



# Revisjonsrapport

Rapport	
Rapporttittel <b>Tilsynsrapport - styring av arbeidsmiljø og arbeidstakermedvirkning Goliat</b>	Aktivitetsnummer 014229055

Gradering		
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset	<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig
<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig	

Involverte	
Hovedgruppe T-2	Oppgaveleder Eva Hølmebakk
Deltakere i revisjonslaget Eva Hølmebakk, Sissel Bukkholm og Tone Guldbrandsen	Dato 6.1.2017

## 1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har gjennomført tilsyn med Eni Norge (Eni) sin styring av arbeidsmiljø og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på Goliat. Aktiviteten ble gjennomført i tre deler: Oppstartsmøte hos Petroleumstilsynet 20.4.2016, deretter intervjuer og gjennomgang av styringssystem hos Eni i Hammerfest 23.-24.8.2016, og til sist en verifikasjon om bord på Goliat 29.11-2.12.2016.

I oppstartsmøtet i april så vi på Eni sin styring av arbeidsmiljø i overleveringsfase mellom prosjekt og drift og i tidlig fase av produksjon. Det ble gjennomgått hvordan styringssystemet på arbeidsmiljøområdet er organisert mellom Drifts- og HMS-organisasjon inklusive bedriftshelsetjenesten (BHT), og hvordan Eni følger opp entreprenører på Goliat. Rolle og ansvarsavklaring, kompetanse og opplæring innen arbeidsmiljø, samt tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning ble adressert.

I Hammerfest gjennomførte vi intervju med HMS-avdelingen, BHT og ulike tekniske ledere som skal støtte linjeorganisasjonen og entreprenører offshore. I tillegg intervjuet vi representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i AMU Hammerfest. Offshore-verifikasjonen innebar intervjuer, befaring og dokumentgjennomgang. Oppsummeringsmøtet for hele tilsynet ble holdt om bord på Goliat 2.12.16 med videooverføring til Enis kontorer i Hammerfest og på Forus.

Goliat har for tiden fullt belegg på alle sengeplasser om bord, 120 personer, for å ferdigstille og utbedre utstyr og systemer som trenger gjennomgang og vedlikehold.

## 2 Bakgrunn

Goliat er en innretning som opererer i det sørlige Barentshavet og som ble satt i drift våren 2016. Innretningen har vært på feltet fra høsten 2015, men startet ikke produksjon før våren 2016. Tilsynet var knyttet opp mot to av Ptils hovedprioriteringer for 2016, 1) *Ledelse* hvor målet er at ledelsen i selskapene i petroleumsvirksomheten skal sørge for å opprettholde og videreutvikle et høyt nivå for helse, miljø og sikkerhet – også under endrede rammevilkår, og

2) *Nord* hvor målet er at petroleumsvirksomheten i den nordlige del av norsk sokkel skal skje forsvarlig og ta vare på sikkerheten for menneske, miljø og økonomiske verdier.

### 3 Mål

Målet med tilsynet har vært å verifisere at selskapet gjennom systematisk styring sikrer at arbeidstakerne har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og at det legges til rette for reell arbeidstakermedvirkning, blant annet hvordan operatør og entreprenører legger til rette for og bruker vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg for å sikre et tilstrekkelig og godt underlag for beslutninger som har betydning for HMS og risikoreducerende tiltak. Vi så også på selskapets evne til kontinuerlig forbedring, ved å se på hvordan Eni tar læring fra hendelser og verifikasjoner fra eget selskap og eventuelt andres erfaring. Tilsynet så også på hvordan Eni har fulgt opp enkelte funn fra andre tilsyn og gransking i 2016.

### 4 Resultat

Resultatene etter tilsynet er basert på dokumenter, presentasjoner og intervju med relevant personell, samt verifikasjoner i felt på Goliat.

Det ble funnet fire avvik og to forbedringspunkt.

### 5 Observasjoner

Ptils observasjoner deles generelt i to kategorier:

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

#### 5.1 Avvik

##### 5.1.1 Styring av helse, miljø og sikkerhet

###### Avvik:

Eni har ikke sikret at styringen av helse, miljø og sikkerhet omfatter de aktivitetene, ressursene og prosessene som er nødvendig for å sikre en planlagt og helhetlig HMS-oppfølgning. Kortsiktige og langsiktige planer for HMS-arbeid på Goliat er i liten grad kjent og det er mangelfulle ressurser til å utføre planlagte aktiviteter om bord.

