



# AT WORK

ESIMERKKEJÄ BOSKALIKSEN PÄIVITTÄISISTÄ KOKEMUKSISTA

## SUKUPOLVIEN VÄLINEN OPPIMINEN MUUTOKSEN MOOTTORINA: YHDESSÄ OLEMME ENEMMÄN

Kotiin kymmenen sormea ja kymmenen varvasta tallessa. Näin sanoivat kollegat 25 vuotta sitten, kun heiltä kysyttiin, mitä turvallisuus heille merkitsee. Ja näin he sanovat edelleen. Sormet ja varpaat symboloivat sitä, mikä on heille tärkeää: toisista välittäminen. Miten nuori sukupolvi näkee asian? He oppivat puhumaan NINAN yhteistä kieltä heti ensimmäisestä päivästä lähtien, kun taas vanhan kaartin oli löydettävä sanat itse. Miten se vaikuttaa heidän käsityksensä turvallisuudesta? Missä "nuoret" ja "vanhat" kohtaavat ja missä heidän käsityksensä eroavat? Mitä he haluavat ja voivat oppia toisiltaan?

## SALVAGE



*Chris Bos, Salvage Master*  
**"KATSON TÖISSÄ JATKUVASTI  
YMPÄRILLENI. TÄMÄN  
HALUAISIN OPETTAA  
NUOREMMILLE TYÖKAVEREILLE."**

40 palvelusvuoden myötä Chris Bos on ansainnut nimityksen kokenut työntekijä. Hän aloitti sukellusharjoittelijana ja on toiminut nyt jo monta vuotta nimikkeellä salvage master. Hänen työkaaverinsa Syward van Wijnbergen aloitti maanrakennusinsinöörin koulutuksen saaneena harjoittelijana, ja nyt hän on työskennellyt salvage officerina kaksi ja puoli vuotta. "Vähitellen alan ymmärtää näitä hommia", hän toteaa nauraen. Syward

osuu suoraan asian ytimeen, sillä pelastustöitä ei opita kirjoista. Ne opitaan tekemällä. "Sinusta on todellista käytännön hyötyä yritykselle vasta muutaman vuoden kuluttua", Chris sanoo. SMITin palveluksessa hän oli aluksi mukana ylimääräisenä miehenä, mikä on antoi hänelle mahdollisuuden oppia uusia asioita kaikessa rauhassa. Nyt uudet työntekijät ovat alusta asti täysillä mukana. Se on muuttanut oppimisprosessia, Chris sanoo. "Toisaalta ennen oli enemmän vapautta ja oli itse osattava pitää huolta, etteivät sormet joutuneet vaijereiden väliin, kun niitä vedettiin. Mutta aloittelijoiden ei annettu osallistua sellaisiin työvaiheisiin, jotka olivat kokeneiden työntekijöiden mielestä vaarallista. "Pysy sinä siinä ja katsele", annettiin ohjeeksi. Nykyään toimitaan eri tavalla: harjoittelijat osallistuvat alusta asti kaikkiin töihin. Tämä lisää kokeneempien työntekijöiden työtä: heidän on pidettävä harjoittelijoita silmällä ja varmistettava, että he seisovat oikeassa paikassa. On oltava koko ajan tarkkana. Tunnen sen vastuun harteillani."



*Syward van Wijnbergen, Salvage Officer*  
**"PYSY RAUHALLISENA JA  
ANTAA SELKEITÄ OHJEITA. SEN  
HALUAN OPPIA."**

### TAKAISIN PERUSASIOIHIN

Syward työskenteli Chrisin kanssa ensimmäisen kerran Golden Ray -projektissa Yhdysvalloissa. "Chris pysyy aina rauhallisena, tapahtui mitä tahansa. Sen minäkin haluan oppia. Minusta se on salvage managerin tärkein ominaisuus, sillä hänen on annettava ohjeita muille, eikä paniikki auta ketään." Kun häneltä kysyttiin, voiko tämän oppia, Chris sanoi: "Se on tietysti osittain kiinni luonteesta, mutta myös kokemus vaikuttaa asiaan. Pidän

aina mielessä perusasiat: varmistan ensin, että mitään ei voi tapahtua työntekijöilleni, loput onkin sitten vain terästä, jonka voi tarvittaessa korvata. Tämä on tärkeintä.” Chris tietää myös tarkalleen, mitä hän haluaisi oppia Sywardilta: ”Käyttämään tietokoneita!”

