

STOP & COACH PROGRAM 2.0

PREMIO UNINDUSTRIA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2023

STOP & COACH PROGRAM 2.0 - VISION

La sfida del nostro cammino e' “umanizzare” l’HSE

Il nostro obiettivo e' andare oltre uno standard di mera compliance e agire su livelli piu' profondi; non solo quindi su quello della tecnica e conoscenza ma su **sistemi di tipo culturale-valoriale**. Dunque “umanizzare” per arrivare nel profondo delle persone attraverso iniziative di awareness, ma non solo.

Per noi umanizzare significa inoltre non rivolgerci ai soli tecnici ma anche al personale di qualsiasi area disciplinare e grado gerarchico: **per il Gruppo Maire l’HSE e' di tutti**. Abbiamo pertanto implementato nuove iniziative che puntassero fortememente sull’engagement e awareness attraverso un ruolo attivo, in primis sull’innovativo **Stop & Coach Program** che nel 2022-2023 ha trovato la sua piena applicazione nella versione evoluta e completa, 2.0.

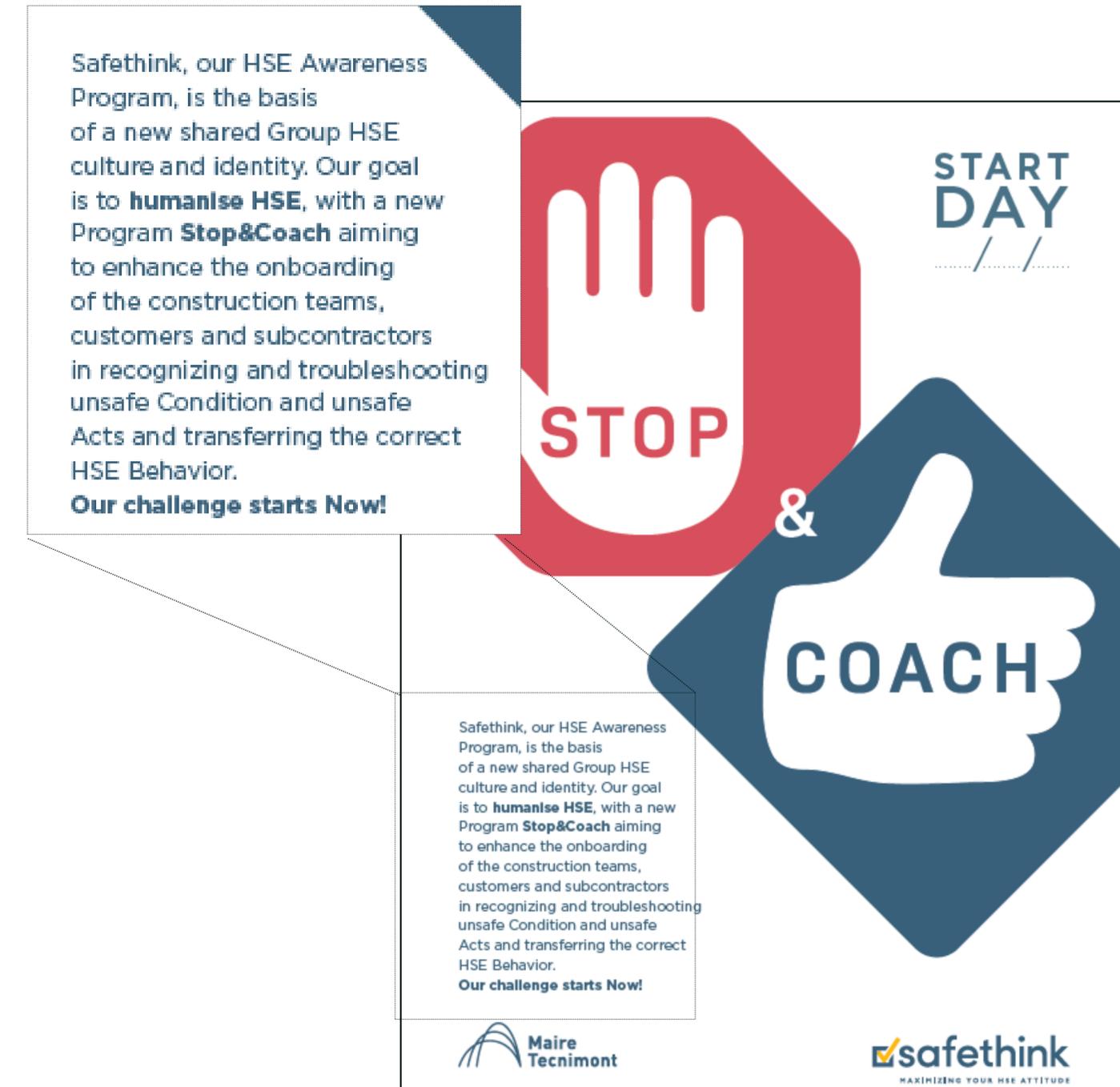


[Stop&Coach Program](#)

