



AT WORK

ESIMERKKEJÄ BOSKALIKSEN PÄIVITTÄISISTÄ KOKEMUKSISTA



NÄYTÄ ESIHENKILÖNÄ ESIMERKKIÄ

MITEN KOKEMUSTEN JAKAMINEN JA PAIKALLISET ESIKUVAT INNOITAVAT TURVALLISTA KÄYTTÄYTYMISTÄ?

Miten työntekijöitä voidaan kannustaa ottamaan turvallisuusasiat puheeksi? Tiedustelimme MIA-projektissa (Manila International Airport) työskenteleviltä kollegoilta, miten he oman kokemuksensa ja kulttuuritaustansa pohjalta ottavat turvallisuuden ja NINA-periaatteiden mukaisen työskentelyn puheenaiheeksi.

Darius MacLiver, SHE-Q Manager:

”KULTTUURIIN JA TURVALLISUUTEEN VOI VAIKUTTAA, KUN YMMÄRTÄÄ KULTTUURIA.”

Darius MacLiver on ollut mukana MIA-projektissa SHE-Q-johtajana helmikuusta 2021. ”Näen syrjäisissä ja ankarissa olosuhteissa paljon samaa kuin Australian Gorgon-projektissa. Myös täällä Manilassa meidän on koottava paikallinen työvoima etäällä sijaitsevaan kohteeseen, jossa majoituskapasiteetti on rajallinen ja jossa meidän on huolehdittava työntekijöistä kaikissa olosuhteissa.”



KULTTUURIEROJA KÄSITTELEVIÄ KOULUTUSJAKSOJA

Dariuksen mukaan eri kulttuuritaustoista lähtöisin olevien henkilöiden parissa työskenneltäessä heihin on suhtauduttava kunnioittavasti, huolehtivasti ja empaattisesti. ”Kulttuuriin ja turvallisuuteen voi vaikuttaa, kun

ymmärtää kulttuuria.” Siksi projektin aikana järjestettiin kulttuurieroja käsitteleviä koulutusjaksoja: ulkomaalaisille kursseja Filippiinien kulttuurista ja filippiiniläisille kursseja ”täsmällisemmästä” hollantilaisesta ja länsimaalaisesta kulttuurista. ”Olemme huomanneet, että me ulkomaalaiset työntekijät, siis länsimaalaiset, kiinnitämme huomiota Values-arvoihin: miten ihmisille annetaan itseluottamusta ottaa asioita puheeksi ja osoittaa tukea? Toisaalta myös NINA-säännöt (Rules) ovat yhtä tärkeitä. Filippiiniläinen kulttuuri on tosiasiaa kuriin ja sääntöihin perustuva kulttuuri.” Suurimman vaikutuksen Dariukseen on filippiiniläisessä kulttuurissa tehnyt perheen suuri arvostus. ”Se on hyvin

selvää ja näkyvää täällä Filippiineillä. Kaikki perustuu perheeseen. Se on kaiken tekemisen alkusyy.”

KOKOAIKAINEN NINA-KOULUTTAJA

Monilla paikallisista työntekijöistä ei ollut mitään kokemusta työstä, johon heitä tarvittiin. ”Olemme investoineet varsin paljon tarvittavien taitojen opettamiseen ja vaaratietoisuuden lisäämiseen. Ainutlaatuisista tässä projektissa on se, että käytössämme on ollut kokoaikainen NINA-kouluttaja. Työntekijät ovat saaneet ja saavat edelleenkin laaja-alaista koulutusta. Koulutuksen ydin on antaa paikallisille työntekijöille itseluottamusta ottaa asiat puheeksi. Siihen on vaadittu ja vaaditaan jatkossakin huomattava määrä työtä, »»

sillä ihmiset eivät ole tottuneet siihen.” Dariuksen mukaan projektin kehitys näkyi paitsi työturvallisuuden ja työterveyden suhteen myös operatiivisesti.

