



Revisjonsrapport

Rapport	
Rapporttittel Tilsyn med Engie E&P Norge AS - organisasjonsendring i konsernet og HMS risiko	Aktivitetsnummer 017435010
Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig
<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-2	Oppgaveleder Morten Andre Langøy
Deltakere i revisjonslaget Elisabeth Lootz, Tore Endresen, Mette Vintermyr, Leif Dalsgaard, R. Gunnar Andresen og Morten A. Langøy	Dato 24.11.2017

1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har gjennomført tilsyn med organisasjonsendring i konsernet og helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko (HMS) mot Engie E&P Norge AS (Engie) 23. og 24. august 2017. Tilsynet ble gjennomført i Engies kontorer på Forus. Oppsummeringsmøter fant sted i Ptils lokaler 1. og 14. september 2017.

Vi har intervjuet personell fra ledelse, fag og vernetjeneste som har hatt relevante roller i, eller er berørt av, effektiviseringsprosessene.

2 Bakgrunn

Tilsynsaktiviteten tok utgangspunkt i konsekvensene Engies organisasjonsendringer har ført til på ulike nivåer i organisasjonen.

Partssamarbeidet er en del av Ptils hovedtema «Trenden skal snus» i 2017, og med dette utgangspunktet fokuserte tilsynsaktiviteten på HMS-forbedring.

Vi ba selskapet vurdere:

- Gjennomføringen av effektiviserings-, og kostnadsreduksjonsprosesser i henhold til regelverkets krav.
- Gjennomføringen av disse aktivitetene slik at helse-, miljø-, og sikkerhetsrisiko identifiseres og følges opp, og at mulige HMS gevinster identifiseres og realiseres.

Vi har etterspurt hvordan risiko ble vurdert både enkeltvis og samlet i forkant av beslutninger i forbindelse med organisasjonsendringene med tanke på HMS og hvilke aktiviteter som er igangsatt.

3 Mål

Målet med tilsynsaktiviteten var å undersøke hvordan Engie har vurdert risiko både enkeltvis og samlet i forkant av beslutninger, og at besluttede tiltak ivaretok hensynet til storulykkes- og arbeidsmiljørisiko både på kort og lang sikt.

4 Resultat

Omorganiseringen i Norge har foregått i tre faser. Fra mai til september 2015; Gjøa optimaliserings- og effektiviseringsprosjekt, fra september 2015 til mars 2016; Organisasjons gjennomgang i forbindelse med redusert aktivitet, og fra mai 2016 til mai 2017; Transformasjonsprosjektet/ Prospero. Det var en planleggingsfase for Transformasjonsprosjektet/ Prospero fra mai til september 2016, drøfting med fagforeninger fra september til november 2016, og gjennomføring fra november 2016 til mai 2017. Dette var i henhold til enighet mellom Engie toppledelse og Europeiske fagforbund (EWC) og resulterte i Engie E&P Transformation Project fra 6.7.2016, også omtalt av enkelte som endelig/«blue print». På oppsummerings-møtet ble det opplyst at dette kun var et forslag, og at det var mulig å forslå endringer i etterkant av utkastet til ny organisasjonsstruktur forelå. Flere av dem som ble intervjuet i tilsynet oppga at de likevel forsto E&P Transformation Project som endelig.

Bakgrunn for endringsprosessene var å tilpasse seg nye markedsforhold og lavere aktivitetsnivå. Verneombud og tillitsvalgte oppga under intervju at de var involvert i endringsprosessene, men ikke i utarbeidelsen av E&P Transformation Project. Endringene i Engie har blitt behandlet med «management of change» og «variation requests».

Vi har i hovedsak sett på konsekvensene av prosessene i Norge fra sommer 2016 og fram til nå.

Det er utarbeidet en risikomatrise globalt og en lokalt i forbindelse med endringsprosessen. Risikomatrixene fremstår som lite spesifikke, og det er ikke indentifisert risiko på avdelingsnivå.

Det er ikke anvendt oppgaveanalyser eller bemanningsanalyser i arbeidet for å vurdere endringene.

Et kulturprosjekt er presentert for oss som et sentralt tiltak som del av endringsprosessene, men dette er lite kjent i organisasjonen.

