



# AT WORK

EINIGE EPISODEN AUS DER TÄGLICHEN PRAXIS BEI BOSKALIS

## GENERATION LEARNING ALS MOTOR FÜR VERÄNDERUNG: GEMEINSAM WEISS MAN MEHR

Mit zehn Fingern und zehn Zehen nach Hause kommen. Das antworteten die Kollegen vor 25 Jahren auf die Frage, was Sicherheit für sie bedeute. Und das sagen sie immer noch. Diese Finger und Zehen symbolisieren, was ihnen wichtig ist: sich umeinander zu kümmern. Wie sieht das die junge Generation? Sie lernten vom ersten Tag an, die gemeinsame Sprache von NINA zu sprechen, wo die alte Garde die Worte selbst finden musste. Was macht das mit ihrer Sicht auf Sicherheit? Wo finden sich „Jung“ und „Alt“ und wo liegen die Unterschiede? Und was wollen und können sie voneinander lernen?

## SALVAGE ERGREIFT DAS WORT



*Chris Bos, Salvage Master*  
**„ICH SCHAU MICH STÄNDIG BEI DER ARBEIT UM. GENAU DAS VERSUCHE ICH, DER JUNGEN GARDE ZU VERMITTELN.“**

Mit 40 Dienstjahren kann Chris Bos zu Recht als langjähriger Mitarbeiter bezeichnet werden. Er begann als Tauchlehrling und arbeitet nun schon seit vielen Jahren als Salvage Master. Kollege Syward van Wijnbergen kam mit seiner Bauingenieurausbildung als Trainee dazu und arbeitet nun seit 2,5 Jahren als Salvage Officer. „Also kann ich jetzt ein bisschen mitreden“, sagt er

lachend. Damit bringt Syward die Sache auf den Punkt, denn die Bergungsarbeit lernt man nicht aus Büchern. Man lernt es, indem man es tut. „Man hat für das Unternehmen erst nach ein paar Jahren einen echten praktischen Mehrwert“, sagt Chris. An seinen ersten Reisen für SMIT nahm er als zusätzliche Kraft teil, wodurch er alle Möglichkeiten hatte, das Handwerk in Ruhe zu lernen. Jetzt zählen alle von Anfang an voll mit. Infolgedessen verlaufe der Lernprozess anders, erzählt Chris. „Einerseits war es früher ‚leben und leben lassen‘ und man musste selbst dafür sorgen, dass man seine Finger nicht zwischen die Kabel bekam, wenn daran gezogen wurde. Aber: Wenn etwas getan werden musste, was in den Augen der Senioren gefährlich war, durfte man sich auf keinen Fall in der Nähe aufhalten. „Bleib einfach da stehen und sieh zu“, hieß es. Jetzt ist es anders: Auszubildende müssen sofort mit anpacken. Infolgedessen haben die Älteren mehr Arbeit: Sie müssen auf sie aufpassen, dafür sorgen, dass sie an der richtigen Stelle stehen. Man braucht also Augen im Hinterkopf. Diese Verantwortung spüre ich sehr wohl.“



*Syward van Wijnbergen, Salvage Officer*  
**„RUHIG BLEIBEN UND DEN RAHMEN ABSTECKEN. DAS MÖCHTE ICH LERNEN.“**

### DAS WESENTLICHE

Syward arbeitete zum ersten Mal am Golden Ray-Projekt in den Vereinigten Staaten mit Chris. „Chris bleibt immer ruhig, egal, was passiert. Das will ich auch lernen. Ich denke, das ist die wichtigste Eigenschaft eines Salvage Master, weil man den Rahmen vorgibt und es niemandem nützt, wenn man in Panik gerät.“ Auf die Frage, ob man das lernen könne, sagt Chris: „Diese Ruhe muss natürlich auch ein wenig in einem stecken, aber sie ist auch

Erfahrung. Ich greife auf das Wesentliche zurück: Ich Sorge immer zuerst dafür, dass meinen Leuten nichts passieren kann, der Rest ist aus meiner Sicht Stahl, den man ersetzen kann. Das ist oberstes Gebot." Chris weiß auch genau, was er gerne von Syward lernen würde: „Seine Computerkenntnisse!“

