

ScanBio:

Praktiske læringspunkter om arbeidsmiljø på tvers av virkeligheter

ScanBio opererer i tre ulike arbeidshverdager: sjø, fabrikk og kontor.

- **På sjøen:** 24/7 om bord halve året, små mannskap, ujevn døgnrytme og høy fysisk og mental belastning
- **I fabrikk:** skiftarbeid, høyt tempo, støy, fysisk arbeid og kontinuerlig produksjon
- **På kontor:** møter, planlegging, koordinering og administrasjon

Arbeidsmiljøet kan ikke være likt for alle. Det skal likevel være gjenkjennelig og oppleves som ett ScanBio. Dette er våre viktigste erfaringer og råd:

1. Skillet mellom arbeidsmiljø og arbeidskultur er avgjørende

- Arbeidsmiljø = rammer, trygghet, organisering, belastning og ledelse
- Arbeidskultur = holdninger, vaner, samarbeid, språk og måten vi gjør ting på

Du kan ikke kopiere arbeidsmiljø mellom ulike grupper, men du kan bygge felles kultur og retning.

2. Forutsigbarhet er viktigere enn likhet

Likhet er umulig i ulike arbeidshverdager. Forutsigbarhet, tydelighet og tilhørighet er oppnåelig – og nødvendig for å skape trygghet.

3. Samlet drift gir samlet kultur

Vi gikk fra tre management-selskaper til én felles drift. Det ga én retning, én standard og ett felles språk. Når hele verdikjeden er samlet, får vi en sterkere og mer helhetlig arbeidskultur.

4. Skap møteplasser der virkelighetene møtes

Årlig samler vi sjøansatte og administrasjonen i flere dager. Rederisamlingene våre handler om erfaringsdeling og relasjoner, ikke «informasjon ovenfra».

Tips: lag møteplasser der ansatte fra ulike miljø kan møtes uten altfor stram agenda.

5. Fjern praktiske barrierer for samarbeid

Historisk var ScanBio preget av et tydelig «oss og de». Det viskes nå ut med:

- Gjestepulter på alle lokasjoner
- Reisekort på hurtigbåt
- Ingen utlegg (privatøkonomi skal ikke påvirke deltakelse)
- Administrasjonen måles på hvor ofte de er ute på fabrikk og båt

Dette handler ikke om kontroll, men om tilstedeværelse, relasjoner og forståelse.

Tips: senk terskelen for tilstedeværelse på tvers av steder og roller

6. Involver ansatte i utviklingen av arbeidshverdagen

Når prosjekter påvirker arbeidshverdagen, inviterer vi sjøansatte til å delta i friperioder. De bidrar aktivt inn i utviklingen av rutiner, systemer og arbeidsformer.

Det skaper:

- engasjement
- eierskap
- bedre løsninger
- sterkere fellesskap

Kultur bygges ikke i møterom – men når virkeligheter møtes.

Tips: involver ansatte i utvikling av systemer og rutiner, det vil si før endringer gjennomføres, ikke bare i etterkant.

7. Læring på tvers er mer effektivt enn prosedyrer

Verneombud deltar på hverandres vernerunder. Dette har blitt en av våre beste læringsarenaer.

Tips til dere: la ulike fagmiljøer se hverandres arbeidshverdag. Det bygger forståelse og reduserer «oss og de».

8. Ledelse er stedet det starter – og slutter

Som vår tidligere direktør sa: «Fisken råtner fra hodet». Ledelse setter retningen og påvirker det som skjer i organisasjonen.

Vi ser det hver dag:

- Kapteiner og ledere setter standarden
- Tydelig retning + tillit = trygghet
- Uklart lederskap = umiddelbar uro

Tips til dere: HR-arbeid virker bare når lederne eier det.

HR-FILOSOFIEN VÅR – ENKELT OPPSUMMERT

I ScanBio handler HR om å sikre:

1. God ledelse
2. God organisering
3. En kultur som støtter strategien

Det er ikke tiltak eller prosjekter. Det er måten vi leder på, hver dag.

Stemmer fra organisasjonen

Omtrent to tredjedeler bruker det åpne feltet i arbeidsmiljøundersøkelsen. Det viser engasjement og tillit

Ansatte sier blant annet:

- «ScanBio er i positiv utvikling»
- «Vi trenger tydeligere ledelse og prioritering»
- «Mer informasjon på tvers»
- «Trives veldig godt. Herlige kollegaer»

To sannheter lever side om side:

1. Folk trives og ser fremgang
2. Folk ønsker tydelighet, prioritering og retning

Det er normalt i virksomheter med flere arbeidshverdager.

Hvordan vi vet at det virker?

Vi konkurrerer i en bransje med knapp arbeidskraft. Likevel opplever vi:

- Mange gode søkere
- Flere initiativspørsmål
- At ansatte selv anbefaler oss som arbeidsplass til andre

Vi ser også mye i det uformelle: stemning rundt lunsjbordet, deltakelse på julebord og aktivitetsnivå i hverdagen.

For oss er arbeidsmiljø og kultur vår viktigste konkurransefordel.

Tre ting vi vil dere skal huske

1. Arbeidsmiljø trenger ikke være likt for alle, men det skal være gjenkjennelig
2. Trygghet skapes av tydelighet og tillit, ikke av tiltak
3. Ledelse setter tonen, og kulturen følger etter

Hos oss betyr ett arbeidsmiljø ikke én løsning, men én retning.

Og det bygges best når det lukter både fiskeolje og kaffe.