STOP & COACH PROGRAM 2.0 - MISSION

Lo “Stop & Coach Program” si colloca quindi all’interno del nostro macro-obiettivo di **diffusione della consapevolezza e cultura HSE** ed e’ finalizzato alla **prevenzione degli incidenti**. Obiettivo ultimo del programma e’ quello di incrementare l’engagement e l’onboarding dei nostri colleghi, clienti and subcontractors investendo nella **prevenzione e nella diffusione di comportamenti sicuri e responsabili**. Nel dettaglio, mira ad incrementare la safety awareness del nostro Construction Team promuovendo un **approccio partecipativo** nella gestione degli interventi svolti su attività non in compliance con le nostre *Safethink Rules for Life*.

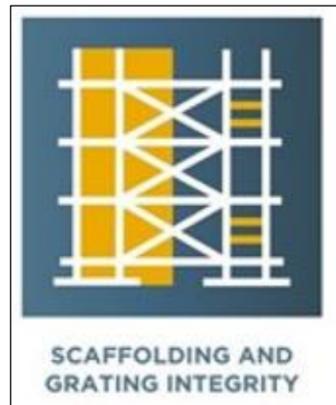
Il Programma va dunque oltre il mero concetto dello ‘**STOP**’, mirando piuttosto a combinare l'interruzione di un comportamento non sicuro con un processo di formazione e mentoring, assicurando che l'azione di arresto non venga percepita come puramente disciplinare e/o un atto conflittuale (**COACH**). Dunque, **promuovere i comportamenti sicuri come parte del patrimonio personale di valori del lavoratore e non soltanto come mere istruzioni operative**, con conseguenti molteplici benefici anche per la comunità di appartenenza.



STOP & COACH PROGRAM 2.0 - FORMAZIONE

Parte basilare del **piano formativo** e' certamente la piena conoscenza delle nostre **“Safethink Rules for Life”**, ovvero una selezione di regole di sicurezza fondamentali per la prevenzione degli infortuni. La loro attuazione promuove il nostro obiettivo più importante: proteggere la vita dei lavoratori. La creazione delle rules e' stata affiancata dall'emissione delle **“Safethink Rules For Life Guidelines”**, con lo scopo di fornire le istruzioni e gli strumenti per la loro implementazione in tutte le società del Gruppo.

[Rule#1 video](#)



[Rule#2 video](#)



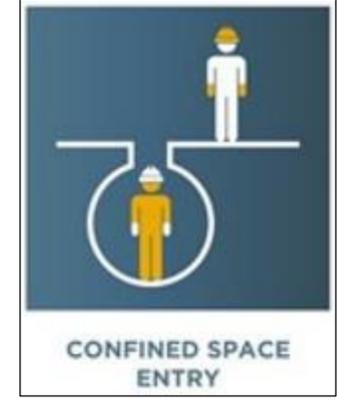
[Rule#3 video](#)



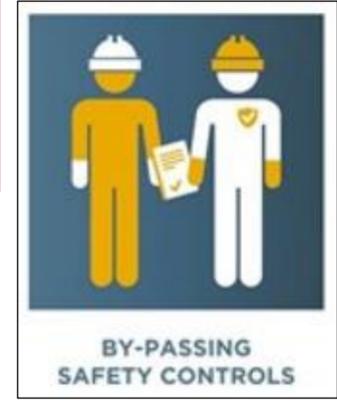
[Rule#4 video](#)



[Rule#5 video](#)



[Rule#6 video](#)



[Rule#7 video](#)



[Rule#8 video](#)



[Rule#9 video](#)



[Rule10# video](#)



SAFETHINK RULES FOR LIFE GUIDELINES



STOP & COACH PROGRAM 2.0 - FORMAZIONE

L'intervento formativo vero e proprio del programma si delinea con una prima fase di **sensibilizzazione generale sugli obiettivi dello Stop & Coach Program** attraverso dei dedicati Kick off Meeting con tutti i Construction Sites del Gruppo Maire coinvolti in tale progetto. Successivamente sono stati svolti degli **interventi formativi ad hoc per tutte le risorse di cantiere**, Supervisor e Manager, finalizzati a fornire **consapevolezza e strumenti** per un corretto approccio al ruolo.

