



AT WORK

ESIMERKKEJÄ BOSKALIKSEN PÄIVITTÄISISTÄ KOKEMUKSISTA

NINA Experience Nieuwe Waterweg & Botlek -syvennyshankkeessa, Rotterdamissa

EI VALMIITA VASTAUKSIA, VAAN APUVÄLINEITÄ TEHOKKAAMPAAN VIESTINTÄÄN

Kesällä projektipäällikkö Hilbrand Druiven järjesti projektitiimille NINA Experience -tilaisuuden. Hän kutsui tilaisuuteen myös toimeksiantajat Alankomaiden pato- ja vesihallituksen (Rijkswaterstaat) ja Rotterdamin sataman. Tilaisuudessa keskusteltiin avoimesti projektissa ilmenevistä ongelmista. "Keskustelu edistää keskinäistä ymmärrystä ja synnyttää luottamusta."

Projekti oli käynnistynyt keväällä WoW-tilaisuudella ja NINA Experience oli projektin ensimmäinen NINA-koulutustilaisuus. Hilbrand: "WoW-tilaisuudessa määrittelimme yhteiset laatutavoitteet ja yksi niistä oli NINA-impulssi. Painotimme johtajuutta: mikä on paras tapa ottaa asioita puheeksi eri toimijoiden kanssa? Olimme kokeneet muutamia läheltä piti -tapauksia ja onnettomuuksia ja työntekijät olivat joutuneet vaikeisiin valintatilanteisiin. Koulutuksessa ei voi antaa valmiita vastauksia, sillä käytännön tilanteet ovat hyvin erilaisia, mutta siellä voidaan antaa apuvälineitä viestinnän tehostamiseen."

RAJOJEN RIKKOMINEN

"Minusta parasta NINA:ssa on se, että se

rikkoo rajoja", toteaa Bert Onderweegs, pato- ja vesihallituksen turvallisuusneuvonantaja NINA-tilaisuuteen liittyen. "Kuulun sukupolveen, joka pitää turvallisuusasioita "vaikeina". NINA osoittaa selvän muutoksen turvallisuusajattelussa. Ihmiset ovat siirtyneet kysymään 'miksi?' ja 'miten?'. On tilaa vaihtaa ajatuksia eri toimijoiden välillä. Tämä on turvallisuuden kannalta tärkeää, sillä ongelmia syntyy usein juuri viestinnän tasolla."

JÄÄVUORI

NINA auttaa Hilbrandin ja Bertin mukaan ennen kaikkea keskustelun käynnistämiseksi. Hilbrand: "Tilaisuuden tunnelma kannustaa avoimuuteen ja osallistujien avautumisen myötä päästään jäävuoren huipun sijaan tarkastelemaan jäävuorta kokonaisuudessaan. Joillakin



| Projektipäällikkö Hilbrand Druiven

työntekijöillä oli esimerkiksi tunne, että heille jaettiin aina huonoimmat materiaalit, mikä sai heidät ajattelemaan, että meidän projektiamme pidettiin vähemmän tärkeänä kuin muita projekteja. Tällaisen asian ottaminen reilusti puheeksi lisää keskinäistä luottamusta ja ymmärrystä. Ilman tätä tilaisuutta emme olisi tietäneet, että työntekijät kokevat asian näin. Keskustelimme asiasta ja yhdessä löysimme tilanteeseen uuden näkökulman: 'olemme niin joustavia, että jopa näillä materiaaleilla saamme hoidettua työt hyvin.' Saapuessaan paikalle työntekijät näkivät asian negatiivisessa valossa, mutta keskustelun myötä tunne muuttui ylpeydeksi omasta työstä. Se on minusta hienoa."

TIIMIVALMENNUS

NINA on tärkeä osa tiimivalmennusta, sanoo Bert. "Täällä ei ajatella 'me vastaan te', konttorityöntekijät vastaan alusten miehistö. Täällä tiimi sanoi kirjaimellisesti, että alukset ovat osa projektia. Monissa työympäristöissä ajatellaan toisin." Tämä asenne edistää hänen mukaansa töiden sujumista. "Oli myös hienoa huomata, että tilaisuuden lopussa ei jaettu tehtäviä tyyliin 'sinä hoidat tämän ja sinä tämän' vaan ajatuksena oli 'näin me parannamme tilannetta yhdessä.'" ■



| Imuruoppaajat Prins der Nederlanden, Strandway ja Causeway töissä Nieuwe Waterweg & Botlek -syvennyshankkeessa

Projektipäällikkö Bart Roeleveld NINA Start-up -projektista Hornsreivissa:

”ENSIN TURVALLISUUS, SITTEN LAATU, SITTEN TUOTANTO. SIINÄ ON MEIDÄN YHTEINEN LÄHTÖKOHTAMME.”