PAIKALLISET TYÖNJOHTAJAT KÄRJESSÄ TURVALLISUUDEN VETÄJINÄ

”Haluamme, että jokainen työntekijä saa äänensä kuuluviin. Tämä vaikuttaa yli 1 200 ihmiseen. Paikalliset työnjohtajat ja esihenkilöt ovat tärkeä linkki paikallisiin työntekijöihin päin. Olemme yksilöineet kyseiset vetäjät sen perusteella, että he ovat osoittaneet luontaista johtajuutta ryhmässään.” Darius tiivistää, että tässä projektissa keskitytään koulutukseen, valmennukseen ja mentorointiin. Paikallisilla vetäjillä on tässä elintärkeä rooli. ”Työntekijät oppivat luottamaan ihmisiin, joiden kanssa he tekevät työtä,

kuten esihenkilöihin ja ulkomaalaisiin työntekijöihin, ja he ymmärtävät, että meidän tehtävämme täällä on huolehtia heistä. Meillä on vielä tehtävää, ennen kuin heidän itseluottamuksensa on riittävän vahva, jotta he uskaltavat ottaa asioita puheeksi pelkäämättä seuraamuksia.” Tähän päästään järjestämällä valmentavia ammatillisia keskusteluja 10 hengen pienryhmissä, joita vetävät esihenkilöt, työnjohtajat ja/tai työterveys-, työturvallisuus- ja ympäristöjohtajat. Näin tiimi saa aikaan avointa vuoropuhelua, jonka aikana jokainen oppii toisiltaan ja ymmärtää toisiaan. ”On tärkeää, että antamalla positiivista tunnustusta hyvästä käytöksestä ja hyvästä työstä voidaan osoittaa luottamusta ja arvostusta. Se näkyy henkilön kasvuna, joka vaikuttaa myönteisesti koko ryhmään.”

YHTEYKSIÄ TOIMINTOJEN KAUTTA

Koko projektin kestoajana organisoidaan monia toimintoja, jotka edistävät yhteydenpitoa eri työntekijöiden ja eri kulttuuritaustojen välillä. ”Paikalliset näyttelijät ja yhtyeet tarjoavat viihdettä, järjestämme karaokekilpailuja ja pelaamme pallon koripalloa. Koripalloturnaukseen osallistui parikymmentä ulkomaalaisten ja paikallisten sekajoukkuetta. Se oli mielenkiintoista, koska vaikutukset näkyivät osallistuvia joukkueita laajemmin, koska otteluilla oli paljon katsojia ja eri joukkueet saivat paljon kannattajia.” Nämä tempaukset on järjestetty sosiaalisia vaikutuksia silmällä pitäen, sillä luottamus syntyy yhdessä nauramisesta ja toistensa kannustamisesta. ”Johtotiimimme on nähnyt paljon vaivaa tehdessään työympäristöstä turvallisen, hauskan ja sosiaalisen.” ■

Jasper Talle, Local Supervisor - Marine Facilities:

”TYÖ ETENEE TURVALLISESTI, KUN TOISTAMME OHJEET YHDESSÄ JA POHDIMME MAHDOLLISIA RISKEJÄ.”

Tapasimme MV Saga -laivassa sijaitsevassa toimistossa Jasperin, joka on syntynyt ja kasvanut General Santos Cityssä, Mindanaon saarella Filippiineillä. Hän on työskennellyt Boskalisissa MIA-projektin parissa nyt noin 9 kuukauden ajan. ”Paikallisena Marine Facilities -työnjohtajana työskentelen Base 1 -lautalla. Omassa työssämme olemme tiiviissä yhteistyössä paikallisen aliuurakoitsijan kanssa.” Kaikkiaan työnjohtajien tiimiin kuuluu neljä jäsentä, kaikki filippiiniläisiä.

TOISTETAAN OHJEET YHDESSÄ

Jasperin mielestä oman maan projektissa työskentelystä on etua. ”Voin vistiä tiimissä omalla kielelläni ja selostaa kaiken yksityiskohtia myöten.



Eryteisesti rutiinitöissä, kuten nostotöissä, puhumme keskenämme koko ajan. Työ etenee turvallisesti, kun toistamme ohjeet yhdessä ja pohdimme mahdollisia riskejä.”

Mikäli Jasper havaitsee vaaratilanteen,

hän keskeyttää hetkeksi kaikki toiminnot. ”Sen jälkeen keskustelen tiimin kanssa siitä, miten työtä jatketaan turvallisesti, sekä toistamme työvaiheet yhdessä ja luemme ohjeet uudelleen. Kaikkien toimintojen keskeyttämisen ei tarvitse kestää kauan.” Ennakoimattoman työn yhteydessä Jasper lähettää demon myös esihenkilölleen ja aliuurakoitsijalle.

