

NR 2 2022

DIALOG

ET TIDSSKRIFT FRA PETROLEUMSTILSYNET

UT AV TABUET

Inkluderende arbeidsliv: Roald Sandals utfordringer ble starten på verdens første dysleksivennlige arbeidsplass. Nå følger oljebransjen etter. SIDE 26.



ARBEIDSMILJØ

Blant selskapene i petroleumsvirksomheten er det tradisjon for å jobbe seriøst og målrettet med arbeidsmiljø. Dagens nivå er stort sett høyt, både når det gjelder styring av virksomheten, kompetanse om hva som skal til og de faktiske forholdene ute på innretninger og anlegg.

Men det er fortsatt en vei å gå.

Det ser vi i våre tilsyn og møter med selskapene, det leser vi i bekymringsmeldinger fra ansatte, og det vet vi fordi bransjen er i endring og kunnskapen om arbeidsmiljørisiko stadig øker.

Arbeidsmiljø handler om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Et godt arbeidsmiljø er viktig i seg selv, men er også en forutsetning for å opprettholde en lav storulykkesrisiko.

Faget arbeidsmiljø består av mange fasetter - med et bredt spekter av risikoforhold og faktorer.

I denne utgaven av Dialog gir vi deg *overblikk* over arbeidsmiljøområdet og *innblikk* i noen sentrale og aktuelle problemstillinger.

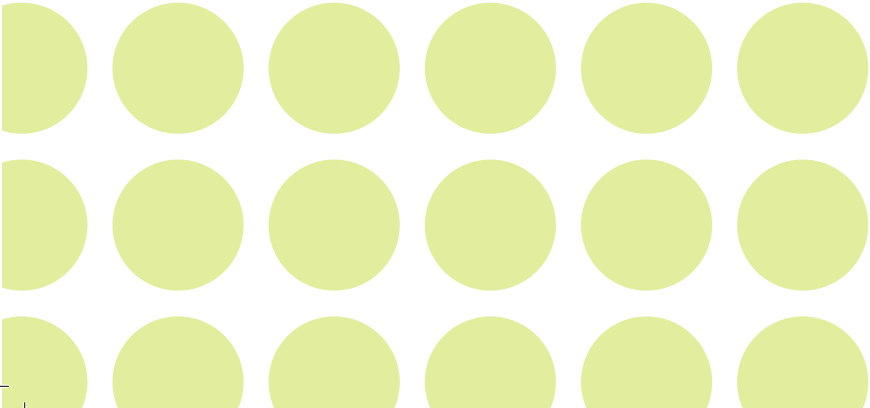
Vårt ansvarsområde er utvidet de siste årene. I tillegg til olje og gass har vi nå myndighetsansvar innenfor CO₂-transport og -lagring, fornybar energiproduksjon til havs og havbunnsmineraler.

Vi er med andre ord blitt mer enn et petroleumstilsyn.

Utvikling av ny industri på sokkelen vil kreve kloke hoder, dyktige hender og et aktsomt blikk på både sikkerhet og arbeidsmiljø. Det vil innebære nytenking – og at vi bygger videre på det beste av kunnskap, teknologi og regulering fra petroleumsvirksomheten.

Å ivareta og videreutvikle et godt arbeidsmiljø, vil være sentralt også for nye næringer. Vår intensjon er at arbeidsmiljølovens virkeområde skal utvides til å omfatte den nye industrien til havs.

Øyvind Midttun,
redaktør



FORSIDEN: Industriarbeider Roald Sandals utfordringer banet vei for større åpenhet om dysleksi - en utfordring mange sliter med. Nå har Norsk Industri, Industri Energi og Dysleksi Norge startet et samarbeid om dysleksivennlige arbeidsplasser i prosessindustrien og leverandørindustrien for olje og gass. Les Roalds historie på side 26. (Foto: Morten Gjerstad)



INNHOOLD:

Spørsmål om prioritering	4
FAKTA: Hva er arbeidsmiljø?	8
Børsen er beviset - arbeidsmiljø lønner seg	10
FAKTA: Helsefremmende faktorer	14
Heime til havs	16
FAKTA: Medvirkning	24
Snudde skam til suksess	26
FAKTA: Inkluderende arbeidsliv (IA)	34
Farlig forenkling	36
FAKTA: Risikofaktorer	38
Grenser for risiko	40
Forandring krever forskning	44
Hovedtema 2023	48



