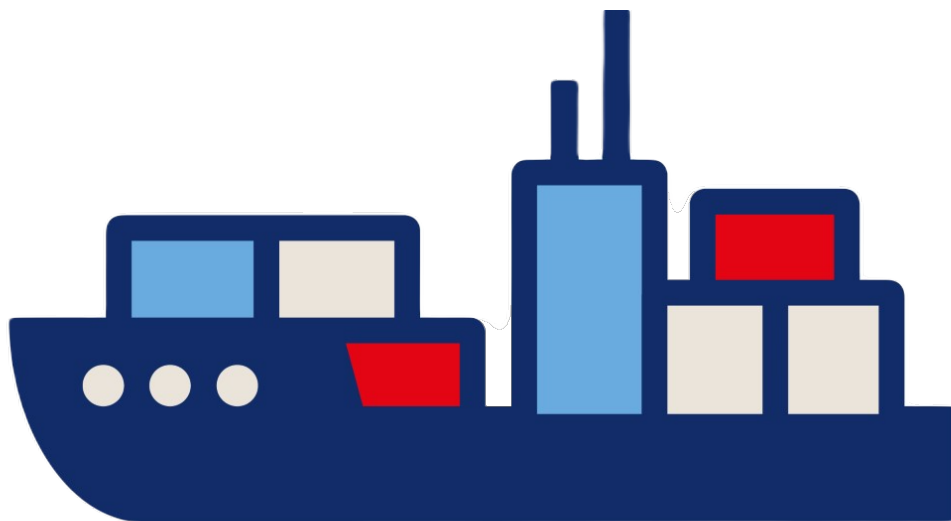


# SÆT KURSEN

Undervisningsvejledning  
om køn og kommunikation i søfarten



## INTRODUKTION

Sager om sexisme vælter frem i branche efter branche og så småt også i den maritime verden. Under havets overflade gemmer sig diskriminerende, nedværdigende og krænkende handlinger og ord, der ofte er blevet så almindelige, at man enten ikke lægger mærke til dem eller ikke reagerer på dem, for *'Sådan er det jo bare'*, og man må kunne *'tåle lugten i bageriet'*.

Det peger lige præcis på problemets kerne: Sexisme lever i kulturen på en arbejdsplads og i en branches selvforståelse. Sexistiske og krænkende handlinger foretages selvfølgelig af konkrete mennesker, men det er aldrig alene den enkeltes ansvar at sige fra eller opføre sig ordentligt. Ansvar for et sundt arbejdsmiljø ligger altid hos arbejdsgiveren. I praksis skabes kulturen på en arbejdsplads ved, at ledelsen viser, hvad der er acceptabelt og griber ind, når det er nødvendigt, ligesom ofre og det tavse flertal med deres reaktioner også er med til enten at forhindre sexisme eller bidrager til at tillade den.

Kulturen på en arbejdsplads kan altså ændres gennem ny adfærd fra alle parter. Undervisningsmaterialet SÆT KURSEN retter fokus mod sexisme, krænkende handlinger og ord i den maritime verden med en ambition om at påvirke kulturen og forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Cases baseret på virkelige hændelser lægger op til at diskutere grænser, normer, konsekvenser og mulige reaktioner - i første omgang for at få øje på og tale sammen. Heldigvis er virkeligheden mere nuanceret end i casene, og den slags situationer forekommer langt fra altid og alle steder, men de sker.

I vejledningen her får du baggrundsviden og forslag til, hvordan du kan bruge materialet i fag som eksempelvis *'Arbejdssikkerhed/arbejdsmiljø'* på HF Søfar og faget *'Arbejdsmiljø'* og forskellige ledelsesfag på tværs af uddannelserne.

## ET UNDERBELYST EMNE

Der er foreløbig meget få undersøgelser af, hvor udbredt sexisme er i den maritime verden. Men de eksisterende undersøgelser tyder på, at problemet er stort og endda værre end i andre brancher.