#### LUOTTAMUS

Mitä tulee turvallisuuteen, Chris ja Syward eivät näe varsinaisia eroja vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä. Kaikille on tärkeintä ”päästä turvallisesti kotiin”. Chris: ”Meidän mottomme on ’Minä huolehdin sinusta ja sinä huolehdit minusta.’ Se on toinen luontoni, katselen jatkuvasti ympärilleni työskennellessäni. Sitä yritän opettaa nuorelle sukupolvelle: kiinnittää huomiota tähän, kiinnittää huomiota tuohon, kiinnittää huomiota toisiinne.

Jos työskentelemme huonoissa olosuhteissa, määrään jonkun katsomaan hinaajan vaijeria ja varoittamaan tarvittaessa, ja jos annan hänelle tämän tehtävän, minun on voitava luottaa siihen, että hän hoitaa sen. Jos hän ei hoida tehtävää, hän voi lähteä, koska hän on vaaraksi muille.” ”Niin se todella menee”, Syward sanoo. ”Tällaisissa tilanteissa ei käydä keskustelua. Mutta muuten meitä rohkaistaan esittämään kysymyksiä. Voin aina tehdä ehdotuksia, ja niitä kuunnellaan.”

#### KULTTUURI

Jälkikäteen ajateltuna suurin muutos Chrisin mielestä on ollut, jonka he joivat kello 11 aamulla. ”Se oli normaalia koko merenkulkualalla. Nykyään sellainen ei tulisi mieleenkään.” Kun häneltä kysyttiin,

mitä pitäisi säilyttää, hän vastasi: meidän kulttuurimme. ”Se, että työpäivän päätteeksi istutaan keskustelemaan päivästä: mikä meni hyvin, mitä olisi voinut tehdä paremmin.” Syward nyökkää. ”Tämä epävirallinen tiedon jakaminen on korvaamattoman arvokasta.” Älypuhelimien käytön yleistymisen uhkaa tätä kulttuuria, Chris uskoo: ”Miehet katoavat ruokailun jälkeen kämpilleen viestittelemään ja surffaamaan netissä. En oleta, että he istuisivat porukassa joka ilta, mutta eristäytymällä omiin oloihinsa menettää paljon. Sanon tämän heille suoraan.” Syward ei sitä niinkään pelkää: ”Uskon, että tyypit, jotka vetäytyvät aina omiin oloihinsa, eivät kestä tässä porukassa pitkään. Ei tätä työtä sen vuoksi tehdä. ■

## BOSKALIS ENVIRONMENTAL

**”KERROMME TYÖNTEKIJÖILLE PÄÄTÖKSISTÄ. JOS TIETOJA EI JAETA HEIDÄN KANSSAAN, HE EIVÄT TUNNE KUULUVANSA RYHMÄÄN/KOLLEKTIIVIIN. HEIDÄN SITOUTUMISENSA VAIKUTTAA MYÖNTEISESTI KOKO HANKKEESEEN. JOHTAJINA ME OLEMME VASTUUSSA TIETOJEN JAKAMISESTA.”**



He kutsuvat itseään ”tylsäksi” haastattelupariksi: Rudy Driessen ja Robert Simons. ”Olemme nimittäin melkein aina samaa mieltä.” Sen tulemme huomaamaan. He kertovat tunnin ajan turvallisuuteen liittyvistä näkemyksistään ja täydentävät vähän väliä toisiaan. Vain kerran Rudy vastaa kysymykseen jyrkästi ”ei”, kun taas Robert vastaa ”kyllä”. Siitä lisää myöhemmin. Kerron ensin vähän näistä kahdesta kollegasta.

Rudy on työskennellyt Boskalisin palveluksessa vuodesta 1989. Hän aloitti operaattorina ja on nähnyt paljon maailmaa, asunut muun muassa kaksitoista vuotta Yhdysvalloissa. Robert opiskeli rakennustekniikkaa ja aloitti Boskalisin palveluksessa Papendrechtissä 24 vuotta Rudyn jälkeen. Nyt he työskentelevät molemmat Alkmaarissa.

Rudy Driessen, Project Manager Boskalis Environmental, wASH

Robert Simons, Foreman Boskalis Environmental, wASH

Heidän yksimielisyytensä näyttää olevan avain hankkeen onnistumiseen yleensä ja turvallisuuden alalla erityisesti.