Det er Stortinget som har vedtatt ambisjonen om at petroleumsvirksomheten skal være verdensledende på helse, miljø og sikkerhet. Det gis ikke rom for å prioritere den vekk. (Foto: Anne Lise Norheim)

AV ØYVIND MIDTTUN

Spørsmål om prioritering

Etterspørselen etter norsk olje og gass er rekordhøy, og nye prosjekter står i kø. Men det er minst like viktig som før å bruke tid og ressurser på å redusere arbeidsmiljørisiko.



Oljebransjen er syklisk av natur. Aktiviteten svinger i takt med pris og konjunkturer. Det påvirker også hvordan selskapene prioriterer arbeidsmiljøinnsatsen.

- Både oppgangstider og nedgangstider er utfordrende for bransjen. Å jobbe lang-siktig og målrettet med arbeidsmiljø i et slikt landskap, er krevende, sier Roar Høydal.

- Det må jobbes jevnt og trutt for å få til kontinuerlige forbedringer, understreker faglederen for Arbeidsmiljø i Ptil.

Høykonjunktur - Vi har lagt bak oss noen svært krevende år med nedgangstider i bransjen. Som en konsekvens har vi sett tegn til at oppfølgingen av arbeidsmiljøet er nedprioritert hos enkelte selskaper.

- Nå står vi i motsatt ende av skalaen; selskapene har enorm inntjening på grunn av høye olje- og gasspriser og rekordstor etterspørsel. Samtidig har de planer for en rekke store prosjekter framover - som igjen utløser kamp om ressurser og kompetanse, påpeker Høydal.

- Spørsmålene er da: Hvordan sikrer selskapene at de har nok ressurser til å drive nødvendig forbedringsarbeid? Og hvordan sørger de for tilgjengelig kapasitet og kompetanse til å bemanne de nye prosjektene, samtidig som de gjennomfører nødvendige

kartlegginger og følger opp med tiltak på felt som er i drift?

Kapasitet og kompetanse Målet med Ptils hovedtema for 2022, *Kapasitet og kompetanse er nøkkelen til sikkerhet*, var å minne bransjen om at sikkerheten i en stadig mer kompleks bransje bare kan ivaretas gjennom en kompetent arbeidsstokk og god bemanning.

Viktigheten av hovedtemaet er forsterket av Russlands krig mot Ukraina og den anspente energisituasjonen, der Norge nå er hovedleverandør av gass til Europa og leveransesikkerhet er øverste prioritet.

- Men hvilke konsekvenser får denne situasjonen for de som jobber i den spisse enden offshore og på landanleggene - i kontrollrom og prosessanlegg, på boredekk, med vedlikehold og i forpleining?

- Det er de som gjør jobben og merker presset på kroppen, understreker Høydal.

Sammen og samtidig Akkurat nå står bransjen overfor store og krevende utfordringer, hvor man både skal ivareta energileveransene og samtidig opprettholde et høyt nivå innenfor sikkerhet og arbeidsmiljø i alle faser og deler av petroleumsvirksomheten. Parallelt skal det skapes ny energi- og industrivirksomhet til havs.

Ptils hovedtema for 2023 reflekterer nettopp denne utfordringen.

**HOVEDTEMA 2023
FOR SIKKER OG STABIL ENERGI-
UTVIKLING. SAMMEN OG SAMTIDIG.**
(Les mer på side 48-49.)

- Vi står foran store og krevende oppgaver og utfordringer. At bransjen nå står sammen og jobber mot et felles mål, er en forutsetning for at vi skal lykkes, understreker Høydal.

Verdensledende - Det er et høyt nivå på helse, miljø og sikkerhetsnivå i petroleumsvirksomheten, og det er mye bra arbeid som blir gjort. Slik skal det være, slår han fast.

- Samtidig ser Ptil tegn til en holdningsendring av typen «godt nok» blant enkelte aktører i bransjen. Dette står i motsetning til den gjennomgående holdningen tidligere – da ambisjonen om å være verdensledende innenfor HMS i større grad var en viktig driver.

