



# AT WORK

EEN GREEP UIT DIVERSE VOORBEELDEN UIT DE DAGELIJKE PRAKTIJK VAN BOSKALIS

## NINA LANCERING BIJ HORIZON GEOSCIENCES

Begin februari werd NINA officieel gelanceerd bij Horizon in de Verenigde Arabische Emiraten. Management en medewerkers kwamen tijdens een tweedaags evenement bijeen om met elkaar hun visie op veiligheid te delen en om gezamenlijke doelen te bepalen. Hiermee werd de volgende stap gezet in het implementatietraject van NINA, dat begon met een inventarisatie van het huidige veiligheidsbewustzijn binnen Horizon en werd gevolgd door een training voor senior management op basis van de analyse van die inventarisatie. Door deze aanpak werd duidelijk dat er veel overeenkomsten zijn tussen NINA en de waarden en dagelijkse gang van zaken bij Horizon. Er mag dan ook gesproken worden over een zachte landing van NINA bij Horizon.



## “IK OMARM NINA ECHT, WANT IK BEN OPGELUCHT DAT HET ER IS.”

**Brian Boyle, chief operating officer, geeft zijn kijk op het belang van veiligheid en legt uit waar zijn verantwoordelijkheidsgevoel vandaan komt.**



Hij hoort bij de derde generatie van drillers, de operatie ligt hem dus na aan het hart, aldus Brian Boyle die aan de basis stond van de geotechnische divisie van Horizon. “Ik ben in 1983 begonnen als assistent-boormeester. Ik was echt zo’n ruige gast. Ik ben onderaan de ladder begonnen en heb mijzelf opgewerkt. Ik weet als geen ander hoe het eraan toe gaat in de praktijk.” Die ervaring deelde hij tijdens de kick-off van NINA: “Ik heb ongelukken zien gebeuren. In mijn jonge jaren kwamen er in de boorindustrie mannen om. Het is

mij inmiddels wel duidelijk dat dit voorkomen had kunnen worden. Als we toen NINA, of wat voor opleiding dan ook, hadden gehad, was het niet gebeurd.”

### OPRECHTE FEEDBACK

Horizon heeft, net zoals alle bedrijven in de Emiraten, een multicultureel medewerkersbestand. De afgelopen tijd zijn er veel jonge mensen aangenomen. “Juist vanwege de culturele verschillen maakte ik mij zorgen om hen. De meesten zijn erg bescheiden. Ze doen wat er gezegd wordt terwijl wij juist verwachten dat ze zelf nadenken, hun mening geven en het werk zelfs stilleggen als dat nodig is. Het is niet gemakkelijk om die manier van denken aan te leren. Daarom hebben we het principe van een buddy ingevoerd: ze werken altijd met iemand samen die hen coacht op de werkvloer. Het moeilijkst blijft toch om hen zover te krijgen dat ze oprecht durven zijn in hun feedback. Ik twijfel er niet aan dat NINA hierbij gaat helpen.”

### VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL

“Tijdens de kick-off begreep ik dat veel mensen erop vertrouwen dat het bedrijf voor hun veiligheid zorgt. Ik moet er in mijn functie voor zorgen dat dat ook gebeurt, maar ik moet er ook voor zorgen dat ze zich bewust zijn van hun eigen situatie, hun eigen veiligheid en hun eigen gedrag. Ik omarm NINA echt. Het is voor mij zo’n opluchting dat het er is. Ik voel mij heel erg verantwoordelijk voor al onze mensen. Ik zou het liefst alles wel willen controleren, maar dat gaat gewoon niet. Ik kan er alleen voor zorgen dat onze mensen worden getraind en dat ze een veilige werkomgeving hebben. Maar ik kan niet voorkomen dat er dingen gebeuren (daar kan ik ook echt wakker van liggen). Ik hoop dat, als er een gevaar is, ze dat ook als zodanig herkennen. NINA is eenvoudig en gemakkelijk te communiceren. Hiermee hebben we nu een doorlopend programma in huis dat ons helpt om mensen het vertrouwen te geven echt met ons te communiceren.” ■

**Preshal Saldana, SHE-Q management system controller, nam vorig jaar deel aan de online inventarisatiesessies. Het zorgde ervoor dat ze meer ging nadenken over de veiligheidscultuur van het bedrijf:**

## “IK BEN ER TROTS OP DAT HET MANAGEMENT ONS ONDERSTEUNT EN GERICHT IS OP HET GEZIN.”

**Om voorafgaand aan de introductie van NINA een goed beeld te krijgen van de veiligheidscultuur binnen Horizon, werden medewerkers in het hele bedrijf gevraagd om hun gedachten te delen tijdens inventarisatiesessies. Preshal Saldana deed daar graag aan mee, vertelt ze. Door vragen als ‘Wat maakt je trots in de organisatie?’ kon ze even loskomen van de hectiek van alledag en met meer afstand naar de veiligheidscultuur van het bedrijf kijken.**

