

PEP *Spesial* IBT

Transocean, trivsel og effektivitet - FIRST og fremst!

Her kan du lese om riggselskapet Transocean som en moderne "24-7" arbeidsplass med fokus på praktisk HMS-kultur. IBT er i samtale med personalsjefen for hele virksomheten i Norge, Inger Aase.

- En god "hand-over" er HMS-kultur i praksis. Målet er kontinuitet i riggoperasjonen, samt kontroll og oversikt for den ansatte.

"Hand-over" er et skriftlig dokument mellom personer i samme rolle. Et dokument på skrivebordet utgjør en viktig del av overleveringen sammen med samtalen pr telefon. I en friperiode skjer det mye og to "hand-overs" skal gi oppdatert informasjon, for ansatte på land og offshore. PEP-strukturen er nå en viktig støtte for en enda bedre "hand-over" med felles digitalt system som blant annet består av et arbeidsarkiv og orienteringskilder, inklusiv viktig korrespondanse fra de selv var i sin friperiode.

Evalueringene fra riggpersonellet er entydige slik IBT-rådgiver Hanne Kristine Lyssand (bildet) ser det. "Hjelp til å organisere sin e-post gir bedre oversikt over informasjonsflyten, noe som sikrer prioriteringsgrunnlaget. Effekten er forbedret responstid."



Hva er du opptatt av som personalsjef?

- Jeg ønsker at ansatte i Transocean skal trives med å jobbe for, og utvikle seg i selskapet. Ett av våre mål er å kunne presentere for nyansatte en felles samarbeidsplattform som er tuftet på standardisert arbeidskultur som forenkler den enkeltes arbeidsdag. Transocean skal være opptatt av å tilby et arbeidsmiljø som er effektivt og i kontinuerlig forbedring. Transocean skal benytte "beste praksis" og videreutvikle effektive arbeidsformer, så vel menneskelig som teknologisk.

Du har fulgt hele PEP - leveransen over 3 år - Har programmet levd opp til forventningene?

"PEP – Gjør det nå!" som program har levd opp til forventningene og har hjulpet den enkelte ansatte til en enklere hverdag.

På hvilken måte er dagen enklere for ansatte i Transocean nå - etter PEP-prosessen?

- Som personer er vi flinke til å fokusere på mål og utførelsen av arbeidsoppgaver, mens vi legger mindre vekt på å videreutvikle våre egne arbeidsrutiner. Måten vi arbeider på er nært knyttet opp til hvem vi er og hva vi har plukket opp på veien hos andre. Noen av oss blir også litt "blinde" på egne rutiner og ser ikke nødvendigvis hvordan vi kan forenkle egen arbeidssituasjon. Bruk av PC og e-postsystem har i sterkere grad synliggjort individuelle forskjeller i måten vi arbeider på, og etter hvert som informasjonsmengden har økt, avdekkes det behov for ytterligere forenkling og mestring. Her har PEP mye å bidra med.

Gjennom programmet er det etablert et ens arbeidsmønster mht. elektronisk og manuell innpost og oppfølging av pågående saker. Likeledes er det etablert avdelingsvise digitale fellesarkiv for enkel dokumentutveksling, og for aktivitetsplanlegging via digital kalender.

Hvordan har PEP - programmet hjulpet dere som gruppe?

- Noe av potensialet i PEP er en bedre og mer oversiktlig arbeidssituasjon for den enkelte. Redusere tidsbruken som går med til å lete etter informasjon og saker. Begge disse forhold bidrar til å frigjøre tid. Rutinene som PEP introduserer reduserer unødvendig stress hos den enkelte. Tilbakemeldingene fra riggene er at de har kommet i gang med å etablere felles elektronisk arkiv for riggene og landadministrasjonen for å sikre en effektiv informasjonsflyt.

Likeledes bevisstgjøres vi gjennom PEP som gruppe til å respektere andres tid og arbeidsvaner. Vi kjenner alle til at mye av arbeidsdagen går med til internkommunikasjon og interne avbrytelser. Det PEP peker på er at vi kan organisere oss slik at vi både får arbeidsro og er tilgjengelige for hverandre, uten at dette skal gå på bekostning av samarbeidet i en gruppe.

