



# AT WORK

ВЫБОРКА РАЗЛИЧНЫХ ПРИМЕРОВ ИЗ ПОВСЕДНЕВНОГО ОПЫТА БОСКАЛИС

## ЗАПУСК ПРОГРАММЫ NINA В HORIZON GEOSCIENCES

В начале февраля NINA официально запущена в Horizon в ОАЭ. В ходе двухдневного мероприятия руководство и сотрудники собрались вместе, чтобы поделиться своим видением безопасности и поставить общие цели. Это был следующий шаг в процессе внедрения NINA, который начался с обзора текущей осведомленности в вопросах безопасности в компании Horizon, а затем последовал тренинг Senior Management, основанный на анализе результатов такого обзора. Такой тщательный подход выявил много общего между NINA и ценностями и повседневной практикой Horizon. NINA определенно получила «теплый прием» в компании Horizon.



## «Я ОЧЕНЬ ПОЛОЖИТЕЛЬНО ВОСПРИНИМАЮ NINA, И МНЕ ЛЕГЧЕ ОТ ТОГО, ЧТО ОНА ВНЕДРЕНА».

Brian Boyle, Chief Operating Officer, делится своим взглядом на важность безопасности и объясняет происхождение своего чувства ответственности.



Брайан Бойл, основатель геотехнического подразделения компании Horizon и бурильщик в третьем поколении, говорит, что работа занимает все его сердце. «Начинал я в 1983 году помощником бурильщика, чернорабочим. Я прошел весь путь с самого низа, поэтому мне очень хорошо знакома практическая сторона дела». Именно этим опытом он поделился на мероприятии, посвященном началу запуска NINA: «Я был свидетелем несчастных случаев. Мы теряли людей в буровой отрасли, когда я был молодым

парнем. Теперь мне совершенно ясно, что это можно было предотвратить. Если бы на то время была внедрена NINA или любая другая программа обучения, такого бы не случилось».

### ЧЕСТНАЯ ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Как и все компании в Эмиратах, Horizon имеет мультикультурный коллектив. Недавно на работу было принято много новых, молодых людей. «Я беспокоился об этих молодых коллегах из-за их культурных различий. Большинство из них очень скромные. Они делают то, что им говорят, в то время как мы ожидаем, что они будут самостоятельно думать, озвучивать свое мнение и даже останавливать работу при необходимости. Попытаться привить им подобное мышление очень сложно. Мы ввели систему «напарников»: с ними всегда кто-то рядом и выполняет роль практического инструктора. И все же самое сложное — это заставить людей дать вам честную обратную связь. Я не сомневаюсь, что NINA поможет в этом отношении».

### ЧУВСТВО ОТВЕТСТВЕННОСТИ

«Во время запуска программы мне стало ясно, что многие полагаются на то, что компания обеспечит их безопасность. На своей должности я должен быть уверен, что мы действительно это делаем, но я также должен убедиться, что и работники осознают реальные условия работы, свою собственную безопасность и ведут себя соответствующим образом. Я очень положительно воспринимаю NINA, и мне легче от того, что она внедрена. Лично я испытываю огромное чувство ответственности за всех наших людей. Мне бы хотелось контролировать все, что происходит, но это невозможно. Я могу только обучать людей, обеспечивать им безопасные условия труда, но неизбежно что-то случается и я потом ночами не сплю из-за этого. Все же я очень надеюсь, что сотрудники смогут распознать возникшую опасность. Теперь благодаря NINA, которая проста и удобна для восприятия, у нас есть постоянно действующая программа, которая упрощает наше общение и делает его более комфортным». ■

Preshal Saldana, SHE-Q Management System Controller, принимала участие в прошлогодних обзорных онлайн-семинарах. Это заставило ее сильно задуматься о культуре безопасности в компании:

## «Я ГОРЖУСЬ ТЕМ, ЧТО РУКОВОДСТВО ПОДДЕРЖИВАЕТ МЕНЯ И ОРИЕНТИРОВАНО НА СЕМЬЮ».

Чтобы получить необходимое представление о культуре безопасности в Horizon перед внедрением NINA, всех сотрудников компании попросили поделиться своими размышлениями в ходе обзорных семинаров. По словам Прешал Салдана, она с радостью приняла в них участие. Такие вопросы, как «Что вызывает в вас гордость в организации?», дали ей возможность отойти от повседневной суеты и со стороны взглянуть на культуру безопасности компании.