###### Begrunnelse:

- Enis styringssystem var ennå ikke helt ferdigstilt. Kompetansestyringssystemet er i ferd med å implementeres, men er ikke ferdigstilt eller knyttet opp mot andre systemer. Ledere om bord har i liten grad tid til å gå inn i systemet for å sjekke status og det kommer frem at enkelte bruker et annet enklere system i stedet.
- HMS-planer for 2016 og Eni sin fireårs HMS-plan var i liten grad kjent om bord på Goliat. Gjennom intervju på land kom det også frem at flere av sakene på planen ikke var gjennomført. Det var uklart om operatøren har sikret tilstrekkelig medvirkning fra offshorepersonell i arbeidet med å utarbeide HMS-planer for innretningen. Goliat har, i mangel på kjente planer for HMS-arbeid og på grunn av få gjennomførte

kartlegginger, en reaktiv og hendelsesbasert risikotilnærming som forsterkes av et høyt antall og fokus på observasjonskort (OBS-kort).

- Goliat har en stor back log av utestående vedlikehold, og under intervju fikk vi inntrykk av at dette ikke reduseres i særlig grad ettersom det stadig oppdages nye utfordringer og feil. Arbeidsbelastningen på ulike deler av organisasjonen offshore er stor, og hyppige og omfattende endringer i planer gjør at det er vanskelig å arbeide proaktivt med HMS. Det store antallet saker i SAP og Synergi og manglende systemoppfølging i disse på land, gjør det svært vanskelig for personellet på Goliat å følge opp enkeltsaker eller status.
- Under tilsynet fikk vi kjennskap til utfordringer og manglende vedlikehold meldt inn på OBS-kort på blant annet svingkrans på østkran, slepering på vestkran, manglende avtrekk i blandingsbu for maling, og manglende stikkontakt til elektrisk utstyr i isolasjonsverksted. Ved gjennomgang av disse sakene i systemene SAP og Synergi viser det seg at flere saker er lagt inn flere ganger i løpet av 2016. Dette kan skyldes manglende og uklar tilbakemelding fra land på om eller når tiltak skal gjennomføres. Det store antallet utestående saker vil dermed måtte følges opp og eventuelt lukkes på mange ulike steder i systemet. Dette bidrar til at det er svært vanskelig for offshoreorganisasjonen å få en oversikt over prioritering og utestående vedlikehold.
- Personellet om bord var i all hovedsak norsk. Eni har satt i gang et arbeid med å oversette prosedyrer til norsk, men de fleste prosedyrer og informasjon var fortsatt på engelsk.

**Krav:**

*Rammeforskriften § 17 om plikt til å etablere, følge opp og videreutvikle styringssystem*

*Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet*

*Styringsforskriften § 7 om mål og strategier*

*Styringsforskriften § 12 om planlegging*

*Rammeforskriften § 14 om bruk av norsk språk.*

### **5.1.2 Kartlegging, kapasitet og kompetanse innen arbeidsmiljø**

**Avvik:**

Mangelfull planlegging og gjennomføring av kartlegging av eksponeringsforhold om bord på Goliat. Det er mangelfull kapasitet og kompetanse i organisasjonen til å gjennomføre kartlegginger og risikovurderinger for offshore personell.

**Begrunnelse:**

- Det har i liten grad vært gjort kartlegginger av eksponering for arbeidsmiljørisiko for personell om bord på Goliat selv om innretningen har vært på feltet i et drøyt år. Mange av arbeidsoperasjonene har vist seg å være mer arbeidskrevende enn planlagt i design og i bemanningsanalyser. Blant annet må prosessoperatører åpne og rense ventiler og avløp (drain) langt oftere enn planlagt, noe som bidrar til økt kjemikalieeksponering og ergonomiske belastninger. Videre må kranpersonell utsette kranoperasjoner pga. lys og værforhold som igjen øker arbeidspresset, og i tillegg har kran- og dekkspersonell fått oppgaver i forbindelse med lossing til tankskip, som har medført tyngre fysisk arbeid med håndtering av losseslange.
- Produksjonsheisen om bord har ikke vært i bruk etter at Goliat kom til Norge på grunn av feil og mangler. En av de andre heisene har også vært stengt ved minst to anledninger, og alle heisene ble stengt grunnet utgått sertifisering mens tilsynslaget var om bord. Dette medfører økt fysisk belastning for de fleste arbeidstakergruppene på Goliat, som må bruke mye av tiden til logistikk og manuell materialhåndtering.

