



AT WORK

UNA MUESTRA DE DIVERSOS EJEMPLOS DE LA PRÁCTICA DIARIA DE BOSKALIS | JUNIO 2016



DOUG MARTIN, GENERAL MANAGER SMIT SALVAGE AMERICAS,
CUENTA CÓMO Y POR QUÉ CAMBIÓ SU OPINIÓN SOBRE NINA:

“MIS COMPAÑEROS ME HICIERON CAMBIAR DE IDEA.”

“¿Mis primeros pensamientos sobre NINA? Tenía la sensación de que NINA competía con la cultura de seguridad de Salvage y que con NINA se pretendía cambiarla. Y no era el único que pensaba eso. Había empleados con más de veinte años de experiencia en Salvage que oponían resistencia a NINA, porque tenían la sensación de que nos estaban imponiendo el programa.

Pero mi opinión fue cambiando. Ahora me parece que NINA es un programa muy inteligente y adecuado, con un alto nivel de adaptabilidad. NINA no conoce límites, el programa no dice ‘tienes que hacerlo así’. Por lo tanto, de hecho está bastante alineado con la cultura de Salvage. Al igual que nuestra cultura, NINA no se basa en normas.

DIÁLOGO ABIERTO

Lo que me hizo cambiar de opinión fueron mis compañeros. Veo que NINA reúne a la gente, independientemente de su rango, con

una comunicación abierta. Valoro la capacidad del programa de hacer avanzar las cosas, y el diálogo abierto que establece en toda la organización; este diálogo en ocasiones ha sido suprimido. Cuando tienes la sensación de que te hacen caso y te respetan, el mensaje de seguridad resuena mejor.

Dado que NINA todavía está en fase de implementación en Smit Salvage, todavía no vemos efectos en el trabajo diario. Con una mejora continua, todo nuestro trabajo tendrá que ser más seguro en el futuro. Eso es lo que la industria espera de nosotros. En Salvage solíamos tener una cultura de seguridad tácita. Por tanto, si venías de fuera, no la entendías. Ahora que nuestra organización está creciendo mucho, un programa como NINA proporciona una base común. Creo que con la ayuda de NINA cumpliremos las expectativas de la industria antes que si no hubiéramos tenido el programa.”