I 2021 viste en undersøgelse fra WIS-Denmark, at 38 procent af de kvindelige ansatte i den danske shippingbranche oplever, at de i løbet af de seneste fem år har været udsat for sexisme på arbejdet. 28 procent svarer, at de har følt sig udsat for sexchikane i samme periode.<sup>1</sup> I 2015 pegede masterafhandlingen *'Seksuelle krænkelser mod kvinder i den danske handelsflåde'* på, at 37 procent af kvinder til søs havde oplevet seksuel chikane.<sup>2</sup> Til sammenligning viste en undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i 2017, at 3,7 procent af danske ansatte på tværs af brancher året forinden havde været udsat for seksuel chikane.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>['A study of the conditions, opportunities and barriers for women in the shipping industry', Women in Shipping 2021](#)

<sup>2</sup>['Seksuelle krænkelser mod kvinder i den danske handelsflåde', masterafhandling DTU 2015](#)

<sup>3</sup>['Fakta om arbejdsmiljø og helbred', Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2016](#)

### undervisningsvejledning

En analyse udarbejdet for Styrelsen for Forskning og Uddannelse viste i 2020, at en af de vigtigste barrierer for, at kvinder vælger og fastholdes på maritime uddannelser er, at de oplever et svært miljø til søs med blandt andet ubehagelige situationer.<sup>4</sup>

## STYR PÅ BEGREBERNE

Fire centrale begreber er vigtige at kende som underviser og studerende i arbejdet med SÆT KURSEN:

**Krænkende handlinger** er Arbejdstilsynets samlebetegnelse for mobning, sexchikane og andre måder, man kan blive krænket på i sit arbejdsliv. Enten medarbejderne imellem – som er det mest udbredte – eller i forholdet mellem medarbejdere og ledere, hvor krænkende handlinger fra en leder ofte vil opleves ekstra belastende på grund af magtforholdet.

Det er altid den eller de personer, som bliver udsat for noget, der afgør, om det er krænkende og nedværdigende. Der kan altså godt være tale om en krænkende handling, selvom det ikke er sådan ment. De samme handlinger eller ord kan også opleves forskelligt fra person til person.

Krænkende handlinger kan både være aktive og passive. *Aktive handlinger* er, når nogen siger eller gør noget, der opfattes nedværdigende og krænkende for eksempel i form af sårende bemærkninger, latterliggørelse, ubehagelige drillerier, nedvurdering af køn, etnicitet, religion eller seksualitet, fysiske overgreb, trusler eller usagligt at fratage nogen ansvar og opgaver. *Passive handlinger* er, når nogen undlader at gøre eller sige noget eksempelvis ved at tilbageholde vigtig information, reagere med tavshed på spørgsmål eller samtale, bagtale eller udelukke nogen fra fællesskaber.<sup>5</sup>

**Mobning** er ifølge Arbejdstilsynet, når en eller flere personer regelmæssigt, gentagne gange eller over længere tid bliver udsat for krænkende handlinger, de ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod. Mobning er altså præget af systematik.<sup>6</sup>

Et stort dansk forskningsprojekt fra Aarhus Universitet beskriver mobning som *"et socialt fænomen, der opstår i sociale sammenhænge, hvor mennesker er nødt til at være sammen."* Mobning anses dermed som en destruktiv kultur, der foregår imellem mennesker i fællesskaber, hvor man forventes at opføre sig på en bestemt måde for at være passende, rigtig, accepteret og undgå at blive ekskluderet socialt fra fællesskabet. Det matcher fokuset på normer i SÆT

---

<sup>4</sup> ['Kurs mod maritime uddannelser. Kortlægning af barriererne for tiltrækning og fastholdelse af kvinder på de maritime uddannelser i Danmark' analyse udarbejdet af IS IT A BIRD for Styrelsen for Forskning og Uddannelse 2020.](#)

<sup>5</sup> ['Om krænkende handlinger, Arbejdstilsynet](#)

<sup>6</sup> ['Om krænkende handlinger, Arbejdstilsynet](#)

### undervisningsvejledning

KURSEN og står i modsætning til en forståelse af mobning, som adfærd hos enkeltindivider som skurke og ofre.<sup>7</sup>

**Seksuel chikane** definerer Arbejdstilsynet som krænkende handlinger af seksuel karakter og alle former for uønsket seksuel opmærksomhed, der er forbudt ifølge Ligebehandlingsloven. Det kan for eksempel være uønskede berøringer og seksuelle handlinger, modparten ikke ønsker, og uønskede ord som blandt andet sjofle vittigheder og kommentarer eller opfordringer til seksuelt samkvem.<sup>8</sup>

**Sexisme** er et samlede udtryk for diskrimination på baggrund af køn og omfatter altså mere end seksuel chikane. Europarådet definerer sexisme som enhver adfærd, hvor nogen afbilleder eller med handlinger og ord udtrykker, at en person eller gruppe har mindre værdi på grund af deres køn. Det kan både foregå i offentlige og private sammenhænge, online og offline.<sup>9</sup>

## FORBUDT IFØLGE LOVEN

Det er ved lov slået fast, at både krænkende handlinger, mobning, sexchikane og sexisme er forbudt.

