere kvinder kræver, at der skal ske en række ændringer i organisationen, herunder adfærdsendringer eller kulturforandringer.

Det handler om at skabe en fælles ønsket kultur i organisationen, der understøtter virksomhedens mål, strategier og adfærd.

Taskforcen anbefaler, at de initiativer og forandringer, der sættes i søen, forankres i ledelsen. Hvis ikke ledelsen udstikker retningen, og selv viser vejen, sker der sjældent noget. Alle ledelseslag i rederiet bør inddrages og gøres ansvarlige for kulturforandringen.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At arbejdet med diversitet forankres i rederiets øverste ledelse. Det anbefales desuden at opretholde tæt kommunikation med skibsledelsen, som bør agere som en naturlig forlængelse af de værdier og mål, som rederiet sætter.
- At der tilrettelægges efteruddannelse for skibets ledelse og seniorofficerer i diversitet og inklusion. Hertil anbefales det, at der sættes mål for hvor mange seniorofficerer, der skal gennemføre efteruddannelse, samt at skibsledelsen måles på medarbejdertilfredshed, fastholdelsesgrad særligt i forhold til kvindelige søfarende.
- At samme krav om efteruddannelse og opstilling af mål stilles til eventuelle ship- og crewmanagers.

03

Støt kvinderne

Det kan være en stor omvæltning at komme ombord på et skib, ikke mindst hvis det er første gang, og man er ene kvinde. Derfor er det en god idé at sætte ind individuelt med opbakning, mentorstøtte, og andre ordninger, der kan bibringe den nødvendige støtte.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At rederier og uddannelsesinstitutioner er aktivt støttende overfor kvinder der går ombord. Forbered en god onboarding-proces, tilbyd en mentor, gennemgå rederiets personalepolitik og klageprocedure o.l.
- At rederierne bestræber sig på at have flere kvinder i en besætning.
- At rederierne sikrer, at alle ombord kender virksomhedens værdier om diversitet og inklusion, og er klar til at støtte kvinderne.
- At rederierne styrker de kvindelige medarbejders tilknytning til arbejdspladsen ifm. barsel og i tiden efter.

04

Ryd op i sprog og fordomme

Sproget er med til at definere hvilket køn, der adresseres. Det kan derfor være en god ide at se nærmere på den måde, der kommunikeres på med henblik på at skifte meget kønsbaserede udtryk ud med mere kønsneutrale, sådan at ingen føler sig ekskluderede.

Det skal understreges, at taskforcen ikke ønsker, at vi afskaffer køn. Når vi taler kønsneutralisering, handler det kun om ligestilling, lige handlemuligheder og begrænsning af barrierer baseret på køn.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At personalepolitikken opdateres for at sikre, at alle medarbejdere er ligestillet med hensyn til personalevilkår.
- At rederierne og uddannelsesinstitutionerne moderniserer indhold på hjemmesider, stillingsopslag og øvrigt kommunikationsmateriale ind- og udadtil med henblik på at fjerne kønsbaserede udtryk, der ekskluderer fremfor at inkludere.
- At ændre titler på uddannelsesstilbud så de i højere grad taler til begge køn.
- At såvel de maritime uddannelsesinstitutioner som rederierne kønstilpasser de fysiske faciliteter, så begge køn føler sig velkomne.
- At uniformer og arbejdstøj tilpasses efter køn, størrelse og funktion.

05

Synliggør karrieremuligheder

Taskforcen har via dialogen med en række kvindelige rollemodeller fået øje på, at synlige karrieremuligheder er afgørende, når kvinder skal vælge uddannelse og job.

Der er mange muligheder for at gøre karriere i Det Blå Danmark, men ikke alle karriereveje er lige synlige, ligesom mulighederne for efteruddannelse heller ikke er tilgængelige nok.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At de maritime uddannelsesinstitutioner og rederier synliggør de mange karriereveje, som findes i Det Blå Danmark.
- At rederierne faciliterer en åben dialog omkring muligheder for karriereskifte (ex. sø til land eller omvendt) som understøtter work-life-balance.
- At Danske Rederier arbejder for at skabe mulighed for at fastholde/generhverve/opretholde sønæringsbevis efter en periode på land.

