

NINA NO INJURIES NO ACCIDENTS AT WORK

UNA MUESTRA DE DIVERSOS EJEMPLOS DE LA PRÁCTICA DIARIA DE BOSKALIS

TRABAJAR CON SUBCONTRATISTAS

Prácticamente en cada proyecto trabajamos con subcontratistas para una gran variedad de trabajos. A bordo vienen soldadores y buzos, al sitio de trabajo vienen camioneros y operadores de grúa. Algunas empresas

cumplen con nuestros requisitos de seguridad. Pero a veces no tienes más remedio que embarcarte con un subcontratista que no cumple con esos requisitos. Tres empleados comparten sus experiencias.

Bart Meijering, (SMIT Salvage) experto en rescates, sobre la elección de un subcontratista:

"QUIERO TENER UNA IMPRESIÓN DE UNA EMPRESA. POR ESO VOY SIEMPRE A VISITARLA."

"Cuando busco a un subcontratista, voy siempre a visitarlo: ¿Qué aspecto tiene la empresa? ¿Qué tipo de personas trabajan allí? Hablo con la dirección, le pregunto por su historial, el sistema de calidad, las evaluaciones de riesgos. Así te formas rápidamente una idea de si estás tratando con personas competentes. O si son menos competentes, dónde radican los riesgos y si podemos resolverlos. Esa impresión la desarrollas con la experiencia. Y si carezco de experiencia, busco a alguien dentro de la organización que pueda ayudarme. Yo siempre pregunto por el sistema de seguridad del subcontratista y le presento NINA. Pero no le impongo nada. Pues de lo que se trata es de una buena colaboración segura, en un ambiente abierto."

"EN BASE A LAS SUGERENCIAS DE NUESTRA GENTE HAGO MODIFICACIONES PARA UN SUBCONTRATISTA. EN CASOS EXTREMOS, LE DESPIDO. ALGUNA VEZ LO HE HECHO PORQUE SI LA GENTE VIENE CON CHANCLAS Y CABLES DE SOLDAR ESTROPEADOS VA DEMASIADO LEJOS."

¿Cuál es tu experiencia sobre la conciencia de seguridad de los subcontratistas?

"Pocas veces me encuentro con un subcontratista que tiene nuestro nivel de conciencia en seguridad. Sí, en el Reino Unido, donde acabo de terminar un trabajo. Allí hemos encontrado



SALVAGE

buenos buceadores y soldadores, y eso es una preocupación menos. Pero en Angola, por ejemplo, es prácticamente imposible encontrar buenos subcontratistas. Mentiría si dijera que eso no me quita el sueño, porque mi experiencia es que, si algo va mal, suele ir mal en ese plano. Nuestro trabajo es evaluar los riesgos y reducirlos al mínimo. Por desgracia, trabajar con subcontratistas, significa que muy a menudo tenemos que adoptar compromisos sobre seguridad."

¿Hasta dónde vas entonces?

"Hasta la medida de lo aceptable. Mira, puedo proporcionar buen EPI, orientación en el trabajo y

capacitación. Si eso es suficiente se ve en la práctica. La gente en el trabajo es la que tiene que dar el toque. Me hacen sugerencias que puedo utilizar para realizar ajustes, por ejemplo, proporcionar más orientación o reducir el alcance del trabajo del subcontratista. En casos extremos, puedes despedir a alguien. Pero entonces tienes que tener una alternativa, porque el trabajo hay que hacerlo. Ese es el dilema a que te enfrentas. Pues de la misma manera que esperas que la ambulancia llegue si llamas al 112, el cliente espera de nosotros que hagamos el trabajo cuando nos llama. Porque somos los últimos a que puede llamar."

Luke Dicks, (Offshore Energy) ingeniero senior de SHE-Q en Subsea, sobre cómo trabajar juntos:

"LAS SESIONES DE NINA AYUDAN A LA GENTE A VER TODO EL CONJUNTO"

OFFSHORE



"Cuando se trabaja con diferentes partes, todos los involucrados deben tener presente que tienen un objetivo común: hacer el trabajo de forma segura. En la práctica nos encontramos con muchos obstáculos. NINA es el asidero para cambiarlo. Durante las sesiones de formación de NINA que he organizado, he observado que NINA puede motivar a la gente a mirar las cosas de otra manera. Por ejemplo, en el Golfo de Tailandia tuvimos que trabajar con cinco o seis compañías diferentes que tenían todas sus propias formas de trabajo. Las sesiones de formación de NINA les hicieron ver todo el conjunto y empezaron a intercambiar ideas para resolver problemas juntos. También en Costa de

Marfil vi que NINA era una buena plataforma. A bordo de uno de los barcos de nuestros clientes que teníamos que utilizar para el proyecto nos encontramos con problemas de salud y seguridad. El cliente hizo una 'parada' y nos pidió que impartiéramos una sesión de NINA a bordo. Estas sesiones dan siempre lugar a grandes debates, pero es bueno porque da una visión de lo que sucede realmente. Durante las sesiones vi que la gente adoptaba una actitud abierta. Coincidir entre sí, el reagrupamiento y la reorientación hicieron que el equipo volviera a estar en la misma onda."

