



Jimmt Samuelsson, vaktstyrman och Safety Officer på Silja Symphony.

ANDERS FAHLMAN

”Oavsett arbete så måste du vara tillfreds både hemma och på jobbet”

ANNIKA YLANDER, konsult.

enskilda befälen på arbetstid jobbar med sin egen livssituation; såväl arbetsmässigt som privat, under Annika Ylanders konfidentiella guidning.

- Arbete och privatliv hänger starkt ihop. Oavsett arbete så måste du vara tillfreds både hemma och på jobbet, annars är du inte tillfreds någonstans, säger hon.

Inom ramen för de individuella workshoparna drog deltagarna även igång så kallade aktionsplaner och personliga projekt som fungerade som förberedelse för senare medarbetarsamtal. Det fanns också möjlighet att ge anonyma kommentarer som tillsammans med Annikas personliga reflektioner sedan låg till grund för en grundlig utvärderingsworkshop för företagsledning, befälhavare och chiefar.

Öppnare företagsklimat

Björn Ådén menar att HR-åtgärden medfört att samarbete och kommunikation har förbättrats och att klimatet i företaget i dag är öppnare och mer produktivt. Dessutom arbetar företagsledningen nu med en gemensam aktionsplan för de förbättringsområden som framkommit vid samtalen med driftsbefälen.

Jimmy Samuelsson, vaktstyrman och Safety Officer på Silja Symphony, tycker att HR-programmet har varit positivt.

- Ja, främst har det påverkat mig på det personliga planet och detta kan jag sedan dra nytta av i mitt yrke. Jag tror nog att vi alla ombord har mått bra av att ha fått tillgång till den externa ventil som Annika har utgjort. Det var även positivt med möjligheten till anonyma synpunkter eftersom även en bagatell kan växa till ett stort problem om den inte tas om hand. Jag tror att alla organisationer, inte bara inom sjöfartsnäringen, skulle vinna på satsningar av det här slaget, säger Jimmy Samuelsson.

ANDERS FAHLMAN

Ventil som gav effekt

UTVECKLING Ett unikt HR-program har svetsat samman TallinkSiljas sjö- och landorganisationer.

När ledningen inom TallinkSilja upptäckte att det fanns ett glapp i kontakterna mellan land- och sjöorganisationen så drog företaget igång ett omfattande HR-program som inkluderade alla driftsbefäl samt företagsledningen.

Seniorbefälhavare Ola Bengtsson, hade vid sina medarbetarsamtal med befälen upptäckt att något fattades vad gällde kontakterna mellan rederiets sjö- och landorganisation.

Internt ombord verkade det också finnas något som saknades för att den där självklara trivseln skulle infinna sig hos personalen, och samma iakttagelser hade övriga kollegor på Silja Symphony och Galaxy, som tillsammans utgör svenska Tallink Silja AB, gjort.

- Även medarbetarundersökningar pekade på ett behov hos personalen av att ”bli sedd” på ett tydligare sätt av företa-

get, berättar Ola Bengtsson.

Björn Ådén, HR-chef inom Tallink Silja AB, och övriga i företagsledningen tog problemen på allvar och drog i höstas igång en HR-satsning som kan vara unik bland svenska rederier.

- Ja, vi insåg att om vi gjorde en satsning så var det viktigt att vi vände oss till samtliga driftsbefäl; från 2:e styrman till befälhavare och från 2:e fartygsingenjör till chief. Jag har inte hört talas om att något annat rederi gjort någon lika omfattande HR-åtgärd tidigare, säger Björn Ådén.

Efter att ha finkammat marknaden så fastnade Tallink Silja AB för konsulten Annika Ylanders koncept, som bland annat innehöll individuella workshops för vart och ett av de 61 driftsbefälen som arbetar ombord på de två kryssningsfärjorna - fyra intensiva timmar där de