06

Gentænk rekrutteringsprocessen

Taskforcen har arbejdet med forslag til, hvordan rederierne og de maritime uddannelsesinstitutioner kan arbejde med diversitet i deres rekrutterings- og ansættelsesprocesser, da disse ofte kan være præget af ubevidste præferencer og fordomme.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At man tager højde for nedenstående checkliste for mangfoldighed og diversitet i sin ansættelsesproces.
 - Er stillingsopslaget formuleret på en måde, der appellerer til både mænd og kvinder?
 - Er interviewpanelet/ansættelsesudvalget sammensat af både mænd og kvinder?
 - Er der indkaldt både mænd og kvinder til ansættelsessamtale?

07

Brug rollemodeller

Rollemodeller kan have stor betydning, når der skal vælges uddannelse og/eller arbejdssted og i det hele taget for måden at lære og udvikle os på. Betydningen af rollemodeller er derfor ganske stor i forhold til at "bringe os videre" i livet og til at sikre, at der er noget, man kan spejle sig i og identificere sig med.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At World Careers fortsætter og udvider brugen af kvindelige rollemodeller og sikrer, at der er rollemodeller af begge køn til stede på arrangementer og i øvrigt på alle sociale platforme.
- At rederierne bruger både mandlige og kvindelige rollemodeller og opfordrer og støtter rollemodellerne til at dele deres oplevelser og karrierespor på relevante platforme.
- At der aktivt bruges mandlige rollemodeller til at italesætte behovet for og ønsket om øget diversitet til søs, på en måde så kvindelige kandidater og ansatte føler sig velkomne og værdsatte.

08

Tilbyd efteruddannelse

Hvis man som søfarende M/K oplever, at ens livssituation eller karriereønsker vil ændre sig for en periode, kan en overgang fra sø til land være den eneste mulighed for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen. I dag er der ingen procedurer herfor eller formelle veje til at klæde sig på til et "landjob", og det kan være en barriere i forhold til at fastholde særligt kvinderne i branchen.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At de maritime uddannelsesinstitutioner og rederierne i samarbejde tilrettelægger relevante efteruddannelsesstilbud, hvor fjernundervisning er en integreret del af undervisningen.
- At rederierne understøtter efteruddannelse/kurser til søfarende, som udtrykker et ønske om eller behov for at udvikle deres karriere.
- At Danske Rederier fortsætter arbejdet med at undgå blindgyder i uddannelsessystemet og sikre størst mulig fleksibilitet og adgang til hertil.

09

Sig nej til chikane og mobning

En kerneopgave i forhold til at fastholdelse kvindelige søfarende til søs er at sikre, at der findes et klart værdisæt, der viser multolerance overfor chikane m.m., og at virksomheden tager arbejdet for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø alvorligt.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At rederierne har en klar og tydelig (skriftlig) politik om, at chikane og mobning ikke accepteres. Politikken kan med fordel indeholde mulige eksempler på adfærdstyper, som vil blive regnet for chikane og/eller mobning, og hvad konsekvenserne er, hvis virksomheden finder ud af, at der finder chikane eller mobning sted. Det skal også klart fremgå, til hvem og hvor man kan indberette eventuelle tilfælde til.
- At rederierne sørger for, at alle medarbejderne kender til mobbepolitikken. Det kan for eksempel ske på medarbejdermøder, officersseminarer og andre steder, hvor medarbejderne er samlet, så det bliver klart for alle, at det er et vigtigt emne, og at ledelsen mener det alvorligt.
- At emnet indgår som en del af den obligatoriske undervisning på alle de maritime uddannelser.

10

Håndter konflikter ordentligt

Lige så vigtigt det er at have en klar politik om, at chikane og mobning er uacceptabelt - lige så vigtigt er det at have en klar procedure, hvis der opstår en konflikt. Uløste konflikter kan ødelægge dynamikken og flowet på arbejdspladsen, og de kan ende med at koste utallige arbejdstimer i form af tabt produktivitet fra medarbejderne som en direkte konsekvens heraf. Desuden kan uløste konflikter medføre, at gode medarbejdere forlader arbejdspladsen, og at virksomheden får dårlig omtale.

Taskforce for flere kvinder til søs anbefaler

- At rederiet sørger for en klar klageprocedure, der er tydelig og tilgængelig for alle.
- At rederiet sikrer en ensartet, værdig og hurtig håndtering af klagesager og klar kommunikation herom.
- At rederiet opfordrer skibenes besætninger til at udarbejde og underskrive en fælles erklæring om, at chikane og mobning ikke tolereres ombord.