



AT WORK

UNA MUESTRA DE DIVERSOS EJEMPLOS DE LA PRÁCTICA DIARIA DE BOSKALIS

Geo van Tintelen, Works Manager del proyecto Buitenring Parkstad Limburg: "Llamarnos mutuamente la atención resulta más difícil a medida que trabajamos más tiempo con alguien."

EL SILENCIO REINA DEMASIADAS VECES EN EL SITIO DE TRABAJO

SOBRE LA IMPORTANCIA DE LLAMARNOS MUTUAMENTE LA ATENCIÓN. Y POR QUÉ NO LO HACEMOS SIEMPRE.

En general, Geo van Tintelen está satisfecho con la seguridad en el proyecto, pero tendríamos que ser algo más rigurosos. Como nos resulta difícil llamarnos mutuamente la atención al respecto, organizó un taller de NINA destinado a reflexionar sobre el propio comportamiento y mejorar las aptitudes de liderazgo.

"Lo que veo es que a la gente le resulta difícil llamarse mutuamente la atención a medida que trabaja más tiempo con alguien. Hemos creado un vínculo que no queremos poner en peligro: "No debo fastidiar, pues ayer hizo ese trabajo para mí". Así se establece un patrón. Además, algunos trabajadores temporales no están familiarizados con NINA y la idea de que tienen que ser responsables de su propia seguridad y la de su colega. Llamar la atención a la gente sobre esas cosas es especialmente difícil."

INDIFERENCIA

"Tenemos un sitio de obras seguro, en el que - toquemos madera - suceden pocos o ningún accidente, pero es el último 30% lo que queremos mejorar. Piénsese en la gente que sale un momento sin el casco, que retira algún

equipo de seguridad y no lo vuelve a poner en su sitio (inmediatamente), no recoger algo. A lo mejor es que no ve el peligro o sencillamente no lo considera suficientemente importante. Pero esa indiferencia lleva a debates que uno no quiere mantener: "Sí, ya lo sé que debería hacerlo, pero ya lo haré después". Lo que seguidamente se ve es que la gente deja de llamarse mutuamente la atención, "para qué, no hace caso".

EL TONO ADECUADO

"En marzo organizamos dos talleres para supervisores y planificadores del trabajo. Pues lo que yo quiero es que muestren liderazgo, porque si el supervisor ya no dice nada (más) las cosas van de mal en peor. El buen liderazgo exige adoptar el tono adecuado. Eso es de lo que trató el taller: ¿cómo llamar la atención de forma más eficaz? A veces hay que ser estrictos, a veces hay que tener tacto: "Veo que estás haciendo eso, ¿por qué? ¿Puedo ayudarte?" El efecto es que se hablará con más facilidad y más a menudo. Habrá más comprensión entre profesionales. Pero la cultura no puede cambiarse con dos talleres. Poco a poco el efecto desaparece. Por eso, seguro que vamos a continuar con ello."

CONFIANZA

Nuestra forma de abordar la seguridad depende (todavía) en gran medida de la actitud de los supervisores. Tenemos que ser conscientes de ello, dice Geo. "Los jefes de proyecto subestiman a

menudo el impacto de su aportación. Si -involuntariamente- son indiferentes a la seguridad, tendrá una gran repercusión en el comportamiento de los trabajadores. Lo que yo hago es entablar el diálogo. Si veo que alguien está trabajando bajo un calor sofocante en una posición encorvada, le digo que puede quitarse el casco si las circunstancias lo permiten. Confío en que después se lo volverá a poner para caminar por la obra. Si se daña esa confianza, entonces será más fácil plantear la cuestión. Espero que este tipo de conversaciones contribuya a que la gente reflexione por sí misma. A mí me gustaría aprender más sobre los antecedentes y la mentalidad de NINA. Puede ayudar a que el equipo sitúe la seguridad en un nivel superior".



| Geo van Tintelen

"El buen liderazgo exige adoptar el tono adecuado."