#### VERTRAUEN

In Bezug auf die Sicherheit sehen Chris und Syward bei der alten und der jungen Garde keinen anderen Ausgangspunkt. Für beide geht es darum, „sicher wieder nach Hause zu kommen“. Chris: „Unser Motto lautet ‚Ich passe auf dich auf, du passt auf mich auf‘. Es ist für mich selbstverständlich, ich schaue mich ständig bei der Arbeit um. Das versuche ich der jungen Garde auch beizubringen: achtet hierauf, achtet

darauf, achtet aufeinander. Wenn wir unter schlechten Bedingungen arbeiten, weise ich jemanden an, der auf das Seil des Schleppers achten und gegebenenfalls warnen soll. Wenn ich ihm diese Aufgabe übertrage, muss ich darauf vertrauen können, dass er sie übernimmt. Wenn nicht, kann er gehen. Denn dann ist er eine Gefahr für die anderen.“ „So läuft es wirklich“, sagt Syward. „In solchen Momenten ist keine Diskussion möglich. Aber ansonsten wird man wirklich dazu ermutigt, Fragen zu stellen. Ich kann immer Vorschläge machen, und die hört man sich auch an.“

#### KULTUR

Rückblickend ist die größte Veränderung für Chris das Bier, das morgens um 11 Uhr getrunken wurde. „Das war normal. In der gesamten Schifffahrt. Mittlerweile

ist ein ernsthaftes No-Go.“ Auf die Frage, was bestehen bleiben soll, antwortet er: die Kultur. „Dass man sich nach der Arbeit zusammensetzt und den Tag bespricht: Was ist gut gelaufen, was geht besser.“ Syward nickt. „Dieser informelle Wissenstransfer ist unbezahlbar.“ Diese Kultur ist durch den Aufstieg des Handys gefährdet, denkt Chris: „Man sieht, dass die Jungs nach dem Essen in ihrer Hütte verschwinden, um zu mailen, zu whatsappen, zu googeln. Wegen mir braucht man nicht jeden Abend dabei zu sitzen, aber man verpasst wirklich etwas, wenn man es nicht tut. Und darauf spreche ich sie dann auch an.“ Syward macht sich nicht wirklich Sorgen: „Ich denke, dass Leute, die jeden Tag in ihre Kabine gehen, nicht lange bei uns bleiben. Das ist nicht der Grund, warum man diese Arbeit macht.■

## BOSKALIS ENVIRONMENTAL ERGREIFT DAS WORT

**„WIR HALTEN MITARBEITER ÜBER ENTSCHEIDUNGEN AUF DEM LAUFENDEN. WENN MAN KEINE INFORMATIONEN MIT IHNEN TEILT, FÜHLEN SIE SICH NICHT ALS TEIL DER GRUPPE / DES KOLLEKTIVS. IHR ENGAGEMENT WIRKT SICH POSITIV AUF DAS GESAMTE PROJEKT AUS. ALS LEITER ÜBERNEHMEN WIR DABEI DIE FÜHRUNGSROLLE.“**



**Sie bezeichnen sich selbst als „langweiliges“ Interviewpaar: Rudy Driessen und Robert Simons. „Weil wir uns eigentlich immer einig sind.“ Wie sich herausstellt. In einem einstündigen Gespräch über ihre Vision von Sicherheit verpflichten sich die beiden ständig bei. Nur einmal antwortet Rudy ein klares „Nein“ auf eine Frage, während Robert an der Stelle „Ja“ sagt. Doch dazu später. Lernen wir diese beiden Kollegen zuerst einmal kennen.**

Rudy arbeitet seit 1989 bei Boskalis. Er begann als Operator und hat viel von der Welt gesehen, Höhepunkt war sein zwölfjähriger Aufenthalt in den Vereinigten Staaten. Robert studierte Bauingenieurwesen und betrat 24 Jahre nach Rudy zum ersten Mal das Gebäude in Papendrecht.

Rudy Driessen, Project Manager Boskalis Environmental, wASH

Robert Simons, Foreman Boskalis Environmental, wASH

Jetzt arbeiten sie Seite an Seite in Alkmaar. Ihre Einstimmigkeit scheint der Schlüssel zum Erfolg des Projekts im Allgemeinen und der Sicherheit im Besonderen zu sein.

