



AT WORK

ALGUNS EXEMPLOS DA PRÁTICA COTIDIANA DA BOSKALIS

LANÇAMENTO DO NINA NA HORIZON GEOSCIENCES

No início de fevereiro, o NINA foi formalmente lançado na Horizon, nos Emirados Árabes Unidos. Durante um evento de dois dias, a direção e os trabalhadores reuniram-se para partilhar as suas opiniões sobre segurança e definir metas comuns. Foi o próximo passo no processo de implementação do NINA, que começou com um inventário sobre a consciencialização atual sobre segurança dentro da Horizon seguindo-se uma formação da Senior Management com base na análise do inventário. Esta abordagem cuidadosa revelou muitas semelhanças entre o NINA e os próprios valores e práticas diárias da Horizon. O NINA conseguiu definitivamente uma boa aceitação na Horizon.



“DOU VERDADEIRAMENTE AS BOAS VINDAS AO NINA, PORQUE ME SINTO ALIVIADO POR ELE EXISTIR”.

Brian Boyle, Chief Operating Officer, partilha a sua opinião sobre a importância da segurança e explica de onde vem o seu sentido de responsabilidade.



Sendo um operador de perfuração de terceira geração, a operação está no seu coração, afirma Brian Boyle, fundador da divisão geotécnica da Horizon. “Comecei como assistente de perfuração, em 1983. Percorri todo o caminho desde baixo até aqui, por isso, estou muito familiarizado com o lado prático das coisas”. Foi esta experiência que ele partilhou no primeiro evento do NINA: “Vi pessoas envolvidas em acidentes. Perdemos homens na indústria de perfuração quando eu era um jovem. Agora está bastante claro para mim que isto podia ter sido evitado. Se o NINA ou qualquer outra

formação existisse naquela altura isto não teria acontecido”.

FEEDBACK SINCERO

Como todas as empresas nos Emirados, a Horizon tem uma população multicultural. Recentemente, foram contratados muitos jovens. “Preocupei-me com estes jovens colegas devido às diferenças culturais. A maioria deles é muito humilde. Fazem o que lhes dizem, enquanto nós esperamos que pensem por si próprios, que falem e até que parem o trabalho, se for necessário. Tentar instalar esta mentalidade é difícil. O que fizemos foi introduzir um sistema de ‘amigo’: há sempre alguém com eles, como um orientador prático. Ainda assim, o mais difícil é conseguir que as pessoas nos dêem o seu feedback sincero. Não tenho dúvidas de que o NINA irá ajudar nesse sentido”.

SENTIDO DE RESPONSABILIDADE

“O que aprendi desde o início é que muitas pessoas confiam na empresa

para as manter em segurança. No meu cargo, tenho de me certificar de que o fazemos, mas também tenho de me certificar de que estão cientes das suas próprias circunstâncias, da sua própria segurança e do seu próprio comportamento. Dou verdadeiramente as boas vindas ao NINA, porque me sinto aliviado por ele existir. Tenho um enorme sentido de responsabilidade por todo o nosso pessoal. Gostava de poder controlar tudo o que acontece, mas não consigo. Só posso dar formação aos nossos funcionários, proporcionar-lhes um ambiente de trabalho seguro, mas é inevitável que aconteçam coisas - é isto que me consegue tirar o sono - e espero realmente que reconheçam o perigo quando ele existe. Agora, com o NINA, que permite uma comunicação simples e fácil, existe um programa contínuo que nos ajuda a fazer com que as pessoas se sintam confortáveis para comunicar connosco”. ■

Preshal Saldana, SHE-Q Management System Controller, participou nas sessões de reflexão do inventário online no ano passado. Isso fê-la pensar muito sobre a cultura de segurança da empresa:

“ESTOU ORGULHOSA DA FORMA COMO A DIREÇÃO É SOLIDÁRIA E ORIENTADA PARA A FAMÍLIA”.

Para obter uma boa visão da cultura de segurança da Horizon antes da introdução do NINA, foi pedido aos funcionários de toda a empresa que partilhassem as suas reflexões em sessões de inventário. Preshal Saldana afirmou que ficou muito feliz por poder participar. Perguntas como “O que é que a deixa orgulhosa na organização?” deram-lhe a oportunidade de se afastar da azáfama diária e de olhar para a cultura de segurança da empresa com maior distanciamento.