**Arbejdsmiljøloven** anviser, at arbejde aldrig må medføre ”risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane”. Krænkende handlinger må altså ikke forringe medarbejderes sikkerhed og sundhed hverken på kort eller lang sigt. Arbejdsgivere er forpligtet til at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres fuldt forsvarligt.<sup>10</sup>

**Ligebehandlingsloven** bestemmer, at det altid er forbudt at forskelsbehandle mennesker på grund af køn. Der er tale om chikane, ”når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn”, hvor formålet eller effekten er, at en persons værdighed krænkes, og skaber ”et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.” Det er tilsvarende sexchikane, ”når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner”, hvor formålet eller effekten er den samme som beskrevet for chikane i bred forstand.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> ['Hvad er mobning og hvordan kan man forstå fænomenet?', Ditte Dalum Christoffersen](#)

<sup>8</sup> ['Om krænkende handlinger, Arbejdstilsynet](#)

<sup>9</sup> ['Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism', the Council of Europe 2019](#)

<sup>10</sup> ['Krænkende handlinger herunder mobning og seksuel chikane', Arbejdstilsynet 2017](#)

<sup>11</sup> ['Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.', Retsinformation 2011](#)

## GEMT I NORMERNE

Den offentlige debat om sexismen på arbejdspladser generelt viser, hvor komplekst emnet er. Der er mange årsager til, at nogle krænker, og andre – også som tavse vidner – ikke siger fra. De to vigtigste er, at der i jobsammenhænge altid er magt involveret, og at normer på arbejdspladser kan usynliggøre sexistiske aftryk og udtryk i hverdagen.

Normer er formelle og uskrevne regler og forventninger til, hvilken adfærd der betragtes som rigtig, passende og accepteret i en bestemt sammenhæng. Man kunne også kalde det 'det normale', for normer er alt det, man tager for givet, og som virker selvfølgeligt og indlysende, uden at man skænker det en tanke.

Normer findes i alle sociale sammenhænge og har som formål at opretholde og bevare et fællesskab. Hvis man passer ind i normerne, føler man sig typisk hjemme og opdager dem ikke, før man selv eller andre 'træder ved siden af' og bryder normerne. I privatlivet kan det være kærestens familie, der serverer kalkun til jul og dermed gør opmærksom på, at man selv opfatter and eller flæskesteg som 'det rigtige' julemåltid. I arbejdslivet kan det være en ny mandlig kollega i hjemmeplejen, der bliver billedet på, at det job 'normalt' bestrides af kvinder – ligesom en kvindelig ansat i den maritime branche kan blive udtryk for, at en 'rigtig sømænd' er af hankøn.

Man taler derfor om, at normer både inkluderer og ekskluderer og direkte eller indirekte gør det tydeligt, hvad der er 'anderledes' og 'forkert'. Det er en af forklaringerne på, at der i kulturen på en arbejdsplads eller en branche kan gemme sig blinde vinkler fyldt med krænkende handlinger, mobning og chikane, som ikke er ondt ment, men som kan opleves sådan af dem, der ikke matcher de usynlige forventninger i fællesskabets normer. Forskning viser, at minoriteter i en branche har større risiko for at blive udsat for krænkende handlinger som for eksempel sexismen<sup>12</sup>.

Normer er ikke naturgivne, og noget der findes en gang for alle. De skabes hele tiden af mennesker hver især, når man handler, taler, reagerer eller tier og forholder sig passive. En sexistisk kultur og meget firkantede og stereotype kønsopfattelser rammer derfor alle køn – også selvom en grov tone eller adfærd primært rettes mod hunkønnet. Langt fra alle mænd i søfarten finder det eksempelvis passende, at der måske tales om pornofilm og ludere, at kvinder ikke egner sig til bestemte job eller overraskende nok klarede en opgave, man ikke forventede. Det fortæller indirekte alle, at der er særlige normer og forventninger, man 'bør' leve op til for også selv at være en 'rigtig' mand eller kvinde, og det kan påvirke og presse en til at opføre sig uhensigtsmæssigt,

---

<sup>12</sup> ['Seksuel chikane på arbejdspladsen' af Anette Borchorst og Lise Rolandsen, Aalborg Universitetsforlag 2017](#)

### undervisningsvejledning

uden at man nødvendigvis selv opdager det. Eller til at acceptere noget, man egentlig finder forkert, bliver ked af eller krænkede over.