- Selv om vi har et høyt nivå i Norge i dag, er det fortsatt rom for forbedring innenfor arbeidsmiljø. Vi kan ikke fire på ambisjonsnivået om at vi skal være verdensledende.

- «Godt nok» er ikke godt nok, mener Høydal.

- Det er Stortinget som har vedtatt ambisjonen om at petroleumsvirksomheten skal være verdensledende. Det gis ikke rom for å prioritere den vekk. Tvert imot, ambisjonen forplikter selskapene til å jobbe langsiktig og målrettet for å oppnå kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøet.

- Målet står fast, og det gjelder både i motgang og medgang.

Oppgaver og ressurser Ambisjonen handler også om kapasitet og kompetanse.

- Det må være samsvar mellom oppgaver og ressurser. Selskapene må ikke ta på seg flere oppgaver enn de har ressurser til å gjennomføre. Arbeidsmiljøarbeidet kan ikke bortprioriteres. Arbeidsmiljøkartlegginger og risikovurderinger må fortsatt gjennomføres og følges opp med tiltak, sier faglederen.

- Det er selskapene som er ansvarlig for virksomheten. Uansett hvordan de velger å løse oppgavene, må de være klar over hvordan planer, tiltak og endringer i drift, organisasjon og rammebetingelser kan påvirke arbeidsmiljørisikoen - både for enkeltpersoner og på organisasjonsnivå. ★

FAKTA

HVA ER ARBEIDSMILJØ?

Arbeidsmiljø handler om arbeidet

- Arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet.
- Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever derfor ulike tilnærminger.
- Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet.
- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid basert på kunnskap om det som virker, er en god investering – både for den enkelte arbeidstaker og for virksomheten.

REGULERING

Arbeidsmiljøloven er den grunnleggende loven for arbeidslivet i Norge. Loven kan ses på som et rammeverk og en oppslagsbok med mål, krav og spilleregler for hvordan man skal sikre et godt arbeidsmiljø for den enkelte, for virksomheten og for samfunnet.

Arbeidsmiljøloven er utarbeidet for å få trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet - og skal gi vern mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Formålet er også å sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidshverdag og bidra til et mer inkluderende arbeidsliv.

RISIKOFAKTORER

Arbeidstakere kan utsettes for en rekke farer i arbeidsmiljøet. Vi kaller dette risikofaktorer. Gjennom god styring kan disse faktorene identifiseres og håndteres, slik at de utgjør en så lav risiko som mulig for arbeidstakernes helse.