### EMPATHIE

Rudy und Robert sind auf der gleichen zugänglichen und offenen Art und Weise bei der Arbeit, beide finden den Menschen hinter dem Mitarbeiter wichtig und konzentrieren sich auf die Praxis, wenn es um Sicherheit geht. Sie führen auf Basis dieser Werte. Für Rudy geht das aus seinem eigenen Hintergrund hervor, sagt er: „Ich weiß, wie es ist, wenn man da draußen ist, den ganzen Tag bei jedem Wetter, und an kaputten Teilen herumbastelt. Es ist wichtig, dass man als Führungskraft seine Augen dafür öffnen kann.“ Er musste Robert das nicht beibringen, sagt er: „Robert hat diese Empathie von Natur aus, aber ich habe auch Jungs erlebt, die sehr theoretisch denken und den Papierkram wichtiger finden.“

### KOMMUNIKATION

Beide legen Wert auf eine gute Kommunikation, ganz praktisch, von Mann zu Mann, immer dann, wenn es darauf ankommt. Rudy: „Wenn ich jemanden sehe, der zu hoch auf einer Leiter steht, sage ich es ihm lieber sofort, als eine SHOC-Karte zu schreiben.“ Robert tut dasselbe, obwohl es Unterschiede gibt. „Ich bin

jemand, der Harmonie bewahren möchte. Deshalb gehe ich manchmal schwierigen Gesprächen aus dem Weg. Rudy kann Menschen direkt und klar ansprechen, was ich ziemlich bewundere. Das kann ich von ihm lernen.“ Sie sind davon überzeugt, dass gute Kommunikation zu mehr Engagement führt. Rudy: „Wenn man keine Informationen mit den mit Mitarbeitern teilt, fühlen sie sich nicht als Teil der Gruppe / des Kollektivs. Deshalb informieren wir sie über Entscheidungen, die getroffen werden, beziehen sie in die Entsorgung von Materialien ein und so weiter.“ Robert nickt. „Das passiert täglich, zwischendurch. Auch über Angelegenheiten, die sie ansprechen: So wissen sie, dass man ihnen zuhört. Dieses Engagement wirkt sich sehr positiv auf das gesamte Projekt aus.“

### JA UND NEIN

Dann die einzige Frage, die ein „Ja“ und ein „Nein“ ergab: Hat die junge Garde einen anderen Ausgangspunkt als die alte, wenn es um Sicherheit geht?

Rudy: „Nein.“

Robert: „Ja.“

Rudy: „Ein Berufsanfänger macht heute genauso dumme Dinge wie jemand, der vor 15 Jahren angefangen hat. Diese Sicherheit ist unmöglich.“  
Robert: „Ich stimme dir zu, dass sie die

gleichen dummen Dinge tun, aber ich bin nicht der Meinung, dass Sicherheit unmöglich ist. Wenn ich höre, was die Leute vor zwanzig Jahren gemacht haben! Wenn du das jetzt tun würdest, würde man dich feuern.“

Rudy: „Ja, das ist wohl so. Früher wurde man als Weichei bezeichnet oder zurechtgewiesen, wenn man etwas nicht sicher fand. Um ein Beispiel zu nennen: Anfang der neunziger Jahre musste eine Anlage im Sluffer installiert werden. Diese Anlage kam auf einem Ponton an, mitten im Winter, und darauf befand sich eine dicke Eisschicht. Der Bauleiter gab mir die Aufgabe, hineinzuklettern, um ihn anzupicken. Ich sagte: „Das mache ich nicht.“ Daraufhin meinte der Bauleiter: „Dann verlässt du die Arbeit und meldest dich im Büro.“ Das tat ich und wurde vom damaligen Direktor abgekanzelt, weil ich die Arbeit verweigert hätte. Als er meine Version der Geschichte gehört hatte, unterstützte er mich schließlich, aber ich war zuerst auf mich allein gestellt. Heute fühlt man sich vom ersten Moment an unterstützt, und wenn man mit etwas nicht einverstanden ist, diskutiert man, wie etwas sicher durchgeführt werden kann.“

Und so kommen sich Rudy und Robert auch in diesem Punkt näher. „So läuft das immer“, lacht Robert. ■

**AUCH IHRE ERFAHRUNGEN  
TEILEN IN NINA AT WORK?  
GERN!**

[NINA@boskalis.com](mailto:NINA@boskalis.com)