Nell'esecuzione dell'attività formativa, **a livello metodologico si è puntato sul porsi delle domande** per promuovere la maturazione di un nuovo punto di vista: una nuova HSE awareness che nasca dal ragionamento personale prima che dall'imposizione disciplinare.

Durante l'attività di **formazione e mentoring** le persone sono state coinvolte attivamente attraverso l'utilizzo di una tessera fisica, la **"Stop & Coach Card"**, ovvero lo strumento che dà ai lavoratori l'autorità per fermare un atto o una condizione non sicura e gestire l'attività di coaching. Nella parte anteriore della card è presente il simbolo dello 'stop'; il lato posteriore è invece dedicato alla parte innovativa del programma, ovvero una serie di domande che guideranno chi interrompe l'attività non sicura nello svolgimento dell'attività di "coaching".



STOP & COACH PROGRAM 2.0 - INFORMAZIONE

Parallelamente alla formazione, si e' puntato molto anche sulle **attività di informazione e comunicazione** per diffondere le nostre *best practice* e incrementare l'engagement del programma.



E' stato creato un **logo** ad hoc per rappresentare il programma attraverso e la sua identità, con precise linee guida di informazione. Sono state create in primis delle **“Stop & Coach Guidelines”** che

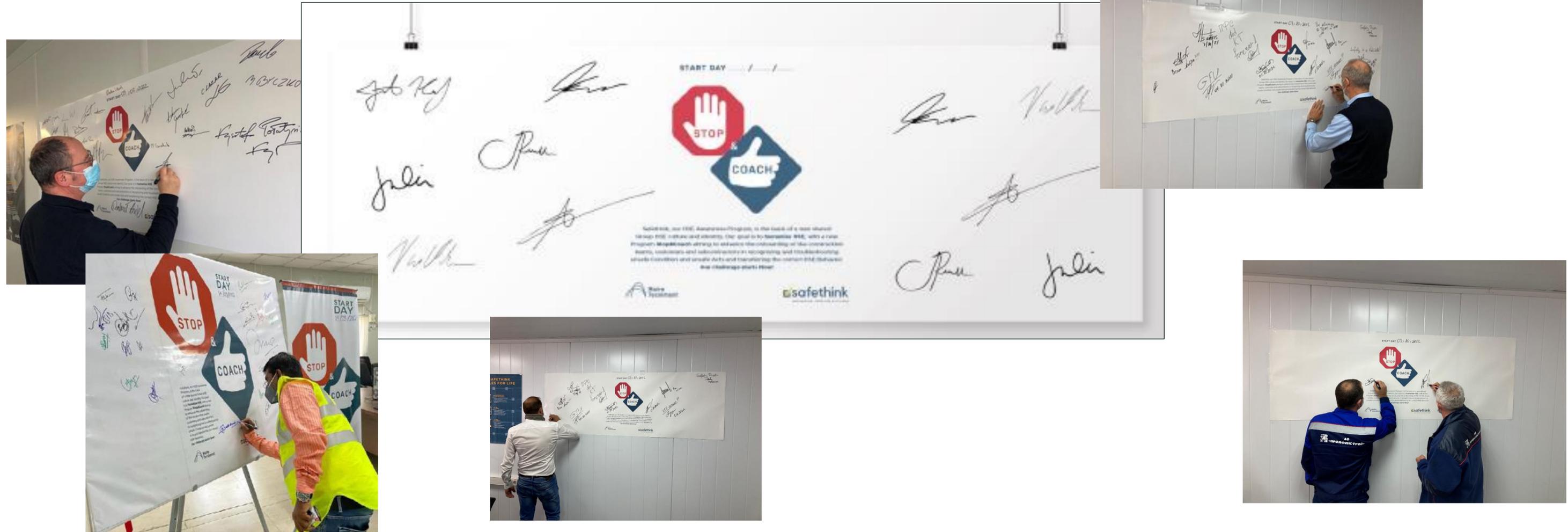
descrivono nel dettaglio il programma in tutte le sue fasi, con lo scopo di fornire le informazioni e gli strumenti utili per l'implementazione in tutti cantieri del Gruppo.

