



AT WORK

ESIMERKKEJÄ BOSKALIKSEN PÄIVITTÄISISTÄ KOKEMUKSISTA

NINA KÄYNNISTYI HORIZON GEOSCIENCES

NINA käynnistyi helmikuun alussa virallisesti Horizonilla Arabiemiirikunnissa. Kaksipäiväisessä tapahtumassa johto ja työntekijät kokoontuivat jakamaan näkemyksiään turvallisuudesta ja asettamaan yhteiset tavoitteet. Näin jatkettiin NINA-ohjelman toteutusprosessia, joka käynnistyi Horizonin nykyisen turvallisuustietoisuuden arvioinnilla ja jatkui Senior Management -tasoisella koulutuksella arvioinnin tulosten pohjalta. Huolellinen lähestymistapa paljasti paljon yhtäläisyyksiä NINA-ohjelman ja Horizonin omien arvojen ja päivittäisten käytäntöjen välillä. NINA on todellakin juurtunut nopeasti Horizonille.



“OLEN AIDOSTI OMAKSUNUT NINA-OHJELMAN, SILLÄ OLEN HELPOTTUNUT SEN OLEMASSAOLOSTA.”

Chief Operating Officer Brian Boyle kertoo näkemyksensä turvallisuuden merkityksestä ja selittää, mistä hän tuntee oman vastuullisuutensa kumpuavan.



Horizonin geoteknisen divisioonan perustaja ja poraaja kolmannessa polvessa Brian Boyle tuntee hankkeen olevan lähellä sydäntään. “Aloitin apuporaajana öljynporauslautalla 1983. Nousin pohjalta koko kierron läpi, joten tunnen erittäin hyvin asioiden käytännön puolet.” Tämän kokemuksensa hän luovutti muille NINA-käynnistystapahtumassa: “Olen nähnyt ihmisten joutuvan tapaturmiin. Menetimme porausalalla miehiä, kun

olin nuori jätkä. Nyt minulle on täysin selvää, että se olisi voitu estää. Niin ei olisi käynyt, jos NINA tai muu koulutus olisi ollut käytössä.”

VILPITÖNTÄ PALAUTETTA

Kaikkien Emiraaeteissa toimivien yhtiöiden tavoin Horizonin väki on monikulttuurista. Jokin aika sitten palkattiin runsaasti uusia, nuoria tekijöitä. “Huolestuin nuorista kollegoista kulttuurierojen takia. Useimmat heistä ovat hyvin nöyriä. He tekevät, mitä käsketään, mutta me odotamme heidän ajattelevan omaa etuaan, ottavan asioita esille ja jopa keskeyttävän työn, jos se on tarpeen. Tämän ajattelumallin istuttaminen on hankalaa. Otimmekin käyttöön kaverijärjestelyn: heidän mukanaan on aina joku muu, eräänlainen käytännön valmentaja. Silti hankalinta on saada heiltä vilpítőntä palautetta. Epäilemättä NINA auttaa myös siinä.”

VASTUUN TUNNE

“Opin käynnistysvaiheessa sen, että monet luottavat yhtiön pitävän heidät turvassa. Katson, että meidän on varmasti tehtävä niin, mutta meidän on samalla varmistettava, että ihmiset ovat perillä omista olosuhteistaan, omasta turvallisuudestaan, omasta käyttäytymisestään. Olen aidosti omaksunut NINA-ohjelman, sillä olen helpottunut sen olemassaolosta. Minulla on voimakas vastuun tunne kaikista työntekijöistämme. Toivon, että voisin kontrolloida kaikkea, mitä tapahtuu, mutta se on mahdotonta. Voin vain kouluttaa väkeämme, järjestää sille turvallisen työympäristön, mutta asioita tapahtuu väistämättä – saatan valvoa öisin tämän vuoksi – mutta toivon todella, että ihmiset tunnistavat vaaran, kun se on heidän edessään. Nyt, yksinkertainen ja helposti selitettävä NINA-ohjelma on käynnissä ja auttaa meitä varmistamaan, että työntekijöiden on helppo viestiä kanssamme.” ■

SHE-Q Management System Controller Preshal Saldana osallistui verkossa järjestettyihin arvioinnin pohdiskelutuntopoihin viime vuonna. Siinä yhteydessä hän tuli pohtineeksi yrityksen turvallisuuskulttuuria paljon:

”OLEN YLPEÄ SIITÄ, MITEN JOHTO TUKEE MEITÄ JA TOIMII PERHEPAINOTTEISESTI.”