### GEVOEL VAN VEILIGHEID

Door haar werk bij SHE-Q is Preshal bekend met alle procedures en documenten. Maar voor haar heeft veiligheid in de eerste plaats te maken met zich sociaal veilig voelen. “Op de vraag wat veiligheid voor mij betekent,



heb ik geantwoord: ‘Ik voel me veilig bij mijn familie en vrienden.’” Vanuit dit gevoel vulde ze de vragenlijst in. “Ik ben trots op onze veiligheidscultuur, op de manier waarop het management ons ondersteunt en gericht is op het gezin. Als er iets gebeurt, zeggen ze ‘ga maar naar huis, het werk kan wel wachten.’” Deze houding zie je terug in de gedragscultuur, zegt ze: “Het

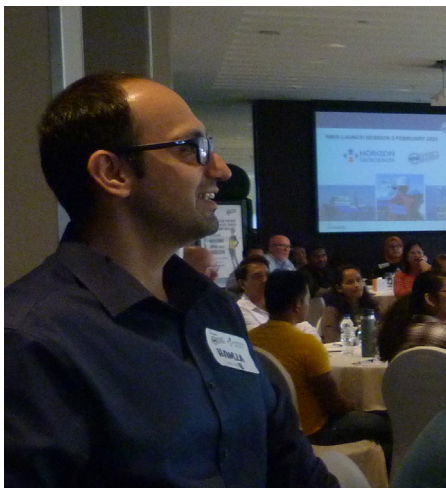
belangrijkste is dat we elkaars cultuur respecteren. Niemand mag zich gekwetst voelen door rare opmerkingen.”

### EÉN TEAM

Deze instelling en NINA lijken perfect samen te gaan. “Ik denk en hoop dat NINA voor een grote verandering gaat zorgen. Mensen begrijpen nu het belang van het volgen van procedures. Ze weten dat ze dat niet alleen maar doen omdat het ze wordt opgedragen. NINA is voor iedereen en daardoor is iedereen betrokken. Niet alleen de SHE-Q afdeling, maar iedere afdeling, ieder individu. Als één team werken we nu samen aan veiligheid en zorgen we voor elkaar. Dat geeft een prettig gevoel. Ik zal er alles aan doen om NINA in stand te houden, want dit gevoel wil ik niet kwijjt.” ■

## “WE ZIJN HET ALLEMAAL EENS OVER HET BELANG.”

**Hamza Yousaf, HR manager, was deelnemer aan de senior management training die voorafging aan de kick-off van NINA. Op basis van de inventarisatie brachten zij de belangrijkste uitdagingen en doelen op het gebied van veiligheid in kaart.**



Hamza Yousaf wist voor de kick-off niet goed wat hij van NINA kon verwachten. Een dik boek wellicht, vol regels en voorschriften? Groot was dan ook zijn verrassing toen hij doorkreeg dat het helemaal niet ging over papierwerk en procedures. Er bleek juist veel ruimte voor open dialoog, reflectie en het delen van ervaringen. Door deze aanpak werd al snel duidelijk dat er binnen Horizon eenzelfde gevoel ten aanzien van veiligheid wordt gedeeld, zo vertelt Hamza: “Tijdens het evenement leidde

ik een rondetafelgesprek. Het viel me op dat de deelnemers met dezelfde doelstellingen en aanbevelingen kwamen als het management. Hierdoor wordt het gemakkelijker om onze doelen te behalen. We zijn het immers eens over het belang ervan.”

### MINDSET

Als HR manager is Hamza een belangrijke bron van informatie voor iedereen in het bedrijf. ‘Vanaf nu hoort NINA daar ook bij’, zegt hij. Zo ziet hij zijn rol als het gaat om zijn persoonlijke

betrokkenheid. "Ik werk hier al 14 jaar, dus ik ken iedereen. Zelfs tijdens medewerkersactiviteiten heb ik het over NINA, omdat ik zeker wil weten dat iedereen het echt begrijpt. Ik leg dan uit hoe eenvoudig het is: denk na over wat veiligheid voor jou betekent, wat jij doet voor de veiligheid van jezelf en je gezin. Datzelfde moet je doen voor de veiligheid van je collega's. Alles draait om je eigen gedrag, maar dat kun je alleen accepteren als je er voor openstaat. Die instelling begint bij de nieuwkomers. Om deze boodschap

over te brengen, ook aan de bestaande werknemers, werkt de HR-afdeling nauw samen met de afdeling SHE-Q.