Sono stati poi distribuiti **Kit** in tutti i site contenenti sia la Stop & Coach Card che la **Safety Observation Card**, utile strumento per la registrazione e il follow-up delle situazioni non conformi.



STOP & COACH PROGRAM 2.0 - INFORMAZIONE

È stata infine dedicata molta attenzione alla preparazione e diffusione di materiale informativo finalizzato ad una generale **promozione dei contenuti del programma e al consolidamento delle cultura HSE del Gruppo Maire**. Tra i tanti materiali, certamente emerge il **poster del 'commitment'**, un poster centralmente popolato dalla descrizione del programma ma al suo intorno vuoto. Un vuoto che viene popolato dai colleghi di tutti i cantieri che in occasione dei Kick off meeting del lancio del programma, attraverso la loro firma, ci mettono la loro faccia.



STOP & COACH PROGRAM 2.0 - TECNOLOGIE DIGITALI

Nelle fasi di informazione/formazione del programma sono state utilizzate tecnologie digitali. Una menzione speciale per l'innovativo **“Stop & Coach Safety Data Analytics”** che permette di analizzare e monitorare parametri sul comportamento dei lavoratori al fine di migliorare le prestazioni di sicurezza. Nel dettaglio, durante l'attività di Stop&Coach, i dati vengono acquisiti utilizzando diversi strumenti (**QR Code, cellulari, PC**) e successivamente analizzati con l'obiettivo di identificare comportamenti da correggere o migliorare.



