

# NINA AT WORK

EINIGE EPISODEN AUS DER TÄGLICHEN PRAXIS BEI BOSKALIS | AUGUST 2016

## NINA, EINE HARTE ARBEITERIN!



**Marc Francooij, Trainee Pool Operations (Mexiko und Mittlerer Osten)**

Ich arbeite seit September 2015 als Trainee. Schon am Einführungstag wurde ich damit konfrontiert, wie wichtig Sicherheit ist. Nachdem man uns erklärt hatte, wofür NINA steht, folgte die Frage: „Wer kann ein Beispiel für eine Tätigkeit nennen, die nicht nach NINA-Prinzipien durchgeführt wurde?“ Ich habe meine Hand gehoben und erzählt, wie ich einmal auf einem Dach gearbeitet habe, um die Regenrinne einer Dachgaube zu ersetzen, obwohl es regnete und ich keinerlei Absturzsicherung trug. Das ist etwas, was ich nun wirklich als NINA-Moment bezeichnen würde. Ich bin mir stärker der

Risiken und Gefahren bewusst geworden, solche gedankenlosen Aktionen werden also nicht noch einmal passieren... Ich habe schon in verschiedenen Ländern gearbeitet. Wenn man mit unterschiedlichen Normen und Kulturen zu tun hat, kann es schwierig sein, ein Sicherheitsniveau im Sinne von ‚No injuries, No Accidents‘ zu erreichen. Ich habe gelernt, dass es wichtig ist, bei den lokalen Mitarbeitern ein Bewusstsein und Verständnis zu schaffen. Ein erfahrener lokaler Vorarbeiter, der sowohl Englisch als auch die Ortssprache beherrscht, kann die Arbeiten auf der Baustelle in die richtige Richtung leiten und als verlängerter Arm für den Baustellenleiter, Betonchef und Wassermeister fungieren. Indem man die Arbeiten gut durchspricht, lassen sich mögliche Probleme und Gefahrensituationen verhindern. Ich habe erlebt, dass die ‚Anpack‘-Mentalität von Boskalis auch für NINA gilt. NINA ist eine harte Arbeiterin! Was ich anderen Trainees empfehlen kann, dann dies: Immer die Augen und Ohren offen halten (viel sicherer) und nicht zögern, um Hilfe oder Rat zu bitten, damit man von den erfahrenen Leuten, mit denen man zusammenarbeitet, lernen kann.“

## EHEMALIGE STRABAG-MITARBEITER TLERNEN NINA KENNEN

**Anfang 2016 übernahm Boskalis das deutsche Baggerunternehmen Strabag Wasserbau. Ein Teil des Materials wurde zu dem Zeitpunkt im Rahmen eines Baggerprojektes in Hull eingesetzt. Da von den Mitarbeitern erwartet wurde, dass sie sofort nach den Boskalis-Normen arbeiten sollten, wurde für sie ein NINA-Training organisiert.**

„Alle Mitarbeiter und Vorarbeiter waren dabei anwesend“, erläutert Jaap Verdoorn, Operations Manager Nordwesteuropa. „Die Kunst besteht nun darin, dass sie selbst bei ihrer täglichen Arbeit Sicherheitsaspekte ansprechen sollen.“ „Und daran arbeiten wir“, meint Gabriel Kupka, Projektmanager in Hull. „Wie müssen uns mit NINA vertraut machen. Beispielsweise die SHOC-Karte: Für Mitarbeiter von Boskalis ist es Routine,

sie auszufüllen. Aber nicht für uns: Was passiert mit einer SHOC-Karte? Und was passiert mit mir, wenn ich eine ausfülle? Vertrauen gewinnen kostet Zeit. Das NINA-Training war für uns äußerst wertvoll. Und weil Routine ein Sicherheitsrisiko darstellt, ist es gut, sein eigenes Verhalten zu überprüfen. Gemeinsam haben wir fünf Sicherheitsziele formuliert.“

Gabriel Kupkas NINA-Moment: „Wir hatten vereinbart, dass jeder beim Überwechseln immer an drei Punkten Kontakt mit der Leiter haben sollte (zwei Arme, ein Bein). Als wir hörten, dass der Wechsel der Besatzung zu langsam sei, haben wir unseren Leuten nicht gesagt, dass sie schneller umsteigen sollen, sondern ein zweites Boot angemietet.“

## IN DER VORBEREITUNG ZUM NINA-REFLEKTIONSTAG: LERNEN, FEEDBACK ZU WÜRDIGEN

**In der Vorbereitung zum NINA-Reflektionstag, der im Oktober für das Senior-Management von Dredging und Inland Infra organisiert wird, wurde in Finnland ein NINA Refresher abgehalten. Im Vorfeld hatten die teilnehmenden Manager von Terramare und Rock Fall einen Fragebogen ausgefüllt. Ein Problembereich, der sich dabei zeigte, war mangelndes Feedback.**

Henrik Holmberg, SHEQ-Manager bei Terramare: „In Finnland ist es nicht üblich, ein Feedback abzugeben. Wir neigen dazu, das als etwas Negatives zu sehen. Wir müssen es aber als ein wichtiges, positives Instrument schätzen lernen, um die Aufmerksamkeit der Kollegen wachzuhalten. Während des NINA Refresher haben wir darüber gesprochen, wie wir dieses Ziel erreichen können: unter anderem, indem wir mit gutem Beispiel vorangehen. Wir werden daher spezifische Trainings für das mittlere und höhere Management organisieren, um dieser Gruppe zu zeigen, wie man konstruktives Feedback geben kann.“

In Finnland sinkt die Anzahl von Zwischenfällen weniger schnell als anderswo. Hierfür wurden noch zwei weitere kritische Faktoren genannt: der Mangel an präventiver Wartung und die Präsenz des Managements an den Baustellen. Henrik: „Wir werden beide Probleme angehen und dafür sorgen, dass unsere Manager Engagement zeigen und sich die Probleme der Menschen anhören.“



| NINA Refresher in Helsinki