”Viestimme tasaveroisina koko projektin ajan. Emme syytä toisiamme siitä, mitä on tapahtunut. En menetä kärsivällisyyttäni. Olen sitä vastoin aina rohkaiseva ja ystävällinen pyrkiessäni opettamaan turvallisuusasioita työkalureille. Emme halua yhtään tapaturmaa. Halumme noudattaa oikeita toimintamalleja yhdessä ja panna NINA-periaatteet täytäntöön.” ■

Benedict (Ben) Arribas, HSS Engineer:

”IHMISTEN OPASTAMINEN JA NINA-KULTTUURIN TÄYTÄNTÖÖNPANO VAATII AIKAA JA TYÖTÄ.”

Ben on työskennellyt Boskalisilla vuodesta 2014 ja osallistunut MIA-projektiin sen käynnistysvaiheesta eli vuodesta 2021 alkaen. Hän työskennellyt turvallisuusinsinöörin tehtävissä ensin ruoppaushiekan toimituksen, kuivan maansiirron ja maanparannuksen kokonaisuuden aloilla ja on nyt osa merilaivaston turvallisuuden tukitiimiä. ”Filippiiniläisenä minusta on jännittävä työskennellä näin dynaamisessa projektissa, johon sisältyy isoja haasteita, ja värvätä muita filippiiniläisiä kollegoita osaksi NINA-ohjelmaan.”

OPETTAJIEN JA OPPILAIDEN KULTTUURI

Benillä on paljon kokemusta työskentelystä muista maista lähtöisin olevien työntekijöiden parissa, mutta sama ei päde kaikkiin projektin työntekijöihin. ”Kulttuurierot ovat iso haaste. Filippiiniläisinä me olemme tottuneet opettajien ja oppilaiden kulttuuriin. Opettaja kertoo, mitä tehdään, ja sinun tehtäväsi on katsoa mallia. Tilanne muistuttaa urani alkuvaiheita, kun olin harjoittelussa turvallisuusvastuuhenkilönä eräällä toisella ruoppausurakoitsijalla. En aluksi uskaltanut ottaa asioita puheeksi ja kertoa ajatuksiani turvallisuusasioista. Ujostelin ympärilläni toimivia vanhempia työntekijöitä ja heissä näkemääni asiantuntemusta. Ajattelin, että minun tehtäväni oli noudattaa ohjeita mukisematta, vähän niin kuin ahkera opiskelija haluaa miellyttää opettajaansa. Yksi tärkeimmistä saamistani opeista on, ettei turvallisuudesta tinkiminen muiden tyytyväisenä pitämiseksi kannata.” Ben selittää, että asia juontuu Filippiinien historiasta ja periytyy sukupolvelta toiselle. Sen seuraukset voi nähdä edelleen työpaikoilla. ”Paikalliset työntekijät pitävät ulkomaalaisia asiantuntijoita hierarkian huipuna ja



ovat tottuneet reagoimaan ”kyllä” ja ”okei” silloinkin, kun he eivät ymmärrä asiaa. He epäröivät asioiden puheeksi ottamista.” Tiedon ja esimerkkien levittäminen sekä turvallisuudesta että työkohteesta on tärkeää, mutta vuorovaikutus ja toistensa kuunteleminen on elintärkeää. ”Meidän roolimme tässä on toimia mentorina, valmentajana ja kouluttajana. Ihmisten opastaminen ja NINA-kulttuurin täytäntöönpano vaatii aikaa ja työtä.”

Ben kertoo useita tarinoita omista kokemuksistaan paikallisten työntekijöiden parissa, muun muassa siitä, kuinka eräs työntekijä koki maalautan käytön alkuvaiheessa olevansa pelkkä ”numero” turvallisuusasioista puhuttaessa tai reagoitaessa. ”Kysyin, oliko hän yrittänyt kertoa huolistaan työnjohtajilleen tai valvojalle, ja hän vastasi kieltävästi. Hän luuli, ettei hänen mielipidettään kuunneltaisi. Vasta TOFS-jaksolla (”Time Out For Safety”), johon osallistuivat kaikki kokonaisuudet ja jonka vetäjinä toimivat kokonaisuusjohtajat, työnjohtajat ja HSS-tiimi, tapahtui merkittävä muutos. Samainen työntekijä kääntyi puoleeni jälleen, mutta hänen olemuksensa oli muuttunut. Hän kertoi, että työntekijät saavat palautetta huolistaan ja että niin projektioperaatio kuin HSS-tiimikin kuulevat heitä. Dynamiikan muuttuminen sai heidät tuntemaan itsensä tiimin

arvostetuiksi jäseniksi ja osallisiksi projektiin, joka jää Filippiinien historiaan.”