Jotta saatiin hyvä yleiskuva Horizonin turvallisuuskulttuurista ennen NINA-ohjelman esittelyä, työntekijöitä yrityksen eri tahoilta pyydettiin kertomaan ajatuksiaan arviointistunnoissa. Preshal Saldana osallistui omien sanojensa mukaan niin oikein mielellään. Kysymykset, kuten ”Mistä olet organisaatiossasi ylpeä?”, antoivat hänelle tilaisuuden astua syrjään arjen kiireestä ja tarkastella yrityksen turvallisuuskulttuuria matkan päästä.

TURVALLISUUDEN TUNNE

SHE-Q:ssa työskentelevä Preshal tuntee kaikki menettelyt ja asiakirjat. Hänelle turvallisuuden asettaminen etusijalle liittyy tunteeseen sosiaalisesta turvallisuudesta. ”Kun minulta kysyttiin,



mitä turvallisuus merkitsee minulle, vastasin: ’Tunnen oloni turvalliseksi perheeni ja ystäväni seurassa.’ Tämä lähtökohta väritti hänen vastauksiaan arviointilomakkeeseen. ”Olen ylpeä turvallisuuskulttuuristamme ja siitä, miten johto tukee meitä ja toimii perhepainotteisesti. Kun jotain tapahtuu, meille sanotaan: ’Työ voi odottaa, menkää ensin katsomaan, miten

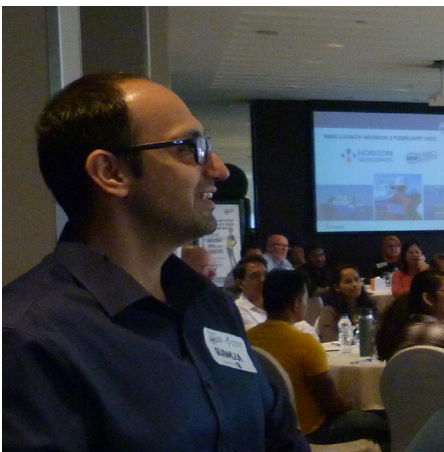
perheenne voi.’” Tämä asenne näkyy käyttäytymiskulttuurissakin: ”Tärkeintä on kunnioittaa toisen kulttuuria. Emme saa loukata ketään sopimattomilla kommentteilla.”

YHTENÄ TIIMINÄ

Tämä asenne ja NINA näyttävät limittyvän saumattomasti. ”Uskon ja toivon, että NINA merkitsee suurta muutosta. Ihmiset eivät enää vain noudata ohjeita siksi, että heitä on käsketty toimimaan niin, vaan nyt he ymmärtävät, miksi se on tärkeää. NINA kattaa jokaisen, ja sen tuloksena jokainen on osallisena. Ei pelkästään SHE-Q-osasto vaan jokainen osasto, jokainen yksilö. Olemme nyt yksi tiimi, joka toimii yhdessä turvallisuusasioissa ja huolehtii jäsenistään. Se tuntuu turvalliselta. Teen kaikkeni, jotta NINA jatkuu, en halua tämän tunteen haihtuvan.” ■

”OLEMME KAIKKI SAMAA MIELTÄ ASIOIDEN TÄRKEYDESTÄ.”

HR Manager Hamza Yousaf osallistui Senior Management -koulutukseen ennen NINA-käynnistystapahtumaa. Arvioinnin lopputulosten pohjalta tunnistettiin tärkeimmät turvallisuushaasteet ja -päämäärät.