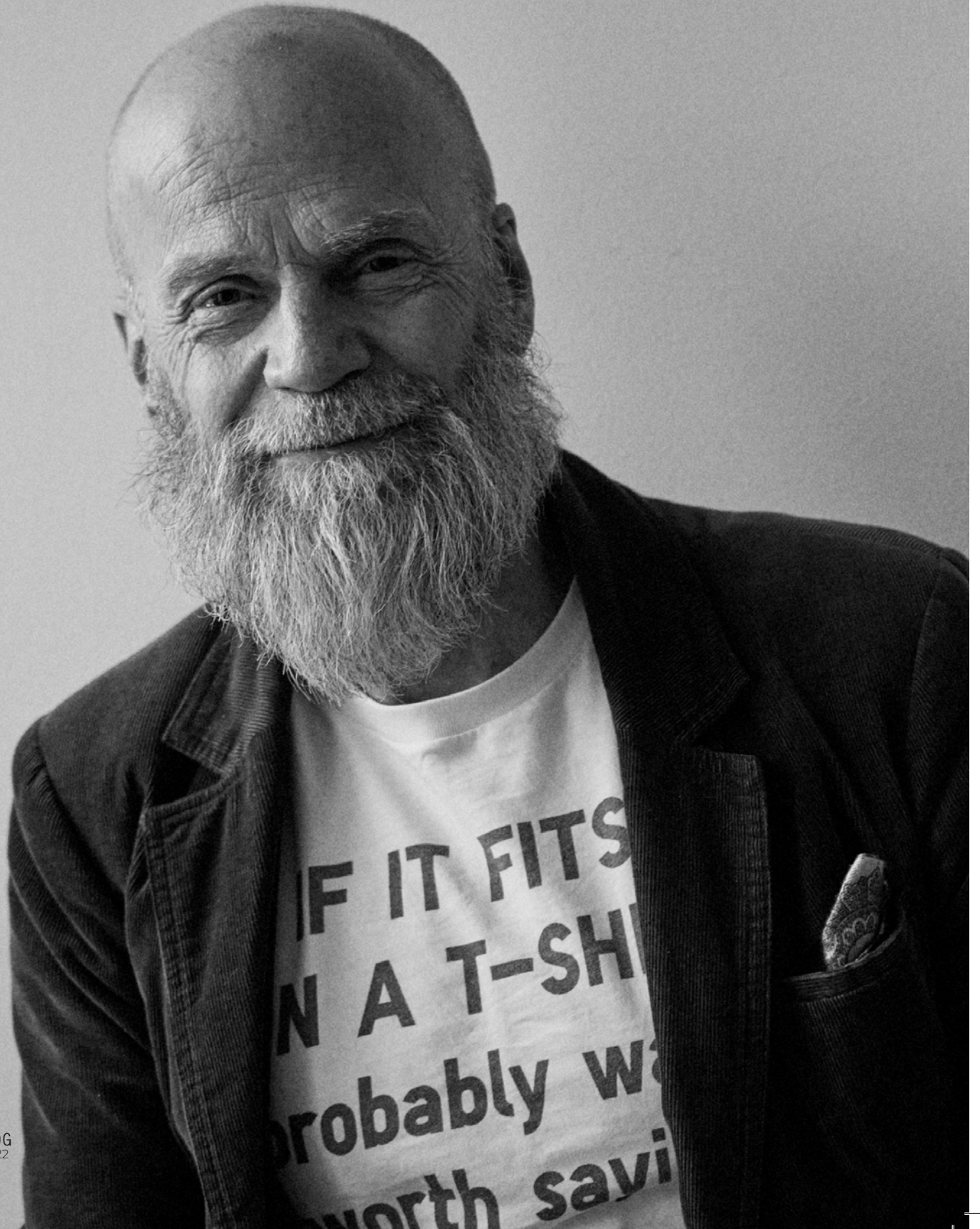
Et godt arbeidsmiljø er viktig i seg selv, men er også en forutsetning for å opprettholde lav storulykkesrisiko. For å forstå årsaker til storulykker, og dermed kunne iverksette effektive tiltak, må faktorene som er gjensidig avhengig av hverandre, det vil si teknologi, styringssystemer, organisering, mennesker og kultur, ses i sammenheng.

Menneskelige faktorer er en viktig fagdisiplin som utgjør et bindeledd mellom arbeidsmiljøforhold og storulykkesrisiko.

RISIKO KAN STYRES

For å lykkes med å redusere risiko og skape et godt arbeidsmiljø er det viktig å jobbe systematisk og forebyggende. Kravene i HMS-regelverket for petroleumsvirksomheten reflekteres i stegene som vises i denne modellen for styring av arbeidsmiljørisiko.





IF IT FITS
N A T-SH
probably wa
worth sayi

AV OLAV HOVE

Børsen er beviset - arbeidsmiljø lønner seg

- Eg har verdas enklaste investeringsstrategi - den handlar om arbeidsmiljø, seier Mårten Westberg (61).

Han er verken økonomiutdanna eller analytikar, men svenske Westberg har i mange år levd av å kjøpe og selje aksjar basert på arbeidsmiljøundersøkingar hos potensielle investeringsobjekt.

Han fortel at mange har både avvist og vore svært tvilande til metoden hans.

- Men dette er jo hundre prosent logisk. Godt arbeidsmiljø gir nøgde arbeidarar, og nøgde arbeidarar gir økonomisk vekst, slår Westberg fast.

- Tala mine er beviset. Eg har slått børsen kvart år.

Å stille dei gode spørsmåla Det var ikkje gitt at Westberg, i dag direktør i analyseinstituttet EIBA (European Institute of Behavioural Analysis), skulle slå seg på aksjehandel. Den unge Westberg tok master i kommunikasjon ved University of Wisconsin i USA. Der kom han inn i eit fagmiljø som fascinerte han, og som skulle vise seg å forme yrkeslivet hans.

