



AT WORK

UNA MUESTRA DE DIVERSOS EJEMPLOS DE LA PRÁCTICA DIARIA DE BOSKALIS

EL APRENDIZAJE GENERACIONAL COMO MOTOR PARA EL CAMBIO: JUNTOS SABEMOS MÁS

Volver a casa con diez dedos en las manos y en los pies. Eso es lo que decían nuestros compañeros cuando hace 25 años les preguntaban qué significaba la seguridad para ellos. Y todavía lo siguen diciendo. Esos dedos de las manos y de los pies simbolizan aquello que consideran más importante: cuidarse mutuamente. ¿Qué piensa de esto la generación más joven? Ellos ya aprendieron a hablar el lenguaje común de NINA desde el primer día, mientras que los veteranos tuvieron que encontrar las palabras por sí mismos. ¿Cómo afecta eso a su visión de la seguridad? ¿En qué coinciden los «jóvenes» y los «veteranos» y en qué se diferencian? ¿Y qué pueden y quieren aprender los unos de los otros?

SALVAGE TOMA LA PALABRA



Chris Bos, Salvage Master
«OBSERVO CONSTANTEMENTE MI ALREDEDOR MIENTRAS TRABAJO. ESO ES LO QUE INTENTO TRANSMITIR A LOS JÓVENES».

Con 40 años de servicio, Chris Bos tiene derecho a considerarse un veterano. Empezó como buceador en prácticas y lleva muchos años trabajando como salvage master. Su compañero Syward van Wijnbergen llegó con su formación de ingeniero civil en prácticas y trabaja como salvage officer desde hace dos años y medio. «Por lo tanto, ahora ya

puedo decir algo al respecto», dice con una sonrisa. Syward llega al meollo de la cuestión, porque el trabajo de salvamento no se aprende en un libro. Es un trabajo que se aprende haciéndolo. «Solo se añade valor práctico a la empresa después de unos años», dice Chris. En sus primeros viajes para SMIT empezó trabajando con fuerza y tuvo mucho espacio para aprender el oficio. Ahora todo el mundo cuenta plenamente desde el principio. Esto significa que el proceso de aprendizaje es diferente, dice Chris. «Por un lado, antes se daba "plena libertad" y tú mismo tenías que asegurarte de que no metías los dedos entre los cables cuando se tiraba de ellos. Como siempre, hay un pero: si había que hacer algo que era peligroso a los ojos de los más experimentados, no se te permitía ni siquiera acercarte. «Quédate ahí y observa», decían. Ahora es diferente: los aprendices tienen que empezar a trabajar inmediatamente. Eso significa que los veteranos tienen más trabajo: tienen que vigilarlos, asegurarse de que están en el lugar correcto. Por lo tanto, hay que tener ojos hasta en la nuca. Siento esa responsabilidad».



Syward van Wijnbergen, Salvage Officer
«MANTENER LA CALMA Y ESTABLECER LAS LÍNEAS. ESO ES LO QUE QUIERO APRENDER».

BÁSICOS

Syward trabajó por primera vez con Chris en el proyecto Golden Ray, en Estados Unidos. «Chris siempre mantiene la calma, pase lo que pase. Me gustaría poder aprender eso. Creo que esa es la cualidad más importante para un salvage master, porque tú estableces las líneas y entrar en pánico no ayuda a nadie». A la pregunta de si eso se puede aprender, Chris dice: «Esa tranquilidad tiene que ser un poco innata, pero también se obtiene con la experiencia. Vuelvo a lo

básico: en primer lugar, siempre me aseguro de que no le pase nada a mi gente, el resto, en mi opinión, es acero que se puede reemplazar. Para mí, eso es lo más importante». Chris también sabe bien lo que le gustaría aprender de Syward: «¡Sus habilidades informáticas!»

CONFIANZA

En el ámbito de la seguridad, Chris y Syward no consideran que el punto de partida entre los veteranos y los jóvenes sea diferente. Para ambos se trata de «volver a casa sano y salvo». Chris: «Nuestro lema es "I take care of you, you take care of me" (Yo cuido de ti, tú cuidas de mí). Es mi segunda naturaleza, observo constantemente mi alrededor mientras trabajo. Eso es lo que intento enseñar a los jóvenes: tenéis que prestar atención a esto, prestar atención a aquello, prestar atención a

los demás. Si trabajamos en malas condiciones, asigno a alguien para que observe el cable del remolcador y avise si es necesario. Si le asigno esa tarea, debo poder confiar en que la hará bien. Si no es así, es mejor que esa persona lo deje. Porque entonces te convertirías en un peligro para todos los demás». «Así es como funciona realmente», dice Syward. «En esos momentos no hay discusión posible». Pero, por lo demás, se les anima a hacer preguntas. Siempre puedo ofrecer sugerencias y también las escucho».