Det er identifisert et avvik vedrørende mangelfulle HMS-mål, og ett forbedringspunkt på beslutningsunderlag og analyser.

5 Observasjoner

Vi opererer med to hovedkategorier av observasjoner:

Avvik: Observasjoner der vi påviser brudd på/manglende oppfylging av regelverket.

Forbedringspunkt: Observasjoner der vi mener å se brudd på/manglende oppfylging av regelverket, men ikke har nok opplysninger til å kunne påvise det.

5.1 Avvik

5.1.1 Mangelfulle HMS-mål

Avvik

Engie har ikke formulert og konkretisert mål som gjør det mulig å ta stilling til grad av måloppnåelse i forbindelse med endringsprosessen.

Begrunnelse

Det var ikke etablert konkrete mål for forbedring av helse, miljø og sikkerhet for Engie i Norge eller for avdelinger med ansvar for å håndtere HMS-risiko i planlegging og gjennomføring av petroleumsaktiviteter i forbindelse med endringsprosessen.

I intervjuer framkom det at det var lite kunnskap om og anvendelse av måleparametre og indikatorer i overvåking av endringer. Eksempler på mål for endringene var; «Always prioritizing HSE performance» I presentasjon juni 2017 av ENGIE E&P Transformation står det «HSEQ and business continuity will remain a priority». I intervjuer ble det uttalt at endringene ikke skulle gå ut over sikkerheten. Engie har ikke formulert og konkretisert mål som gjør det mulig å ta stilling til grad av måloppnåelse.

Krav

Styringsforskriftens § 7 om mål og strategier

Styringsforskriften § 23 om kontinuerlig forbedring

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Beslutningsunderlag og analyser for overvåking av risiko under og etter endringsprosesser

Forbedringspunkt

Problemstillinger som angår helse, miljø og sikkerhet er mangelfullt belyst under og etter endringsprosessene.

Begrunnelse

Selskapet har i liten grad benyttet analyser, verktøy eller aktiviteter som på en hensiktsmessig måte har overvåket tilstand og identifiserte risiko som en del av endringsprosessen.

Under intervjuene kom det fra at organisasjonsutviklingen i betydelig grad var styrt fra hovedkontoret i Paris. Engie har valgt å etablere «Centers of excellence» for gitte fagområder i ulike land. Konsekvensen er at enkelte lands fagmiljø styrkes og andres svekkes. Forslag til organisasjon som kom til Norge ble av noen oppfattet som endelig. Det ble åpnet opp for å spille inn «variation requests/management of change» i etterkant av at utkastet til ny organisasjons-struktur forelå. Beslutningsgrunnlaget for ny organisasjons-struktur som presentert i juni 2016 var imidlertid utarbeidet uten medvirkning fra vernetjeneste eller annet berørt fagpersonell i Engie Norge.

Under intervjuene fremkom det eksempelvis at det var bekymringer knyttet til svak fagkompetanse til risikostyring i den internasjonale enheten som skal støtte Engie i Norge. Det var uklarheter og bekymringer om det vil bli tilstrekkelig kapasitet og kompetanse knyttet til fremtidige bore-/brønnoperasjoner i Norge. Disse problemstillingene var ikke identifisert eller vurdert som del av risikomatrix for Engie Norge, eller risikomatrix for konsernet. Det ble gjennomførte flere Management of Change (MoC) gjennomganger i forbindelse med endringsprosessene. Basert på gjennomgang av dokumentasjon har vi ikke kunnet verifisere at

endringer i bore- og brønnorganisasjonen, eller bekymringer omkring svak kompetanse i engineeringmiljøet, var behandlet i en MoC-gjennomgang. Det er lite konkret informasjon om når disse MoC var gjennomført, hvem som deltok eller hvilken metode som er anvendt. Det er også få konkrete, dokumenterte tiltak i etterkant av MoC-gjennomgangene. Ett unntak er MoC-gjennomgangen av beredskapsorganisasjonen i Norge, der det er skissert konkrete tiltak.

Det er ikke anvendt anerkjente verktøy for å vurdere oppgaver, arbeidsomfang og belastning på individ og avdelingsnivå, målt mot leveranser til operasjoner offshore.