никого задевать своими странными комментариями»

### ЕДИНАЯ КОМАНДА

Кажется, такое отношение и NINA прекрасно сочетаются. «Тем не менее, я думаю и надеюсь, что NINA принесет большие перемены. Вместо того чтобы просто следовать процедурам, потому что им так сказали, люди теперь понимают, почему это действительно важно. NINA затрагивает абсолютно всех, и в результате все вовлечены в процесс. Не только отдел SHE-Q, но и каждое подразделение, каждый сотрудник. Теперь мы — единая команда, сообща работающая над повышением уровня безопасности, проявляя заботу друг о друге. Это очень удобно. Я сделаю все, чтобы NINA продолжала работать, потому что я не хочу, чтобы это чувство комфорта исчезло. ■

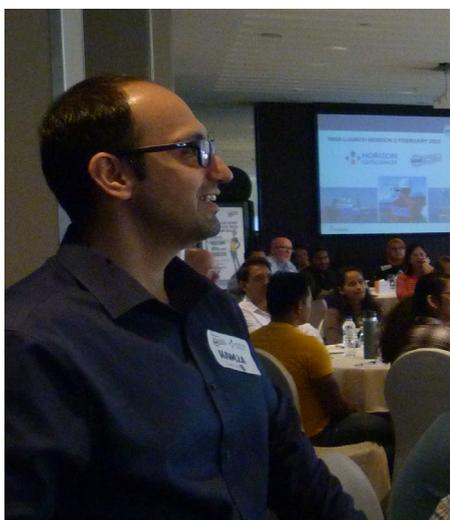
### ЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ В БЕЗОПАСНОСТИ

Работая в SHE-Q, Прешал знакома со всеми процедурами и документацией. Однако для нее безопасность прежде всего связана с чувством социальной защищенности. Когда меня спросили, что для меня значит безопасность, я ответила следующее: «Я чувствую себя в безопасности, находясь со своей семьей и друзьями». Именно эта отправная

точка доминировала в ее ответах на вопросы анкеты. Я горжусь нашей культурой безопасности и тем, что руководство поддерживает меня и ориентировано на семью. Когда что-то случается, они говорят: «Работа подождет, сначала проведай родных». По ее словам, такое отношение отражается в культуре поведения: «Главное — уважать культуру друг друга. Мы не должны

## «МЫ ВСЕ СОГЛАСНЫ С ВАЖНОСТЬЮ ВОПРОСА».

Hamza Yousaf, HR Manager, принял участие в тренинге Senior Management, который предшествовал мероприятию NINA Launch. По результатам обзорных семинаров были определены наиболее важные задачи и цели в области безопасности.



До начала мероприятия по запуску проекта Хамза Юсаф не совсем понимал, чего ожидать от NINA. Быть может, толстого свода правил и положений? Однако, к его удивлению, речь шла не о бумажной работе и процедурах. Вместо этого был открытый диалог, размышления и обмен опытом. По словам Хамзы, такой подход вскоре показал, что в компании Horizon имеется единство мнения, когда речь идет о безопасности: «Когда я модерировал диалог за круглым столом во время этого мероприятия, меня поразил тот факт, что участники озвучивали те же

задачи, цели и рекомендации, которые руководство определило ранее. Это облегчает достижение поставленных целей, поскольку мы все согласны с важностью тех или иных моментов».

### ОБРАЗ МЫШЛЕНИЯ

Как HR Manager Хамза служит источником информации для сотрудников всей компании. По его словам, отныне NINA включена в этот пакет. Именно так он видит свою роль, когда речь заходит о его личной ответственности. «Я работаю здесь уже 14 лет, поэтому знаю каждого человека. Даже на мероприятиях для

сотрудников я рассказываю о NINA, потому что хочу убедиться, что все действительно понимают ее значимость. Я говорю им, что это просто: подумайте о том, что для вас значит безопасность, что вы делаете, чтобы обезопасить себя и свою семью. То же самое вы должны делать, чтобы обезопасить своих коллег. Все дело в вашем собственном поведении, и вы должны быть открыты, чтобы это понять и принять. Такой образ мышления начинается с новых сотрудников. Мы, HR-отдел, тесно сотрудничаем с отделом SHE-Q, чтобы донести это послание и до действующих сотрудников, чтобы убедиться, что каждый человек это понял». ■



На заседании Senior Management были определены три цели по улучшению культуры безопасности: приверженность, прозрачность и расширение возможностей (обучение). Председателем по каждой теме является член команды. Matthew Suchley, General Manager Survey, отвечает за прозрачность.