CULTURA

Pensando en el pasado, el mayor cambio para Chris es la cerveza que bebían a las 11 de la mañana. «Antes era normal, en todo el sector naval. Ahora sería algo impensable». Cuando se le pregunta qué se debe conservar,

responde: la cultura. «Que nos sentemos juntos después del trabajo y que hablemos de cómo nos ha ido el día: qué ha ido bien y qué se puede mejorar». Syward asiente. «Esa transferencia de conocimientos informal no tiene precio». Chris cree que esa cultura está amenazada por la aparición del teléfono: «Ves que, nada más acabar de cenar, los chicos se van a su camarote para entretenerse con el correo electrónico, las aplicaciones, Google. No creo que tengas que estar con los compañeros todas las noches, pero si no lo hacen se pierden algo importante. Y también hablo con ellos de eso». A Syward esto no le preocupa mucho: «Creo que la gente que se va todos los días a su camarote al acabar de cenar no dura mucho con nosotros. Esa no es la manera de hacer este trabajo». ■

BOSKALIS ENVIRONMENTAL TOMA LA PALABRA

«HABLAMOS CON LOS EMPLEADOS SOBRE LAS DECISIONES. SI NO COMPARTES INFORMACIÓN CON ELLOS, NO SE SIENTEN PARTE DEL GRUPO/COLECTIVO. SU PARTICIPACIÓN TIENE UN EFECTO POSITIVO EN TODO EL PROYECTO. COMO LÍDERES, NOS ENCARGAMOS DE HACERLO».



Se denominan a sí mismos una pareja de entrevista «aburrída»: Rudy Driessen y Robert Simons. «Porque en realidad siempre estamos de acuerdo». Y eso se nota. En una conversación de una hora sobre su visión de la seguridad, ambos se ponen al día constantemente. Solo una vez, Rudy respondió a una pregunta con un «no» rotundo, mientras que Robert respondió con un «sí». Hablaremos de ello más adelante. Primero, vamos a conocer a estos dos compañeros de trabajo.

Rudy trabaja en Boskalis desde 1989. Empezó como operario y ha visto mucho mundo, destacando sus doce años en Estados Unidos como punto culminante. Robert estudió ingeniería civil y cruzó el umbral por primera vez en Papendrecht, 24 años después que Rudy. Ahora trabajan codo con

Rudy Driessen, Project Manager Boskalis Environmental, wASH

Robert Simons, Foreman Boskalis Environmental, wASH

codo en Alkmaar. Su unidad parece ser la clave del éxito del proyecto en general, y de la seguridad en particular.

EMPATÍA

Rudy y Robert tienen la misma actitud accesible y abierta en el trabajo, ambos consideran importante a la persona que se esconde detrás del empleado y, cuando se trata de la seguridad, ponen la práctica en el centro de atención. Dirigen a los empleados teniendo como base estos valores. Para Rudy, esto se debe a su propia experiencia y dice: «Sé lo que es estar ahí fuera, caminando todo el día bajo cualquier condición meteorológica, arreglando las cosas cuando se estropean. Es importante que como jefe puedas abrir los ojos a eso». Dice que no tuvo que enseñarle esto a Robert: «Robert tiene esa empatía de manera natural, pero también he conocido a jóvenes que piensan de una manera muy teórica y que anteponen el papeleo».

COMUNICACIÓN

Ambos valoran la buena comunicación, simplemente práctica, de hombre a hombre, en el momento en que se necesita. Rudy: «Si veo a alguien que se ha subido demasiado alto en una escalera, prefiero decirselo directamente antes que escribir una tarjeta SHOC (tarjeta de

observaciones de seguridad)». Robert hace lo mismo, aunque de manera diferente. «Soy alguien que quiere mantener la armonía, por lo que a veces evito las conversaciones complicadas. Rudy se puede dirigir a la gente de una manera directa y clara, y eso es algo que admiro. Podría aprender eso de él». Están convencidos de que una buena comunicación se traduce en un mayor compromiso. Rudy: «Si no compartes información con ellos, no se sentirán parte del grupo/colectivo. Por eso les informamos de las decisiones que se toman, les hacemos partícipes de la eliminación de materiales, etc.». Robert asiente. «Eso ocurre todos los días, entre un trabajo y otro. También se les informa de las cuestiones que plantean, para que sepan que se les escucha. Esa participación tiene un efecto muy positivo en todo el proyecto».

SÍ Y NO

A continuación, la única pregunta a la que respondieron con un «sí» y con un «no»: ¿Tienen los jóvenes un punto de partida diferente al de los veteranos en lo que respecta a la seguridad?

Rudy: «No».

Robert: «Sí».

Rudy: «Alguien que empieza a trabajar ahora hace las mismas tonterías que

alguien que empezó hace 15 años. No existe esa seguridad». Robert: «Estoy de acuerdo en que hacen las mismas tonterías, pero no estoy de acuerdo en que esa seguridad no existe. ¡Cuando escucho lo que la gente hacía hace veinte años! Si lo hicieras ahora te despedirían».

Rudy: «Sí, eso es verdad. Antes te llamaban cobarde o te criticaban si pensabas que algo no era seguro. Por poner un ejemplo: a principios de los años 90 había que colocar una instalación en el Sluffer. La instalación llegó en un pontón en pleno invierno y estaba cubierta por una gruesa capa de hielo. El encargado de la instalación me indicó que subiera y la recogiera. Yo le dije: «No, no lo voy a hacer». Entonces, el encargado dijo: «Pues es mejor que dejes el trabajo y te presentes en la oficina». Así lo hice y el por entonces director me echó la bronca por negarme a trabajar. Al final, cuando escuchó mi historia, me apoyó, pero al principio estaba solo ante el peligro. Ahora te sientes apoyado desde el primer momento y si no estás de acuerdo inicias una discusión al respecto de cómo se puede hacer de una manera segura».

Y así, Rudy y Robert también acercan posturas. «Eso es lo que pasa siempre», se ríe Robert. ■

**¿TAMBIÉN QUIERES
COMPARTIR TUS
EXPERIENCIAS EN NINA AT
WORK? ¡TE ESPERAMOS!**
NINA@boskalis.com

