

equinor

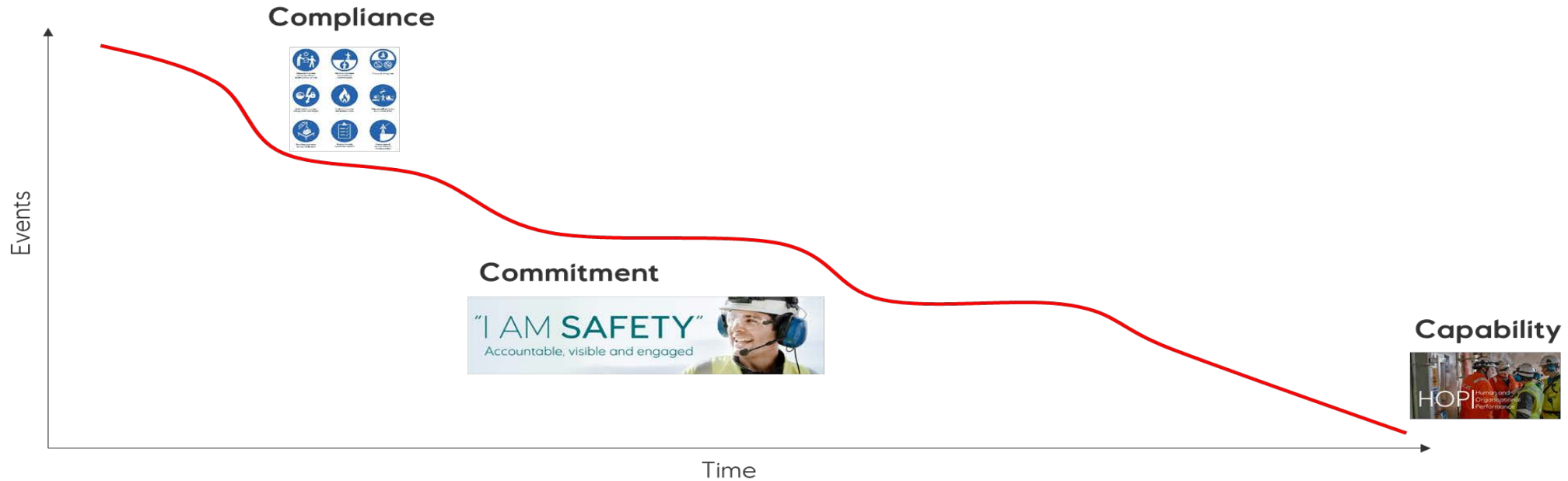
Storulykke og HOP - Human and organisational performance

VP Safety Marit Berling



Menneske-logo i Houston

# We need to build a more proactive safety culture



Why Human and Organisational Performance matters

- Compliance and individual commitment are important, but not sufficient to improve safety further
- We also need to understand the capabilities and conditions that are necessary to enable compliance and individual expectations

## Q2 Læringspakke

Unngå personskader

Klikk for å åpne  
Q2 læringspakken

### Q2 2022 promo – Always Safe



#### Årshjul for sikkerhet



Klikk på temaene i årshjulet for å se tidligere læringspakker

#### Læring fra hendelser



Læring fra Equinor: Sikre løfteoperasjoner

#### Leverandørpakker



Q1 leverandørpakke fra Kværner fra 2020: Hvordan legge tilrette for sikre kranoperasjoner?

## WHAT

«Fixing the work  
not the worker»

«Errortraps»

«Setting people  
up for sukses»