Det dei forska på i Wisconsin, enda opp i tall som gav meining langt utanfor det området det blei forska på. Forskinga var kvantitativt orientert, og målet var å stille dei rette spørsmåla.

Tilbake i Sverige prega tankemåten framleis unge Westberg, Han fekk seg jobb og blei beden



- Hundre prosent logisk. Godt arbeidsmiljø gir nøgde arbeidarar, og nøgde arbeidarar gir økonomisk vekst, slår investor og analysedirektør Mårten Westberg fast. (Foto: Åsa Tällgard)

om å svare på ei medarbeidarundersøking som skapte frustrasjon hjå den nye medarbeidaren.

- Undersøkinga hadde 109 spørsmål. Dei aller fleste oppfatta eg som meiningslause. I tillegg oppdaga eg at resultatata av kartlegginga ikkje blei systematisk handsama i bedriftsleiinga.

Westberg bestemte seg for å gjere noko med dette. Han føretok ei regresjonsanalyse på det som var uttalt å være det viktigaste for bedriftsleiinga der han jobba; å redusere eit stort sjukefråvær.

- Det viste seg at berre sju av dei 109 spørsmåla handla om sjukefråvær. Altså var nesten 95 prosent av undersøkinga ikkje retta mot det bedrifta meinte var viktigast. Dette gav ikkje meining.

Eige selskap På midten av nittitalet stifta Westberg sjølv selskapet Interactive Survey - med mål om å forbetre og forenkle prosessen rundt medarbeidarundersøkingar.

Han tok utgangspunkt i dei sju spørsmåla om sjukefråvær hjå sin tidlegare arbeidsgjevar og sette i gong ei undersøking hjå Nordea i Sverige.

- Det var eit perfekt utgangspunkt å byrje med eit selskap som har kontor frå sør til nord i landet. Med stor geografisk spreining kunne eg studere tendensar som då openbart ikkje handla om kor i landet kontoret var lokalisert

- Resultatet var tydeleg: Fornøgde medarbeidarar, og ditto kundar, kunne knyttast direkte opp mot lønnsemd. Respekt var den viktigaste faktoren. Dei som følte seg respektert og lytta til, var mest nøgde og hadde minst sjukefråvær. Og det var desse personane som skapte størst lønnsemd for Nordea.

Til å leve av På bakgrunn av funna frå Nordea-undersøkinga bestemte Westberg seg for å teste ut om respekt og arbeidsmiljø også hadde verknad på aksjekursar. Han starta med å

studere arbeidsmiljøundersøkingar hjå ei rekke selskap, og knytte deretter svara direkte opp mot aksjekursen.

- Etter kvart danna det seg eit mønster: Selskap som hadde klår kursstigning over tid, var dei same som hadde styrka merksemda mot godt arbeidsmiljø.

- Og dermed fekk eg servert strategien min: Invester i arbeidsmiljø!

- Det tok meg 28 år med analysar å finne ut av dette, men det var verdt det.

Sjølv om samanhengen mellom arbeidsmiljø og aksjeverdi har gitt Westberg stort spelerom i eiga karriere, peikar han på noko som er endå viktigare:

- Funna mine kan bidra til å gi leiarar betre argument for å satse på godt arbeidsmiljø.

Ei himmelsk likning Westberg kallar det prestens dilemma. Tankerekka tar utgangspunkt i at syndarane ikkje går i kyrkja.

For å få folk til kyrkja, blir det gjerne predikert om dommedag og fortaping.

Slik er det og med arbeidsmiljø: Mange jobbar med arbeidsmiljø for å unngå skadar, misnøye og i verste fall yrkesrelatert død. Men ved å vise at godt arbeidsmiljøarbeid også aukar lønnsemda, kan ein rett og slett putte sjølvve himmelen inn i denne likninga.

- Presten får heller ikkje tak i syndarane utan å ta nokre nye grep, seier Westberg retorisk.

I dag har han slutta å kjøpe aksjar. Innføringa av GDPR (general data protection regulation – lov om vern av personopplysningar) har gjort at han ikkje lenger har tilgang til arbeidsmiljøundersøkingar slik som før.