Entonces, ¿NINA rompe el hielo?

"Efectivamente, así es. Pero las palabras solo no son suficientes. Es necesario que esas palabras vayan acompañadas de una actuación consistente, para asegurarse de que NINA sea más que un simple cartel en la pared. En Costa de Marfil, por ejemplo, los barcos fueron fumigados, se instaló wifi, y la comunicación se hizo más transparente. El resultado fue que la gente se volvió a sentir motivada para hacer su trabajo, porque se sentía escuchada y que importaba. Eso es lo que hace NINA. O para ser más precisos: eso es lo que hacemos con

NINA como herramienta de nuestra caja de herramientas."

"LA GENTE VOLVIÓ A SENTIRSE MOTIVADA PARA HACER SU TRABAJO, PORQUE SE SENTÍA ESCUCHADA Y QUE IMPORTABA. ESO ES LO QUE NINA PUEDE HACER. O PARA SER MÁS PRECISOS: ESO ES LO QUE HACEMOS CON NINA COMO HERRAMIENTA DE NUESTRA CAJA DE HERRAMIENTAS."

¿Suena muy entusiasmado!

"Sí, lo siento [risas], pero es que lo estoy. Me encanta ver cómo NINA puede motivar a las personas. Me encanta ver que primero suspiran, murmurando algo como "otra aburrida sesión de formación sobre seguridad" y, a continuación, verlos cambiar durante la sesión. En algunos casos, se convierten incluso en embajadores de NINA y de Boskalis. Eso es lo que en definitiva queremos lograr: que la gente sienta que realmente es Boskalis y transmita el mensaje de NINA a los demás."

Tako de Veth, (D&I) jefe de proyecto para la zona de Oriente Medio, sobre las diferencias en la cultura y la concienciación en seguridad:

"NUESTRA MAYOR PREOCUPACIÓN ERA QUE LA GENTE NO VEÍA EL PELIGRO."

"He trabajado con subcontratistas en distintos países, pero uno de los mayores retos me lo encontré en Corea del Sur, porque me topé con una serie de cosas que me son incomprensibles. Por ejemplo, el límite del agua: la seguridad en tierra está bien desarrollada, pero en el agua se desvanece todo. En cada barco o A-frame (pluma de popa) nos encontramos con una situación tipo "lejano oeste": ningún requisito, ninguna norma. En

tierra una grúa tiene que estar certificada, pero en el agua no. Pero lo más incomprensible fue que la gente no veía el peligro. Si nosotros oímos un fuerte ruido durante un trabajo, retrocedemos automáticamente. Los surcoreanos no, siguen trabajando. Esa fue nuestra mayor preocupación."

¿Qué hiciste con esas preocupaciones?

"Dos cosas: implementamos todos los controles posibles en la realización del trabajo y al mismo tiempo entrenamos a la gente en la concienciación sobre la seguridad. En la realización del trabajo, colocamos empleados holandeses de experiencia en todos los puestos importantes. Les dimos instrucciones para que prestaran mucha atención a la seguridad y respondieran de inmediato si sucedía algo. Nuestros encargados de relleno de arena holandeses aplicaron muchas veces un "tiempo muerto para la seguridad". Como comprobación adicional introdujimos JHA para las tareas más simples. También dedicamos mucho tiempo y esfuerzos a la formación: enseñar a la

gente cuáles son los peligros y, sobre todo, por qué deben actuar y cómo deben hacerlo. Mostramos videos y repetimos constantemente que no debían permanecer en la "línea de fuego". Se necesitó mucho tiempo para que todo esto empezara a asimilarse. Nuestra gente se dirigía a mí: 'Se lo he explicado ya diez veces, pero lo ha vuelto a hacer mal'. Entonces, habrá que explicárselo una vez más, les decía yo. Era frustrante, pero no había más remedio: somos responsables de su seguridad".

¿Estás satisfecho con el resultado?

"Al final sí. Uno de los éxitos fue introducir una competición para activar a la gente: quien abordara a los demás más a menudo en relación con su comportamiento o señalara un peligro recibía un premio y un certificado. Esto tuvo éxito y el cliente (Daewoo) lo adoptó también. Con todo, el resultado fue que el proyecto se llevó a cabo con seguridad: no hubo accidentes por descuidos. ¡Así que nuestra paciencia nos recompensó!"

DREDGING

