



AT WORK

ESIMERKKEJÄ BOSKALIKSEN PÄIVITTÄISISTÄ KOKEMUKSISTA



| Expeditiion-osallistujat vieraineen

“HYVÄ CAPTAIN VAI HYVÄ SAFETY LEADER – VAI VOINKO OLLA SAMAA AIKAAN KUMPIKIN?”

“Saanko esittäytyä. Olen Bouke Putter ja työskennellyt Boskalis vuodesta 1997, mistä viimeiset 15 vuotta Captain imuruoppaajilla. Ilmoittauduin vuonna 2023 osallistujaksi the NINA Safety Leadership Expedition, jonka suoritin loppuun 14.12. pitämällä loppupresentaation Summit-kokouksessa. Henkilökohtaisten kokemusteni ja ajatusteni jakaminen oli arvokas teko itselleni ja läsnäolijoille, siksi haluan kertoa kokemuksistani NINA at Work.”

“Valitsin Summit esityksen aiheeksi “Safety Leader”. Valitsin tämän aiheen siksi, että nykyisenä tehtävässäni Captain olen jo esimies, oman miehistöni vetäjä. Yleensäkin hyvä esimies, jota ihmiset arvostavat ja jonka he hyväksyvät, luottaen tehtäviin, jotka heille annetaan. Miksi turvallisuus on minulle tärkeää? Yksinkertaisesti siksi, että tapaturmien väheneminen on aina kehitystä parempaan.”

MITEN BOSKALIS HALUAA MINUN TOIMIVAN?

“Expedition aikana tulin miettineeksi erästä asiaa. Mihin Boskalis haluaa pyrkiä Expedition ja miksi se on tärkeää organisaatiolle? Tapaturmien

vähentäminen on kehitystä parempaan! Se puhuu ikään kuin puolestaan!

Mieleeni tuli välitön kysymys: voinko olla hyvä captain ja safety leader Boskalis samaan aikaan? Jos teen safety leader päätöksiä, jotka vähentävät tuottavuutta, sitä ei aina arvosteta projektissa. Jos teen captain päätöksiä, jotka saattavat aiheuttaa tapaturman, epäonnistun sekä safety leader että captain. Näin ainakin itse ajattelen. Pitääkö Boskalis minua lisäksi huonona johtajana, joka ei ajattele jatkuvasti turvallisuutta?

Siksi kutsuin johtajat Andre van der Wiel, Ton van Schaik ja Arjan Schrijen

vieraikseni Summit. Kuullakseni, miten he näkevät safety leader ja captainin tehtävät: ovatko ne yhtä tärkeitä vai onko jompikumpi merkittävämpi? Itse tiesin vastauksen kysymykseen, mutta halusin kuulla sen näiltä toimiston työkavereilta, joiden kanssa olen eniten tekemisissä.

Johdon ilmoitus asiasta on oikeastaan tärkeä toteamus: *“Tavoittemme on nolla tapaturmaa”*. He kehottivat meitä tehostamaan toimintaa ja keskittymään työturvallisuuteen, jotta tapaturmat vähenevät minimiinsä, vaikka se vähentäisi tuotantoa. Jos ylin johto kannattaa tätä Expedition ja samalla meitä, se osoittaa, että asia on >>>



| Bouke Putter (vasemmalla) ja Bas Saenen, Summit

“He kehottivat meitä tehostamaan toimintaa ja keskittymään työturvallisuuteen.”

heidän mielestään vakava, mikä puolestaan vakuuttaa kaikki työntekijät.”

YHTEISTEN ONGELMIEN JA KOKEMUSTEN JAKAMISTA

“Expedition alussa minulla ei selvää kuvaa siitä, mihin tämän kaiken oli tarkoitus johtaa, mutta vähitellen ymmärsin, että kyseessä oli turvallisuusjohtamiskurssi.

Olin aiemminkin käynyt johtamistaidon kursseja, joilla oli keskusteltu samanlaisista aiheista. On silti hyödyllistä pitää mielessä, että kun ihminen pyrkii johonkin saavutukseen, hänen on muutettava omaa itseään tai omaa lähestymistapaansa eikä toista henkilöä.

Pidin erityisesti siitä, että tapaamisissa oli mukana ihmisiä koko organisaatiosta. Kun puhuu muille, huomaa, että monilla on samat ongelmat ja kokemukset, joten meillä oli keskenämme myös paljon opittavaa.