Nå er han berre ein arbeidsmiljømisjonær, som han sjølv kallar det – og han har eit klart råd til bedriftsleiarar:

- Meiner du at lønnsemd er viktig og at aksjekursen din er viktig; lytt nøye til dine tilsette. ★



Mårten Westberg sin konklusjon er kort og enkel: Invester i arbeidsmiljø!
– Funna mine kan bidra til å gi leiarar betre argument for å satse på godt arbeidsmiljø, seier han. (Foto: Åsa Tällgard)

Norsk gull

Tidlegare direktør i Stami (Statens arbeidsmiljøinstitutt), Pål Molander, har ofte trekt fram fleire av dei same faktorane som Westberg for norsk arbeidsliv. I eit innlegg på Sikkerhetsforums årskonferanse i 2021 viste han til statistikk som syner at norske arbeidsgivarar stiller høgare krav til arbeidstakarar enn gjennomsnittet for EU og samstundes har klart å bevare høg grad av autonomi. Medverking og respekt er kjerneverdier.

Molander kallar kombinasjonen for Noreg sitt gull, fordi tilnærminga bidreg til å vekst, stabilitet og god helse i arbeidslivet.

Dårleg arbeidsmiljø kostar Noreg 75 milliardar kroner årleg, viser ei økonomisk analyse utført av Oslo Economics for Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2018.

AV GUNLAUG LEIRVIK

FAKTA

HELSEFREMMEDE FAKTORER

For å opprettholde et bærekraftig arbeidsliv, fremme helse og livskvalitet, er det viktig å ha kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som påvirker arbeidshelsen og arbeidsrelatert sykefravær - og hva som skal til for å forebygge og fremme jobbengasjement og god helse.

Det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet som reduserer risikoen for sykdom og ulykker, er en grunnleggende forutsetning for en helsefremmende arbeidsplass. Det helsefremmende perspektivet er bredere enn risikoperspektivet – det innebærer at en ikke bare skal sikre seg mot uheldige forhold, men også aktivt rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet.



Når vi snakker om et godt arbeidsmiljø, er det gjerne seks faktorer som går igjen på alle arbeidsplasser:

1

KRAV OG INNFLYTELSE

Arbeidsgiver skal stille krav, men gi mulighet for innflytelse. For arbeidstaker er det viktig å kunne balansere krav i jobben og muligheten for kontroll over egen arbeidssituasjon. Dette bidrar til mer engasjement, jobbtilhørighet og effektive arbeidsprosesser.

2

AVKLARTE FORVENTINGER

Med avklarte forventninger er det lettere å gjøre en god jobb. Hvis ledelsen og de ansatte avklarer forventningene sammen, vil det bidra til et arbeidsmiljø der de ansatte vet hva som gjelder.

3

TILBAKEMELDINGER OG ANERKJENNELSE

Tilbakemeldinger og anerkjennelse motiverer oss til å gjøre en bedre jobb. Å få anerkjennelse, tilbakemeldinger og positiv oppmerksomhet for den jobben man gjør, betyr mye for arbeidsmiljøet.

4

SAMSPILL OG PARTSSAMARBEID

Godt samspill mellom leder og ansatte gir resultater. Rettferdig og støttende lederskap er viktig. Lederskap som gir tillit og ansvar, men også ressurser og muligheter til å løse oppgavene, er en viktig faktor i arbeidsmiljøet.

5

FORUTSIGBARHET

Forutsigbarhet er viktig i usikre tider. Opplevelsen av innflytelse og kontroll kan gjøre det lettere å håndtere endringsprosesser for hver enkelt. Forutsigbarhet bidrar også til at produktiviteten ikke reduseres unødvendig mye i krevende perioder.

6

ÅPENHET OG RESPEKT

Åpenhet og respekt bidrar til et tryggere arbeidsmiljø. Gode rutiner og god praksis for varsling av negative hendelser er viktig. God dialog mellom ledelse og ansatte bidrar til en åpen og positiv kultur.



HEIME

AV OLAV HOVE

TIL HAVS

Joar Tiller og Charlotte Bjørnvik står i kvar sin ende av yrkeslivet, men er einige om at arbeidet ute i Nordsjøen er godt og meningsfylt.



