



AT WORK

EEN GREEP UIT DIVERSE VOORBEELDEN UIT DE DAGELIJKE PRAKTIJK VAN BOSKALIS

GENERATIELEREN ALS MOTOR VOOR VERANDERING: SAMEN WEET JE MEER

Thuiskomen met tien vingers en tien tenen. Dat zeiden collega's 25 jaar geleden als gevraagd werd wat veiligheid voor hen betekende. En ze zeggen het nog steeds. Die vingers en tenen staan symbool voor waar het voor hen om draait: zorg voor elkaar. Hoe ziet de jonge generatie dat? Zij leerden vanaf dag één de gemeenschappelijke taal van NINA spreken, waar de oude garde zelf de woorden moest vinden. Wat doet dat met hun blik op veiligheid? Waar vinden 'jong' en 'oud' elkaar en waar liggen verschillen? En wat willen en kunnen ze van elkaar leren?

SALVAGE AAN HET WOORD



Chris Bos, salvage master

"IK KIJK CONSTANT OM ME HEEN OP HET WERK. DÁT PROBEER IK OVER TE BRENGEN OP DE JONGE GARDE."

Met 40 dienstjaren is Chris Bos met recht een oudgediende te noemen. Hij begon als leerling-duiker en werkt inmiddels al jarenlang als salvage master. Collega Syward van Wijnbergen kwam met zijn civiel technische opleiding als trainee binnen en werkt nu 2,5 jaar als salvage officer. "Dus ik kan nu een klein beetje meepraten," zegt hij lachend. Daarmee raakt Syward de kern van de zaak,

want bergingswerk leer je niet uit een boekje. Je leert het door te doen. "Je bent voor het bedrijf pas na een paar jaar van echte toegevoegde praktische waarde", zegt Chris. Zelf ging hij op zijn eerste reizen voor SMIT boven sterkte mee en had hij dus alle ruimte om het vak rustig te leren. Nu telt iedereen vanaf het begin volledig mee. Het leerproces verloopt daardoor anders, vertelt Chris. "Enerzijds was het vroeger 'vrijheid blijheid' en moest je zelf maar zorgen dat je niet met je vingers tussen de draden kwam als er aan getrokken werd. Maar: als er iets moest gebeuren dat in de ogen van de seniors gevaarlijk was, dan mocht je absoluut niet in de buurt komen. 'Blijf jij daar maar staan en kijken,' werd er gezegd. Nu is het anders: leerlingen moeten meteen aan de bak. Daardoor hebben de ouderen meer werk: ze moeten hen in de gaten houden, erop letten dat ze op de goede plek staan. Je hebt dus ogen in je achterhoofd nodig. Die verantwoordelijkheid voel ik wel."

BASICS

Syward werkte voor het eerst met Chris op het Golden Ray project in de Verenigde Staten.



Syward van Wijnbergen, salvage officer
"RUSTIG BLIJVEN EN DE LIJNEN UITZETTEN. DAT WIL IK LEREN."

"Chris blijft altijd rustig, wat er ook gebeurt. Dat wil ik ook leren. Het is denk ik de belangrijkste eigenschap voor een salvage master, want jij zet de lijnen uit en niemand heeft er iets aan als jij in paniek raakt." Op de vraag of dat te leren valt, zegt Chris: "Die rust moet er natuurlijk een beetje van nature inzitten, maar het is ook ervaring. Ik val terug op de basics: ik zorg altijd eerst dat mijn mensen niks kan gebeuren, de rest is in mijn ogen staal dat vervangbaar is. Dat staat voorop." Chris weet ook precies wat hij van Syward zou willen leren: "Zijn computerskills!"

VERTROUWEN

Op het gebied van veiligheid zien Chris en Syward geen ander vertrekpunt tussen de oude en de jonge garde. Voor hen beiden draait het om 'weer veilig thuiskomen'. Chris: "Ons motto is 'I take care of you, you take care of me'. Het is mijn tweede natuur, ik kijk constant om me heen als ik aan het werk ben. Dat probeer ik de jonge garde ook bij te brengen: let hierop, let daarop, let op elkaar. Als we in slechte omstandigheden aan het werk zijn wijs ik iemand aan om naar de draad van de sleepboot te kijken en te waarschuwen als het nodig is. Als ik hem die taak geef dan moet ik erop

kunnen vertrouwen dat hij dat doet. Zo niet, dan kan hij vertrekken. Want dan ben je een gevaar voor de rest." "Zo gaat het echt," zegt Syward. "Op zulke momenten is er geen discussie mogelijk. Maar verder word je echt aangemoedigd om vragen te stellen. Ik kan altijd suggesties geven en daar wordt naar geluisterd."

CULTUUR

Terugkijkend is voor Chris de grootste verandering het bierje dat ze dronken om 11 uur 's ochtends. "Dat was normaal, in de hele scheepvaart. Nu is dat een serieuze no go." Op de vraag wat er behouden moet blijven

antwoordt hij: de cultuur. "Dat je na het werk bij elkaar gaat zitten en de dag doorspreekt: wat ging er goed, wat kan er beter." Syward knikt. "Die informele kennisoverdracht is onbetaalbaar." Die cultuur loopt gevaar door de opkomst van de telefoon, denkt Chris: "Je ziet dat jongens na het eten naar hun hut verdwijnen om te mailen, te appen, te googlen. Nu hoef je er van mij niet elke avond bij te zitten, maar je mist echt iets als je dat niet doet. En daar spreek ik ze ook wel op aan." Syward is er niet zo bang voor: "Ik denk dat mensen die elke dag naar hun hut gaan het niet lang bij ons volhouden. Dat is niet waarom je het werk doet. ■

BOSKALIS ENVIRONMENTAL AAN HET WOORD

"WE PRATEN MEDEWERKERS BIJ OVER BESLISSINGEN. ALS JE GEEN INFORMATIE MET ZE DEELT, VOELEN ZIJ ZICH GEEN ONDERDEEL VAN DE GROEP/HET COLLECTIEF. HUN BETROKKENHEID HEEFT EEN POSITIEF EFFECT OP HET HELE PROJECT. ALS LEIDERS PAKKEN WIJ HIERIN DE KARTREKKERSROL."