Det er ikke anvendt indikatorer, arbeidsmiljøkartlegginger eller andre analyseverktøy for å overvåke tilstand i organisasjonen underveis i endringsprosessen.

Det var generelt begrenset konkret kunnskap blant dem vi intervjuet om hvordan, eller på hvilken måte risiko er blitt identifisert, vurdert og hvilke tiltak som eventuelt er iverksatt. Det ble uttalt at det var vanskelig å identifisere risiko forbundet med omstillinger.

Basert på informasjon i intervjuer og etterspurt dokumentasjon under tilsynet var det ikke gjennomført eller utarbeidet planer for revisjoner eller andre kartlegginger for å verifisere ny organisasjon.

Krav

Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet

Styringsforskriftens § 11 om beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier

Styringsforskriften § 14 om bemanning og kompetanse

Styringsforskriften § 16 om generelle krav til analyser

Styringsforskriften § 19 om innsamling, bearbeiding og bruk av data

6 Andre kommentarer

6.1 Oppfølging med hjelp av internrevisjoner

Selskapet har ikke gjennomført internrevisjoner for å verifisere at elementene i eget styringssystem er etablert og fungerer etter hensikten, og slik at tekniske, operasjonelle eller organisatoriske svakheter, feil og mangler blir identifisert og fulgt opp.

Internrevisjoner kan gi verdifull informasjon om tilstand i virksomheten, også under og etter endringsprosesser.

6.2 Kompetanse og ressurser i fagområdet boring og brønn

Tilstrekkelig kapasitet og kompetanse i en bore-/brønnorganisasjon er avgjørende for å sikre en god og sikker planlegging og gjennomføring av bore-/brønnoperasjoner. For tiden er det ikke bore-/brønnaktiviteter i selskapet, men flere aktiviteter er under planlegging og det fremkom under intervju at det er behov for oppbemanning av bore-/brønnorganisasjonen i Norge for å ivareta disse arbeidsoppgavene.

I henhold til organisasjonskart som viser ny, besluttet organisasjon etter 2.5.2017 er det én fast ansatt i Engie Norges organisasjon, Drilling and Well manager. I henhold til plan og organisasjonskart skal Drilling og Well manager benytte seg av fagstøtte fra bore- og

brønnavdelingen som er plassert som Engies Excellent Center i Aberdeen. Engie har i tillegg leid inn en boreingeniør og en brønningeniør for å jobbe med kommende prosjekter. Disse rapporterer til organisasjonen i UK, men er stasjonert i Norge.

I mottatt dokument «Function drilling and well» er det beskrevet at relevant personell vil bli plassert lokalt under bore- og brønnoperasjoner for å sikre samsvar med norsk regelverk. Det er ikke nærmere beskrevet hva dette betyr i praksis, og vil etter det vi forstår, være avhengig av aktivitetsnivå. Planer og kriterier for oppbemanning foreligger ikke på nåværende tidspunkt, men det er et krav at operatøren skal ha en organisasjon i Norge som på selvstendig grunnlag er i stand til å sikre at petroleumsvirksomhet gjennomføres i tråd med HMS-regelverket, jf. rammeforskriften § 12 om organisasjon og kompetanse.

6.3 Risiko- og barrierestyingskoordinator - globalt

Rollen som Risiko- og barrierestyingskoordinator (Risk & Barrier management coordinator – Global) er lokalisert i Norge. Men rollen er ikke oppført i Engie E&P Transformation Project fra 6.7.2016. I rollebeskrivelsen skal stillingen rapportere til HSEQ Manager uten nærmere angivelse av lokasjon.

7 Deltakere fra Ptil

Leif Dalsgaard	Konstruksjonssikkerhet	
Mette Vintermyr	Boring og brønntechnologi	
Tore Endresen	Boring og brønntechnologi	
Elisabeth Lootz	Arbeidsmiljø og organisatorisk sikkerhet	
R. Gunnar Andersen	HMS-styring	(tilrettelegging)
Morten A. Langøy	Konstruksjonssikkerhet	(oppgaveleder)

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Engie E&P Transformation Project fra 6.7.2016
- Organisasjonskart
- Stillingsbeskrivelser
- Rapporter fra SYNERGI
- “Management of change”-utdrag
- Variation detail requests

Vedlegg A

Oversikt over intervjuet personell.