Boskalis

DREDGING / INLAND INFRA

NINA NO INJURIES NO ACCIDENTS AT WORK SONDERAUSGABE

NUMMER 1 / 2017

GEDANKEN ZU 6 JAHREN NINA

ZEIT FÜR NEUE IMPULSE

Wie sehen wir NINA jetzt, sechs Jahre nach der Implementierung? In den letzten sechs Monaten hat SHEQ die Themen der Abteilung D&II aufgelistet: Welche Erfahrungen haben die Arbeiter gemacht? Welche Ansicht vertritt das Management? Worauf wollen wir mehr achten?

SCHRITT 1: INTERVIEWS SOMMER 2016

Wie ist Ihr allgemeines Gefühl in Bezug auf NINA? Geht Ihr Vorgesetzter mit gutem Beispiel voran? Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Gleichgewicht zwischen Kosten und Sicherheit gemacht? Mit diesen (und weiteren) Fragen haben Manager und SHEQ-Ingenieure die Stimmung unter mehr als 200 D&II- Mitarbeitern in 40 Veranstaltungen auf Schiffen, bei Projekten und in Regionalbüros gemessen.

Das Ergebnis:
1.200 Zitate zeigen, wie die Mitarbeiter tatsächlich über NINA denken.

DAS FUNKTIONIERT WIRKLICH GUT	DAS BRAUCHT MEHR AUFMERKSAMKEIT
NINA löst positive Gefühle aus	NINA ist eher ein Thema auf Schiffen und in Projekten als in den Büros
Sicherheit ist ein Thema für Diskussionen	Große Unterschiede unter den Vorgesetzten

SCHRITT 2: REFLEKTIONSSITZUNG OKTOBER 2016

Die Interviews, zusammen mit Managementbesuchen und Unfallanalysen, waren die Grundlage der Reflektionssitzung, an der 19 Mitglieder des D&II Senior Managements teilgenommen haben. Können sie sich selbst in den Erfahrungen der Mitarbeiter erkennen? Wie sehen sie ihre Rolle als Manager in Bezug auf NINA? In welchen Bereichen muss etwas getan werden?

Das Ergebnis:
Eine gemeinsame Entscheidung zur gezielten Führungsschulung zum Thema Sicherheit.

KONZENTRATION AUF NINA IM DREIJAHRESGESCHÄFTSPLAN
'Sicherheitsführung' - präsenz des Managements, Bemühen um ein offenes und dialogfreundliches Arbeitsklima
'Gemeinsame Verantwortung' - zusammenarbeit mit Kunden und Drittparteien
'Notfallmanagement' - aufbau auf bestehende Erfahrungen, Weitergabe von Informationen
'Beziehungen auf Aufsichtsebene' - wissen und Kompetenzen erweitern, weniger Bürokratie
'Gutes Funktionieren anerkennen' - anerkennung unserer Erfolge in Bezug auf Sicherheit

SCHRITT 3: CAFÉTERIA-SITZUNG DEZEMBER 2016

In der Caféteria der Zentrale in Papendrecht wurden die Hauptergebnisse vor ungefähr 100 D&II-Mitarbeitern vorgestellt. In kleinen, von Senior-Managern geleiteten Gruppen wurden verschiedene Themen angesprochen, die in den Interviews und den Reflektionssitzungen behandelt worden waren.

Das Ergebnis:
Ein Austausch von Erfahrungen und Ideen, neue Impulse für NINA.

BEI DER SITZUNG IN DER CAFÉTERIA HÖRTE MAN...

...ÜBER ‚OFFENHEIT IM TEAM'

Anne Jan Fokkema, Direktor der Abteilung Design Tender Engineering: ***„Im Allgemeinen höre ich, dass Offenheit herrscht. Aber ich höre auch, dass es stark von der Teamführung abhängig ist.*** Ist Ihr Vorgesetzter leicht ansprechbar? Erörtert er Sicherheitsfragen? Spricht er über Sicherheit oder hat er eine Checkliste? All diese Faktoren tragen zur Wirksamkeit des Dialogs bei. Ich stelle fest, dass das Sicherheitsbewusstsein höher ist, wenn der Vorgesetzte dem Thema mehr Aufmerksamkeit widmet."