På en arbejdsplads kan det være ekstra svært at sige fra over for krænkende handlinger, mobning og sexchikane, fordi der er magt involveret. Uanset om man er den, det går ud over, den der udøver krænkelse eller overværer dem. Man kan for eksempel være bange for at 'ødelægge den gode stemning', blive fyret, frosset ude af fællesskabet eller risikere andre konsekvenser, man ikke kan overskue. Man kan også have svært ved at opdage krænkelse, fordi de starter i det små som umiddelbart uskyldigt, eller fordi man i situationen ikke kan finde hoved og hale i, hvad der foregår, og om det egentlig er okay. Det opdager man måske først senere, når man er alene eller taler med andre, som undrer sig, fordi de ikke er en del af kulturen og dens normer.

## TAL OM DET

Første skridt på vejen mod at få øje på og ændre uhensigtsmæssige normer og forebygge og håndtere ulovlige krænkelse, mobning og chikane er, at alle begynder at tale om, hvad der foregår. Hovedformålet med undervisningsmaterialet SÆT KURSEN er at skabe grundlag for netop den vigtige samtale.

Når vi tør spørge hinanden åbent og nysgerrigt om, hvordan man påvirkes af andres handlinger og ord, bliver det muligt at opdage blinde vinkler. Både hos sig selv, kollegerne og i kulturen.

Oftentimes tør krænkede ikke fortælle om deres oplevelser, fordi de har lært af normerne, at 'sådan er det bare'. De frygter konsekvenser eller føler sig måske endda medskyldige. De synes måske, at de ikke gjorde modstand på 'den rigtige måde', eller at de selv bidrog til en del af handlingerne og derfor 'lagde op til dem'. Det allervigtigste samtaleemne er derfor grænser og normer.

Husk, at du som underviser ikke skal være ekspert, sandhedsvidne eller smagsdommer i arbejdet med SÆT KURSEN. Din rolle er at skabe trygge rammer og facilitere en dialog, så deltagerne kan og tør tale sammen og reflektere over andres adfærd – og måske deres egen – så de får øje på, hvad der ligger i kulturen som grobund for krænkende handlinger, mobning og sexchikane. Det allervigtigste er, at du lægger dine egne meninger eller forestillinger til side og nysgerrigt spørger til deltagerens holdninger og erfaringer.

SÆT KURSEN bygger på præmissen, at man lærer om grænser, normer og mulige reaktioner på krænkende adfærd ved at tale om det og herigennem får øje på blinde vinkler, intentioner og perspektiver, så deltagerne er bedre rustet til i praksis at sikre et godt og sundt psykisk arbejdsmiljø.

## SÅDAN BRUGER DU 'SÆT KURSEN'



### TRIN 1: PRÆSENTER VIDEN OG LOVGIVNING

Brug viden fra afsnittene 'Et overset problem' og 'Forbudt ifølge loven' til at vise, at krænkende handlinger, mobning og sexchikane også eksisterer i den maritime verden, og at det er ulovligt. Præsenter relevante uddrag af Arbejds miljøloven og Ligebehandlingsloven om forbud mod forskelsbehandling mellem køn. Gør det som et kort, faktuel oplæg som indledning til undervisningen. Du kan eventuelt bruge de foreslåede slides til dit oplæg.

### TRIN 2: FORKLAR BEGREBERNE

Præsenter deltagerne for forskellige definitioner på krænkende handlinger, mobning, sexchikane og sexismen. Gør det enten som et faktuel oplæg med afsæt i afsnittet 'Styr på begreberne' eller lad deltagerne selv søge på internettet efter definitioner, de fremlægger for hinanden. Du kan også lave en quiz, hvor deltagerne tager stilling til, om konkrete udsagn og handlinger er over grænsen – lad eventuelt deltagerne tale sammen om det i makkerpar. Diskutér efterfølgende, hvilken betydning det har for deltagerens svar, om personerne bag udsagnene for eksempel er mand/kvinde, gammel/ung eller etnisk dansk/etnisk minoritet. Brug eventuelt de foreslåede slides til dit oplæg.

