



AT WORK

ESIMERKKEJÄ BOSKALIKSEN PÄIVITTÄISISTÄ KOKEMUKSISTA

TYÖSKENTELY ALIURAKOITSIJOIDEN KANSSA

Käytämme lähes joka hankkeessa aliurakoitsijoita erilaisten työtehtävien suorittamiseen. Aluksille käy esimerkiksi hitsaajia ja sukeltajia, työmaille taas kuorma-auton- ja nosturinkuljettajia. Jotkut aliurakointiyritykset täyttävät

turvallisuusvaatimuksemme, mutta joskus ei ole muita vaihtoehtoja kuin työskennellä aliurakoitsijan kanssa, joka ei täytä vaatimuksiamme. Kolme työntekijää kertoo kokemuksistaan.

Bart Meijering, (SMIT Salvage) pelastuspäällikkö, kertoo aliurakoitsijan valinnasta:

”HALUAN SAADA KUNNOLLISEN KÄSITYKSEN YRITYKSESTÄ, SIKSI KÄYN AINA PAIKAN PÄÄLLÄ TUTUSTUMASSA.”

”Kun etsin aliurakoitsijaa, käyn aina itse paikan päällä tutustumiskäynnillä: Miltä yritys näyttää? Millaisia ihmisiä siellä työskentelee? Keskustelen yrityksen johdon kanssa, kyselen heidän aiemmista projekteistaan, laatujärjestelmästään ja riskinarvioinnistaan. Näin saan nopeasti käsityksen siitä, kuinka päteviä yrityksen työntekijät ovat. Sekä siitä, millä alueilla on mahdollisesti ongelmia ja pystymmekö me ratkaisemaan ne. Kokemus auttaa arvon muodostamisessa. Jos minulla ei ole omakohtaista kokemusta joltakin alueelta, etsin organisaatiostamme kollegan, joka voi auttaa minua. Pyydän aliurakoitsijaa aina kertomaan yrityksen turvallisuusjärjestelmästä ja esittelen heille NINAn. En kuitenkaan painosta mihinkään. Tärkeintä ovat hyvä, turvallinen yhteistyö ja avoin ilmapiiri.”

”OMILTA TYÖNTEKIJÖILTÄMME SAAMANI PALAUTE AUTTAA MINUA OHJAAMAAN ALIURAKOITSIJAA PAREMMIN. ÄÄRIMMÄISESSÄ TAPAUKSESSA VOIN POISTAA HÄNET TYÖMAALTA. JOSKUS OLEN JOUTUNUT TEKEMÄÄN NIIN, KUN JOKU ON ILMESTYNYT TYÖMAALLE VARVASTOSSUISSA TAI RIKKINÄISTEN HITSAUSKAPELEIDEN KANSSA.”

Kuinka hyvin aliurakoitsijat ovat sinun kokemuksesi mukaan tietoisia turvallisuusasioista?

”Aliurakoitsijoiden tietoisuus turvallisuusasioista on vain harvoin yhtä hyvä kuin meillä. Poikkeuksena



mainittakoon Britannia, missä juuri työskentelimme. Siellä löysimme hyvät sukeltajat ja hitsaajat, mikä helpotti työntekoa huomattavasti. Mutta esimerkiksi Angolassa on lähes mahdotonta löytää hyviä aliurakoitsijoita. Valehtelisin, jos väittäisin, etten ole koskaan menettänyt yöuniäni tämän takia. Minun kokemukseni mukaan nimittäin on niin, että jos onnettomuuksia sattuu, ne sattuvat juuri tällä alueella. Meidän työtämme on riskien arviointi ja minimointi. Aliurakoitsijoiden kanssa työskentely tarkoittaa ikävä kyllä usein kompromissien tekemistä turvallisuuteen liittyvissä asioissa.”

Kuinka pitkälle olet valmis menemään?