...ÜBER ‚SICHERHEITSFÜHRUNG'

„Stellen Sie sich das mal vor, schon in den ersten zehn Minuten einer Management-Inspektion kann ich zehn Dinge erkennen, die verbessert werden müssen. Was soll ich da machen?" **Dirk-Jan van Leeuwen,** Direktor des Bereichs Fleet Management, stellt diese Frage seinen Zuhörern: zehn Kollegen, die im Halbkreis vor ihm sitzen. „Sagen Sie nicht nur was Ihnen aufgefallen ist, sondern fragen Sie vor allem, warum es nicht richtig läuft", schlägt jemand vor. „Sprechen Sie zusammen darüber."

Aufmerksamkeit, Aufmerksamkeit, Aufmerksamkeit: Dies ist eine der wichtigsten Schlussfolgerungen der Interviews. Zitat: „Wir bekommen den PM, WM oder den SHE-Q-Manager nie zu sehen." Dirk-Jan van Leeuwen nimmt die Angelegenheit sehr ernst: „Ich sehe das nicht als Kritik, sondern als eine Bitte um Hilfe. Deswegen frage ich zurück: **Was kann ich verbessern, um Ihnen zu helfen?** Jemand aus meiner Gruppe hat heute gesagt: ‚Man braucht kein Programm zur Diskussion von Sicherheit. Man muss sich einfach nur die Zeit dazu nehmen.' Genau das werde ich machen."

...ÜBER ‚KOSTEN UND SICHERHEIT'

„Gibt es eine Beziehung zwischen Sicherheitskultur und Kosten?" fragt das Vorstandsmitglied **Theo Baartmans**. „Alle, die ‚Ja' meinen, stellen sich nach links, alle, die glauben, ‚Nein' sei richtig, gehen zur rechten Seite, und wer Zweifel hat, bleibt in der Mitte stehen." Die meisten der Teilnehmer wählen ‚Ja', denn sie meinen, dass ‚Sicherheit Geld kosten kann/soll'.

Der technische Leiter Joost van der Linden hat ‚Nein' gewählt. „Der Gedanke, das Thema Sicherheit lebendig zu erhalten sei mit Kosten verbunden, ist falsch. Wenn Sicherheit richtig realisiert wird, ist sie immer präsent. Mit anderen Worten, Vorgesetzte sollten ihre Leute nicht ausschließen, denn auch sie wollen über Sicherheit sprechen. Man muss einfach nur eine Atmosphäre schaffen, in der dies möglich ist."

Theo Baartmans reagiert: „Sie sind ein Muster der jungen Generation, für die Sicherheit eine ganz natürliche Angelegenheit ist. Es ist gut, das zu sehen. Heute Vormittag habe ich etwas von einer Laufbrücke gehört, die nicht hochgezogen wurde, weil das Projektmanagement glaubte, dafür gebe es kein Budget. Ich finde das alarmierend, denn das Senior-Management hat nie so etwas gesagt. In dieser Kultur müssen wir alle kämpfen, zum Beispiel indem wir innerhalb des Teams Rechenschaft fordern. **Natürlich muss man in Bezug auf Kosten aufpassen, aber das eine hat nichts mit dem anderen zu tun. In Ihrem Kopf darf es nie eine Verbindung zwischen Kosten und Sicherheit geben."**

...ÜBER ‚DAS GENERELLE EMPFINDEN IN BEZUG AUF NINA'

Peter Klip, Business Unit Manager Area West: „Alle sind davon überzeugt, dass große Fortschritte gemacht worden sind. Aber manche haben das Gefühl, dass die Aufmerksamkeit etwas nachgelassen hat und dass neue Impulse notwendig sind. Das beruht oft auf eigenen Erfahrungen aus der letzten Zeit. Empfinden Sie das Glas als halb voll oder als halb leer? **Die meisten Leute sind positiv, aber es ist ihnen auch bewusst, dass noch viel getan werden muss."**