



AT WORK

ESIMERKKEJÄ BOSKALIKSEN PÄIVITTÄISISTÄ KOKEMUKSISTA

Geo van Tintelen, Works Manager Project Buitenring Parkstad Limburg: "Työntekijöiden on sitä vaikeampaa huomauttaa toisilleen jostain, mitä kauemmin he ovat tehneet yhdessä työtä."

TYÖPAIKALLA OLLAAN VIELÄ LIIAN USEIN HILJAA

ON TÄRKEÄÄ, ETTÄ OTAMME ASIOITA PUHEEKSI. MIKSI EMME SITEN AINA TEE NIIN?

Geo van Tintelen on enimmäkseen tyytyväinen työmaan turvallisuuteen, mutta joitakin asioita voidaan vielä hioa. Koska työntekijöiden on vaikea huomauttaa toisilleen näistä asioista, hän järjesti NINA-työpajan, jonka aiheena oli oman käyttäytymisen tarkastelu ja johtamistaitojen parantaminen.

"Näen, että työntekijöiden on sitä vaikeampaa huomauttaa toisilleen turvallisuudesta, mitä kauemmin he ovat tehneet yhdessä työtä. Heidän välilleen on muodostunut side, jota he eivät halua vaarantaa: 'En ala valittaa tästä, koska eilen hän teki minulle tuon työn.' Tällä tavalla muodostuu käyttäytymismalli. Lisäksi jotkut vuokratyöntekijät eivät tunne NINAA ja sitä ajatusta, että olemme vastuussa sekä omasta turvallisuudestamme että työtoverimme turvallisuudesta. Varsinkin tästä asiasta on vaikea huomauttaa muille."

HUOLETTOMUUS

"Rakennustyömaamme on turvallinen, siellä ei tapahdu – pitää koputtaa puuta – lainkaan tai lähes lainkaan onnettomuuksia. Nyt on kuitenkin kyse siitä lopusta 30 prosentista, jota

haluamme parantaa. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi ihmiset, jotka lähtevät vähäksi aikaa liikkeelle ilman kypärää, poistavat osan suojausta eivätkä laita sitä (heti) takaisin tai jättävät jonkin asian siivoamatta. Ehkä he eivät näe siihen sisältyvää vaaraa, tai se ei ole heistä riittävän tärkeää. Tällaisesta huolettomuudesta seuraa kuitenkin sananvaihtoa, jollaista emme halua: 'Kyllä, tiedän että niin pitää tehdä, mutta teen sen kohta.' Sen jälkeen muut eivät enää jaksa huomauttaa hänelle tästä asiasta, koska 'hän ei kuitenkaan kuuntele'."

OIKEA TAPA SANOA

"Järjestimme maaliskuussa kaksi työpajaa työnjohtajille ja työmaan valmistelijoille. Haluan, että he osoittavat johtajuutta, sillä jos esimiehet eivät (enää) sano mitään, asiat menevät yhä huonompaan suuntaan. Hyvään johtajuuteen kuuluu, että asia osataan sanoa oikealla tavalla. Juuri tätä työpajassa pohdittiin: millä tavalla voimme huomauttaa asioista, sillä sillä on vaikutusta? Joskus pitää olla tiukka, joskus tahdikas: 'Näen, että teet näin, mutta miksi teet sen? Voinko auttaa?' Sen ansiosta keskustelu käynnistyy entistä helpommin ja entistä useammin. Ammatillaiset ymmärtävät asian silloin paremmin. Työkulttuuria ei kuitenkaan muuteta kahdella työpajalla. Vaikutus yleensä heikentyy ajan mittaan. Sen vuoksi jatkamme niitä varmasti vielä tulevaisuudessa."

LUOTTAMUS

Se, miten käsittelemme turvallisuutta, riippuu (vielä) paljon esimiesten asenteesta. Geon mielestä se tulee tiedostaa. "Projektipäälliköt aliarvioivat

usein oman toimintansa vaikutuksen. Jos he suhtautuvat turvallisuuteen – tahtomattaan – välinpitämättömästi, se vaikuttaa työnjohtajien käytökseen. Itse otan asioita puheeksi. Jos näen, että jonkun pitää tehdä kuumassa ympäristössä työtä, missä hänen pitää jatkuvasti olla etukumarassa, niin mielestäni hän voi ottaa kypärän pois, jos olosuhteet sen sallivat. Luotan siihen, että hän kävelee sen jälkeen kypärä päässä rakennustyömaalla. Jos hän rikkoo tämän luottamuksen, niin se on silloin helpompi ottaa puheeksi. Toivon, että tällaisten keskustelujen johdosta työntekijät alkavat ajatella asiaa itse. Itse haluaisin oppia vielä lisää NINAN taustoista ja ajattelutavasta. Se voi auttaa tiimiä nostamaan turvallisuuden entistäkin korkeammalle tasolle."



| Geo van Tintelen

"Hyvään johtajuuteen kuuluu, että asia osataan sanoa oikealla tavalla."