Det er ikkje ein heim, sjølvsagt, men noko meir enn berre ein arbeidsplass er det i alle fall, slår Joar Tiller (59) fast.

Då har han tenkt seg om lenge - og får eit anerkjennande nikk frå Charlotte Bjørnvik (29).

Nikket kjem ikkje overraskande. Til tross for ein aldersforskjell på 30 år, og at den eine er fersk i yrket og den andre må kunne seiast å være ein veteran, så har dei svært mykje til felles.

- Vi er nok begge prega av at vi vaks opp på ein typisk nordnorsk industristad, seier Bjørnvik.

No er det hennar tur til å få eit nikk attende.

Frå nord til sør Tiller er oppvaksen i Mo i Rana, men som nyutdanna ingeniør frå Trondheim Ingeniørskole i 1986, følgde han oppfordringa frå tidlegare oljebyordførar Arne Rettedal som slo fast at «Stavanger er stedet».

- Eg flytta til Stavanger fordi det var her jobbtilbodet var. Omtrent halve klassen min frå Trondheim blei rekruttert ned hit, fortel han.

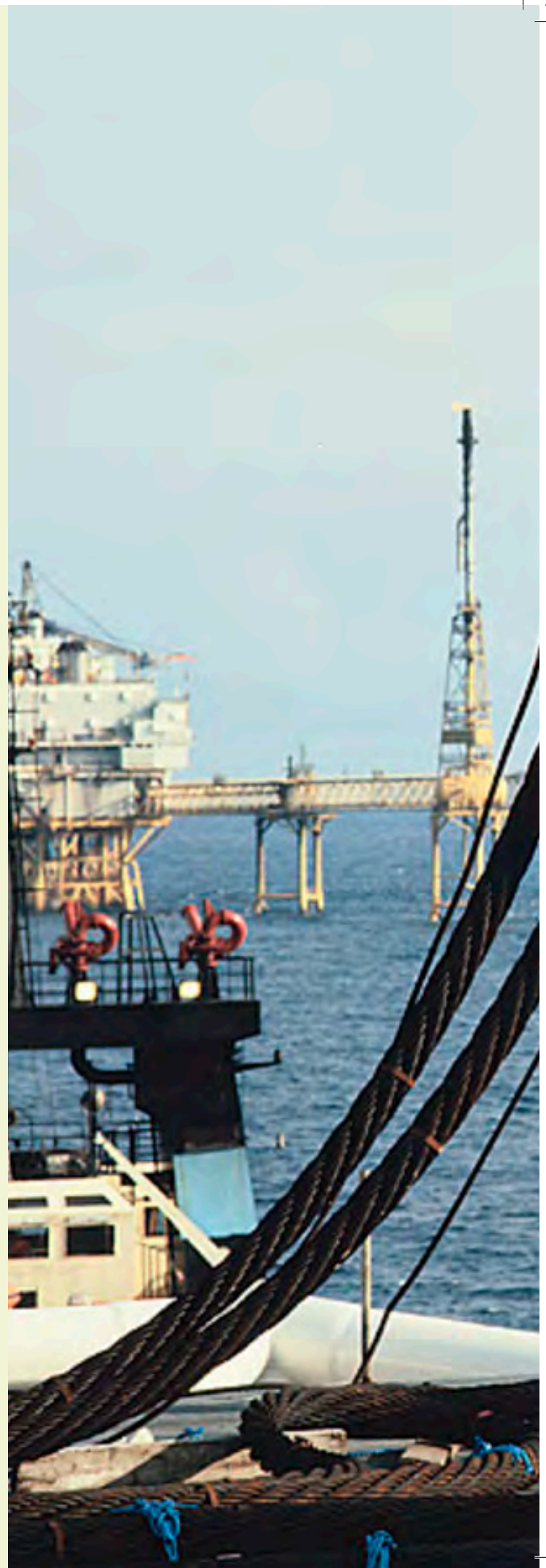
Sidan 1990 har ranværingen jobba i ConocoPhillips - først på land, seinare i meir enn 20 år som plattformsjef offshore.