## «МЫ БУДЕМ БОЛЕЕ ОТКРЫТО ПРОВОДИТЬ ОБСУЖДЕНИЯ С НАШЕЙ КОМАНДОЙ, СТАРАТЬСЯ ВОВЛЕКАТЬ ЛЮДЕЙ И СТИМУЛИРОВАТЬ ИХ К ТОМУ, ЧТОБЫ ОНИ ВЫСКАЗЫВАЛИ СВОИ ОПАСЕНИЯ И МНЕНИЯ».



**мое обязательство: «Все зависит от нас самих. Притворяться здесь не получится. Мы должны делать то, что провозглашаем!»**

Мэтью сообщил, что он и его коллеги уже подготовили свой первый информационный бюллетень, чтобы

держат людей в курсе проектов и вопросов безопасности. «Мы даже учредили награду за сознательность в сфере безопасности». Необходимость прозрачности определяет и его собственную приверженность NINA: «Все зависит от нас самих. Притворяться здесь не получится. Мы должны делать то, что провозглашаем!»

### ЖИЗНИ ПОД УГРОЗОЙ

Мэтью осознал важность безопасности в один из первых годов своей трудовой деятельности. «Мне было 25 лет, я работал в море на огромном проекте. Однажды ночью была смена экипажа — команда переходила с одного судна на другое. Один из работников упал между двумя судами и погиб, утонул. Для меня это был момент осознания реальности, который на всю жизнь остался в моем разуме». Кто-то может думать, что безопасность — это набор процедур, но на самом деле речь идет о людях и жизнях, подверженных риску. Это реальность, а не вымысел. Я видел, как

все произошло, видел последствия, и это изменило меня. С тех пор я сбавил темп и не выбираю кратчайшие пути, потому что тогда я думал: «Это было именно то, что они сделали. Им следовало остановить операцию, но они этого не сделали. К сожалению, мы учимся на собственном горьком опыте».

### КРУГ ЛЮДЕЙ

Столкнувшись с программой, Мэтью первым делом подумал: «Чему эта программа может научить меня, чего я еще не знаю?» Вскоре он узнал, что NINA — это не поучительный документ. «Это гораздо более фундаментальная вещь, которая заключается в том, чтобы побуждать думать. Не просто делать, а думать об этом». Это было самым важным для меня, наряду с осознанием того, что на самом деле речь идет о культуре и поведении, о принятии ответственности. Вы как небольшой круг — вы заботитесь о своем круге, следующий человек заботится о своем, и все эти круги будут пересекаться». ■

Kamal Sawlani, ROV Manager, о влиянии NINA и внедрении программы в компании:

## «Я ХОЧУ, ЧТОБЫ ЛЮДИ С ЭНТУЗИАЗМОМ ВОСПРИНИМАЛИ NINA»

Размышляя об этом, Камалю Савлани приходят на ум три слова: забота, принадлежность и энтузиазм. Энтузиазм — это то, что вы видите, когда общаетесь с Камалем на совещаниях Teams. Для описания запуска и самой программы он использует такие слова, как «удивительный», «увлекательный», «расширяющий возможности» и «впечатляющий». NINA определенно затронула нужные струны.

### ПОВСЕДНЕВНАЯ ЖИЗНЬ

Люди с большим энтузиазмом относятся к программе. За круглым столом, который я модерировал во время презентации, все приводили примеры, чтобы подчеркнуть важность программы безопасности. Женщины,

которые в основном работают в офисе, тоже: они все говорили, что NINA касается не только для тяжелой работы в море, но ее можно и нужно использовать в повседневной жизни. Такая мысль была воспринята очень положительно, и сегодня это действительно работает». Например, на toolbox-совещаниях. Я видел, как сам начальник верфи написал NINA DISCUSSION жирными синими буквами вверху контрольного списка toolbox».

### ЧУВСТВО ПРИНАДЛЕЖНОСТИ

Я считаю, что NINA может многое дать нашей компании. Благодаря увлекательному вводному семинару мы поняли, что NINA — это забота о собственной безопасности и безопасности других. Осознание этого



дает чувство причастности тому, чем ты занят. И ответственности. Люди могут быть пассивными, не решаться предупредить кого-то или стесняться высказаться. В последнее время ситуация определенно улучшилась. Теперь мы все принимаем меры, заметив потенциальную опасность. Что касается моей собственной роли, я считаю, что если я буду поддерживать в своих сотрудниках приверженность NINA Values and Rules, они будут делать то же самое с теми, с кем работают. Именно так мы и будем внедрять NINA по всей компании. Подавая пример».

