



AT WORK

ALGUNS EXEMPLOS DA PRÁTICA COTIDIANA DA BOSKALIS

APRENDIZAGEM ENTRE GERAÇÕES COMO ACIONADOR DE MUDANÇA: EM CONJUNTO SABEMOS MAIS

Regressar a casa sem ter sofrido acidentes. Foi isso o que os colegas disseram há 25 anos, quando lhes perguntaram o que a segurança significava para eles. E é isso o que ainda continuam a dizer. Esta ideia simboliza o que é importante para eles: cuidar uns dos outros. Como é que a nova geração vê isto? Eles aprenderam a trabalhar com as regras do NINA desde o primeiro dia, enquanto que a velha guarda teve de se adaptar a pouco e pouco. Como é que isto influencia a sua visão sobre segurança? O que é que os 'novos' e os 'velhos' têm em comum e em que é que eles divergem? E o que é que querem e podem aprender uns com os outros?

SALVAGE



Chris Bos, Salvage Master

“NO TRABALHO, OLHO CONSTANTEMENTE À MINHA VOLTA. É ISSO QUE TENTO TRANSMITIR AOS COLEGAS MAIS NOVOS.”

Com 40 anos de serviço, Chris Bos é um verdadeiro veterano. Começou a sua atividade como mergulhador aprendiz e trabalha como salvage master há muitos anos. O seu colega Syward van Wijnbergen entrou na empresa no âmbito do estágio do seu curso de engenharia civil e trabalha como salvage officer há 2,5 anos. “Por isso já tenho um pouco de experiência”, afirma ele a rir. Syward aborda aqui exatamente o cerne

da questão, porque o trabalho de salvamento não pode ser aprendido a partir dos livros. Este trabalho só pode ser aprendido fazendo. “Só depois de alguns anos é que representamos realmente um valor acrescentado para a empresa”, afirma Chris. No seu caso, ele fez as suas primeiras viagens com a SMIT como funcionário ‘extra’, pelo que teve a possibilidade de aprender o ofício com calma. Hoje em dia, todos trabalham a sério desde o início. Desta forma, o processo de aprendizagem é diferente, diz Chris. “Por um lado, antigamente não havia muita supervisão e cada um de nós tinha de vigiar a sua própria segurança, por exemplo, tendo o cuidado de não entalar os dedos nos cabos quando estes estavam a ser içados. No entanto, se aos olhos dos mais velhos tivesse de ser feita alguma manobra perigosa, nós não tínhamos absolutamente qualquer autorização para nos aproximarmos.” ‘Fica aí e toma atenção,’ diziam-nos. Agora é diferente: os alunos têm de pôr imediatamente mãos à obra. Desta forma, os mais velhos têm mais trabalho, pois têm de ficar de olho nos mais novos e certificar-se que se encontram no sítio

certo. Por isso é preciso atenção redobrada! Eu sinto essa responsabilidade.”



Syward van Wijnbergen, Salvage Officer
„MANTER A CALMA E DEFINIR PRIORIDADES. É ISSO QUE QUERO APRENDER.”

CONCEITOS BÁSICOS

Syward trabalhou pela primeira vez com Chris no projeto Golden Ray, nos Estados Unidos. “O Chris mantém sempre a calma, independentemente da situação. Eu gostava de aprender isso também. Acho que essa é a qualidade mais importante de um salvage master porque é ele que define as regras e ninguém tem

vantagens se ele próprio entrar em pânico.” Quando lhe perguntam se é possível aprender isso, Chris responde: “Obviamente que essa calma tem a ver um pouco com o caráter de cada um, mas também vem da experiência. Eu recorro sempre aos conceitos básicos: primeiro certifico-me sempre de que nada pode acontecer ao meu pessoal. O resto é, a meu ver, sempre substituível. Isso é o principal.” O Chris também sabe exatamente o que gostaria de aprender com Syward: “A facilidade que ele tem a trabalhar com o computador!”

CONFIANÇA

Quando se trata de segurança, Chris e Syward não veem diferenças entre a velha e a nova guarda. Para ambos, o mais importante é ‘regressar a casa em segurança’. Chris: “O nosso lema é ‘eu cuido de ti, tu cuidas de mim’. É uma segunda natureza para mim, estou constantemente a olhar à minha volta

quando estou a trabalhar. É isso que eu tento ensinar aos mais jovens: tomem atenção às coisas, olhem uns pelos outros. Quando trabalhamos em condições difíceis, designo alguém para ficar a controlar o cabo do rebocador e avisar, se for necessário. E tenho de confiar que a pessoa a quem atribuo essa tarefa, a fará mesmo. Se assim não for, essa pessoa pode não tem lugar na nossa equipa. Porque nesse caso, ele constitui um perigo para o resto.” “É tão simples quanto isso”, afirma Syward. “Nesses momentos não há discussão possível. Mas em qualquer outra situação toda a gente é realmente encorajada a fazer perguntas. Eu posso sempre dar sugestões e eles ouvem-me.”