Kun käsitelimme “avointa ja vilpittöntä viestintää”, minulle tuli tuttu tunne:

NINA Expedition on learning-by-doing ohjelma, jossa kehitetään turvallisuusjohtamista ja puututaan samalla todellisiin turvallisuusongelmiin. Turvallisuuskulttuurin vahvistaminen edellyttää erityistä johtamistapaa avoimuuden ja luottamuksen vahvistamiseksi. Rohkeus on osa johtajuutta, ja jos arvostamme tällaista avoimuutta, rohkeus kasvaa luottamukseksi. Samalla tavoin kuin kaikkien työntekijöiden on otettava esiin turvallisuusongelmat, jotta niihin voidaan puuttua ja niistä voidaan keskustella, myös johtajien on kannustettava ihmisiä ottamaan asioita puheeksi. Näin me vahvistamme jatkossakin turvallista yritystä.

monet aluksilla työskentelevät työkaverit olivat kokeneet tullessa kohdelluiksi “kielteisesti”, kun he ottivat asioita esille konttorilla. Itse ajattelen, että meidän on organisaationa toimittava silloin huolellisesti. Olen kokenut saman itse kommentoidessani iskulausetta “Making the Difference Together”. Avoimeksi ja vilpittömäksi palautteeksi tarkoitettu huomautus koettiin kielteiseksi palautteeksi.

Toivottavasti Expedition auttaa tehostamaan viestintää alusten ja konttorin kesken. Sellainen avoin ja vilpittön viestintä antaa tilaa myös kriittisellä palautteella, vaikka se voikin aluksi ikäviltä vaikuttavaan sananvaihtoon. Avoin viestintä on kaksisuuntaista. Aluksella me haluamme rehellisiä vastauksia. Selkeää ilmaisu eikä kaartelua. Myös kielteinen vastaus on hyvä vastaus.”

TÄRKEÄ KÄDENOJENNUS MEILLE KAIKILLE

“Henkilökohtainen käsitykseni tästä Expedition on, että tämä matka johtajuuteen on suuri askel. Tärkeä kädenojennus meille, jotta työskentelemme entistä turvallisemmin, vaikka se vie aikaa tai rahaa. Mitä enemmän tätä viestiä mietin, sitä suuremman vaikutuksen se teki minuun. Minusta se on suuri askel yhtiölle, ja nyt meidän kaikkien on käsiteltävä sitä. Jokaisen pienetkin askeleet ovat askelia oikeaan suuntaan.

Huomaan, että tämä Expedition on vaikuttava työväline keskusteltaessa asioista. Jos minun on nyt järjestettävä jotakin turvallisuuden liittyvää, käytän vuoropuhelussa tätä Safety Statement. Se saa minut ajattelemaan tarkemmin turvallisuutta ja on siksi mielestäni vaikuttava työväline.” ■

*Andre van der Wiel,
Director Operations Dredging:*
“Osallistuin Bouke’s kutsusta hänen loppupresentaatioonsa (Summit-tapaamiseen). Näin, että osallistujien edessä puhuminen edellytti häneltä ponnisteluja ja rohkeutta. Kun kuuntelin hänen kertomustaan, tajusin ja tunsin entistä paremmin, miten arvokkaita hänen huomionsa olivat. Hänen ongelmansa on minun ongelmani, meidän ongelmamme. Minulle turvallisuus on mustavalkoista, mutta toisaalta se voi näyttää harmaalta. Se osoittaa, miten tärkeää on jatkaa vuoropuhelua aiheesta. Tunnistin samalla hänen pyyntönsä osallistua enemmän. Kriittisyys ei ole kielteisyyttä. Se osoittaa sinänsä osallisuutta.”

*Arjan Schrijen,
Fleet Manager Dredging:*
“Bouke kertoi yksiselitteisen tarinan, hyvin muotoillun ja tutun. Minulle siitä jäi mieleen, että on tärkeää viestinnän periaatteita on tärkeä noudattaa, vaikka ongelma näyttäisi tai keskusteli tuntuisi kuinka hankalalta. Kun tilanne on haastava, tärkeintä on, että haluamme kaikki aidosti ymmärtää toisiamme. Ja löytää ratkaisuja yhdessä.”

*Ton van Schaik,
Director HR Fleet Management Dredging:*
“Arvostan kovasti sitä, että Bouke kutsui minut Summit. Pidin erityisesti siitä, että Bouke varmisti etukäteen, etteivät hänen sanansa tuntuneet liian kriittisiltä ja ettei niitä ymmärretä väärin. Vakuutin hänelle, että kun esiin otettavat asiat käsitellään hyvässä tarkoituksessa ja aidosti huolestuneina, se on osoitus osallistumisesta ja välittämisestä. Erityisesti turvallisuuden yhteydessä. Kaikessa on loppujen lopuksi kysymys siitä, että tuotannon on pakko tukeutua turvallisuuteen, jotta kaikki pääsevät turvallisesti kotiin!”