### KYKY ELÄYTYÄ

Rudy ja Robert suhtautuvat työhön samalla tavalla helposti lähestyttävällä ja avoimella asenteella, molemmat arvostavat ihmistä työntekijän takana ja painottavat käytännön valintoja, kun on kyse turvallisuudesta. Nämä arvot heijastuvat heidän johtamistyyliinsä. Rudy on tietää tämän kokemuksesta, hän kertoo: "Tiedän, millaista on olla koko päivä ulkona, säässä kuin säässä, korjaamassa paikkoja, jotka ovat hajonneet. Esimiehenä on tärkeää pitää tämä mielessä." Hänen ei ole tarvinnut opettaa sitä Robertille, hän sanoo: "Robert on luonteeltaan empaattinen, mutta olen kokenut myös tyyppisiä, jotka ajattelevat hyvin teoreettisesti ja asettavat paperityöt etusijalle."

### VIESTINTÄ

Molemmat arvostavat hyvää viestintää, käytännönläheistä, kasvotusten, silloin kun sitä tarvitaan. Rudy: "Jos näen jonkun seisovan liian korkealla tikkailla, huomautan siitä mieluummin suoraan sijaan, että kirjaisin huomion SHOC-korttiin." Robert toimii samalla tavalla, vaikka eroja onkin. "Pyrin aina säilyttämään sovun, ja siksi vältän joskus hankalia

keskusteluja. Rudy osaa sanoa asiat suoraan ja selkeästi, ja ihailen sitä. Siinä minulla on vielä opeteltavaa." He uskovat, että hyvä viestintä lisää sitoutumista. Rudy: "Jos tietoja ei jaeta heidän kanssaan, he eivät tunne kuuluvansa ryhmään/kollektiiviin. Siksi kerromme heille tehdyistä päätöksistä, otamme heidät mukaan materiaalien häviöitä ja niin edelleen." Robert nyökkää. "Sitä tapahtuu joka päivä, töiden välissä. Keskustelemme myös heidän esille ottamistaan asioista, jotta he tietävät, että heitä kuunnellaan. Heidän sitoutumisensa vaikuttaa myönteisesti koko hankkeeseen."

### KYLLÄ JA EI

Sitten se ainoa kysymys, johon Rudy ja Robert vastasivat eri tavalla: Eroaako nuorten työntekijöiden suhtautuminen turvallisuusasioihin vanhempien työntekijöiden suhtautumisesta?

Rudy: "Ei."

Robert: "Kyllä."

Rudy: "Nyt aloittavat työntekijät tekevät samoja mokia kuin 15 vuotta sitten juuri palvelukseen tulleet työntekijät. Hei eivät vielä ajattele turvallisuutta riittävässä määrin."

Robert: "Olen samaa mieltä siitä, että he tekevät samoja mokia, mutta en ole samaa mieltä siitä, että he eivät ajattele turvallisuutta. Usein

hämmästyttää, kun kuulen, mitä ihmiset tekivät kaksikymmentä vuotta sitten! Samoista asioista saisi nykyään potkut."

Rudy: "Se on totta. Aiemmin sinua nimitettiin nynnyksi tai moitittiin, jos ajattelit, että jokin oli vaarallista. Esimerkkinä mainittakoon tilanne 1990-luvun alkupuolelta, jossa Slufter-varastoalueelle piti asentaa laitteisto. Kyseinen laitteisto kuljetettiin paikalle ponttoonilla keskellä talvea, ja sen päällä oli kerros jäätä. Urakoitsija määräsi minut kiipeämään laitteiston päälle sitä kiinnittämään. Kieltäydyin tehtävästä. - Urakoitsija totesi: "Siinä tapauksessa saat lopettaa työt tältä päivältä ja ilmoittautua toimistolle." Tein, kuten hän käsi, ja sain kuulla kunniani, koska silloisen esimieheni näkemyksen mukaan olin kieltäytynyt minulle osoitetusta työtehtävästä. Kun hän kuuli tarinani, hän muutti mieltään ja osoitti ymmärtävänsä kantani, mutta aluksi olin täysin yksin. Nyt työntekijöitä tuetaan aivan eri tavalla. Jos he kokevat tilanteen vaaralliseksi, mietitään yhdessä, miten tehtävä voidaan suorittaa turvallisesti."

Samalla tavalla Rudy ja Robert lähestyvät toisiaan tässäkin asiassa. "Niin se aina menee", nauraa Robert. ■

**HALUATKO JAKAA  
KOKEMUKSIASI NINA AT  
WORK -OHJELMASTA?  
HIENOA!**

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