Ben ymmärtää oikein hyvin, että heidän on vaikea puhua asiantuntijoille tai ylimmälle johdolle. ”Siihen tottumiseen menee aikaa. Ben selittää työntekijöille, että yhteyden voi muodostaa hyvinkin vähäisellä keskustelulla. ”Kesti vuosia, ennen kuin rohkenin puhua ihmisille heidän arvostaan tai asemastaan riippumatta. Sitä on harjoiteltava.”

INNOITUKSENA MUILLE

”Hienoa on, että tapahtuneen muutoksen näkee.” Aloitusta edeltävät kokoukset, toolbox-keskustelut ja -esitykset vietiin ennen läpi tiukassa aikataulussa, nyt niihin käytetään enemmän aikaa. Paikalliset työntekijät avaavat nyt suunsa ja kertovat huolistaan. ”Me keskustelemme kaikista ongelmista yhdessä ja palaamme niihin palautejohtamisen osana. Huomaan, että tunne siitä, että ’Olen osa tätä ja tärkeä yhtiölle, tunnen ääneni kuuluvan’, on lisääntynyt.”

”Yksi minun valteistani on, että pystyn puhumaan heidän kanssaan paikallisilla murteilla.” Ben kokee, ettei häntä pidetä tavanomaisena vastuuhenkilönä vaan filippiiniläisenä turvallisuusinsinöörinä, joka tekee töitä muiden ulkomailla työskentelevien parissa ja toimii heidän innoittajanaan. ”Workbox Handsin jälkeen yksi siihen osallistuneista lähestyi minua ja pyysi minulta: ”Voinko ottaa valokuvan sinusta? Lähetän sen pojalleni ja kerron, että teet täällä töitä turvallisuusinsinöörinä. Poikani opiskelee insinööriksi, ja haluan näyttää hänelle, että kuka tahansa voi päästä korkealle.” Toimin silloin heidän innoittajanaan ja onnistuin yhdistämään turvallisuusajattelun paitsi heidän työhönsä myös heidän perhe-elämänsä. Meidän tavoitteenamme on kertoa paikallisille työntekijöille NINA-kulttuurista. Ei pelkästään projektin työvaiheiden aikana vaan myös sen jälkeen. He voivat viedä tämän kulttuurin mukanaan.” >>>

TYÖKYVYN HEIKENTYMINEN JOHTI TÖRMÄYKSEEN

Kun Ben työskenteli kuivan maansiirron parissa, kaksi dumperia ajoi kolarin. Onnettomuus tapahtui yövuoron 20 viimeisen minuutin aikana. "Yövuoro oli loppumassa." Dumperit ajoivat peräkkäin, ja niiden välinen etäisyys oli alun perin siinä 8–10 metriä. Seuraavassa risteyksessä takimmainen dumperi alkoi roikkua etummaisesta perässä. "Kuljettaja oli tuntenut olonsa väsyneeksi jo onnettomuutta edeltävien tuntien aikana." Yövuoro oli melkein ohi; väsymyksestä huolimatta kuljettaja halusi ajaa vielä jonkin aikaa. Kun ensimmäisen dumperin oli äkkiä jarrutettava, toisen kuljettaja oli torkahtanut hetkeksi. "Hän sulki silmänsä vain sekunniksi. Kun hänen silmänsä aukesivat, hänen ja edessä olevan dumperin välillä oli tilaa vain metri tai kaksi. Hän painoi jarrun pohjaan – liian myöhään. Mies kysyi ensimmäiseksi kolarin jälkeen: 'Lähetetäänkö minut nyt kotiin?'"

Benin mukaan paras keino on osallistaa kuljettajat ja kertoa näille, miksi tutkimusta tehdään. "Kerroimme heille, että selvitämme juurisyyntä ja teemme niin, koska haluamme estää tällaiset onnettomuudet jatkossa." Kuljettaja on koostanut tästä toolbox-esityksen ja kertonut omista kokemuksistaan muille.