Sæt eventuelt også deltagerne til i grupper at finde fem konkrete eksempler på hvert af begreberne. Vær opmærksom på, at de både skal forholde sig til aktive og passive krænkende handlinger, så de får øje på, at 'det man ikke gør' også kan være en handling.

### undervisningsvejledning

#### TRIN 3: TAL OM NORMER

**Hold et oplæg om normer** på baggrund af afsnittet 'Gemt i normerne'. Du kan eventuelt bruge de foreslåede slides til dit oplæg. Det er en vigtig rammesætning, at krænkende handlinger, mobning, sexchikane og sexismen ikke er et individuelt ansvar, men noget der ligger indlejret i kulturer både på en konkret arbejdsplads og i en branche eller et fag. Det er også væsentligt at slå fast, at normer ikke er stabile, men noget der konstant vedligeholdes og produceres blandt andet af dem, der indgår i en kultur. Normer kan derfor ændres over tid. Du kan eventuelt give eksempler på, at samfundsnormer har ændret sig med tiden – som for eksempel at det ikke længere er lovligt at slå sine børn, at mænd kan tage barsel, at alkohol er blevet forbudt i arbejdstiden, at man i dag er på fornavn med sin underviser eller hilser på mange med et kram frem for håndtryk.

**Involver deltagerne** i arbejdet med at forstå normer. Du kan eventuelt sætte dem til i grupper at finde eksempler på normer i deres familie, i uddannelsessystemet, for hvordan man holder pauser eller står i kø i supermarkedet.

Du kan også lave en **øvelse**, hvor deltagerne googler billeder på ordet 'sømand'. De fleste resultater vil vise mænd med skæg, tatoveringer og store overarme og kvinder iført lårkorte kostumer og et indladende knæk i hoften. Snak om, hvilke forestillinger billederne skaber om, hvad der er 'rigtigt' og 'forkert', og i hvor høj grad deltagerne selv identificerer sig med de billeder, der præsenteres.

#### 4. AFTAL SPILLEREGLER

Det er potentielt følsomt og sårbart at tale om krænkende handlinger, mobning og sexchikane. Nogle deltagere i undervisningen har formodentlig selv oplevet det enten på egen krop, som vidne eller ved at lytte til andres erfaringer. Sørg derfor for at aftale klare spilleregler for, hvordan dialogen foregår.

Præsenter deltagerne for dine obligatoriske spilleregler, som fremgår herunder – og af de foreslåede slides – og spørg derefter deltagerne, hvad der ellers er vigtigt for dem for at kunne føle sig trygge i dialogen. Skriv deres ønsker ned, og sørg for, at alle deltagere accepterer spillereglerne. Hæng dem eventuelt op i lokalet, så du visuelt kan henvise til dem senere, for eksempel hvis en eller flere spilleregler bliver overtrådt. Så er det din opgave som underviser at gøre opmærksom på det og hjælpe dialogen tilbage på rette spor.

- **Tavshedspligt:** Man må ikke genfortælle eller referere andres fortællinger uden for undervisningen. Man taler heller ikke indbyrdes om det i gruppen, med mindre fortælleren selv er til stede og bringer det på banen. Det er henholdsvis en ekstern og en intern tavshedspligt. Hvis man fortæller om



### undervisningsvejledning

andres oplevelser, kan det gøres i anonym form ved for eksempel at sige "Jeg har hørt om" og udelade genkendelige beskrivelser.

- **Lyt og spørg:** Lad andre fortælle uden at afbryde eller gætte på, hvad de mener. Spørg i stedet nysgerrigt og åbent til: "Hvad mener du med xxx?", "Kan du uddybe eller forklare det med andre ord?" eller "Kan du give et eksempel på det?"
- **Respekter hinanden:** Man kan se forskelligt på en situation, en erfaring eller en persons grunde til at handle eller reagere på bestemte måder. Den ene har ikke nødvendigvis mere ret end den anden. I dialogen om materialets cases, er det vigtigt at give plads til at høre og forstå andres synspunkter. Det er en af pointerne i at arbejde med normer og kulturer.
- **Alle får ordet:** Sørg for, at alle får taletid i diskussioner og gruppearbejde.
- **Sæt egne grænser:** Undervisningsmaterialet tager afsæt i cases, så det er frivilligt, om man i diskussioner og gruppearbejde også vil dele sine egne erfaringer med emnet. En mulighed er at genfortælle det som om, det er noget, man har hørt fra andre eller ved at tale i tredjeperson 'en person/ mand/kvinde'.