Deepankar Das, Training Manager Anglo Eastern Manila:

"USEIMMISSA AASIAN KULTTUUREISSA KORKEAMMASSA ASEMASSA OLEVAT JA VANHEMMAT IHMISET NOSTETAAN JALUSTALLE."

TÄMÄN KULTTUURITAUSTAN JOHDOSTA IHMISTEN ON VAIKEAA ANTAA ESIMIEHILLEEN PALAUTETTA.

Deepankar Das ja Anand Dalela (Deputy Training Manager) työskentelevät Anglo Eastern -koulutuskeskuksessa Manilassa, missä he koordinoivat ja antavat koulutusta Boskalisin offshore-laivaston miehistölle. Yksi heidän suurimmista haasteistaan on kannustaa työntekijöitä huomauttamaan muille työturvallisuuteen liittyvistä asioista.



| NINA-koulutustilaisuudet Anglo Eastern -koulutuskeskuksessa Manilassa 12.-15.3.2018.

Deepankar Das: "Työpaikan turvallisuuden kannalta on olennaisen tärkeää, että otamme asioita puheeksi, reagoimme toisiimme ja yritämme noudattaa yhteistä linjaa. Monille aasialaisille työntekijöille tämä on kuitenkin erityisen vaikeaa. Heidäthän on kasvatettu yhteiskunnassa, jossa valtaetäisyydet ovat suuret. Kun filippiiniläinen junior officer näkee, että hänen esimiehensä tekee virheen, hän on mieluummin kunnioittavasti hiljaa kuin ottaa asian puheeksi. Tämä voi johtaa

vaarallisiin tilanteisiin, sillä palautteen puuttuminen vaikuttaa tiimin varmuuteen, ja lisäksi virheet jäävät korjaamatta."

VASTUULLISUUS

Kerron esimerkin omasta simulaatiohuoneestamme. Junior officer saa tehtäväkseen valvoa navigointia. Tietyllä hetkellä laivan täytyy muuttaa kurssia, mutta senior officer ei tee sitä. Näen, että junior officer tietää tämän ja tuntee olonsa vaivautuneeksi, mutta hän ei sano mitään. Kun näin tapahtuu, keskeytän simulaation ja puhumme tilanteesta. Tärkeintä on, että ihmiset ymmärtävät, että emme odota heidän luopuvan kulttuuristaan. Haluamme ainoastaan, että he käyttäytyvät työssään eri tavalla. Voit kyllä olla ujo, mutta kun olet komentosillalla, olet vastuussa laivan turvallisesta navigaatiosta ja kaikesta mitä siihen sisältyy. Sinun pitää siis myös olla

valmis tarvittaessa huomauttamaan toiselle jostakin. Koulutuksen aikana työntekijät alkavat yleensä tiedostaa yhä paremmin oman osuutensa NINAN mukaan."

LÄHESTYTTÄVYYS

Anand Dalela: "Kiinnitämme koulutustilaisuuksissamme huomiota myös seniorien käyttäytymiseen. Korostamme, että hyvä tiimityö edellyttää kaikkien jäsenten palautetta, ja että senior officerin pitää siis hankkia sitä. Toisin sanoen: sinun pitää olla helposti lähestyttävissä. Roolileikeissä näytämme, millä tavalla ystävällisyys ja kovuus toimivat. Jos olemme kovia, kukaan ei sano mitään. Jos olemme ystävällisiä ja avoimia, muut antavat helpommin palautetta. Silloin jokainen osallistuja tuntee ja kokee, mitä tarkoitamme."

TULEVAISUUS

Deepankar Das: "Suhtaudun tulevaisuuteen positiivisesti. Huomaan, että miehistömme käyttäytyvät NINAN ansiosta varmemmin kuin juuri palkatut työntekijät. NINAN arvoihin ja sääntöihin keskittyminen todella kannattaa. Vie kuitenkin aikansa, ennen kuin jonkun henkilön kasvatus voidaan voittaa. Jotkut pelkäävät, että heidät irtisanotaan, jos he avaavat suunsa. Tämän muuttamiseksi johdon pitää näyttää, että heille on todellakin tärkeintä työntekijöiden turvallisuus. Kaikki riippuu luottamuksesta."

"Palautteen puuttuminen vaikuttaa tiimin varmuuteen, ja lisäksi virheet jäävät korjaamatta."

**HALUATKO JAKAA
KOKEMUKSIASI NINA AT
WORK -OHJELMASTA?
HIENOAI!**
NINA@boskalis.com