

PETROLEUMSTILSYNET



Forsvarlig praksis? Funn fra tilsyn



Forsvarlighet



Aml. § 10-2 første ledd

«Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for *uheldige fysiske eller psykiske belastninger*, og slik at det er *mulig å ivareta sikkerhetshensyn*»



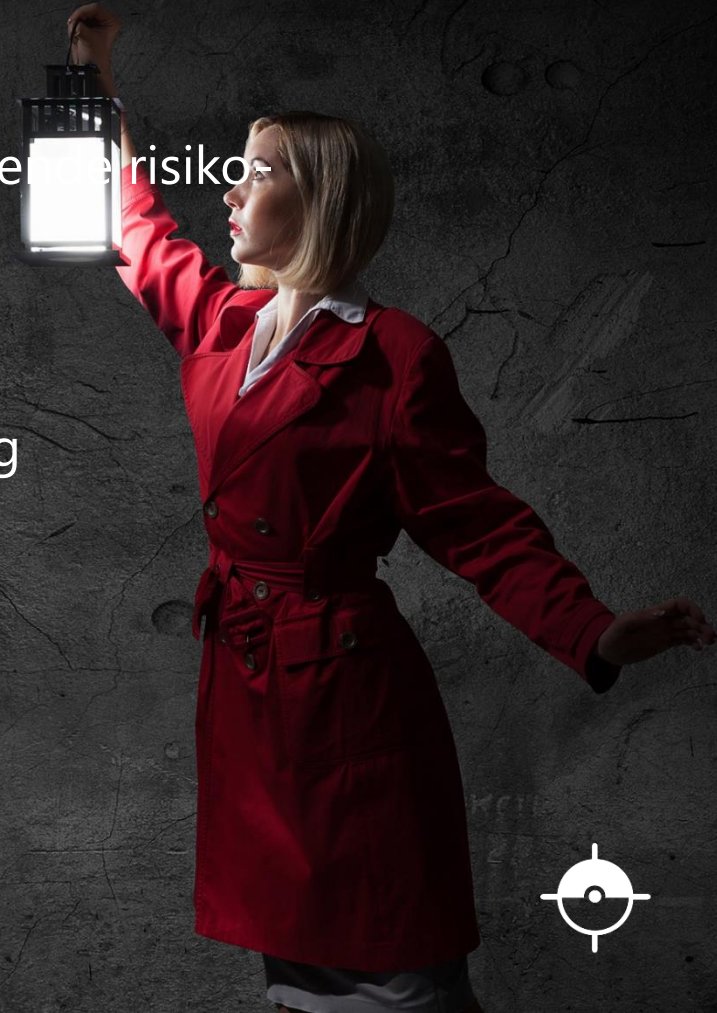
Observasjoner fra tilsyn I

- Manglende registrering og oversikt over reell arbeidstid
- Utstrakt bruk av arbeid utover 13 timer, flere dager på rad
- Arbeidsfrie perioder – 8 timers hviletid anses som tilstrekkelig
- Omfattende og økende bruk av arbeid ut over 14 dager
- Brudd på arbeidstidsbestemmelsene 16 + og 2177 +
- Ikke vurdert om arbeid ut over 12 timer eller ut over 14 dager er innen for kriteriene «særlig og tidsavgrenset»
- På land har vi sett mangelfull oversikt over uke, mnd krav o.l



Observasjoner fra tilsyn II

- Arbeidstid blir i liten grad sett på som en kumulativ risikofaktor, mangler i risiko-/forsvarlighetsvurderinger, jf rf 39 og AML 10-2 (1)
- Mangelfull involvering av fagkompetanse med kunnskap om helse- og sikkerhetsrisikoen praksisen representerer
- Mangelfull kjennskap til regelverkskrav om arbeidstid og tilrettelegging
- Mangler ved styring av arbeidstid