Zo zorgen we ervoor dat echt iedereen het begrijpt." ■



**Tijdens de senior management training zijn er drie doelen vastgesteld om de veiligheidscultuur te verbeteren: betrokkenheid, openheid en empowerment (training). Ieder teamlid werd verantwoordelijk gemaakt voor een doel. Voor het doel openheid is dat Matthew Suchley, general manager Survey.**

**"DAT BETEKENT DAT WE MEER OPEN DISCUSSIES VOEREN MET ONS TEAM, DAT WE MENSEN BETREKKEN EN DAT WE HEN AANMOEDIGEN HUN ZEGJE TE DOEN."**



*Mijn commitment aan NINA: "Het is aan ons. Je kunt niet doen alsof. We moeten ons aan ons woord houden!"*

Zo werd er door Matthew en zijn collega's al een eerste nieuwsbrief gemaakt om mensen te informeren over projecten en veiligheidskwesties,

zegt hij. "We hebben ook een veiligheidsprijs geïntroduceerd." De behoefte aan openheid heeft ook effect op zijn eigen betrokkenheid bij NINA: "Het is aan ons. Je kunt niet doen alsof. We moeten ons aan ons woord houden!"

#### LEVENS OP HET SPEL

Matthew leerde in de beginjaren van zijn loopbaan al hoe belangrijk veiligheid is. "Ik was 25 jaar en werkte offshore op een groot project. Op een nacht vond er een bemanningswisseling plaats, van schip tot schip. Een van de medewerkers viel tussen de twee schepen en verdronk. Dat moment van bewustwording blijft mij altijd bij. Men denkt misschien dat veiligheid over procedures gaat, maar eigenlijk gaat het over mensen en levens die op het spel staan. Het is geen veronderstelling maar werkelijkheid. Ik heb het voor mijn ogen zien gebeuren, ik weet wat de impact ervan is en het heeft mij veranderd.

Ik maakte pas op de plaats, liet het principe 'met grote-stappen-snel-thuis willen zijn' varen. Op dat soort momenten realiseerde ik mij: dat was precies wat zij deden. Ze hadden moeten stoppen. Maar dat gebeurde niet. Dat was helaas een harde les."

#### CIRKELS

Toen Matthew in aanraking kwam met het programma, was zijn eerste gedachte: 'Wat leer ik hier nou nog van?' Al snel kwam hij erachter dat NINA geen instructies geeft. "Het gaat veel verder dan dat. Het gaat over zelf nadenken. Niet klakkeloos doen, maar er over nadenken. Dat was voor mij de belangrijkste conclusie, evenals het besef dat het eigenlijk om cultuur en gedrag gaat, om het nemen van je verantwoordelijkheid. Zie je zelf als een cirkeltje. Je zorgt voor je eigen cirkel, iemand anders zorgt voor diens eigen cirkel en al die cirkels overlappen elkaar." ■



**Kamal Sawlani, ROV manager over de impact van NINA en de integratie ervan in het hele bedrijf:**

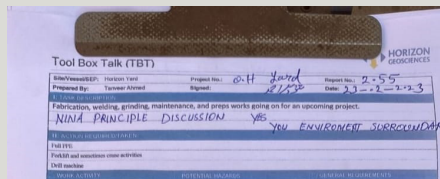
# “IK WIL MENSEN GEPASSIONEERD HOUDEN VOOR NINA.”

Drie woorden komen er bij Kamal Sawlani op als hij erover nadenkt: zorgzaamheid, erbij horen en passie. Passie zie je ook wanneer je via Teams met Kamal in gesprek bent. Hij gebruikt woorden als ‘geweldig’, ‘inspirerend’, ‘empowering’ en ‘betekenisvol’ om de lancering van het NINA programma te omschrijven. NINA heeft hier zeker een snaar geraakt.

## DAGELIJKS LEVEN

“De mensen zijn erg enthousiast over het programma. Tijdens het eerder genoemde rondetafelgesprek kwam iedereen met voorbeelden om het belang van het veiligheidsprogramma te onderstrepen. Ook de dames, die vooral op kantoor werken, zeiden dat NINA niet alleen voor het zware offshore werk is. Ze kunnen en gaan het ook gebruiken in het dagelijks

leven. Het is met veel enthousiasme ontvangen en het wordt nu al toegepast. Tijdens de toolbox bijeenkomsten bijvoorbeeld. Ik heb gezien hoe de manager van de werf met vette blauwe letters NINA DISCUSSION bovenaan de toolbox checklist schreef.”



## HET GEVOEL VAN ERBIJ HOREN

“Ik ben ervan overtuigd dat NINA ons bedrijf veel kan brengen. Door de boeiende introductiebijeenkomst begrijpen we dat NINA over het zorgen voor je eigen veiligheid en die van anderen gaat. Dat besef zorgt voor een gevoel van erbij horen. En van



verantwoordelijkheid. Soms zijn mensen laks, of ze aarzelen om iemand te waarschuwen of durven ergens iets niet van te zeggen. Dat is de afgelopen tijd al verbeterd. We ondernemen allemaal actie als we een potentieel gevaar zien. Wat mijn eigen rol betreft, ik ben ervan overtuigd dat als ik mijn team enthousiast maak voor de NINA Values and Rules, zij dat op hun beurt ook doen bij de mensen met wie zij samenwerken. Zo integreren wij NINA in ons hele bedrijf. Door het goede voorbeeld te geven.” ■