SENTIR-SE SEGURO

Ao trabalhar na SHE-Q, Preshal está familiarizada com todos os procedimentos e documentos. No entanto, para ela, a segurança tem a ver, em primeiro lugar, com sentir-se socialmente segura. “Quando me perguntaram o que significa segurança



para mim, a minha resposta foi: “Sinto-me segura quando estou com a minha família e amigos.” Foi este ponto de partida que dominou as suas respostas ao questionário do inventário. Tenho orgulho na nossa cultura de segurança, na forma como a direção é solidária e orientada para a família. Quando acontece alguma coisa, eles dizem “o trabalho pode esperar, primeiro vai ver o que se passa com a tua família”. Esta atitude reflete-se na cultura

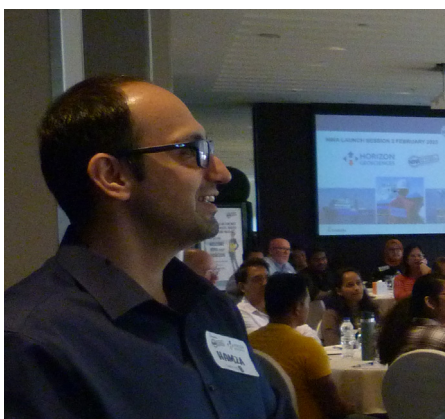
comportamental, e afirma: “O mais importante é respeitar a cultura de cada um. Não devemos magoar ninguém com comentários impróprios”.

UMA EQUIPA

Esta atitude e o NINA parecem ligar-se na perfeição. “Ainda assim, penso e espero que o NINA traga uma grande mudança. Em vez de se limitarem a seguir os procedimentos porque lhes é dito para o fazerem, as pessoas compreendem agora porque é importante fazê-lo. O NINA aproxima-se de todos e, como resultado, todos são envolvidos. Não apenas o departamento de SHE-Q, mas todos os departamentos, todos os indivíduos. Agora somos só uma equipa que trabalha em conjunto no que diz respeito à segurança e a cuidar uns dos outros. Isto faz-me sentir muito bem. Farei tudo para manter o NINA vivo, porque não quero que este sentimento desapareça”. ■

“TODOS CONCORDAMOS COM A IMPORTÂNCIA DAS COISAS”.

Hamza Yousaf, HR Manager participou na formação Senior Management que precedeu o evento de lançamento do NINA Com base nos resultados do inventário, identificaram os desafios e metas de segurança mais importantes.



Antes do evento de lançamento, Hamza Yousaf não sabia muito bem o que esperar do NINA. Será que é um livro grande, cheio de regras e regulamentos? No entanto, para sua surpresa, não se tratava de papelada e procedimentos. Em vez disso, houve muito diálogo aberto, reflexão e partilha de experiências. Esta abordagem mostrou rapidamente que existe um sentimento comum na Horizon no que respeita à segurança,

Hamza afirma: “Quando moderei um diálogo de mesa redonda durante o evento, fiquei impressionado com o facto de os participantes terem apresentado os mesmos objetivos, metas e recomendações que a direção tinha identificado anteriormente. Isto facilita a concretização das nossas metas, uma vez que todos concordamos com a importância das coisas”.

MENTALIDADE

Como HR Manager, Hamza serve como fonte de informação para as pessoas em toda a empresa. De agora em diante, o NINA está incluído neste pacote, afirmou. É assim que ele vê o seu papel no que diz respeito ao seu empenho pessoal. Trabalho aqui há 14 anos, por isso conheço todo o pessoal. Mesmo nas atividades dos funcionários falo sobre o NINA, porque quero ter a certeza de que todos o compreendem realmente. Digo-lhes que é fácil: pensem no que a segurança significa para vocês, no que fazem para se manterem a vocês e à vossa família em segurança. É isso que têm de fazer

para manterem os vossos colegas em segurança. Tudo depende do vosso próprio comportamento, mas precisam de estar recetivos para aceitar isto. Esta mentalidade começa com os novos funcionários. Enquanto departamento

de HR, trabalhamos em estreita colaboração com o departamento de SHE-Q para transmitir esta mensagem, bem como ao pessoal existente, para assegurar que todos a recebem". ■



Na sessão de Senior Management foram identificados três metas para melhorar a cultura de segurança: empenho, transparência e capacitação (formação). Cada tópico tem um membro da equipa como presidente. Matthew Suchley, General Manager Survey, é responsável pela transparência.

“TEREMOS DIÁLOGOS MAIS ABERTOS COM A NOSSA EQUIPA, TENTAMOS ENVOLVER AS PESSOAS E ESTIMULÁ-LAS A APARECER”.