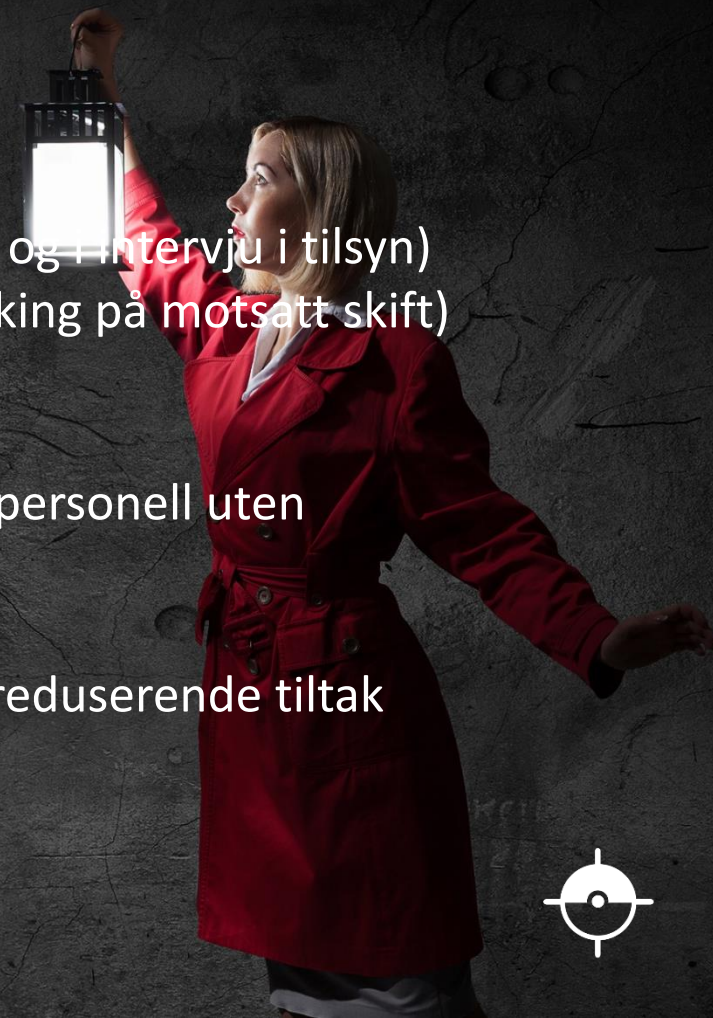


Observasjoner fra tilsyn - eksempler III

Manglende samsvar mellom planlagte oppgaver og ressurser

Elementer i begrunnelsene til avvik:

- Høy arbeidsbelastning (både identifisert i selskapets egne kartlegginger og i intervju i tilsyn)
- Timelister viser høy overtidsbruk (f.eks, 16 timer flere dager på rad, vekking på motsatt skift)
- Og hyppig bruk av utvidet oppholdsperiode
- Ikke tilstrekkelig tid til vernearbeid
- Ikke tilstrekkelig tid til å lære opp nye/innleide kombinert med økning i personell uten erfaring på innretningen (økt innleie, aktivitetsstyrt bemanning).
- Vedlikehold skyves på med begrunnelse i kapasitetsutfordringer
- Identifiserte utfordringer er ikke risikovurdert eller fulgt opp med risikoreducerende tiltak



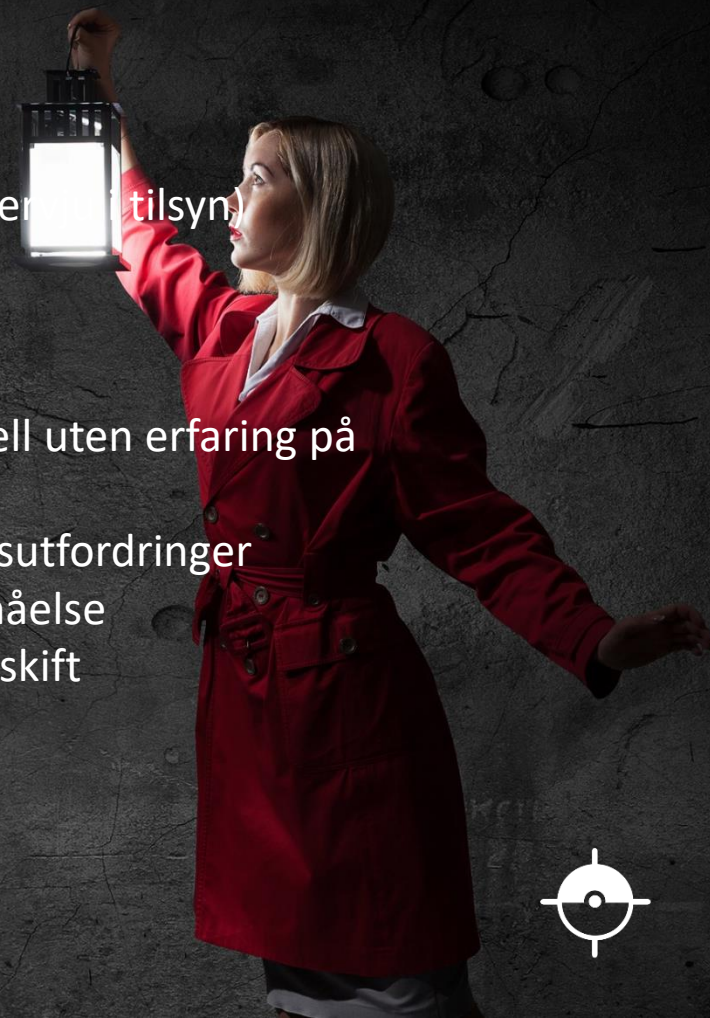
Observasjoner fra tilsyn – eksempler IV

Høy arbeidsbelastning – mangelfull styring av psykososialt arbeidsmiljø

Det er identifisert flere avvik i tilsyn knyttet til dette:

