



Revisjonsrapport

Rapport	
Rapporttittel Tilsynet med tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning i Kaefer Energy AS	Aktivitetsnummer 992459
Gradering	
☒ Offentlig	☐ Begrenset
☐ Unntatt offentlighet	☐ Fortrolig
☐ Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-E	Oppgaveleder Tone Guldbrandsen
Deltakere i revisjonslaget Sissel Bukkholm, Trond Sigurd Eskedal, Grete-Irene Løland	Dato 9.5.2017

1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har gjennomført tilsyn med reell arbeidstakermedvirkning i Kaefer Energy AS (Kaefer). Oppmerksomheten var spesielt rettet mot ordninger for verneombudenes (VO) og arbeidsmiljøutvalgenes (AMU) mulighet for å gjennomføre sine lovpålagte oppgaver.

Tilsynet med Kaefer inngår i en serie om samme tema med tilsyn med seks selskap, hvorav to operatørselskap, to entreprenørselskap innen ISO og V&M, samt to på boresiden. Ved å ha med to operatørselskap får vi også belyst hovedbedriftsansvaret mht. samordning av verne- og HMS-arbeid på arbeidsplassen.

Tilsynet ble gjennomført ved at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Kaefer skriftlig redegjorde for en rekke spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning for personell i petroleumsrettet virksomhet i selskapet. Dette ble fulgt opp med intervju hos Petroleumstilsynet 25.4.2017.

Ptil har gjennom flere år sett at det er utfordringer med reell tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i petroleumsvirksomheten. Sjøl om de aller fleste selskap har etablert lovpålagte ordninger med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, har vi sett at en rekke selskap i liten grad har hatt tilstrekkelig bevissthet om og tilrettelagt for at arbeidstakernes valgte representanter blir involvert tidlig nok i ulike prosesser til at deres innspill utgjør en del av beslutningsgrunnlaget i saker som får betydning for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Dette kan gjelde omstillinger, nedbemanning, endring i arbeidsprosesser, styringssystem for HMS og andre forhold.

Vi har også sett utfordringer med å velge VO og med å legge til rette for at verneombudene får tilstrekkelig tid til å gjennomføre oppgaver iht. arbeidsmiljøloven, hvilken type saker som tas opp i AMU og kunnskapen/opplæringen VO og AMU-medlemmer har for å kunne utføre sine oppgaver.

Vi har videre sett utfordringer i grensesnittet mellom operatørselskap og entreprenører, ved at entreprenørers VO i noen tilfeller i liten grad integreres i innretningens/anleggets vernearbeid,

eller ved at bemanning av arbeidslag er så stram at det gir lite tid for entreprenørs VO til å gjennomføre vernearbeid, særlig det som går på forebyggende arbeid.

2 Bakgrunn

Det er høy endringstakt i petroleumsnæringen, og Ptil ser arbeidstakermedvirkning som et viktig bidrag for å redusere risiko for storulykke og negative arbeidsmiljøkonsekvenser. Partssamarbeid er en av pilarene i Ptils hovedtema «Trenden skal snus» i 2017.

3 Mål

Målet med oppgaven er å rette oppmerksomheten mot reell arbeidstakermedvirkning, dvs. hvordan det legges til rette for verne- og arbeidsmiljøutvalgsarbeid i bedriftene.

4 Resultat

Kaefer har avtaler med en rekke operatørselskap både på landanlegg og offshore. Arbeidet er til dels sesongpreget, slik at Kaefers på noen oppdrag har topper i leveringsforpliktelse og bemanningsbehov om sommeren, og må permittere arbeidstakere om vinteren. Dette innebærer at arbeidslagene blir satt sammen fra oppdrag til oppdrag og gjør det vanskelig å få systematikk og kontinuitet i VO- og AMU-arbeidet rettet mot offshoreoppdragene. Funksjonen med verneombud og deltakelse i K-AMU er også avhengig av hva kunden/operatørselskapet legger til rette for. Selskapet framhever for øvrig at det er medvirkning på flere nivå i organisasjonen og arbeidet de utfører og la i intervju særlig vekt på brukerinvolvering.

Selskapet beskriver også at det kan være hektisk med å klargjøre for de ulike oppdrag og at tilretteleggingen for arbeidstakermedvirkning derfor varierer, blant annet slik at relevante verneombud kommer seint med i prosessene. Det kom fram flere eksempler på at VO og AMU ikke i tilstrekkelig grad ble involvert i prosesser med betydning for HMS.

Arbeidstakerne i Kaefers bor spredt, og HVO arbeider i stor grad fra sitt hjemmekontor som ikke er i nærheten av selskapets hovedkontor. Dette skaper avstand både mellom ledelse og HVO, og mellom HVO og verneombudene HVO skal koordinere.