CULTURA

Em retrospectiva, para o Chris a maior mudança é a cerveja que eles bebiam às 11 da manhã. “Isso era normal, em todo o setor marítimo. Hoje em dia é

verdadeiramente impensável.” Quando lhe perguntamos o que deve ser preservado, ele responde: a cultura. “Sentarmo-nos todos depois do trabalho e discutir o dia: o que correu bem, o que pode ser melhorado.” Syward acena com a cabeça. “A transferência informal de conhecimentos não tem preço.” Na opinião de Chris, essa cultura está ameaçada com a vinda dos telemóveis: “Depois do jantar, os rapazes desaparecem para as suas cabines para enviar e-mails, mensagens de whatsapp e navegar na Internet. Eu não digo que temos de nos sentar juntos todas as noites, mas perdemos realmente muito se nunca o fizermos. Por isso, eu alerto-os sobre isso.” Syward não se preocupa muito com isso: “Penso que as pessoas que passam o tempo nas suas cabines não ficam muito tempo na nossa equipa. Não é para isso que se escolhe este tipo de trabalho. ■

BOSKALIS ENVIRONMENTAL

“COMUNICAMOS AS NOSSAS DECISÕES AOS NOSSOS COLABORADORES. SE NÃO PARTILHARMOS INFORMAÇÕES COM ELES, ELES NÃO SE SENTIRÃO COMO PARTE DO GRUPO/COLETIVO. O EMPENHAMENTO DELES TEM UM EFEITO POSITIVO PARA TODO O PROJETO. COMO LÍDERES, ASSUMIMOS O PAPEL DE IMPULSIONADORES.”



Rudy Driessen e Robert Simons autodenominam-se uma parilha de interlocutores “pouco interessante”. “Porque concordamos sempre um com o outro.” E é verdade. Numa conversa de cerca de uma hora sobre a sua visão de segurança, os dois concordam constantemente. Apenas uma vez Rudy responde com um retumbante “não” a uma pergunta à qual Robert tinha respondido “sim”. Mais falaremos sobre isso mais tarde. Primeiro vamos conhecer estes dois colegas.

Mais falaremos sobre isso mais tarde. Primeiro vamos conhecer estes dois colegas.”

Rudy trabalha na Boskalis desde 1989 onde começou como operador. Viajou por todo o mundo, e teve como ponto alto uma estadia de doze

Rudy Driessen, Project Manager Boskalis Environmental, wASH

Robert Simons, Foreman Boskalis Environmental, wASH

anos nos Estados Unidos. Robert estudou engenharia civil e iniciou a sua carreira na empresa em Papendrecht 24 anos depois de Rudy. Atualmente, trabalham lado a lado em Alkmaar. O consenso parece ser a chave do sucesso do projeto em geral e da segurança em particular.

EMPATIA

Rudy e Robert são ambos muito acessíveis e abertos no local de trabalho, ambos consideram importante a situação pessoal dos colaboradores e, no que diz respeito à segurança, têm sempre em conta os aspetos práticos. A sua forma de liderança assenta nestes valores. Para Rudy, isso decorre da sua própria experiência: "Eu sei como é estar lá fora, o dia todo ao vento e ao frio a reparar coisas que se avariaram. É importante que, como chefes, estejamos conscientes disso." Ele não precisou de ensinar isso ao Robert, afirma: "O Robert tem essa empatia por natureza, mas também conheci rapazes que pensam muito teoricamente e colocam a papelada em primeiro lugar."

COMUNICAÇÃO

Ambos prezam a boa comunicação, de forma prática, cara a cara, e sempre que necessário. Rudy: "Quando vejo alguém em cima de um escadote demasiado alto, prefiro dizer-lhe isso imediatamente em vez

de escrever um cartão SHOC." Robert faz o mesmo, embora existam diferenças. "Eu gosto de manter a harmonia e é por isso que às vezes evito conversas difíceis. O Rudy dirige-se às pessoas de forma direta e clara e eu admiro isso. É uma coisa que tenho de aprender com ele." Eles estão convictos que uma boa comunicação conduz a um maior envolvimento. Rudy: "Se não partilharmos as informações com os colaboradores, eles não se sentem parte do grupo/coletivo. É por isso que os informamos sobre as decisões que são tomadas, os envolvemos no descarte de materiais e assim por diante." Robert acena. "Isto acontece todos os dias durante o trabalho. Também sobre assuntos que eles próprios abordam; assim eles sabem que lhes damos ouvidos. Esse empenhamento tem um efeito positivo para todo o projeto."

SIM E NÃO

E agora a única pergunta que originou um "sim" e um "não": Quando se trata de segurança, os jovens têm um ponto de vista diferente relativamente à velha guarda?

Rudy: "Não."

Robert: "Sim."

Rudy: "Alguém que começa a trabalhar agora comete os mesmos erros que alguém que começou há 15 anos. Em

termos de segurança, a situação é a mesma."

Robert: "Concordo que eles cometem os mesmo erros, mas não concordo que a situação seja a mesma em termos de segurança. Quando ouço as histórias do que as pessoas faziam há vinte anos! Se o fizessem hoje em dia, seriam demitidas."

Rudy: "Sim, isso é verdade. Dantes eras considerado medroso ou eras criticado pelos colegas se achasses que uma situação era insegura. Para dar um exemplo: no início dos anos 90, teve que ser colocada uma instalação no Slufter. A instalação chegou num pontão a meio do inverno e estava coberta por uma espessa camada de gelo. O capataz mandou-me para o pontão para descarregar. Eu disse: "Eu não vou fazer isso." Resposta do capataz: "Então desaparece daqui e apresenta-te no escritório". Quando lá cheguei, o então diretor repreendeu-me porque eu teria recusado o trabalho. Depois de ouvir a minha história, ele acabou por me apoiar, mas no início, era eu contra todos. Agora o pessoal sente-se apoiado desde o início e quando discordam entre si, discutem até decidirem como fazer o trabalho com segurança." E assim Rudy e Robert acabam por estar de acordo também neste aspeto. "É assim que sempre acontece", afirma Robert, rindo. ■

**TAMBÉM GOSTARIA DE
PARTILHAR AS SUAS
EXPERIÊNCIAS NO NINA AT
WORK? CONTACTE-NOS!**

NINA@boskalis.com