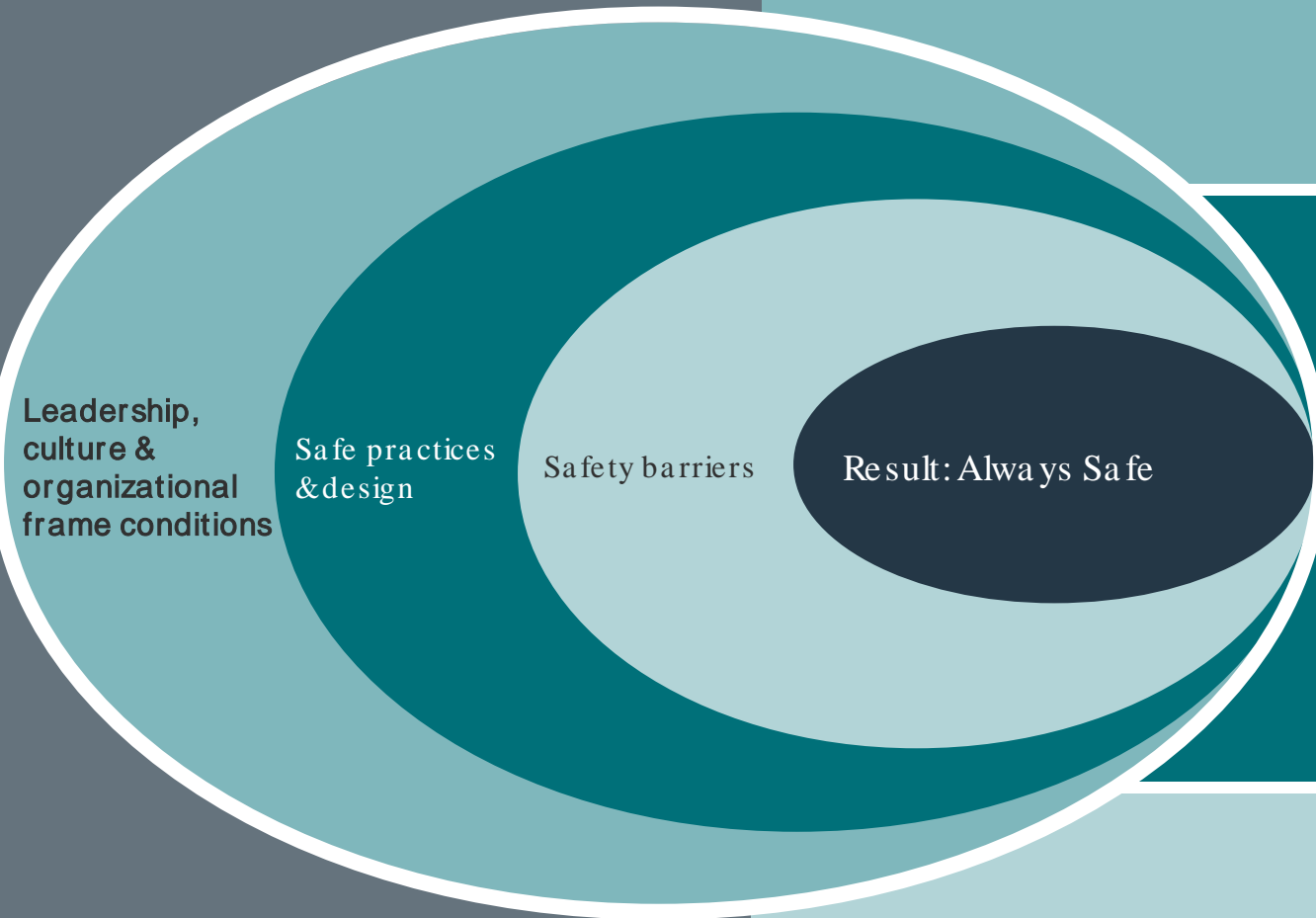
Work as imagined  
and work as done



## A change in mindset, a change in language

FROM	TO
Who is accountable for the incident?	What were the factors contributing to the incident?
‘Care’ means getting the workforce to try harder	‘Care’ means that leaders understand what is getting in the way of safety
Follow the rules or you’ll be punished	Follow the rules and if you cant, speak up
What are the risks?	What are the risks, but also - What makes the work difficult?

# Framework for major accident prevention



## Leadership, culture & organizational frame conditions

- Safety leadership and culture.
- Organizational capacity and competence
- Management system
- Learning from incidents
- Assurance, indicators and improvement

## Safe practices & design

- Manage risk
- Recognize and manage change (MoC)
- Apply procedures, respect operating limits and use stop-work authority
- Demonstrate technical integrity from design to operations
- Maintain the Plant Safety Strategy
- Maintain technical documentation
- Work safely with external organizations
- Prepared for emergency response

## Safety barriers

- Technical and operational barriers
- Management of barriers

# HOP som sikkerhetsforbedring

Hva endres?	Hva endres ikke?
Fokus på læring og forbedring fremfor skyld og disiplinære tiltak.	Alle har et ansvar for sikkerhet, og forventes å etterleve våre selskapskrav.
Styrker rettferdighet og systemtilnærming i oppfølging av hendelser, fremfor isolert fokus på regelbrudd.	At alle kan bli holdt ansvarlige der det er rettferdig. HOP legitimerer ikke uønsket adferd.
Hvordan en ser på feil. Mangelfull etterlevelse og feilhandlinger er ikke årsaker, men symptomer på underliggende problemer.	Fortsette å lære fra godt utførte aktiviteter og uønskede hendelser og dele læring fra disse.
Måten vi responderer på hendelser og feil.	Forventninger til rapporteringer av hendelser.
Ansvar for læring og forbedringer av våre systemer og arbeidsprosesser ved å stille spørsmål som «hva bidro til hendelsen» i stedet for «hvem er ansvarlig».	Eksisterende prosesser for granskning og hendelsesoppfølging opprettholdes.
Søke forståelse av jobbutførelsen under omstendighetene den utføres i. Dette gir grunnlag for læring og forbedringer.	Behovet for å lære fra alle tilstander, tilløp og skader samt andre gode erfaringer.

# Human and Organisational Performance – A proactive approach to strengthening safety

## HOP:

The way people, technology, work processes and organizations interact as a system

“Fixing the work, not the worker”



## Key elements

### Main drivers



- Plateau in safety performance
- Understanding that compliance and individual commitment alone are not enough to improve
- Major industry trend

### HOP principles



- Error is normal
- Blame fixes nothing
- Learning is essential for improvement
- Context drives behavior
- Responses matter

### Implementation philosophy



- Use what we already have as a basis for improvement
- Local adoption in different parts of the business, based on core principles

## Ongoing implementation activities