Mi empenho para o NINA: “Depende de nós. Não podem fingir isto. Temos de fazer o que dizemos!”

Matthew e os seus colegas já fizeram o seu primeiro boletim informativo para informar as pessoas sobre projetos e questões de segurança, afirma. “E introduzimos um prémio de

reconhecimento de segurança”. A necessidade de transparência também molda o seu próprio empenho para o NINA: “Depende de nós. Não podem fingir isto. Temos de fazer o que dizemos!”

VIDAS EM RISCO

Matthew aprendeu a importância da segurança durante um dos primeiros anos da sua vida profissional. “Eu tinha 25 anos e trabalhava em alto mar num grande projeto. Uma noite houve uma mudança de tripulação, de navio para navio. Um dos trabalhadores caiu entre as duas embarcações, afogou-se e morreu. Para mim, este foi um momento de despertar para os perigos e que terei sempre presente. As pessoas podem pensar que a segurança tem a ver com procedimentos mas, na verdade, são pessoas e vidas que estão em risco. Isto é real, não é hipotético. Vi isto acontecer, vi o impacto disto, e isto mudou-me. Comecei a abrandar o ritmo,

já não facilitava, porque pensava: “Foi exatamente isso que eles fizeram. Deviam ter parado a operação, mas não o fizeram. Infelizmente, aprendemos da maneira mais difícil”.

CÍRCULOS

Confrontado com o programa, primeiro Matthew pensou: “O que é que este programa me pode ensinar que eu ainda não saiba?” Rapidamente aprendeu que o NINA não é um documento instrutivo. É muito mais importante do que isso, que é: pensar. Não se limitem a fazer, mas pensem sobre o que vão fazer. Essa foi a minha conclusão mais significativa, juntamente com a constatação de que se trata, de facto, de cultura e comportamento, de assumir responsabilidades. Somos como um pequeno círculo, cuidamos do nosso círculo, a pessoa seguinte cuida do dela e todos estes círculos se irão sobrepor”. ■

Kamal Sawlani, ROV Manager sobre o impacto do NINA e a integração do programa em toda a empresa, afirma:

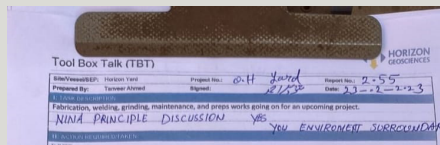
“QUERO MANTER AS PESSOAS APAIXONADAS PELO NINA.”

Refletindo sobre o assunto, três palavras vêm à mente de Kamal Sawlani: cuidar, pertença e paixão. A paixão é também o que se vê quando se fala com Kamal numa reunião de Teams. Ele usa palavras como ‘incrível’, ‘envolvente’, ‘fortalecedor’ e ‘impactante’ no seu vocabulário para descrever o lançamento e o próprio programa. O NINA impressionou e foi definitivamente aceite.

VIDA DIÁRIA

“As pessoas estão muito entusiasmadas com o programa. Na mesa redonda que moderei durante o lançamento, todos deram exemplos para destacar a importância do programa de segurança. As mulheres, que trabalham principalmente no escritório, também todas elas afirmaram que: o NINA não é apenas para o trabalho duro em alto

mar, mas é algo que podem e vão utilizar na sua vida diária. Foi recebido com enorme entusiasmo e hoje já está a ser utilizado. Por exemplo, nas reuniões de toolbox. Vi o próprio diretor do estaleiro escrever “NINA DISCUSSION” em letras azuis e a negrito no topo da lista de verificação da toolbox”.



SENTIMENTO DE PERTENÇA

“Acredito que o NINA pode trazer muito para a nossa empresa. Graças à envolvente sessão de apresentação, compreendemos que o NINA tem a ver com o cuidado com a nossa própria segurança e com a segurança dos outros. Perceber isto dá-nos um



sentimento de pertença. E de responsabilidade. As pessoas podem ser negligentes, hesitar em avisar alguém ou não se sentirem à vontade para falar. Isso já melhorou muito ao longo do tempo. Todos nós tomamos medidas quando vemos um perigo potencial. No que diz respeito ao meu próprio papel, acredito que se eu mantiver o meu pessoal apaixonado pelos NINA Values and Rules (Valores e Regras do NINA), eles farão o mesmo com as pessoas com quem trabalham. É assim que vamos incorporar o NINA em toda a empresa. Dando o exemplo”. ■



[Sessão da Alta Administração 1 de fevereiro de 2023



[Almoço no NINA Launch 2 de fevereiro de 2023