Deepankar Das, Training Manager Anglo Eastern en Manila:

“EN LA MAYORÍA DE LAS SOCIEDADES ASIÁTICAS, LAS PERSONAS DE MAYOR RANGO Y LAS PERSONAS MAYORES SON COLOCADAS EN UN PEDESTAL.”

ESTE TRASFONDO CULTURAL HACE QUE SEA DIFÍCIL QUE LA GENTE HAGA OBSERVACIONES A SUS SUPERIORES.

Deepankar Das y Anand Dalela (Deputy Training Manager) trabajan ambos en el centro de capacitación Anglo Eastern en Manila, donde coordinan y llevan a cabo sesiones de capacitación para las tripulaciones de la mayoría de los buques de la flota offshore de Boskalis. Uno de los mayores retos a que se enfrentan es fomentar que la gente llame la atención a los demás sobre la seguridad en el trabajo.



¡ Sesiones de NINA en el centro de formación Anglo Eastern en Manila, del 12 al 15 de marzo de 2018.

Deepankar Das: “Llamar la atención a los demás, interactuar y tratar de conseguir situarse en la misma línea es crucial para la seguridad en el proceso de trabajo. Sin embargo, para muchos empleados de Asia es muy difícil, pues han crecido en una sociedad con una gran distancia entre superiores y subordinados. Cuando un junior officer filipino ve que su superior comete un error, entonces, por respeto hacia él, se calla en lugar de decirle algo. Esto puede conducir a situaciones peligrosas, pues la falta de comentarios

repercute en la firmeza del equipo y los errores no se corrigen.”

RESPONSABILIDAD

“Voy a poner un ejemplo de nuestra sala de simulación. Los junior officers deben supervisar la navegación. En un momento dado el barco debe cambiar de rumbo, pero el senior officer no ejecuta el cambio. Veo que el junior officer lo sabe y se siente incómodo, pero no dice nada. Cuando esto ocurre detengo la simulación y hablamos de ello. De lo que se trata es que la gente entienda que no queremos que desconecte de su cultura, sino que solo queremos que en el trabajo se comporte de manera diferente. Se puede ser una persona tímida, pero si esa persona está en el puente es responsable de la navegación segura del buque, con todo lo que ello conlleva, incluyendo llamar la atención a los demás cuando sea necesario. En general, durante la formación se puede

ver que la gente se concientiza cada vez más de su papel según NINA.”

SER ACCESIBLE

Anand Dalela: “En nuestras sesiones de formación también prestamos atención a la conducta de los senior officers. Subrayamos que para el buen trabajo en equipo es necesaria la colaboración de todos los miembros, y que, por lo tanto, como senior officer debes encontrar la forma de conseguir esa colaboración. En otras palabras: debes ser accesible. A través de juegos de rol mostramos los efectos de la amabilidad y la dureza. Si somos duros, entonces nadie dice nada; si somos amables y abiertos entonces las personas se sienten más inclinadas a hacer comentarios. De esta forma, todo el mundo puede sentir y experimentar lo que queremos decir.”

FUTURO

Deepankar Das: “Veo el futuro de forma positiva. Veo que gracias a NINA nuestras tripulaciones actuales se comportan con más firmeza que las nuevas tripulaciones contratadas. No cabe duda de que la concentración en los valores y normas de NINA compensan. Aun así, superar la forma en que uno ha sido educado lleva tiempo. La gente tiene miedo a perder su trabajo si habla. Para cambiar esta situación, la dirección tiene que demostrar que lo que realmente importa es la seguridad de sus empleados. La confianza es la clave del problema.”

“La falta de comentarios repercute en la firmeza del equipo y los errores no se corrigen.”

¿QUIERE CONTAR SUS EXPERIENCIAS EN NINA AT WORK?
¡ADELANTE!
NINA@boskalis.com