- Linjeledelse offshore har mangelfull kompetanse på arbeidsmiljøforhold og enkelte har ansvar for svært mange og ulike gruppers risikobilde. Stor arbeidsmengde og svak kompetanse på risiko knyttet til mulige helseskader gjør derfor at det ikke foreligger en helhetlig risikovurdering av de ulike arbeidsoperasjonene for grupper om bord.
- HMS-koordinatorene og linjeledere om bord har, slik tilsynslaget har fått opplyst, ansvaret for å initiere kartlegginger, men har i dag liten kapasitet til dette da de har svært stor arbeidsmengde knyttet til hendelser og funn som har dukket opp underveis om bord. HMS-personell på land har, grunnet full POB om bord i hele perioden, også i liten grad fått mulighet til å reise offshore for å se på kartleggingsbehov og til å gjennomføre tiltak.

**Krav:**

*Styringsforskriften § 12 om planlegging*

*Styringsforskriften § 14 om bemanning og kompetanse*

*Styringsforskriften § 18 om analyse av arbeidsmiljøet*

*Aktivitetsforskriften § 21 om kompetanse*

*Aktivitetsforskriften § 22 om opplæring i sikkerhet og arbeidsmiljø etter AML*

*Aktivitetsforskriften § 29 om planlegging*

*Aktivitetsforskriften § 33 om tilrettelegging av arbeidet og § 34 om ergonomiske forhold*

*Arbeidsmiljøloven § 4-1 (1 og 2) om krav til arbeidsmiljøet.*

### 5.1.3 Roller, ansvar og informasjon

**Avvik:**

Uklar rolle- og ansvarsfordeling mellom Enis driftsorganisasjon på Goliat og organisasjonene på land i Hammerfest og Stavanger. Videre har ikke relevant informasjon, blant annet status på innmeldte saker og HMS,- og vedlikeholdsplaner, vært formidlet til relevante brukere til rett tid.

**Begrunnelse:**

- Eni har HMS-avdeling i Hammerfest og i Stavanger. I tillegg bruker Eni tre ulike bedriftshelsetjenester (BHT) som de henter kompetanse og ressurser fra til oppfølging av arbeidsmiljø på Goliat. Det virker uklart for flere i organisasjonen i Eni hvordan ansvaret er fordelt og hvem de skal kontakte når de har spørsmål knyttet til det systematiske HMS-arbeidet.
- Drift og teknisk støtte til offshoreorganisasjonen gjøres i all hovedsak fra Hammerfest. Det er likevel uklart for flere ledere både på land og offshore hvem som skal motta og hvordan avvik og funn som meldes inn i systemene følges opp. Enkelte saker ble sendt fra land til offshoreledere for prisvurdering, noe som medfører ekstra arbeid på personell på Goliat i stedet for den avlastning de forventer fra landorganisasjonen.
- Mens tilsynet fant sted kom det frem at sertifisering for alle heiser om bord gikk ut. Det hadde allerede vært gitt seks måneders dispensasjon til å drive heisene etter at opprinnelig sertifiseringsperiode var utløpt, men det var ikke mulig for tilsynslaget å få dokumentasjon om, eller eventuelt når og av hvem, kjent vedlikehold og ny sertifisering var planlagt i dispensasjonsperioden. Løfteansvarlig i Eni Norge svarte i epost til Ptil den 2.12.16 at de har fått forlenget tidsfristsfristen for utbedring av feil og mangler ved heisene til februar 2017.

**Krav:**

*Rammeforskriften § 12 om organisasjon og kompetanse*

*Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet*

*Aktivitetsforskriften § 21 om kompetanse  
Styringsforskriften § 15 om informasjon.*

#### **5.1.4 Bruk av koordinerende arbeidsmiljøutvalg (K-AMU) og tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning**

##### **Avvik:**

K-AMU for Goliat har ikke et klart og kjent mandat og det er knyttet usikkerhet til hvilke medlemmer som er valgt inn i K-AMU. Tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning gjennom K-AMU og verneombudsordningen er ikke tilfredsstillende.

