

NINA NO INJURIES NO ACCIDENTS AT WORK

EINIGE EPISODEN AUS DER TÄGLICHEN PRAXIS BEI BOSKALIS | FEBRUAR 2016

REFLEXION SONDERARTIKEL

Seit dem Anstoß von NINA im Juni 2015 gab es fünf NINA-Schulungen für Mitarbeiter aller Kategorien. Zeit für eine Evaluierung: Was haben wir erreicht? Wie machen wir weiter? Dazu fand im Dezember eine Reflexionssitzung des Managements statt.

Hemant Phul, Operations Manager Singapore

„DIE LEUTE ÄUSSERN SICH MEHR.“

„Unsere Teams haben schon immer sicher gearbeitet, also musste ich vom Mehrwert von NINA überzeugt werden. Nach der Managementsitzung im Jahr 2014 kannte ich ihn: eine explizite Sicherheitskultur mit ausgeprägten Werten. Jeder hat seine eigenen Werte, die sich gar nicht viel von



den NINA-Werten unterscheiden müssen, aber diese sind nun schriftlich festgehalten und jeder kann sich damit identifizieren. Ich fühle mich dafür verantwortlich, aus meinen Leuten die notwendigen Informationen herauszuholen, um damit die Umstände sicherer gestalten zu können. Daher haben wir begonnen, am Ende eines jeden Projekts ein 'Sicherheits-Wrap-up' durchzuführen. Mit allen Beteiligten analysieren wir das gesamte Projekt. Ich stelle fest, dass Leute sich stärker äußern: Sie reden über das, was ihnen begegnet, die Herausforderungen, ihre Zweifel. Sie blicken mehr auf das Ganze, nicht nur auf ihren eigenen Anteil. Das ist eine messbare Verbesserung, die viel Erfahrungswissen ('Lessons learned') liefert.“

Pieter Kuzee, SHE-Q Manager

„SICHERHEIT IST ZU EINEM EIGENEN THEMA GEWORDEN.“

„Bergung ist Teamarbeit. Was immer man im Büro bedenkt: Die Entscheidungen trifft das Team vor Ort. In den Abwägungen der Teammitglieder spielen die Sicherheit und Sorge füreinander eine große Rolle. Aber: Sie waren sich niemals wirklich der Tatsache bewusst, dass sie mit dem Thema Sicherheit befasst waren; das war in die Arbeit integriert. Mit NINA hat sich das geändert. Die Sicherheit wird gleichsam herausgegriffen und zu einem eigenen Thema gemacht. Einem Thema, über das man gemeinsam sprechen kann, auch losgelöst von einem Projekt. Das ist sehr ergiebig. So haben Taucher Verbesserungen für den Tauchkontrollraum vorgeschlagen, die auch ausgeführt wurden. In den letzten beiden Jahren hatten wir keinen LTI und dazu hat

NINA unbedingt beigetragen. War die Sicherheit früher Bestandteil der Arbeitsmethode, so werden jetzt bei Wrackbeseitigungen Risikobeurteilungen durchgeführt: Was werden wir tun, wie und weshalb gerade so? Dann reicht 'weil wir es immer so gemacht haben' nicht mehr aus. Das kommt der Sicherheit zugute und auch der Qualität.“



Richard Janssen, kaufmännischer Direktor
„MEHR VERSTÄNDNIS FÜREINANDER.“

„Ich stelle fest, dass mehr Leute in puncto Sicherheit mitdenken und mitreden, als es früher der Fall war. Ich würde es nicht als Kulturwandel bezeichnen wollen, sondern als neuen Stil: offen, interessiert, engagiert.“



Wir haben viele Kollegen, die über enorme Erfahrung verfügen. Für die Kontinuität und Flexibilität unserer Organisation ist es wichtig, dass dieses Wissen mitgeteilt und breiter verfügbar gemacht wird. NINA regt dazu an, weil es einlädt, Erfahrungen zu teilen. Das kommt neuen Projekten und neu zu entwickelnden Arbeitsmitteln zugute. Man erwirbt mehr Wissen über die Risiken und letztendlich mehr Verständnis füreinander. Auch für mein Team ist das wichtig: Wir können erst dann wirklich Unterstützung leisten, wenn wir genau wissen, was und für welchen Zweck jemand etwas benötigt. Es wird jetzt mehr Klartext geredet: Eine Übergabe verläuft strukturierter als früher. Diese Konsistenz, damit haben wir viel gewonnen.“

WAS WOLLEN WIR 2016 ERREICHEN?

- Alle Personen geschult
- Halbjährliche Reflexionssitzung des Managements
- SHE-Q-Funktion bei allen Wrackbeseitigungsprojekten und möglichst auch bei ER-Projekten
- NINA Start-up und Close-down bei Wrackbeseitigungsprojekten
- NINA-Einführung bei festen Partnern, Subunternehmern und Agenten