



NINA AT WORK

UN CHOIX DE QUELQUES EXEMPLES TIRÉS DE LA PRATIQUE QUOTIDIENNE DE BOSKALIS | AOÛT 2016

NINA, UNE TRAVAILLEUSE ACHARNÉE !



LE BLOG NINA

Marc Francooij, stagiaire Pool Operations (Mexique et Moyen-Orient)

Depuis septembre 2015 je travaille comme stagiaire. Déjà lors des journées d'introduction j'ai été confronté à l'importance de la sécurité. Après nous avoir expliqué ce que signifiait NINA, on nous demanda : « Qui a un exemple de travail qui n'a pas été effectué selon NINA ? » J'ai levé la main et raconté comment j'avais travaillé une fois sur le toit pour remplacer le tuyau de drainage d'une lucarne, alors qu'il pleuvait et que je ne portais aucune protection contre les chutes. C'est ce que j'appellerai

maintenant un véritable moment NINA. Je suis devenu maintenant plus conscient des risques et dangers, des actions irréfléchies comme celle décrite ne se reproduiront donc plus... J'ai travaillé dans différents pays. Lorsque vous êtes confronté à différentes normes et cultures il peut être difficile d'atteindre un niveau de sécurité où « No injuries, No Accidents » se produisent. J'ai appris qu'il est important de créer une prise de conscience et la compréhension parmi les employés locaux. Un contremaître local expérimenté qui parle aussi bien l'anglais que la langue locale peut guider les opérations sur le site et être le prolongement pour le superintendant, chef de déverse, 'le chef de l'eau'. En discutant bien sur un travail au préalable, il peut éviter les problèmes possibles et les situations dangereuses. « J'ai fait l'expérience que la mentalité 'd'attaquer' de Boskalis est aussi valable pour NINA. NINA est une travailleuse acharnée ! Ce que je peux recommander aux autres stagiaires : toujours garder les yeux et les oreilles ouverts (beaucoup plus sûr) et ne pas hésiter à demander de l'aide ou des conseils, pour apprendre des gens expérimentés. »

DES ANCIENS EMPLOYÉS DE STRABAG FONT CONNAISSANCE AVEC NINA

Début 2016, Boskalis a repris la société allemande de dragage Strabag Wasserbau. À ce moment, une partie du matériel était engagée dans un projet de dragage à Hull. Comme il était attendu des employés qu'ils travaillent immédiatement selon les normes Boskalis, un training NINA fut organisé pour eux.

« Et que se passe-t-il avec moi lorsque j'en rédige une ? Ça prend du temps avant de gagner la confiance. Le training NINA a été très profitable pour nous. Comme la routine constitue un risque pour la sécurité, c'est bien d'observer son propre comportement. Nous avons formulé ensemble cinq objectifs de sécurité. »

« Tous les employés et superviseurs étaient présents », dit Jaap Verdoorn, responsable des opérations Europe du Nord-Ouest. « L'art est maintenant de les amener eux-mêmes aux questions de sécurité dans la vie quotidienne. » « Nous y travaillons », dit Gabriel Kupka, project manager à Hull. « Nous devons nous familiariser avec NINA. Prenez la carte SHOC : pour les employés de Boskalis, c'est une routine d'en écrire une. Mais pas pour nous : Que se passe-t-il avec la carte SHOC

Un moment NINA de Gabriel Kupka : « Il était convenu que pour monter sur l'échelle pour le changement d'équipage il fallait toujours avoir trois points de contact avec l'échelle (deux bras, une jambe). Lorsque nous avons entendu que le changement d'équipage était trop lent, nous n'avons pas demandé à notre personnel de se dépêcher, mais avons loué un deuxième bateau d'équipage. »

EN PRÉPARATION DE LA JOURNÉE DE RÉFLEXION NINA : APPRENDRE À APPRÉCIER LE RETOUR D'INFORMATION

En préparation de la Journée de Réflexion NINA, qui sera organisée en octobre pour le senior management de Dredging & Inland Infra, un 'NINA Refresher' s'est tenu en Finlande. Au préalable, les managers participant de Terramare et Rock Fall avaient rempli un questionnaire. Un des goulets d'étranglement qui en ressortit alors fut le manque de retour d'information.

Henrik Holmberg, manager SSEQ chez Terramare : « En Finlande, il n'est pas d'usage de donner un retour d'information. Nous avons tendance à le voir comme quelque chose de négatif. Mais nous devons apprendre à l'apprécier comme un moyen important et positif pour garder les collègues attentifs. Lors du NINA Refresher nous avons discuté comment nous pourrions y parvenir : entre autres en donnant le bon exemple. C'est pourquoi nous allons organiser des trainings spécifiques pour le management supérieur et moyen pour leur montrer comment ils peuvent donner un retour d'information constructif. » En Finlande, le nombre d'incidents diminue moins rapidement qu'ailleurs. Deux autres facteurs critiques ont été cités : le manque de maintenance préventive et la visibilité du management sur les projets. Henrik : « Nous allons nous occuper des deux points et veiller à ce que nos managers montrent leur engagement et écoutent les préoccupations du personnel. »



« NINA Refresher » en Helsinki