### 5. BRUG CASENE

Forklar, at casene i SÆT KURSEN bygger på interviews med mænd og kvinder i den maritime branche, som er anonymiserede. Situationerne er altså ikke fri fantasi løstrevet fra virkeligheden, og deltagerne skal ikke diskutere, om hændelserne er realistiske eller ej. Understreg, at oplevelser hentet fra virkeligheden selvfølgelig ikke betyder, at den slags altid sker og dominerer kulturen alle steder.

Casene er fordelt på tre temaer: 'Ord ombord', 'Havets handlinger' og 'Blind passager'. Det understreger, at krænkende handlinger, mobning, sexchikane og sexismen både kan komme til udtryk gennem verbal-, nonverbal- og fysisk adfærd. Og at man er med til at vedligeholde og forandre kulturer og normer, hvad end man reagerer eller forholder sig passivt som vidne, der overværer eller hører noget. Alle cases ledsages af næsten enslydende arbejdsspørgsmål, som deltagerne skal diskutere og tale om.

**Inddel i grupper** med mindst tre personer for at sikre, at det netop er en gruppe. Mere end 6-8 personer i en gruppe er sjældent optimalt, fordi det mindsker taletiden til hver enkelt. Overvej kønsfordelingen og eventuelle andre magtforhold og relationer i din opdeling af grupper.

**Brug casene**, så du enten lader grupperne arbejde med den samme case eller giver dem forskellige cases fra samme tema eller på tværs af temaerne. Afsæt et bestemt tidsrum til arbejdet med hver case og dets tema – eksempelvis 20-30 minutter. Sæt arbejdet i gang ved selv at læse casen/hver case højt for

### undervisningsvejledning

alle eller ved at lade en i gruppen læse op, så deltagerne får præsenteret handlingen 'i samme tempo', og så læseudfordringer ikke er en barriere.

**Forklar processen**, og definer, på hvilken måde grupperne taler om casens arbejdsspørgsmål. Du kan for eksempel lave en regel om, at alle først bruger xx minutter på at tænke på egen hånd og tage noter, før de taler sammen, så du tilgodeser både introverte og ekstroverte. Du kan også give hver gruppe en genstand, der fungerer som 'talerør', der skal gå på skift fra person til person, så alle efter tur 'bliver tvunget' til at sige noget. Gør i så fald opmærksom på, at man nogle gange gerne må svare 'pas' og give talerøret videre, hvis man ikke har noget at byde ind med. Et 'talerør' hjælper til at fordele dynamikken i gruppen, så alle kommer til orde og ofte også forhindrer unødige gentagelser. Du kan desuden variere arbejdsformen, så grupperne nogle gange laver en 'walk & talk' og får frisk luft til hjernen, bruger kroppen, imens de lærer, og skaber rum for, at samtaler kan foregå uden direkte og vedholdende øjenkontakt, der for nogen kan være udfordrende, især hvis emnet er følsomt.

**Underviserens rolle** er at observere gruppearbejdet undervejs, hvis det er muligt, så du kan fornemme, om det afsatte tidsrum er passende eller ej, og om spillereglerne bliver overholdt. Hvis deltagerne er færdige med case-diskussionerne hurtigere end aftalt, sætter du plenum-samtalen i gang med det samme, så engagementet ikke daler. Gør opmærksom på, at du er tilgængelig under gruppearbejdet, hvis de har brug for hjælp til for eksempel at sætte diskussionen i gang eller forstå spørgsmålene. Du kan af samme grunde eventuelt besøge grupperne undervejs, hvis de sidder spredt på et større areal.

### 6. FÆLLES DIALOG

Når gruppearbejdet er færdigt, samler du deltagerne igen og faciliterer en fælles refleksionsproces.

Hvis grupperne har arbejdet med samme case, kan du tage hvert arbejdsspørgsmål for sig og bede hver gruppe fortælle, hvad de har talt om – gerne med henvisninger til, hvor konkret i casens tekst, de finder belæg for deres holdning. Så hører deltagerne flere perspektiver og overvejelser og får mere at spejle deres egne synspunkter i. Brug gerne tid på at udfolde refleksionen og diskussionen, når alle har præsenteret, hvad de har talt om til et spørgsmål.