Ennen käynnistystapahtumaa Hamza Yousaf ei oikein tiennyt, mitä NINA-ohjelmasta tulisi. Ehkä paksu kirja, paljon sääntöjä ja määräyksiä? Yllätyksekseen hän huomasi, ettei nyt tullut paperinpyöritystä ja menettelysääntöjä. Tuli paljon avointa vuoropuhelua, pohdintaa ja kokemusten jakoa. Tämä lähestymistapa osoittikin pian, että Horizonissa vallitsee yhteinen tunne turvallisuudesta, Hamza toteaa: ”Kun vedin pyöreän pöydän keskustelua tapahtuman aikana, minuun teki

vaikutuksen se, että osallistujat toivat esiin samat tavoitteet, päämäärät ja suositukset, jotka johto oli tunnistanut jo aiemmin. Siksi päämäärien saavuttaminen käy helposti, sillä me olemme kaikki samaa mieltä asioiden tärkeydestä.”

AJATTELUMALLI

HR Managerina Hamza toimii tiedon lähteenä ihmisille kaikkialla yrityksessä. Nyt NINA on osa tätä pakettia, hän vahvistaa. Hän kiteyttää roolinsa

henkilökohtaisen sitoutumisensa pohjalta. "Olen työskennellyt täällä 14 vuotta, joten tunnen joka ikisen. Työntekijätapahtumissakin puhun NINA-ohjelmasta, sillä haluan varmistaa, että kaikki ymmärtävät sen oikein. Kerron heille helppoudesta: mieti, mitä turvallisuus sinulle tarkoittaa, miten pidät itsesi ja perheesi turvassa. Samalla tavoin pidät myös kollegasi turvassa. Kaikki riippuu omasta käyttäytymisestäsi, mutta sinun on oltava avoin ja otettava se vastaan. Ajattelumalli juurrutetaan ensin vastatulleisiin työntekijöihin. Teemme

HR-osastolla tiivistä yhteistyötä SHE-Q-osaston kanssa, jotta saamme viestin

läpi myös vanhoille työntekijöille, jotta varmasti jokainen on siitä tietoinen." ■



Senior Management -istunnossa tunnistettiin kolme päämäärää, joilla parannetaan turvallisuuskulttuuria: sitoutuminen, läpinäkyvyys ja voimaannuttaminen (koulutus). Jokaisella aihealueella on siitä vastaava tiimin jäsen puheenjohtajanaan. General Manager Survey Matthew Suchley vastaa läpinäkyvyydestä.

"TIIMIN KANSSA JÄRJESTETÄÄN LISÄÄ AVOIMIA KESKUSTELUJA, YRITETÄÄN SITOUTTAA IHMISET JA INNOSTAA HEITÄ ASTUMAAN ESIIN."



*Sitoutumiseni NINAlle:
"Kaikki on meistä kiinni.
Tätä ei voi näytellä.
Meidän on tehtävä, mitä
me lupaamme!"*

Matthew ja hänen kollegansa ovat jo laatineet ensimmäisen uutiskirjeensä, jolla tiedotetaan henkilöstölle

projekteista ja turvallisuusongelmista. "Olemme ottaneet käyttöön turvallisuutta koskevan tunnustuspalkinnon." Läpinäkyvyyden tarve ohjaa myös hänen omaa sitoutumistaan NINA-ohjelmaan: "Kaikki on meistä kiinni. Tätä ei voi näytellä. Meidän on tehtävä, mitä me lupaamme!"

HENGENVAARASSA

Matthew oppi turvallisuuden tärkeyden työuransa ensimmäisinä vuosina. "Olin 25-vuotias ja töissä valtavassa projektissa valtamerellä. Yhtenä iltana oli meneillään miehistönvaihdos aluksesta toiseen. Yksi työntekijöistä putosi alusten väliin ja hukkui. Siinä hetkessä asia kiteytyi minulle, enkä unohda sitä koskaan. Turvallisuutta voidaan ajatella menettelysääntöinä, mutta oikeasti kyse on ihmisistä hengenvaarassa. Todellisuudesta eikä kuvitelluista tilanteista. Olen nähnyt, miten sinä käy, miten se vaikuttaa, ja se

muutti minua. Hidastin tahtia, lopetin oikaisemisen, sillä tajusin sen silloin: "Juuri niin hekin tekivät. Heidän olisi pitänyt keskeyttää operatiota, mutta he eivät keskeyttäneet. Valitettavasti oppi oli saatava kantapäähän kautta."

