



AT WORK SPECIAL

JANUAR 2014

Für einen großen Teil der Organisation liegt die Einführung von NINA mittlerweile drei Jahre zurück. Was konnte seitdem erreicht werden? Wo warten noch Herausforderungen? Und: Was können wir voneinander lernen? Zu diesen Fragen ging die Geschäftsführung des Konzerns 2013 eine Diskussion mit Mitarbeitern von Flotte, Operations und Stabsabteilungen ein. Dies geschah in Form von Reflexionssitzungen, in deren Rahmen verschiedene Mitarbeiter in Kleingruppen Gespräche zu NINA führten und Erfahrungen austauschten.

Die drei Treffen waren ein Erfolg, der dieses Jahr fortgeführt werden soll.



NINA HAT GROßE AUSWIRKUNGEN AUF UNSERE UNTERNEHMENSKULTUR

„Bei Arbeitsbesuchen habe ich nicht immer die Gelegenheit, intensivere Gespräche zu führen. Bei diesen Meetings war das jedoch sehr wohl der Fall. Es war faszinierend zu sehen, dass der Gedankenaustausch häufig zu Diskussionen darüber führte, wie sich die Arbeit intelligenter und schneller erledigen lässt. So kann man erkennen, dass NINA einen großen Einfluss auf unsere Unternehmenskultur hat. Auch im Offshore-Bereich, wo NINA erst vor kurzem eingeführt worden ist, gehen wir davon aus, dass die Bewusstseins-schaffung und das gemeinsame Nachdenken darüber den Fragen der Sicherheit eine neue Dimension verleihen werden.“



Peter van der Linde,
Konzerngeschäftsführer

„Zweck der Reflexionssitzungen war es, die Weiterentwicklung von NINA zu fördern, indem Erfahrungen in offenen Diskussionen besprochen wurden und darüber philosophiert wurde, was sich besser oder anders machen lässt. Dieses Ziel haben wir ganz gewiss erreicht. Die Teilnehmer waren begeistert und fühlten sich in das Programm einbezogen.“

DAS LÄUFT GUT

ERKENNEN UND ANERKENNEN

ALLEN IST DER NUTZEN BEWUSST, DEN NINA FÜR UNS BESITZT. ES WIRD DARÜBER GEREDET, UND DER WILLE ZUM SICHEREN ARBEITEN IST VORHANDEN. UND WIR SIND BEREITS WICHTIGE SCHRITTE GEGANGEN. DIE UNTERSTÜTZUNG DURCH DAS MANAGEMENT IST GANZ GEWISS EIN POSITIVER BEITRAG HIERZU.

AUSTRAGEN

START-UP-MEETINGS SIND ZUM ALLTAG GEWORDEN. SIE STELLEN EINE METHODE ZUR UMSETZUNG DER NINA-KRITERIEN DAR, GEMEINSAM MIT ALLEN BETEILIGTEN, EINSCHLIESSLICH DER PARTNER UND KUNDEN. GEMEINSAM WERDEN TEAMZIELE ABGESTECKT, DIE VON JEDEM GETRAGEN WERDEN. UND DAS UNTERSTÜTZT DIE OFFENE KULTUR, IN DER NINA GEDEIHEN KANN.

DAS SIND DIE HERAUSFORDERUNGEN

VORBEREITUNG

EINE GUTE VORBEREITUNG BEUGT ÜBERRASCHUNGEN VOR. EINIGE ASPEKTE BEHALTEN JEDOCH BRISANZ. ZUM BEISPIEL: DAS UNTERSCHIEDLICHE SICHERHEITSNIVEAU BEI BEFRISTETEN BESATZUNGEN/MITARBEITERN UND SUBUNTERNEHMERN. ANHALTENDE AUFMERKSAMKEIT BLEIBT ALSO WICHTIG.

FESTHALTEN

NINA IST EIN VERÄNDERUNGSPROZESS, DER VON JEDEM EINZELNEN IN EINEM INDIVIDUELLEN TEMPO DURCHLAUFEN WIRD. DIE KUNST BESTEHT DARIN, JEDEN EINZELNEN BEI DER STANGE ZU HALTEN UND DEN KERN VON NINA SICHERZUSTELLEN. FOLGENDE HÜRDEN GILT ES DABEI ZU NEHMEN: KOMMUNIKATION (SICH WEITERHIN AUF BESTIMMTE VERHALTENSWEISEN ANSPRECHEN), SPRACHLICHE UND KULTURELLE UNTERSCHIEDE, GEMEINSAME AUSRICHTUNG AUF EIN ZIEL (AUCH BEI DRITTEN) UND PERSÖNLICHE VERÄNDERUNG.

KONSTRUKTIV MITDENKEN UND -REDEN

„Während der Reflexionssitzungen fiel mir auf, dass allen klar ist, dass noch ein langer Weg mit NINA vor uns liegt. Wir sollten jedoch auch nicht aus den Augen verlieren, welche Fortschritte wir bereits erzielt haben. Meine persönliche Erfahrung ist es, dass es manchmal der Sicht eines Außenstehenden bedarf, um dies deutlich zu erkennen. So fiel es einem NINA-Facilitator auf, dass die philippinische Besatzung bei uns an Bord so konstruktiv mitdenkt und -redet. Diesem Sachverhalt widmen wir auch tatsächlich große Aufmerksamkeit, beispielsweise indem wir der Mannschaft die Möglichkeit geben, auch selbst Prestart/Meetings zu organisieren.“



Rob de Lange, Ablöse-Kapitän der Gateway

MITREDEN? Möchten auch Sie zu NINA mitreden, Ihre Erfahrungen teilen und von Kollegen lernen? Melden Sie sich dann zu den Reflexionsmeetings für 2014 an! E-Mail: NINA@boskalis.nl