Det foreligger styrende dokumenter for HMS og arbeidstakermedvirkning der verneombud har deltatt i utforming. Funksjonsbeskrivelsen for verneombud inneholdt imidlertid for det meste krav fra arbeidsmiljøloven, men ikke beskrivelser eller kriterier for hvordan kravene som var beskrevet, skulle oppnås.

Selv om verneombudene i prinsippet velges for to år om gangen, kan det etter et oppdrag gå opptil et år før de er ute på jobb igjen. Det kan være uklart om et VO er valgt på den enkelte innretningen/oppdraget eller i Kaefers. Det ser heller ikke ut til å være rutiner for å melde fra til selskapet eller HVO når det er valgt nye VO.

Kaefers verneombud har gjennomgått 40-timers HMS-opplæring, men har ikke opplæring i petroleumsregelverket.

Til tross for at både VO og Kaefer sin ledelse mener VO får den tida de trenger til vernearbeid, kommer det også fram at det ikke alltid settes av tid til vernearbeid.

Det ble identifisert tre forbedringspunkter under tilsynet.

5 Observasjoner

Ptils observasjoner deles generelt i to kategorier:

- Avvik: Knyttet til de observasjonene hvor vi mener å påvise brudd på regelverket.
- Forbedringspunkt: Knyttet til observasjoner hvor vi ser mangler, men ikke har nok opplysninger til å kunne påvise brudd på regelverket.

5.1 Avvik

Det ble ikke påvist avvik fra regelverket i forbindelse med tilsynsaktiviteten.

5.2 Forbedringspunkter

5.2.1 Styrende dokumenter

Forbedringspunkt: Beskrivelse av rutiner

Begrunnelse:

Kaefer gjorde rede for en rekke styrende dokumenter som viste hvordan arbeidstakermedvirkning blir ivaretatt. Funksjonsbeskrivelsen for verneombud inneholdt imidlertid for det meste krav fra arbeidsmiljøloven. Kriteriene for hvordan disse kravene skulle oppfylles var imidlertid ikke beskrevet.

Krav:

Styringsforskriften § 6 om interne krav

5.2.2 Opplæring av verneombud

Forbedringspunkt: Mangelfull opplæring av verneombud

Begrunnelse:

Kaefers verneombud har gjennomgått 40-timers HMS-opplæring, men har ikke opplæring i petroleumsregelverket.

Krav:

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18 f)

5.2.3 Involvering av verneombudene i saker som har betydning for HMS

Forbedringspunkt: Mangelfull involvering av verneombudene og AMU

Begrunnelse:

Kaefer har rutiner for og involverer HVO/vernetjenesten i flere av sine prosesser med betydning for HMS. Det kom imidlertid fram i innsendt dokumentasjon og intervju at dette ikke alltid skjer. Heller ikke AMU blir tilstrekkelig involvert i saker som kan ha betydning for HMS.

Det ble nevnt flere eksempler på slik manglende involvering av VO og AMU:

- scope på oppdrag på Kårstø ble økt med 50 % uten at vernetjenesten deltok i planleggingen
- innkjøp av nye maskiner
- innføring av LEAN
- omorganisering
- HMS-konsekvenser i forbindelse med vurdering av nye kontrakter
- Nytt ledelseskonsept (konsekvensledelse)

Det kom også fram at involvering til en viss grad var avhengig av at HVO var tilstede på hovedkontoret og at VO kan få informasjon dersom de ber om det. Kaefer sitt verneombud på Kårstø var heller ikke integrert i vernearbeidet på anlegget.

Krav:

Arbeidsmiljøloven § 7-2 nr 2 bokstav d)

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

6 Andre kommentarer

Til tross for at både VO og Kaefer sin ledelse mener VO får den tida de trenger til vernearbeid, kom det også fram at det ikke alltid settes av tid til vernearbeid. Med små arbeidslag i oppdragene/oppgavene fikk vi opplyst det at var vanskelig å gå fra kollegaen/e for å drive vernearbeid. Dette gjelder særlig det forbyggende vernearbeidet, deltakelse i planlegging av jobber, forberedelser til møter o.l.

7 Deltagere fra Petroleumstilsynet

Sissel Bukkholm, arbeidsmiljø

Trond S. Eskedal, arbeidsmiljø

Grete Irene Løland, arbeidsmiljø

Tone Guldbrandsen, arbeidsmiljø (oppgaveleder)

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planlegging og gjennomføringen av aktiviteten:

- Ekstraordinært AMU referat 06032017
- AMU referat 06032017
- AMU referat 08122016
- AMU referat 02112016
- AMU referat 15062016
- AMU referat 14042016
- AMU referat 16122015
- AMU referat 12112015
- AMU referat 19082015
- AMU referat 29042015
- AMU Årsrapport 2015
- AMU Årsrapport 2016

- Kompetansematrise
- Funksjonsbeskrivelse verneombud
- Redegjørelse fra arbeidsgiversiden 05042017

Vedlegg A

Oversikt over intervjuet personell.