Ze noemen zich een 'saai' interviewkoppel: Rudy Driessen en Robert Simons. "Want wij zijn het eigenlijk altijd met elkaar eens." En dat blijkt. In een gesprek van een uur over hun visie op veiligheid vallen de twee elkaar voortdurend bij. Slechts één keer antwoordt Rudy volmondig "nee" op een vraag, terwijl Robert daar "ja" zegt. Daarover later meer. Eerst maar eens kennis maken met deze twee collega's."

Rudy werkt sinds 1989 bij Boskalis. Begonnen als operator heeft hij veel van de wereld gezien, met een twaalfjarig verblijf in de Verenigde Staten als hoogtepunt. Robert studeerde civiele techniek en stapte 24 jaar na Rudy voor het eerst over de drempel in Papendrecht. Nu werken ze zij aan zij in Alkmaar. Hun eensgezindheid lijkt de sleutel tot succes van het project in het algemeen en de veiligheid in het bijzonder.

Rudy Driessen, projectmanager Boskalis Environmental, wASH grondreiniging

Robert Simons, uitvoerder Boskalis Environmental, wASH grondreiniging

INLEVINGSVERMOGEN

Rudy en Robert staan op dezelfde toegankelijke en open manier op de werkvloer, vinden allebei de mens achter de werknemer belangrijk en stellen de praktijk centraal als het om veiligheid gaat. Vanuit deze waarden geven ze leiding. Voor Rudy komt dit voort uit zijn eigen achtergrond, zegt hij: "Ik weet wat het is als je daar buiten loopt, de hele dag in weer en wind, sleutelen als dingen kapot gaan. Het is belangrijk dat je daar als leidinggevende je blik voor kan openen." Hij heeft dat Robert niet hoeven aanleren, zegt hij: "Robert heeft dat inlevingsvermogen van nature, maar ik heb ook jongens meegemaakt die heel theoretisch denken en de papierwinkel voorop stellen."

COMMUNICATIE

Beiden hechten aan goede communicatie, gewoon praktisch, van man tot man, op het moment dat het nodig is. Rudy: "Als ik iemand te hoog op een ladder zie staan zeg ik hem dat liever direct dan dat ik een SHOC-card schrijf." Robert doet dat ook, al zijn er verschillen. "Ik ben iemand die de harmonie wil bewaren en daardoor ga ik soms moeilijke gesprekken uit de weg. Rudy kan mensen direct en duidelijk aanspreken en daar heb ik

best bewondering voor. Dat kan ik van hem leren."

Ze zijn ervan overtuigd dat goede communicatie tot meer betrokkenheid leidt. Rudy: "Als je geen informatie deelt met werknemers, voelen zij zich geen onderdeel van de groep/het collectief. Daarom praten we ze bij over beslissingen die genomen worden, betrekken we ze bij het afvoeren van materialen, enzovoorts." Robert knikt. "Dat gebeurt dagelijks, tussen de bedrijven door. Ook over zaken die zij aandragen; zo weten ze dat er naar hen geluisterd wordt. Die betrokkenheid heeft een heel positief effect op het hele project."

JA EN NEE

Dan de enige vraag die een "ja" en een "nee" opleverde: Heeft de jonge garde een ander vertrekpunt dan de oude garde als het gaat om veiligheid?

Rudy: "Nee."

Robert: "Ja."

Rudy: "Iemand die nu begint te werken doet net zulke stomme dingen als iemand die 15 jaar geleden begon. Die veiligheid zit er niet in."

Robert: "Ik ben het met je eens dat ze dezelfde stomme dingen doen, maar ik

ben het er niet mee eens dat veiligheid er niet in zit. Als ik hoor wat mensen twintig jaar geleden deden! Als je dat nu zou doen word je ontslagen."

Rudy: "Ja, dat is waar. Vroeger werd je een watje genoemd of terechtgewezen als je iets onveilig vond. Om een voorbeeld te geven: begin jaren negentig moest er een installatie geplaatst worden in de Slufter. Die installatie kwam aan op een ponton, midden in de winter, en er lag een dikke laag ijs op. De uitvoerder gaf mij de opdracht er in te klimmen om hem aan te pikken. Ik zei: "Ik doe het niet." Daarop zei de uitvoerder: "Dan ga je van het werk af en meld je je op kantoor." Dat deed ik en ik kreeg van toenmalige directeur de wind van voren, omdat ik werk geweigerd zou hebben. Toen hij mijn verhaal had gehoord steunde hij me uiteindelijk wel, maar ik stond er eerst toch alleen voor. Nu voel je je vanaf binnenkomst gesteund en als je het niet eens bent ga je in discussie over hoe het veilig kan."

En zo komen Rudy en Robert ook hier nader tot elkaar. "Zo gaat het altijd", lacht Robert. ■

**OOK JE ERVARINGEN
DELEN IN NINA AT WORK?
GRAAG!**

NINA@boskalis.com

