

MARITIMT

SYNSPUNKT

Af Lotte G. Lundberg
sekretariatschef,
Den Danske Maritime Fond



Diversitet. Hvorfor går det så langsomt?

Der arbejdes aktivt med diversitet på strategisk niveau i mange af de store maritime virksomheder, men man fristes til at spørge, hvorfor det går så langsomt, når nu det har været på dagsordenen i flere år

SYNSPUNKT

Med et nyt år just påbegyndt er der en hjertesag, som jeg atter vil slå et slag for i Søfart. For et par år siden ønskede jeg Søfarts læsere godt nytår med det fromme ønske om, at 2018 blev året, hvor den maritime sektor for alvor arbejdede målrettet på at opnå mere mangfoldighed i forhold til køn.

Der har siden da været skrevet og kommunikeret meget om emnet helt generelt på et grænsende til møttet punkt. Desuagtet er har vi desværre ikke bevæget os synderligt i forhold til at tiltrække flere kvinder til sektoren på alle niveauer. Og statistikken på ledelse og bestyrelsesniveau er nok stadig deprimerende.

Strategisk niveau

Der arbejdes aktivt med diversitet på strategisk niveau i mange af de store maritime virksomheder, men man fristes til at spørge, hvorfor det går så langsomt, når nu det har været på dagsordenen i flere år.

Vi ved nok nu, at forklaringen på det langsomme ryk ligger i en mangfoldighed af årsager.

Som medlem af Danske Rederiers Task Force omkring målet at få flere kvinder til søs fra det pt. sølle tal på 2-3%, debatterede vi indgående sidste år både årsager og virkninger.

Det meget håndgribelige resultat af task forcens analyser og arbejde blev af Danske Rederier offentliggjort i november sidste år, hvor der lanceredes 10 anbefalinger til rederierne med målet at skaffe flere kvinder til søs samt sikre, at kvinderne bliver i branchen. For som Danske Rederier fastslog, så er diversitet en del af opskriften til kommerciel succes, og de virksomheder, der ikke melder sig ind i den forståelse, bliver ramt på konkur-



“Det skorter derfor ikke på de gode initiativer til at knække koden omkring tiltrækning og rekruttering af flere kvinder til den maritime sektor, både fra brancheorganisationernes side og fra kvinderne selv, ligesom vi i fondsverdenen også har spædet lidt til”

“Nu er det op til virksomhederne at få det til at ske for alvor. Det er en simpel ledelsesopgave, så på med vanten med at få flere kvinder ind i den maritime sektor”

rencevnen. De ti råd er i øvrigt ret generiske og til at gå til for alle virksomheder, der ønsker mere mangfoldighed.

Brug for støtte

Danske Maritime og Danske Havne fik for et år siden støtte fra Den Danske Maritime

Fond til en undersøgelse til afdækning af, hvor mange kvinder, der procentuelt arbejder i de grene af Det Blå Danmark, som de to brancheorganisationer repræsenterer. Samtidig ville man danne sig et overblik over de positioner, som kvinder i den maritime industri be-

organisationsregi nu målrettet med at tiltrække flere kvinder til branchen og til de fag, der efterspørger.

Jeg forstår, at der arbejdes på flere niveauer, såvel politisk som praktisk med virksomhederne, og jeg kan kun opfordre virksomhederne, der har et ønske om praktisk at arbejde med at øge andelen af kvinder, til at dykke ned i rapporten. Her er der god empiri og data tilgængelig til videre analyse og idegrundlag til at støtte de rette initiativer for den enkelte virksomhed.

Græsrodsprojekt

Det seneste initiativ, som Den Danske Maritime Fond også har støttet, er et genuint græsrodsprojekt. Et par ildsjæle fra shipping- og bunkerverdenen gik i efteråret sammen om at skabe et erhvervsnetværk, WIS-Denmark, for kvinder i den maritime industri i Danmark med mål at sætte fokus på minoriteten i branchen.

Initiativet er igangsat med et ønske om at følge med tiden og gøre op med gamle normer og barrierer, som den maritime branche måske er tynget af samt at arbejde målrettet mod at opnå mere mangfoldighed og lighed.

Der arbejdes ud fra en vision om at ville styrke de eksisterende kvinder i branchen, give dem bedre muligheder og på sigt at være med til at

gøre branchen mere attraktiv for kvinder. Netværket retter sig mod alle kvinder indenfor den maritime sektor på tværs af stilling, segment og anciennitet.

Vi har ikke for vane i Den Danske Maritime Fond at støtte etableringen af erhvervsnetværk, men vi fandt at dette initiativ var relevant. Det udgør derfor vores bidrag til at sætte et nødvendigt projektørlys på det faktum, at den danske maritime sektor uændret er i ubalance omkring lige muligheder.

Fonden håber med bevillingen til WIS-Denmark, at dette initiativ, som et af mange, for alvor bidrager til en rekrutterings-pipeline af talentfulde kvinder på alle niveauer i den maritime sektor.

Knæk koden

Det skorter derfor ikke på gode initiativer til at knække koden omkring tiltrækning og rekruttering af flere kvinder til den maritime sektor, både fra brancheorganisationernes side og fra kvinderne selv, ligesom vi i fondsverdenen også har spædet lidt til.

Nu er det op til virksomhederne at få det til at ske for alvor. Det er en simpel ledelsesopgave, så på med vanten med at få flere kvinder ind i den maritime sektor. 2020 er året, hvor det for alvor rykker og årtiet, hvor det sker!

Service & Exchange Parts

Turbochargers Four Stroke Engines
Fuel Injection Systems Governors & Controls
Turbine Systems Exchange Service

Turbocharger Service



24/7
EMERGENCY
RESPONSE
+45 3929 1553

pjdiesel
ENGINEERING

Phone +45 39291553 - Mail: pjdiesel@pjdiesel.dk
www.pjdiesel.dk

EMRI
EXCELLENCE IN SHIP CONTROL

DANSK PRODUCENT AF:
Autopiloter | Styresystemer | Docking Displays
Joystick/DP-systemer | Rorindikatorer

EMRI A/S | Marielundvej 37A | 2730 Herlev | Tlf.: 44 91 82 04 | sales@emri.dk

WWW.EMRI.DK