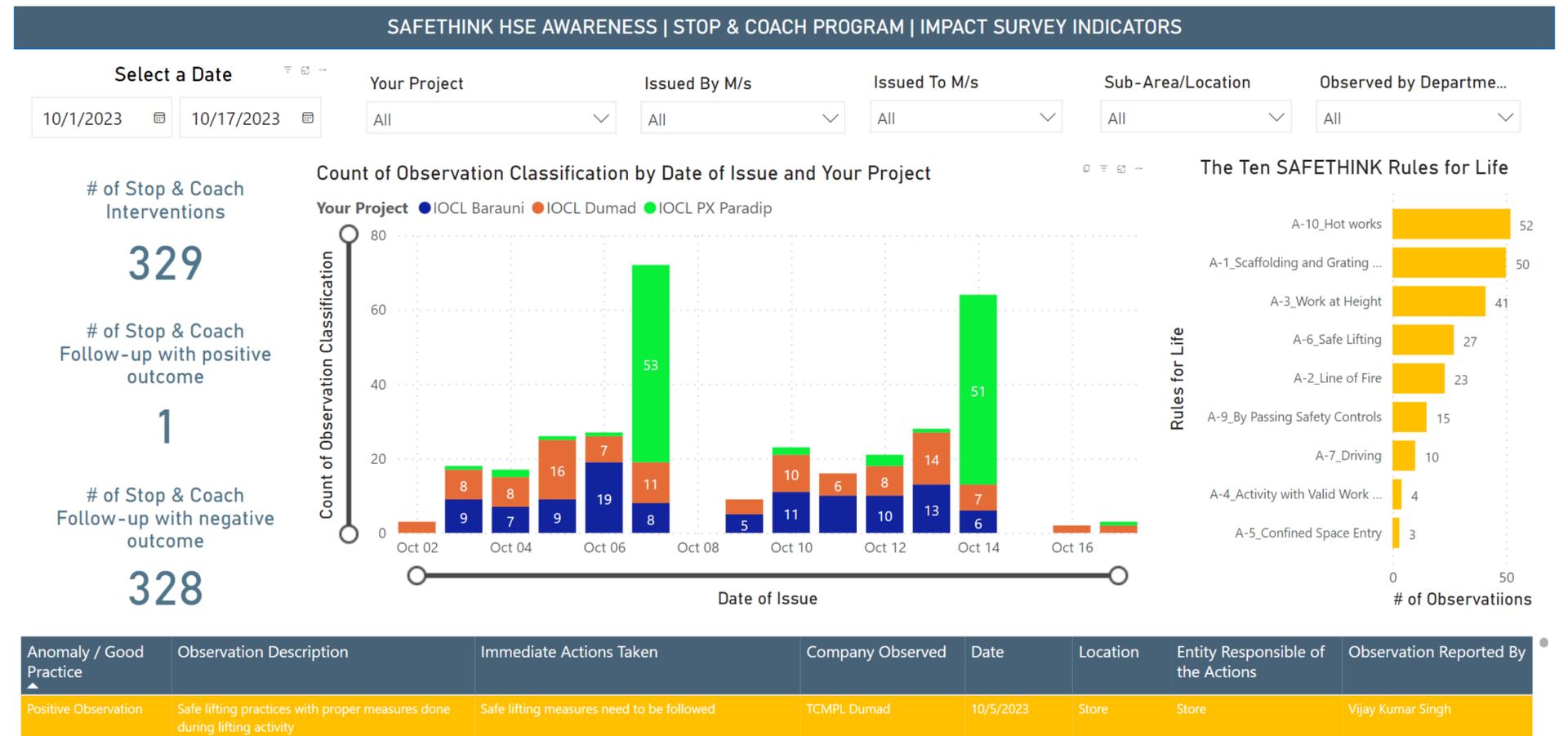
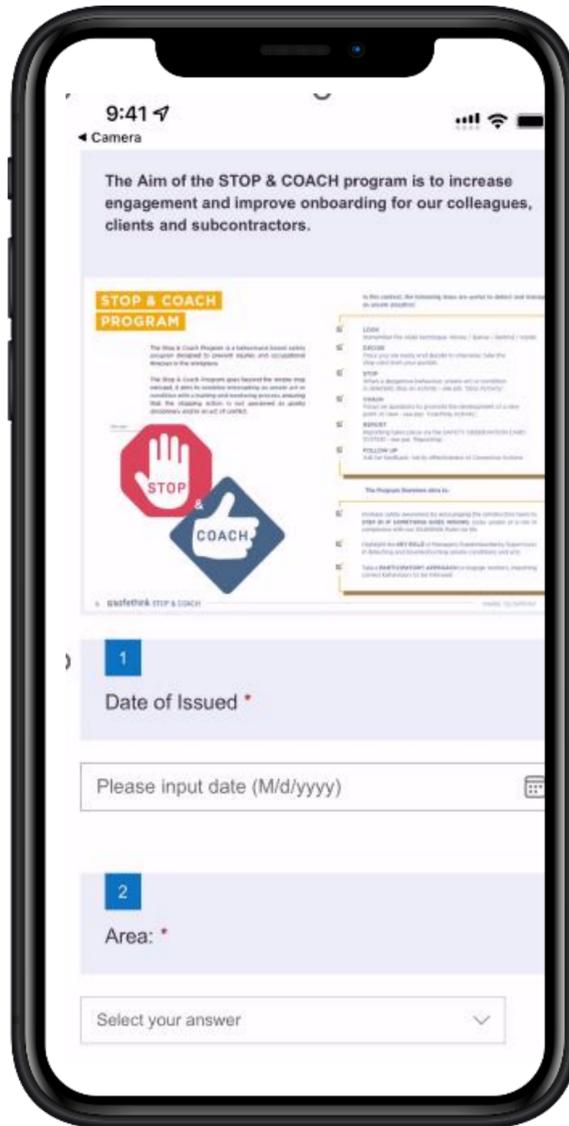
1. Reporting from Site using QR Code



2. Reporting from any Desktop PC



3. Reporting/Updating from Maire Tecnimont SharePoint Register



STOP & COACH PROGRAM 2.0 - INNOVAZIONE

COACHING

Uno degli aspetti più innovativi del programma è che mira non solo a correggere i comportamenti, ma anche a garantire un elevato livello di consapevolezza HSE attraverso un processo di **Coaching**.

Il progetto prevede l'esposizione di una scheda, sul cui retro sono riportate alcune domande, che guideranno coloro che interrompono l'attività non sicura nello svolgimento dell'attività di coaching.

KEY QUESTIONS Stop & Coach card back side

Stop & Coach card
back side

HOW
HOW ARE YOU DOING THIS?

SAFER
CAN IT BE DONE SAFER?

WHY
WHY IS IT SAFER?



WHAT
WHAT WILL YOU DO TO MAKE
IT SAFER FROM NOW ON?

SHARE
SHOULD WE SHARE THIS AWARENESS
WITH THE TEAM?

HOW - HOW ARE YOU DOING THIS?

Purpose of the question: awareness

The aim is to describe one's own behaviour, analyse it and develop awareness. Very often at this stage the person recognises they have made a mistake.

TIP: Listening and keeping one's own opinions in check can also help to ease the irritation that often emerges in these situations.

SAFER - CAN IT BE DONE SAFER?