Utfordringen er selvsagt etterlevelse over tid, og ikke falle tilbake til gamle "synder". PEP rutineene må implementeres i selskapets styringsverktøy slik at også nyansatte får en introduksjon til de etablerte arbeidsrutinene.

Nå – 1 år etter egen deltakelse – hva er du mest fornøyd med på Transoceans vegne?

- Transocean og IBT har satt arbeidskultur på dagsordenen med PEP. Forskjellen er at vi nå forholder oss bevisst til at måten vi arbeider på har betydning for resultatene. Det har blitt enklere for den enkelte å se egne forbedringsområder.

Signalene fra ledelsen er nå tydelige på hva Transocean forventer av den enkelte i sin etterlevelse av "slik jobber vi her" og hvilken praksis som det ikke lenger er aksept for i arbeidsmiljøet.

Hva gjenstår for at Transocean går i takt – fra strategier og mål til personlig, daglig verdiskapning?

- Bruk av kalender til å kalle inn og organisere interne møter har forenklet situasjonen for de fleste av oss. Det er viktig at ledelsen minner om de nye rutineene dersom en ser at enkelte er i ferd med å skli tilbake til gamle synder, og ikke lenger er i takt med felles arbeidsdisiplin.

Ved enkle grep har vi lært å organisere eposten slik at denne er mer oversiktlig. Vi har lært å være kritisk på nødvendigheten av å sende og kopiere epost.

Å være konsekvent over tid kan være vanskelig. Vi trenger at en intern funksjon får rollen som koordinator for å følge opp det vi har lært, og at det vi ble enige om videreføres i organisasjonen. Vi har også behov for å formalisere de nye arbeidsrutinene slik at vi holder disse i live.

Det viktigste er at videre bruk av PEP-teknikker forblir forankret i ledelsen. Alle nyansatte må også bli presentert for PEP ved oppstart, slik at de raskt kan bli kjent med dokumentbehandling og informasjonsflyt, og gå i takt med arbeidskulturen.

Transocean øker kapasiteten på norsk sokkel og er stadig på søk etter arbeidskraft. Har PEP en plass i "kampen om talentene"?

- Vi bør benytte PEP som et konkurransefortrinn overfor arbeidstakerne ved at vi kan tilby en effektiv og hensiktsmessig arbeidssituasjon. Det er ikke ønskelig å være i en situasjon hvor en opplever å bruke tiden på feil ting. Her har vi en mulighet, men vi har fortsatt et stykke å gå før vi kan markedsføre dette som et merkbart fortrinn.

Hva vil du peke ut som veien videre for Transocean og PEP?

- Å etterleve felles mål og disiplinert gjennomføre personlige, identifiserte tiltak er selve utfordringen nå. Selvdisciplin handler ofte om å velge ut områder, vaner og ting som man vet kunne spart tid, og gjennomføre dette i praksis, dag etter dag. På hvilken måte vi får utført oppgavene, er vel så viktig som hvilke oppgaveløsninger vi har. Inger Aase anser dette som en felles "kamp mot overbyråkratiet" - et byråkrati som både skapes hos den enkelte og som organisasjonen omkring oss skaper.



Personalsjef Inger Aase i Transocean—med arbeidskultur på dagsorden.

Transoceans aktiviteter i Norge omfatter 870 ansatte og 5 rigger med hovedkontor i Stavanger, og med basekontorer i Kristiansund og Stjørdal. De 5 riggene utfører lete- og produksjonsboring på norsk sokkel for bl.a Stat-oil og Hydro, fra Hammerfest i nord til Farsund i sør.

Transoceans kjerneverdier er samlet i FIRST - begrepet:

- * Finansiell disiplin
- * Integritet og ærlighet
- * Respekt for ansatte, kunder og leverandører
- * Sikkerhet
- * Teknisk ledelse

Om lag 200 personer har gjennomført PEP – Gjør det nå! Blant disse er ansatte som har roller som driftssjef, boresjef, plattformsjef, teknisk sjef, stabilitetssjef, sykepleier, radiooperatør, personalkoordinator, kurs- og sertifiseringsforvaltere, administrasjonsleder, sekretær, regnskaps- og lønnsmedarbeidere, innkjøpere og ledere av alle slag.