”Niin pitkälle kuin on hyväksyttävää. Minä voin järjestää asianmukaiset henkilönsuojaimet sekä

hyvän työohjauksen ja koulutuksen. Kuitenkin vasta käytännössä ilmenee, riittääkö se. Ratkaisevaa on se, kuinka työntekijät toimivat työmaalla. Saan omilta työntekijöiltämme palautetta, jonka perusteella voin lisätä työohjausta tai kaventaa aliurakoitsijan tehtäviä. Äärimmäisessä tapauksessa voin lähettää jonkun pois työmaalta. Silloin on kuitenkin oltava käytettävissä jokin toinen vaihtoehto, sillä työt on saatava valmiiksi. Tilanteisiin ei aina ole helppoa ratkaisua. Sillä aivan kuten sinä luotat siihen, että ambulanssi tulee, kun soitat hätänumeroon, asiakas luottaa siihen, että me hoidamme homman, kun hän soittaa meille. Me olemme viimeinen taho, jolle he voivat soittaa.”

Luke Dicks, (Offshore Energy) vanhempi SHE-Q-insinööri, Subsea, kertoo yhteistyöhön liittyvistä näkemyksistään:

”NINA-TILAISUUDET AUTTAVAT IHMISIÄ HAHMOTTAMAAN KOKONAISUUDEN.”



OFFSHORE

”Kun työskentelemme yhdessä eri tahojen kanssa, kaikilla on oltava selkeästi mielessä yhteinen tavoite: työn saattaminen päätökseen turvallisella tavalla. Käytännössä kohtamme kuitenkin usein esteitä. NINASTA on apua, kun joudumme raivaamaan niitä pois tieltä. Järjestämissäni NINA-koulutustilaisuuksissa huomasin, että NINA saa ihmiset tarkastelemaan asioita uudella tavalla. Esimerkiksi Siaminlahdella työskentelimme yhdessä viiden tai kuuden yrityksen kanssa, joista jokaisella oli omat työtänsä. NINA-koulutustilaisuudet

auttoivat heitä hahmottamaan kokonaisuuden ja yritysten työntekijät alkoivat vaihtaa ajatuksia ongelmien ratkaisemiseksi yhteistuumiin. Myös Norsunluurannikolla NINA osoittautui hyödylliseksi. Yhdellä toimeksiantajamme aluksella, jota käytimme hankkeessa, kohtasimme terveys- ja turvallisuusriskejä. Toimeksiantaja puhalsi pelin poikki ja pyysi meitä järjestämään aluksella NINA-koulutuksen. Koulutustilaisuudet johtavat poikkeuksetta kiivaisiin keskusteluihin, mutta se on myönteistä, sillä keskustelujen myötä vaaratilanteiden syyt selviävät. Olen nähnyt, kuinka ihmisten käsitykset muuttuvat koulutustilaisuuksien aikana. Toisten näkemysten kuuleminen, asioiden uudelleenjäsentely ja painopisteen tarkistus yhdistää tiimiä.”

Toisin sanoen NINA murtaa jään?

”Kyllä, juuri niin. Mutta pelkät sanat eivät riitä. On tärkeää, että sanat johtavat johdonmukaisiin toimiin. NINAN on oltava enemmän kuin juliste seinällä. Esimerkiksi Norsunluurannikolla alukset myrkytettiin tuholaisten torjumiseksi, niille saatiin Wi-Fi-yhteys ja viestintää kehitettiin läpinäkyvämmäksi. Työntekijöiden työmotivaatio parani, koska he kokivat, että heitä kuunnellaan

ja arvostetaan. Näin NINA toimii. Tai oikeastaan: näin me toimimme, NINA on lopulta vain työkalu.”

”TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMOTIVAATIO PARANI, KOSKA HE KOKIVAT, ETTÄ HEITÄ KUUNNELLAAN JA ARVOSTETAAN. NÄIN NINA TOIMII. TAI OIKEASTAAN: NÄIN ME TOIMIMME, NINA ON LOPULTA VAIN TYÖKALU.”

Kuulostat todella innostuneelta!