Boskalis asentaa 50 kaapelia Hornsrevin tuulipuistoon Tanskan rannikolla. Projekti on teknisesti ja logistisesti haastava ja työllistää monia (ali)urakoitsijoita ja vuokratyöntekijöitä. Turvallisuuden ja laadun takaamiseksi on tärkeää päästä yhteisymmärrykseen työtavoista. Tämän vuoksi projektissa on panostettu Start-up-vaiheeseen.



| Hornsrevin projektitiimi NINA Start-up-tilaisuudessa

Hornsrev-projekti perustuu EPC-sopimukseen ja sisältää puolitoista vuotta kestävästä valmisteluvaiheesta sekä kolme kuukautta kestävästä toteutusvaiheesta. Turvallisuuden takaamiseksi valmisteluvaiheessa panostettiin riskien kartoitukseen ja minimointiin sekä työmenetelmien optimointiin. Nyt painopiste on siirtynyt viestintään, kertoo OCM Danny Tomasouw. Hän johtaa 55 työntekijän kaapelinasennustiimiä, joka työskentelee tiiviissä yhteistyössä Ndeavour-aluksen miehistön kanssa. ”Neljäkymmentä prosenttia tiimin jäsenistä on vuokratyöntekijöitä. On tärkeää, että kaikki tietävät, mitä meidän täytyy tehdä, siksi olemmekin ensimmäisenä käynnistäneet operaation Start-up-vaiheen. Olemme käyneet työvaiheet alusta loppuun läpi toimistotyöntekijöiden, teknisten työntekijöiden ja alusten

miehistön kanssa. Kun kaikki ovat tutustuneet toisiinsa, on myöhemmin helpompi huomauttaa toisille mahdollisista epäkohdista.”

KESKUSTELUA

Tämän jälkeen käynnistettiin NINA Start-up asiakkaan kanssa, joka oli Vattenfall. Projektipäällikkö Bart Roeleveld: ”Tavoitteenamme oli määrittää yhteinen lähtökohta. Selittää, mitä NINA tarkoittaa ja parantaa turvallisuuteen liittyvien asioiden tiedostamista roolileikkien avulla. Tämä lähestymistapa oli asiakkaalle uusi ja se johti rakentaviin keskusteluihin. Näin päädyimme yhdessä muotoilemaan ajatuksen ’ensin turvallisuus, sitten laatu, sitten tuotanto.’”

Bart on tyytyväinen molempiin Start-up-tilaisuuksiin, mutta hän löytää myös parannettavaa: ”Työntekijöiden sitoutumisen lisäämiseksi olisi hyvä kokoontua yhteen heti projektin valmisteluvaiheen alussa. Se pienentäisi kynnystä esittää kysymyksiä. Ja ehkä olisi hyvä järjestää laajempia Start-up-tilaisuuksia? Kyse ei nimittäin ole minun

turvallisuudestani, vaan aluksella olevien työntekijöiden turvallisuudesta. Kuinka saamme viestin perille niin, että myös nämä työntekijät asettavat turvallisuuden tuotannon edelle?”

ALUKSELLA

Kysymys siis kuuluu: kuinka saamme NINAN elämään aluksilla? Danny: ”Pidämme joka aamu toolbox-kokouksen kannella ja sillalla ja kokouksessa käymme myös läpi mahdolliset SHOC-kortit. Painotamme, että jokainen on vastuussa omasta turvallisuudestaan. Muistutan, että tuen työntekijöitä heidän (turvallisuus) valinnoissaan, mutta odotan puolestani, että he todella tekevät valintoja. Odotan myös, että he suorittavat itse riskianalyysin (YES-scan) ennen työtehtävän aloittamista. Tiedä, mitä teet, kun esimerkiksi kiipeät TP (transition piece) -osaan, sillä jos jotakin menee pieleen, apu saattaa olla kaukana.”

TUKI

Työntekijöiden on koettava, että heitä tuetaan, muuten he eivät uskalla asettaa turvallisuutta tuotannon edelle. Tämä luottamus rakentuu sopimuksille, jotka tehdään NINA Start-up-tapaamisissa, ja myöhemmin kaikkien osapuolten toiminnalle käytännössä. Tämä on ikään kuin punainen lanka, joka takaa sitoutumisen ja motivaation. Käytännössä tämän lanka on usein ohut. ”Lopulta kaikki muuttuu rutiiniksi”, sanoo Bart. ”Siksi on tärkeää järjestää jatkuvasti uusi virikkeitä, kuten workbox-tapaamisia ja SHOC-tiimejä. Pyrkimyksenäni on toimia tässä asiassa proaktiivisesti. Nyt kaikki tuntuu vielä liian vapaaehtoiselta. Siihen on saatava muutos, sillä kannella työskenteleville miehille turvallisuus ei ole koskaan vapaaehtoista.” ■

”Työntekijöiden on koettava, että heitä tuetaan, muuten he eivät uskalla asettaa turvallisuutta tuotannon edelle.”