



AT WORK

SPECIAL

HOMEP 1 / 2017

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК О ПРОГРАММЕ «NINA AT WORK»

АНАЛИЗ 6 ЛЕТ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММЫ NINA: ВРЕМЯ ДЛЯ НОВОГО ИМПУЛЬСА

Как мы видим программу NINA сейчас, через шесть лет после внедрения? В последние шесть месяцев SHEQ (служба качества, безопасности, охраны труда и окружающей среды) назвал проблемы подразделения D&I: Какие впечатления у рабочих? Какова точка зрения руководства? Чему мы хотим уделять больше внимания?

ЭТАП 1: ИНТЕРВЬЮ, ВЗЯТЫЕ ЛЕТОМ 2016 ГОДА

Каково ваше общее мнение о программе NINA? Подает ли ваш руководитель хороший пример? Каково ваше впечатление о балансе между затратами и безопасностью? С помощью этих (и других) вопросов руководители и инженеры SHEQ оценили атмосферу среди более 200 работников подразделения D&I на 40 занятиях на судах, в проектах и в офисах (региональных).

Результат:

1 200 цитат о том, что люди реально чувствуют по отношению к программе NINA.

ЭТО ОПРЕДЕЛЕННО РЕАЛИЗУЕТСЯ ХОРОШО	ВОТ ЭТО ТРЕБУЕТ ВНИМАНИЯ
Программа NINA вызывает положительные чувства	Программа NINA актуальнее на судах и в проектах, чем в офисах
Безопасность как предмет более открыта для обсуждения	Есть большие различия, в зависимости от руководителя



ЭТАП 2: АНАЛИТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ В ОКТЯБРЕ 2016 ГОДА

Интервью в сочетании с визитами руководства и анализом инцидентов составили основу для аналитического занятия, на котором присутствовали 19 членов руководителей старшего звена подразделения D&I. Узнают ли они себя, когда сотрудники делятся своими впечатлениями? Как они видят свою роль в качестве руководителей в отношении программы NINA? По каким вопросам необходимы действия?

Результат:

совместное решение специально работать над руководством в области безопасности.

СОСРЕДОТОЧИТЬСЯ НА ПРОГРАММЕ NINA В ТРЕХЛЕТНЕМ БИЗНЕС-ПЛАНЕ:

Руководство в области безопасности: видимость руководства, работа над открытыми отношениями и диалогом

Совместная ответственность: сотрудничество с клиентами и третьими сторонами

Управление инцидентами: усвоение полученных уроков, обмен знаниями

Связи на уровне руководства: расширение знаний и областей компетентности, меньше работы по оформлению документации

Оценивать, что идет хорошо: оценивать наши достижения в области безопасности

ЭТАП 3: ЗАНЯТИЕ В КАФЕТЕРИИ В ДЕКАБРЕ 2016 ГОДА

В кафетерии головного офиса в Папендрехте приблизительно 100 сотрудникам подразделения D&I были представлены основные результаты. В небольших группах во главе со старшими руководителями говорили о различных темах, которые возникли в интервью и во время аналитических занятий.

Результат:

обмен впечатлениями и идеями, новый импульс для программы NINA.

ПОДСЛУШАНО ВО ВРЕМЯ ЗАНЯТИЯ В КАФЕТЕРИИ...

...ПО ТЕМЕ «ОТКРЫТОСТЬ В ВАШЕЙ КОМАНДЕ»

Анне Ян Фоккема (Anne Jan Fokkema), директор департамента проектных работ по тендерам **«В целом, как я слышу, есть открытость. Но я также слышал, что степень открытости сильно зависит от руководства команды.**

Легко ли обратиться к вашему непосредственному руководителю? Поднимает ли он вопрос безопасности? Начинает ли он говорить о безопасности и есть ли у него контрольный список? Все эти факторы способствуют повышению эффективности диалога. Я вижу, что понимание важности безопасности выше в тех случаях, когда руководитель уделяет ей больше внимания».



...ПО ТЕМЕ «РУКОВОДСТВО В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ»

«Представьте себе, уже в течение первых десяти минут инспекции управления я вижу десять моментов, которые нуждаются в улучшении. Что мне делать?» **Дирк-Ян ван Лейвен (Dirk-Jan van Leeuwen)**, директор по управлению флотом, ставит этот вопрос перед своей аудиторией — десятью коллегами, которые полукругом сидят перед ним. «Не только говорите, что вы видите, но при этом спрашивайте, почему это не в порядке», — советует кто-то. «Поговорим об этом вместе».

Внимание, внимание, внимание! Это один из главных результатов интервью. Цитата: «Мы никогда не видим руководителя проекта, заведующего складом и руководителя SHEQ». Дирк-Ян ван Лейвен серьезно относится к этому вопросу: «Я воспринимаю это не как критику, а как просьбу о помощи. Поэтому я, в свою очередь, спрашиваю: **что я могу делать лучше, чтобы помочь вам?** Один из сотрудников в моей группе сказал сегодня: «Вам не нужна программа, чтобы обсуждать безопасность. Вам просто нужно выделять на это время». Именно это я и собираюсь сделать».

...ПО ТЕМЕ «ЗАТРАТЫ И БЕЗОПАСНОСТЬ»

«Существует ли связь между культурой безопасности и затратами?», — спрашивает **Тео Бартман (Theo Baartman)**, член совета директоров. «Все, кто говорит «да», встаньте слева, а все, кто говорит «нет», встаньте справа, а если вы сомневаетесь, то останьтесь в центре.» Большинство участников выбрали «да» на основании идеи, что «безопасность может или должна стоить денег».

Технический руководитель Йост ван дер Линден (Joost van der Linden) выбрал «нет». «Идея, что безопасность стоит денег, чтобы сохранить предмет обсуждения актуальным, неверна. Если вы реализуете меры безопасности правильно, то предмет обсуждения всегда актуален. Иными словами, руководители не должны создавать барьеры для своих сотрудников, потому что они тоже хотят говорить о безопасности. Единственное, что нужно сделать — это создать атмосферу, в которой это возможно».

Тео Бартманс (Theo Baartmans) реагирует: «Вы являетесь примером молодого поколения, для которого безопасность — это естественная вещь. Приятно это видеть. Ранее сегодня я услышал рассказ о проблеме с трапом, которая не была решена потому, что руководство проекта считало, что для этого нет бюджета. Меня это тревожит, потому что высшее руководство никогда не говорило ничего подобного. Именно с этой культурой мы все должны бороться, например, призывая людей нести ответственность в вашей команде. **Конечно, вы должны быть пунктуальным, когда речь заходит о затратах, но эти вещи не имеют друг с другом ничего общего. В вашем сознании никогда не должно быть какой-либо связи между затратами и безопасностью.**»

...ПО ТЕМЕ «ОБЩЕЕ МНЕНИЕ О ПРОГРАММЕ NINA»

Питер Клип (Peter Klip), руководитель бизнес-подразделения «Западный район»: «Все убеждены в том, что были достигнуты крупные успехи. Однако некоторые люди чувствуют, что внимание сейчас ослабляется, и нужен новый импульс. Часто это связано с личным недавним опытом человека. Вы считаете, что стакан наполовину полон или наполовину пуст? **Люди, в большинстве своем, настроены позитивно, но они также видят, что многое еще предстоит сделать.**»