##### **Begrunnelse:**

- Tilsynslaget har fått tilsendt et forslag til mandat for K-AMU i august 2016, men dette er ikke bekreftet vedtatt eller kjent for personell i organisasjonen.
- Representasjonen i K-AMU har ikke vært godt nok kjent i organisasjonen, og arbeidstakerrepresentanten fra entreprenøren Apply Sørco har ikke vært én person, men delt på tre personer. Arbeidsgiversiden for entreprenøren ESS har nylig fått plass i K-AMU selv om disse har vært om bord siden innretningen kom på feltet. Dette medfører at entreprenørene ikke systematisk har kunnet spille inn eller belyse saker av betydning for HMS gjennom K-AMU eller at entreprenørenes representanter ikke har fått opparbeidet seg kompetanse eller kontinuitet i Goliat sitt arbeidsmiljøutvalg.
- K-AMU hadde ingen kjent plan for møtedatoer og innkallelser til møter. Møtefrekvensen ser ikke ut til å ta hensyn til valgte representanters turnus, noe som vanskeliggjør deltagelse fra offshoreansatte.
- Flere av verneombudene var utpekt og nye i rollen som verneombud. Verneombudene mente at de hadde svak kjennskap til petroleumsregelverket.
- Det kom frem under intervju at K-AMU ikke har fastsatt verneområder for Goliat. Tilsynslaget fikk inntrykk av at verneombudene om bord har hele innretningen som sitt verneområde, noe som innebærer at verneombudene må sette seg inn i risikoforhold relatert til ulike områder og arbeidsoppgaver om bord.
- Ingen av verneombudene har fristilt tid til vernearbeid, men måtte i hovedsak gjøre dette etter arbeidstid. De fleste mente de hadde liten tid til vernearbeid og at stor arbeidsmengde i deres daglige gjøremål gjorde det vanskelig å sette av tid uten at kollegaene ble påført høyere arbeidspress. Prioritering av vernearbeid og forberedelser til K-AMU ble opplevd som vanskelig. Flere ledere og verneombud sier også at de ikke har vært bevisst muligheten til å etterspørre eller spille inn HMS-saker til K-AMU, selv om de har savnet tilbakemelding på innmeldte saker i systemet.
- Verneombud offshore har ikke eller i liten grad deltatt i utarbeidelse eller oppdatering av HMS-styringssystemet til Eni.
- Personell om bord er ikke kjent med om og hvordan referat fra K-AMU blir distribuert og gjort kjent.
- Under intervju kom det frem at ledere, arbeidstakerne og verneombud hadde fått svært lite tilbakemelding fra land på innmeldte problemstillinger og det hadde vært svak medvirkning i utarbeidelse av enkelte tiltak.

##### **Krav:**

*Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning  
Aktivitetsforskriften § 4 om koordinerende arbeidsmiljøutvalg for felt og felles, stedlige arbeidsmiljøutvalg for flyttbare innretninger  
Arbeidsmiljøloven § 7-1 (3) om plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg*

*Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-1 om inndeling av verneområder, § 3-9 om gjennomføring av valg til AMU og § 3-11 om stedfortredere for AMU sine medlemmer, § 3-16 om saksbehandling i AMU, og § 3-18 om opplæring av verneombud og medlemmer av AMU.*

## **5.2 Forbedringspunkter**

### **5.2.1 Mangelfullt vedlikehold**

#### **Forbedringspunkt:**

Manglende vedlikehold av rømningsveier

#### **Begrunnelse:**

- Goliat er vinterisert med utstrakt innbygging og vindvegger som skjerner personellet på innretningen for vær og vind. Under befaring ble det observert at store deler av belegget på utvendige rømningsveier var sprukket opp, til dels med større bulker og vi ble fortalt at dette gjorde at varmekablene flere steder ikke virket. Dette medfører økt risiko for fall for personellet. Sprekkene ble forklart med at belegget antagelig var påført på fuktig underlag i Korea. Det var noe pågående arbeid med å utbedre problemet på tilsynstidspunktet, men omfanget av bulker og sprekker vil ta tid å utbedre, og Goliat var ved tidspunktet for revisjonen offshore i starten på vintersesongen.