Elementer i begrunnelsene til avvik:

- Høy arbeidsbelastning (både identifisert i selskapets egne kartlegginger og i intervjutilsyn)
- Økt risiko for støy-, kjemikalie- eller mekanisk eksponering på grunn av arbeid ut over 12 timer er ikke vurdert
- Ikke tilstrekkelig tid til vernearbeid
- Ikke tilstrekkelig tid til å lære opp nye/innleide kombinert med økning i personell uten erfaring på innretningen (økt innleie, aktivitetsstyrt bemanning).
- Kompetansegap, mangelfulle treninger og øvelser med begrunnelse i kapasitetsutfordringer
- Vedlikehold skyves på med begrunnelse i kapasitetsutfordringer – lav planoppnåelse
- Høy overtidsbruk, eksempelvis 16 timer flere dager på rad, vekking på motsatt skift
- Hyppig bruk av utvidet oppholdsperiode



Observasjoner fra tilsyn - eksempler V

Høy arbeidsbelastning – mangelfull styring av psykososialt arbeidsmiljø

Avvik:

Mangelfull styring av psykososial risiko (flere tilsyn):

- Mangelfulle kartlegginger og risikovurderinger
 - mangelfullt beslutningsgrunnlag for å utarbeide målrettede risikoreducerende tiltak
 - Ofte kartlagt at en gruppe har høy arbeidsbelastning, men ikke hva dette skyldes
- Mangelfulle eller manglende tiltak for å redusere arbeidsbelastning



Hvordan kan det se ut for driftspersonell?

32% av driftspersonellet hadde arbeidet tilsvarende 3 til 5,2 ekstra uker offshore i løpet av 2022.

Arbeidstid ut over 13 timer vanskeliggjør tilrettelegging for restitusjon og hvile, og ivaretagelse for kravet om 11 timers sammenhengende hvile. Personell hadde arbeidet mer enn 13 timer pr dag over tid, eksempelvis hadde

- en elektriker arbeidet
 - **16 timer 6 dager på rad** i månedsskiftet **juli /august 2022**, arbeidet totalt 21 dager offshore denne perioden
 - **16 timer 6 dager på rad** i **september 2022**
 - **16, 16, 16, 12, 16, 16, 16, 12, 16, 15 timers arbeidsdag i løpet av 11 dager** i **november 2022**
- en automatiker arbeidet
 - **16 timer 7 dager på rad** i januar 2022
 - **13, 16, 16, 16, 15, 14, 14, 15, 12, 12.5, 16, 15, 15.5 timers arbeidsdager i løpet av 13 dager** i juni/juli 2022
 - **13.5, 15, 16, 16, 14.5, 16, 16, 16, 13, 16, 14.5, 14, 14, 16 timers arbeidsdager i løpet av 13 dager** i september 2022
- I et tilsyn 2023 på landanlegg: To kontrollromsoperatører arbeidet henholdsvis **23 og 24 timer** på et landanlegg



Hvordan kan det se ut innen boring?

Selskapet kunne ikke dokumentere føringer og tiltak for å sikre kompensierende hvile eller annet passende vern i etterkant av arbeid ut over 13 timer.

Noen eksempler fra 2021:

- En MLWD Specialist arbeidet **15, 16, 13, 15, 16 og 16 timer seks dager** på rad
- En MLWD Specialist arbeidet **16 timer fem dager på rad.**
- En sementer arbeidet **16, 14, 16 og 15 timer 4 dager på rad. I løpet av den tiden var det to svingskift**, noe som innebar at det ikke var 8 timers sammenhengende hvile for vedkommende.
- En service supervisor **arbeidet 21 dager** og i løpet av disse arbeidet vedkommende **mellom 14 og 15 timer 20 dager på rad**
- En service supervisor arbeidet **14 til 16 timer 17 dager på rad i en 19 dagers arbeidsperiode.** I neste oppholdsperiode arbeidet vedkommende fra **14 til 16 timer 13 dager på rad.**



Forsvarlig praksis? - hva tenker dere?

- I dag vil dere bli presentert for en del av kunnskapsgrunnlaget som ligger til grunn for vår oppfølging





SINTEF

Arbeidstiden i petroleumsnæringen

En kartlegging av utviklingstrekk og konsekvenser med bruk av
RNNP spørreundersøkelsen for offshoreansatte

Prosjektperiode november-deember 2022

<https://www.ptil.no/contentassets/e64affa4c52749deaca2b01a687f6734/kartlegging-av-arbeidstid-i-petroleumsnaringen---dorthea-vatn-sintef-digital.pdf>

Dorthea M. K. Vatn & Asbjørn L. Aalberg, SINTEF Digital



Teknologi for et bedre samfunn