



Voor een groot deel van de organisatie is het inmiddels drie jaar geleden dat NINA is geïntroduceerd. Wat hebben we sindsdien bereikt? Waar liggen nog uitdagingen?

En: wat kunnen we van elkaar leren? Daarover ging de groepsdirectie in 2013 in gesprek met medewerkers van de vloot, de uitvoering en de stafafdelingen.

Dat gebeurde in de vorm van reflectiesessies, waarbij verschillende medewerkers in kleine groepen met elkaar open over NINA spraken en ervaringen uitwisselden. Het werden drie geslaagde bijeenkomsten, die dit jaar een vervolg krijgen.



NINA IS VAN GROTE INVLOED OP ONZE BEDRIJFSCULTUUR

“Werkbezoeken geven mij niet altijd de kans diepgaand met elkaar in gesprek te gaan. Bij deze bijeenkomsten kon dat wel. Boeiend vond ik dat veel gesprekken uitmondten in discussies over slimmere en snellere manieren om het werk te doen. Zo zie je dat NINA een grote invloed heeft op onze bedrijfscultuur. Ook in de offshore, waar NINA pas recent is geïntroduceerd, verwachten we dat bewustwording en daarover reflecteren met elkaar een dimensie toevoegen op veiligheidsgebied.”



Peter van der Linde,
groepsdirecteur

“De opzet van de reflectiesessies was de verdere ontwikkeling van NINA te stimuleren door in open discussies ervaringen te bespreken en te filosoferen over wat er beter of anders zou kunnen. In die opzet zijn we zeker geslaagd. De deelnemers toonden zich enthousiast en voelden zich betrokken bij het programma.”

DIT GAAT GOED

(H)ERKENNING

IEDEREEN ONDERKENT HET NUT VAN NINA, ER WORDT OVER GEPRAAT EN DE WIL OM VEILIG TE WERKEN IS ER. WE HEBBEN AL MOOIE STAPPEN GEZET. STEUN VANUIT HET MANAGEMENT DRAAGT HIERAAN ZEKER BIJ.

UITDRAGEN

START-UP MEETINGS ZIJN GEBRUIKELIJK GEWORDEN. HIERMEE GAAN WE MET NINA AAN DE SLAG, SAMEN MET ALLE BETROKKENEN, INCLUSIEF PARTNERS EN KLANTEN. WE STELLEN GEZAMENLIJK TEAM-DOELSTELLINGEN OP WAAR IEDEREEN ZIJN HANDTEKENING ONDER ZET. DIT DRAAGT BIJ AAN DE OPEN CULTUUR WAARIN NINA GEDIJT.

DIT ZIJN UITDAGINGEN

VOORBEREIDING

GOEDE VOORBEREIDING VOORKOMT VERRASSINGEN. MAAR SOMMIGE ZAKEN BLIJVEN LASTIG. BIJVOORBEELD: HET UITEENLOPENDE VEILIGHEIDSNIVEAU VAN TIJDELIJKE BEMANNINGEN/MEDEWERKERS EN ONDERAANNEMERS. AANDACHT HIERVOOR BLIJFT BELANGRIJK.

VASTHOUDEN

NINA IS EEN VERANDERINGSPROCES DAT IEDER OP EIGEN SNELHEID DOORLOOPT. HET IS DE KUNST OM IEDEREEN AANGESLOTEN TE HOUDEN EN DE KERN VAN NINA ZEKER TE STELLEN. HORDES DIE WE MOETEN NEMEN ZIJN: COMMUNICATIE (ELKAAR BLIJVEN AANSPREKEN OP GEDRAG), VERSCHILLEN IN TAAL EN CULTUUR, ALLE NEUZEN DEZELFDE KANT OP KRIJGEN (OOK BIJ DERDEN), PERSOONLIJKE VERANDERING.

CONSTRUCTIEF MEEDENKEN EN -PRATEN

“Wat mij tijdens de reflectiesessies opviel is dat iedereen beseft dat we met NINA een lange weg te gaan hebben. Maar laten we niet uit het oog verliezen hoeveel vooruitgang we al gemaakt hebben. Mijn persoonlijke ervaring is dat je soms een buitenstaander nodig hebt om je daarop te wijzen. Zo merkte een NINA-facilitator op dat bij ons aan boord de Filippijnse bemanning zo constructief meedenkt en -praat. Daar besteden wij inderdaad veel aandacht aan, bijvoorbeeld door ook hen prestartmeetings te laten organiseren.”



Rob de Lange,
aflos-kapitein Gateway

MEEPRATEN?

Wilt u ook meepraten over NINA, uw ervaringen delen en leren van collega's? Meldt u dan nu aan voor de reflectiesessies van 2014! Email: NINA@boskalis.nl