YMPYRÖITÄ

Ohjelmaan tutustuttaessa Matthew mietti aluksi: "Mitä sellaista oppia minä ohjelmasta saan, joka ei ole jo tiedossani?" Hän sai pian tietää, että NINA ei ole opettava asiakirja. "Se on paljon perustavampaa laatua, sillä se kehottaa ajattelemaan. Älä pelkästään tee vaan mieti, mitä teet. Se jäi minulle tärkeimpänä mieleen, sekä se, että siinä käsitellään oikeasti kulttuuria ja käyttäytymistä, vastuun kantamista. Olet kuin pieni ympyrä. Huolehdi omasta ympyrästäsi. Seuraava henkilö huolehtii omastaan. Näin kaikkien ympyrät leikkaavat toisiaan." ■

ROV Manager Kamal Sawlani kertoo NINA-ohjelman vaikutuksesta ja ohjelman omaksumisesta koko yrityksessä:

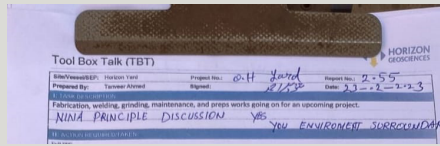
“HALUAN, ETTÄ IHMISET OVAT LIEKEISSÄ NINA-OHJELMASTA.”

Kamal Sawlanin mieleen tulee kolme sanaa asiaa miettiessään: välittäminen, kuuluminen ja palo. Palo näkyy myös keskusteltaessa Kamalin kanssa Teams-kokouksissa. Hän kuvaa ohjelmaa ja sen käynnistymistä esimerkiksi sanoilla ‘uskomaton’, ‘sitouttava’, ‘voimaannuttava’ ja ‘vaikuttava’. NINA on todellakin jättänyt jälkensä häneen.

PÄIVITTÄISESSÄ ELÄMÄSSÄ

“Ihmiset suhtautuvat innostuneesti ohjelmaan. Käynnistymisen yhteydessä juontamissani pyöreän pöydän keskusteluissa kaikki kertoivat esimerkkejä, jotka korostivat turvallisuusohjelman tärkeyttä. Myös pääasiassa toimistossa työskentelevät naiset: heidän mukaan NINA ei koske pelkästään rankkaa työtä valtamerellä, se soveltuu käyttöön myös

päivittäisessä elämässä. Siihen suhtauduttiin erittäin innostuneesti, ja nyt se on jo käytössä. Esimerkiksi toolbox-kokouksissa. Olen nähnyt telakan johtajan kirjoittavan NINA DISCUSSION -tekstin paksuin sinisein kirjaimin toolbox-tarkastusluettelon yläreunaan.”



KUULUMISEN TUNNE

“Uskon, että NINA tuo yrityksemme paljon. Sitouttavan esittelyistunnon ansiosta ymmärrämme, että NINA tarkoittaa omasta turvallisuudesta ja muiden turvallisuudesta välittämistä. Sen tajuaminen antaa kuulumisen tunteen. Ja vastuunkannon tunteen.



Ihmiset voivat olla saamattomia, epäroidä varoittaa toisia tai ottaa asioita avoimesti esille. Niissä on selvästi parannuttu ajan mittaan. Me kaikki ryhdymme toimeen, kun näemme mahdollisesti uhkaavan vaaran. Oman roolini suhteen uskon, että jos pystyn pitämään alaiseni innostuneina NINA-ohjelman arvoista (Values) ja säännöistä (Rules), he tekevät samoin omien kollegojensa keskuudessa. Näin me omaksumme NINA-ohjelman koko yritykseen. Näyttämällä esihenkilöinä esimerkkiä.” ■



|Ylimmän johdon istunto 1.2.2023



|Lounas NINAssa 2. helmikuuta 2023