#### **Krav:**

*Innretningsforskriften § 13 om materialhåndtering, adkomst og evakueringsveier  
Aktivitetsforskriften § 45 om vedlikehold.*

### **5.2.2 Mangelfull belysning av lasteområder**

#### **Forbedringspunkt:**

Manglende utbedring av lys på lasteområder

#### **Begrunnelse:**

- Som påpekt i Ptil sitt tilsyn med logistikk og arbeidstakermedvirkning i januar 2016 (vår sak 15/1441) var belysning av lasteområdene i januar ikke i tråd med Enis designkrav. Eni sitt tilsvarende viser en plan for utbedring og verifisering gjennom nye målinger innen september i år, før man gikk inn i en ny vintersesong. I intervju og under befaring i tilsynet med arbeidsmiljøstyring, desember 2016, kom det frem at utbedring av belysning av lasteruter og lastedekk fremdeles ikke er ferdigstilt. Dette bidrar til utfordringer i sikker bruk av kraner samtidig som behovet for bruk av kran har økt når heisene ikke har vært operative.

#### **Krav:**

*Innretningsforskriften § 24 om belysning.*

## **6 Andre kommentarer**

*Bruk av norsk språk. Petroleumstilsynet fikk i intervju kjennskap til at det flere faste møter om bord nå blir holdt først på norsk og i etterkant på engelsk om nødvendig. Dette ble ansett å bidra til bedre kommunikasjon og større involvering fra spesielt arbeidstakersiden.*

## 7 Deltakere fra Petroleumstilsynet

Sissel Bukkholm – Arbeidsmiljø

Tone Guldbrandsen – Arbeidsmiljø

Eva Hølmebakk – Arbeidsmiljø (oppgaveleder)

## 8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planlegging og gjennomføringen av aktiviteten:

- Presentasjon etter oppstartmøte 20.4.2016 - Tilsyn med arbeidsmiljø og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning Goliat:
  - 2016-362 - Presentation to the PSA - Audit of WE and Employee participation – 20.4.2016.
- Etterspurt dokumentasjon ifm tilsyn arbeidsmiljø og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning - Del 1:
  - Eni Health and working environment working in cold weather conditions.
  - Eni Health and working environment work with chemicals.
  - Eni Health and working environment strategy and requirements work in noisy areas. HSE Contractor Management – Follow up of HSE critical contracts.
  - Eni Health and working environment strategy and requirements.
  - Systematic Follow-Up of Risk Factors in Working Environment.
  - Perform Risk Based Health Surveillance.
  - Minutes of Meeting 5.5.2014.
  - Minutes of Meeting 16.11.2015.
- Informasjon ifm tilsyn med arbeidsmiljø og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning:
  - 1 - Plan for completion of governing documents - Working environment.
  - 2-3 - District personnel - by category.
  - 4 - Job Profile - Advisor working environment - Hammerfest - ref DM2780780.
  - 4 - Job Profile - HSE Coordinator Goliat - ref DM 413358.
  - 4 - Job profile - HSEQ Manager Hammerfest District - ref DM684110.
  - 4 - Job Profile - Senior Field HSE Advisor - ref DM 3663751.
- Eni Norge management system - Employee participation.
- DIS HSE activity plan 2016.
- Competence requirement - Eni Norge 5 x Company Requirements.
- Eni Norge DIS HSE Programme - ENINO#573732.
- Eni Norge DIS Supervisory Programme 2016 - ENINO#520782.
- Eni sitt styringssystem og dokumentasjon.
- Health and Working Environment Procedure Reporting - ENINO#276939 - Registration investigation and reporting of work related illnesses.
- Health and Working Environment related Reporting and Documentation - pro HSE 017.
- Job Profile - Working Environment Lead - ENINO-#893002.
- Mandate WEC Hammerfest.
- Members of WEC H-fest and C-WEC + Safety Delegates - ref DM#752652.

- Minutes June 2016 C-WEC - ENINO#852582.
- Minutes June 2016 WEC - ENINO#842352.
- Report Occupational Health Services - occupational hygienist Jan-Apr 2016 - ENINO#7519290.
- WEC structure Hammerfest - Goliat - ENINO#6164630
- Tilbakemelding på henvendelse vedrørende heiser på Goliat - Survey report B44 - Rectification of elevators.
- B44 - Survey Report - Rectification of elevators.

## **Vedlegg A**

Oversikt over intervjuet personell.