"Hän antoi meille tietoja onnettomuuteen johtaneesta ongelmasta. Hän olisi nimittäin pitänyt kertoa esimiehelleen omasta väsymyksestään, mutta hän ei sanonut mitään, koska työaikaa oli jäljellä vain 20 minuuttia ja hän tunsu velvollisuudekseen olla töissä loppuun asti.

Nyt kuljettaja ymmärtää, että on parempi puhua asioista. Hänen ei kannata olla häpeissään tapahtuneesta, mutta hän voi estää tilanteen toistumisen kertomalla omista kokemuksistaan. Turvallisuutta koskevista huolista on uskallettava puhua, koska se voi säästää oman henkesi tai jonkun muun." ■

Samuel Hoganas, Local Supervisor - Marine Facilities:

"HALUAN HENKILÖKOHTAISESTI OSALLISTAA MUITA JA KANNUSTAA IHMISIÄ OTTAMAAN ASIOITA PUHEEKSI."

Samuel syntyi ja kasvoi Pangasinanissa Filippiinien luoteisosassa. Samuel on ollut vuoden 2022 viimeisestä neljänneksestä lähtien osa MIA-projektia paikallisena Marine Facilities -työnjohtajana. "Hyvä ystäväni oli jo töissä tässä projektissa ja kannusti minuakin hakemaan töihin Boskalisille."



PUHUTAAN SAMAA KIELTÄ

"Työtehtäviini kuuluu paikallisen aliruokosijamme erityyppisissä suorittamien rakennusteknisten töiden valvominen. Tällöin esiintyy kahta yleistä työtäyttöä: nostaminen ja leikkaaminen." Projektikohteen tiimi koostuu kokonaisuudessaan paikallisista. "Pidän työskentelystä paikallisten kanssa. Voin viestiä heille helposti ja kuunnella heitä, koska puhumme samaa kieltä. Viestintä on avain turvallisuuteen." Samuel selittää paikallisille työntekijöille, että he voivat puhua kenen tahansa kanssa turvallisuudesta ja ettei henkilön titteli tai kansallisuus ole ongelma. "Omasta asemastani työnjohtajana minun oli näytettävä heille esimerkkiä. Haluan henkilökohtaisesti osallistaa muita ja kannustaa ihmisiä ottamaan asioita puheeksi." Puhuminen turvallisuudesta NINA-ohjelman perusteella on Samuelille uutta. "Olin todella ihmeissäni NINA-ohjelman laajuudesta. Values (arvot) ja Rules (säännöt) auttavat minua suorittamaan toimintoja, jolloin ohjelma muuttuu paljon helpommaksi ja helpommin lähestyttäväksi. Arvostan niitä paljon. Puutun viipymättä vaarallisiin operaatioihin ja tarvittaessa keskeytän työn. Esimerkiksi silloin, kun huomasin, että raudoitustankojen katkaisukonetta käytettiin ilman ulkopuolista tarkastusta tai Building Performance Institute -laitoksen

kannettavien laitteiden testauksen (PET) hyväksyntää. Pysäytin työn välittömästi, käsittelin vaaratilannetta tiimin kanssa ja pyysin valtuutetun henkilöstön suorittamaan asianmukaista tarkistusta ja sertifikaattia."

YES-SKANNAUS AUTTAA

Käsivammat, kuten kämmenen naarmut tai pienet haavat, olivat yleinen turvallisuusongelma projektin aikana. Workbox Hands -kurssia järjestettiin sen vuoksi kaikille töihin osallistuville työntekijöille. Samuelin mukaan työntekijät luottavat sittemmin enemmän kykynsä selvittää töistään. "Nyt he tietävät, miten töitä tehdään käsillä turvallisesti, eivätkä he pelkää enää riskejä. YES-skannauksella on autettu juuri näin. Se on yksinkertainen, ja kuka tahansa voi selittää ja ymmärtää sen. Se on paras työväline. Suositan jokaiselle!"

TURVALLISUUS VUORONVAIHDOS

Työnjohtajien tiimi vuorottelee 8 viikon työvuoroissa, joiden väliin jää 2 viikon vapaa. Ennen kuin työnjohtajat lähtevä vapaille, he kokoustavat keskenään. "Keskustelemme töistä, joita on tehtävä tai jatkettava, sekä turvallisuusongelmista. Meidän on jatkettava päämäärätietoista työstämme eli projektin tärkeintä prioriteettia, turvallisuutta. Olen oikein ylpeä tiimistä. Jokainen panostaa oman osansa turvalliseen työskentelyyn!" ■