Purpose of the question: awareness

Many incorrect behaviours stem from established habits. Directly condemning those behaviours may seem like a judgment on the professionalism of those who have always acted in that way, considering them acceptable. Therefore, it is important to focus on improvement rather than past judgment. If the improvement proposal is not sufficient, an attempt must be made to improve it and only then should the correct version be suggested, helping the person to understand the difference.

TIP: Never focus on why! Very often the stopped person will defend themselves with excuses ("I did this because..."), moving the conversation to a place which is extremely difficult to get out of. Therefore, it is essential to focus only on how we can improve.

WHY - WHY IS IT SAFER?

Purpose of the question: motivation

The person stopped is asked to think about the personal advantages they can derive from the safer behaviour. Often these are indirect advantages, for example going home to those who love me, keeping healthy for sports or other interests, and can also be connected to social status and reputation (keeping a job in a prestigious company, having a successful career).

TIP: This is a highly personal area and motivation must not be judged. It can depend on age, sensitivity, experience and culture. Be ready to respect motivation that is very different from your own.

WHAT - WHAT WILL YOU DO TO MAKE IT SAFER FROM NOW ON?

Purpose of the question: commitment

Making a commitment and declaring it in front of a superior forms a bond of consistency for the future "at this point my reputation is linked to maintaining the commitment".

TIP: demand a specific and measurable commitment: "to make sure I don't find myself without gloves, I'll always keep a pair in my pocket", not a generic "I will do better", which is a too vague commitment.

SHARE - SHOULD WE SHARE THIS AWARENESS WITH THE TEAM?

Purpose of the question: commitment

Here the focus is on sharing learning. We proceed in two phases: first, we evaluate if what has been learned can also benefit the group, then we agree on how to talk to others about it. There are different ways of working with a group depending on the cultural context, so it is important to let the worker suggest how this should be done. In some cultures, it is better for a worker to talk to their peers, in others this should be done by the leader, while in others it would be inappropriate for a leader to give negative feedback in public.

TIP: if you come from a different culture, don't take anything for granted. Knowing how to sensitively deal with attitudes which are different from our own can be a way to gain respect and trust.

STOP & COACH PROGRAM 2.0 - INNOVAZIONE

MULTICULTURALISMO

Un altro aspetto innovativo del programma e' la multiculturalita'

- La varietà di Culture coinvolte nel Gruppo Maire è certamente una delle maggiori sfide del progetto, non solo per la differente maturità sui temi di sicurezza, ma anche per le diverse modalità con cui si danno e ricevono feedback in comunità differenti. L'elemento innovativo sta quindi nella **grande enfasi che il progetto pone nell'individuazione di strumenti versatili e trasversali a culture e ruoli diversi.**
- Come già' descritto, l'approccio metodologico, ispirato al Coaching, prevede una serie di domande per stimolare la consapevolezza sulla sicurezza. Queste domande sono pensate anche per evitare alcune difficoltà che possono sorgere tra persone diverse per esperienze lavorative o per influenze culturali.
- Nell'ottica di attenuare le differenze interculturali, il ruolo del safety coach è veicolato attraverso la **metafora del «buon padre»:**

SUPERVISOR

= [safety coach] =

**GOOD
FATHER**

STOP & COACH PROGRAM 2.0 - RISULTATI

Dalle attività di monitoraggio sul programma emergono risultati molto importanti sia in termini quantitativi che qualitativi:

- ❑ 17 Construction Site
- ❑ 202 sessioni formative erogate
- ❑ 1.423 partecipanti coinvolti
- ❑ 2.714 ore di formazione
- ❑ TRIR* in costante riduzione: (0,310 nel 2021, 0,293 nel 2022 e 0,190 nel 1H 2023)

Il risultato per noi più importante è l'apprezzamento delle nostre persone!

WHAT OUR PEOPLE THINK ABOUT THE PROGRAM
(source: impact survey from consulting firm on the project)

"I believe that such programs will be very helpful to encourage our personnel for more involvement in HSE"

"People understand they should work safely for them and their family"

"Help the workers and feedback myself to improve the work"

"Is great for my correlation with people".

"Too important to understand behaviors of workers and how to give the feedbacks"

"People understanding if we don't judge them. Coaching is important to gain other side"

"It allows us to be more careful about occupational safety"

"The program is a new and fresh approach regarding HSE awareness"



* Total Recordable Injury Rate (TRIR) è il numero totale di infortuni registrabili diviso le ore lavorate nell'anno per un milione



MAIRE