Du kan for eksempel spørge:

- **Hvad oplever I er fællestræk i gruppernes svar?**
- **Hvor ser I forskelligt på spørgsmålet?**
- **Får I lyst til at tilføje noget, når I nu har lyttet til andres overvejelser?**

Har grupperne arbejdet med forskellige cases, vil det typisk være mest overskueligt, at I forholder jer til en case ad gangen og taler om alle spørgsmål,

### undervisningsvejledning

der knytter sig til den case. Begynd gerne med, at du læser casen op (igen), så alle deltagere har situationen present, når de lytter til svar og synspunkter. Lad derefter deltagerne fortælle, hvad de har talt om, og skab refleksion på tværs af alle deltagere med spørgsmål som for eksempel:

- **Hvad siger I andre til det: Er I enige, eller hvad ser I anderledes på?**
- **Hvordan kunne man også svare på spørgsmålet?**

Vend eventuelt tilbage til gruppen, der arbejdede med casen efter fællesdiskussionen og spørg:

- **Når I nu har lyttet til andres overvejelser, hvad får I så lyst til at tilføje?**
- **Får det jer til at tænke noget mere? Eller skifte holdning?**

Hvis der er mange grupper, kan det anbefales, at deltagerne taler om alle cases inden for samme tema, før I tager hul på at tale om andre temaer.

Skriv eventuelt stikord på tavlen/flipover fra gruppernes respektive fortællinger fra arbejdet med casene, og suppler med nøgleord, som tilføjes i den fælles diskussion. Det forstærker læringen, koncentrationen og betydningen af deltageres overvejelser at se dem fastholdt på skrift. Brug så vidt muligt deltageres egne ord, så de føler sig hørt og genkendt. Ved at supplere opsamlingen i plenum med skrevne ord, giver du også deltagerne konkrete bud på, hvad grænser og normer kan bestå af, hvordan handlinger og ord kan påvirke en person, at handlinger også kan være indirekte og passive, og hvilke bevæggrunde man kan have til sine handlinger. Det øger sandsynligheden for, at de i praksis kan mærke, forstå og genkende konkrete udtryk for grænser, normer og reaktioner.

Af samme grund anbefales det, at du altid som minimum skriver nøgleord på gruppernes arbejde med at finde tre reaktionsmuligheder. Det giver deltagerne et varieret bud på handlemuligheder, de kan overføre til deres egen hverdag.

Undlad til gengæld at skrive noget om deltageres personlige fortællinger. Det kan virke ekstra voldsomt at se på skrift. Overvej også nøje, om det er gavnligt at dele det arbejdsspørgsmål i plenum. Spørg i givet fald åbent, om nogen har lyst til at dele personlige oplevelser, de har været ude for eller overværet, så deltagerne ikke indirekte føler sig presset til det, som hvis du spurgte "Hvem har lyst til at dele...?" Gentag, at deltagerne har tavshedspligt.

Slut undervisningen eller et længere undervisningsforløb af med at lade deltagerne svare på spørgsmålene:

- **Hvad det vigtigste I har lært i dag?**
- **Hvad inspirerer det jer til at gøre anderledes fremover?**

*Sæt Kursen' er udviklet af SIMAC, MSK, FMS, MARTEC og MARNAV i samarbejde med KVINFO og med økonomisk støtte af Uddannelses- og Forskningsministeriet.*

*Undervisningsmaterialet er udviklet med afsæt i undersøgelser og rapporter, der viser viden om et arbejdsmiljø, der gør det svært for særligt kvinder at være til søs. Udover brug af den eksisterende viden, er der som en del af projektet indhentet yderligere viden til at kvalificere og målrette undervisningsmaterialet. Der blev som startskud afholdt en fysisk workshop med deltagelse af alle interessentgrupper: rektoratet og sekretariat i Maritime Uddannelser, undervisere på uddannelserne og studerende på maritime uddannelser i Danmark. Workshoppens formål var at indsamle viden om problematikker, generere forslag til løsninger, og bidrage til fælles dialog blandt interessenterne ift. undervisningsmaterialets fokus. Der blev efterfølgende foretaget en række interviews for at indsamle yderligere viden om arbejdsmiljøet til søs, med særligt fokus på diversitet, inklusion og sexisme samt seksuel chikane. På den baggrund blev undervisningsmaterialet udviklet og herefter testet af studerende og undervisere på enkelte institutioner. Endelig er undervisningsmaterialet blev tilrettet efter tests og interviews med undervisere og observatører.*

*Tekst: Annette Haugaard / Illustrationer: Lower East*