”En voi sille mitään, mutta olen todella innostunut. [nauraa] Minusta on mahtavaa nähdä, kuinka NINA motivoi ihmisiä. On mahtavaa nähdä, kuinka he ensin huokailevat ja mutisevat jotakin ”tylsästä turvallisuuskoulutuksesta”, ja kuinka heidän mielensä koulutuksen aikana muuttuu. Joskus he jopa ryhtyvät NINAN – ja Boskaliksen – ”suurlähettiläiksi”. Ja juuri tähän me lopulta pyrimme: että ihmiset kokevat olevansa osa Boskalista ja haluavat levittää NINAN sanomaa eteenpäin.”

Tako de Veth, (D&I) Lähi-idän alueen projektipäällikkö, kertoo kulttuurieroista ja eroista turvallisuuskäsityksissä:

”SUURIN HUOLEMME ON, ETTÄ TYÖNTEKIJÄT EIVÄT TIEDOSTA VAAROJA.”

”Olen työskennellyt aliruokosijoiden kanssa useissa eri maissa, mutta tähän mennessä suurimman haasteen kohtasin Etelä-Koreassa, missä törmäsin aivan käsittämättömiin asioihin. Esimerkiksi merkilliseen vesirajaan: mantereella turvallisuus on melko hyvä, mutta vesillä millään ei tunnu olevan mitään väliä. Olosuhteet paikallisilla aluksilla ja kelluvilla nostureilla ovat kuin suoraan villin lännen tarinoista: ei minkäänlaisia turvallisuusvaatimuksia tai -sääntöjä. Mantereella käytettäessä nosturilla on oltava sertifiointi, vesillä sitä ei vaadita.



DREDGING

Kaikkein käsittämättömintä oli mielestäni kuitenkin se, että työntekijät eivät tiedostaneet vaaratilanteita. Jos me kuulemme työmaalla kovan äänen, kavahdamme sitä automaattisesti – eteläkorealaiset jatkavat töitä, kuin mitään ei olisi tapahtunut. Tämä oli suurin huolenaiheemme.”

Kuinka otit nämä huolet hallintaan?

”Päädyimme kahteen ratkaisuun: valvoimme turvallisuutta operaation aikana mahdollisimman tarkasti ja paransimme työntekijöiden turvallisuustietoisuutta koulutuksella. Operaatiossa sijoitimme kaikille tärkeille paikoille kokeneen hollantilaisen työntekijän. Ohjeistimme heidät pitämään turvallisuusnäkökohtia tarkasti silmällä ja puuttamaan asiaan välittömästi, jos he huomasivat jotakin epäilyttävää. Alankomaalaiset hiekkatäyt-tömestariit keskeyttivät usein työt turvallisuussyistä – time out for safety. Otimme aivan yksinkertaisten tehtävien yhteydessä käyttöön vaara-analyysin ylimääräisenä tarkastusmenetelmänä. Lisäksi panostimme työntekijöiden koulutukseen: opetimme heille, mikä on vaarallista ja mistä syystä sekä

selitimme, kuinka heidän tulee toimia. Näytimme videoita ja toistimme jatkuvasti, että he eivät saa seistä vaarakohdissa. Kesti kauan, ennen kuin viesti alkoi vähitellen mennä perille. Usein omat työntekijämme tulivat turhautuneina kertomaan: ”Olen selittänyt asian jo kymmenen kertaa, mutta taas siellä seisotaan väärässä paikassa”. ”Sitten meidän on selitettävä asia vielä kerran”, vastasin tällaisissa tilanteissa. Jatkuva toistaminen oli turhauttavaa, mutta meillä ei ollut vaihtoehtoja: me olemme vastuussa työntekijöiden turvallisuudesta.”

Oletko tyytyväinen tulokseen?

”Olen tyytyväinen lopputulokseen. Yksi onnistumisen avaimista oli kilpailu, jonka järjestimme työntekijöiden aktivoimiseksi: se, joka oli useimmiten huomauttanut työtoverille vaarallisesta työtavasta tai havainnut vaaratilanteen, sai palkinnon ja kunniakirjan. Tämä toimi ja myös asiakas (Daewoo) otti tämän ratkaisun hyväksyttöm. Parasta on, että saimme projektin turvallisesti päätökseen ilman huolimattomuudesta aiheutuneita onnettomuuksia. Kärsivällisyytemme siis palkittiin!”