



AT WORK

EEN GREEP UIT DIVERSE VOORBEELDEN UIT DE DAGELIJKE PRAKTIJK VAN BOSKALIS

HOE HOUDEN WE FOCUS OP VEILIGHEID EN BLIJVEN WE IN GESPREK?

Corona heeft invloed op het leven en werk van ons allemaal. Wereldwijd. Wat betekent dit voor NINA? In deze NINA at Work kijken we hoe de huidige beperkingen tot kansen hebben geleid omdat het juist nu van belang is om met elkaar in gesprek te blijven.

SUBCONTRACTORS MEENEMEN IN DE 'NINA-FLOW'

Arjan Ottink, OCM en Nick Troost, DOCM, hebben de nieuwe NINA E-learning vanuit huis gedaan, voordat ze aan de slag gingen bij het windmolenproject Triton Knoll. Dat project liep van juni tot november 2020. Midden in de coronatijd waardoor er beperkte mogelijkheden waren om bij elkaar te komen voor een NINA sessie. De NINA E-learning vooraf bood daarmee een mooi alternatief, vinden zij.

"De module was een refresher voor onze eigen mensen en een kennismaking met NINA voor de subcontractors", zegt Arjan. "Het mooie is dat je collega's van over de hele wereld hoort uitleggen wat de NINA Values voor hen persoonlijk betekenen. Bijvoorbeeld hoe zij omgaan met feedback geven en ontvangen, waarom ze dat zo belangrijk vinden en wat het hen oplevert. Voor subcontractors is dat vaak een eye-opener, zelfs al hebben ze zelf een hoge veiligheidsstandaard. En voor onze eigen mensen werkt het verbindend om te zien dat iedereen het zo doet."



| Nick Troost

GROTER GEHEEL

In de E-learning is er aandacht voor de 5 NINA Values, in de vorm van filmpjes waarin collega's aan het woord komen. Daarnaast zijn er dilemma's in de werksituatie die worden nagespeeld door acteurs. Deze rollenspellen vond Nick heel goed: "Je krijgt 2 scenario's waaruit je moet kiezen hoe jij in die situatie zou handelen. Jouw keuze krijg je dan te zien. Maar je krijgt óók te zien hoe het was afgelopen als je anders had gekozen. De module nodigt zo echt uit tot nadenken."

Om die bewustwording op het project een vervolg te geven is het volgens Arjan en Nick wel nodig om alsnog in groepjes samen door te praten over veiligheid. Nick: "Het gaat om het groter geheel: én een online sessie, én in groepjes erover praten, én SHOC-cards bespreken, én een toolbox voor je shift. Zo komen ook onze subcontractors

"Herhaling is belangrijk."



| Arjan Ottink

in een 'NINA Flow' en leren ze dat ze veiligheidsissues kunnen inbrengen, zonder dat ze dat wordt aangerekend."

BALANS

"Herhaling is belangrijk", beaamt Arjan. "En waar we wel op moeten letten is de balans. Op dit project moesten we vanuit de klant ook een sessie houden over hun veiligheidsprogramma. Dan krijg je dus drie, vier keer achter elkaar ongeveer hetzelfde en loop je de kans dat mensen het beu raken. Een betere afstemming met de klant in de projectvoorbereiding en bijvoorbeeld een NINA projectplan kan dat voorkomen." ■

OOK ONLINE KUN JE ELKAAR INSPIREREN EN ENTHOUSIASMEREN

Menno van der Ploeg, directeur projecten bij Boskalis Nederland en Jan Tetteroo, assistent uitvoerder, namen in januari deel aan de online NINA Management training. Beiden waren positief verrast door de opzet en interactie in de training.

De online NINA Management training begint met een algemeen gedeelte waar collega's met NINA en met elkaar kennismaken, waarna de deelnemers in groepjes doorpraten in 'break-out rooms'. De kern van het programma bestaat uit het bespreken van persoonlijke veiligheidsdilemma's. Hoe kun je elkaar helpen met dilemma's en krijg je invloed op lastige veiligheidssituaties? Het dilemma dat Jan inbracht ging over een ongeval waarbij een collega in het werkvlak was aangereden door een achteruitrijdend busje. "Hij is met een paar schrammen weggekomen, maar het had veel slechter kunnen aflopen. Ik wilde graag van anderen horen hoe zij hiermee om zouden gaan om dit in de toekomst te voorkomen."



| Menno van der Ploeg

OPEN SFEER

Vooraf was Menno vooral nieuwsgierig naar hoe collega's vanuit de organisatie met NINA omgaan in hun dagelijkse praktijk. "Ik werk hier nu twee jaar. Boskalis is meer value-driven dan mijn vorige werkgever en stimuleert het goede gesprek over veiligheid. Wat ik daarbij nog wel eens lastig vind is dat de Values minder

eenduidig zijn dan de Rules. Veiligheidsregels kun je maar op één manier uitleggen. Values vragen meer van het individu. Ik merk dat je juist daardoor gaat nadenken over de bedoeling ervan." Het mooie vindt hij dat de training dezelfde open sfeer had die zo belangrijk is voor de werkvloer. "De facilitator leidde de sessie zo dat mensen zich niet geremd voelden om te praten over moeilijke dingen. Deze training doet vrijwel niet onder voor een fysieke training."

Dat is ook de ervaring van Jan. "Als je in de break-out room bij elkaar komt, voelt dat hetzelfde als wanneer je met z'n vieren fysiek rond de tafel gaat zitten." Hij heeft veel geleerd van de input van collega's uit andere disciplines, andere delen van de wereld. "Op mijn dilemma kreeg ik terug dat we actiever moeten omgaan met de bevindingen die we doen in ons werk. Nu spreken we de chauffeur erop aan en als het nogmaals gebeurt zeggen we dat tegen zijn baas. Maar wat nog beter werkt is vooraf goede afspraken maken en samen rond de tafel gaan zitten als het toch mis gaat."

"Het is belangrijk om verhalen te blijven delen."

STORYTELLING

Menno vond de verhalen die collega's deelden waardevol, omdat ze inspireerden en enthousiasmeerden. En inzicht gaven in hoe zij hun rol zien als het gaat om de NINA Values. "Een kapitein vertelde zo beeldend over een



| Jan Tetteroo

ongeval aan boord, dat ik het gevoel had het mee te beleven. Dat grijpt je aan. Dat zijn de momenten waarop je bewustwording groeit. En het begrip voor elkaar." De training was voor Menno dan ook een bevestiging hoe belangrijk het is om verhalen te delen. "Ook als er een bijna-ongeval is gebeurd moeten we de tijd nemen om het verhaal te vertellen. Ik weet ook hoe lastig het is voor mensen om bijna ongevallen te delen, in plaats van dat ze deze oplossen en doorgaan. Maar we kunnen en moeten er meer mee doen om te blijven groeien en leren. Daar ga ik zeker mee aan de slag." ■