- Eg kom inn i ei tid der pionerane var i ferd med å pensjonere seg. Ein hørde historier om cowboytilstandar og alt det der, men svært lite av den slags prega kulturen då eg kom ut, seier Tiller.

Han synest det er viktig å få fram at han alltid har jobba i eit system som har vore grundig og skikkeleg, spesielt på sikkerheitssida.



Mykje har skjedd på Ekofiskfeltet sidan produksjonen starta tidleg på 1970-talet. Ikkje minst gjeld dette arbeidsmiljøtilhøva. Biletet er tatt i samband med installasjonen av Ekofisk 2/4 Kilo i 1986. (Foto: Norsk Oljemuseum/Husmo foto)





- Men for all del, det har vore stor utvikling innanfor HMS-feltet på alle desse åra, meiner han.

Tiller var ein rutinert plattformsjef på Eldfisk Bravo medan Charlotte Bjørnvik framleis trødde sine barnesko på Ørnes i Meløy kommune i Nordland. Ho hadde tidleg yrkeskarriereplanen klar.

Utolmodigheita var stor etter å komme seg i lære for å fullføre utdanninga som prosessoperatør.

Ho var ikkje meir enn 18 år då ho sette seg i helikopteret i retning Ekofisk. Det var i 2011.

- Det var overveldande å sjå Ekofisk-komplekset med eigne auge for første gong. Opplevinga gav ei slags ærefrykt. Men eg fekk ein god fadder då eg kom dit, og eg kom til eit skift det var lett å bli glad i.

Tett, på godt og vondt Både Tiller og Bjørnvik beskriv at tilværet på plattformen skil seg frå det «vanlege livet». Der ute blir alt mindre. Folk kjem tettare på kvarandre.

Samstundes kan ting fort bli større, fordi ein må være der ein er. Det er ingen fluktmoglegheit.

Akkurat det kan være utfordrande.

- Ta for eksempel konflikter. Som leiar må ein ha antennene ute og gripe tak i slike ting så tidleg som mogleg. Det gjeld jo uansett kor ein er, men på ein plattform kan ein konflikt som går for langt, lett bli ein sikkerhetsrisiko. Det kan ein ikkje tillate, understrekar Tiller.

- Men det er lite konflikter. Ein blir ein slags familie.

Strategien til plattformsjefen er å være mykje ute blant folk, for å samtale og sjå.

- Det er viktig å ha eit godt bilde av kva som skjer. Ein ting er sikkerheit, ein annan er at folk skal føle at dei blir sett, høyrte og informert, seier han.

Eit paradoks Informasjon er nøkkelen, meiner også 29-åringen.

- God informasjonsflyt skaper trygge arbeidrarar og sikker drift. Har vi ikkje det,



så slit vi, poengterer Bjørnvik.

Nettopp dette er blant utfordringane ein må være observant på, ifølge han som nærmar seg 60. Han fortel at ein av dei største endringane som har skjedd sidan han byrja offshore, er mangfaldet. Det som før var ein mannsdominert bransje, har endra seg mykje når det gjeld kjønnsfordeling og etnisk bakgrunn.

- Det er bra at me speglar samfunnet, men dette krev at ein også klarar å tilpasse informasjonsflyten til mangfaldet, påpeiker Tiller.

Både han og kollegaen meiner at informasjonsflyten er god. Men paradoksalt nok ser dei at dette kan skape problem på heimebane.

For dei to er samde om at dagens situasjon, med auka militært nærvær rundt plattformane, ikkje har påverka arbeidskvardagen i særleg grad. Nettopp fordi ein er grundig informert om kva som skjer.

- Men dei heime er ikkje det. Der ser ein nyheiter som kanskje fokuserer meir

på drama. Difor kan ein oppleve at den største uroa og frykta faktisk sit hjå dei som er på land, i si eiga stove, seier Tiller.

Lenge og langt borte Eit langt liv offshore har gjeve Tiller påminningar om at det har sine ulemper å være borte frå familien 14 dagar i slengen.

- Det sosiale, det relasjonelle blir kutta når ein går inn i ein jobbfase. Det krev mykje av dei som er att heime.

Han får støtte av Bjørnvik. Ho er mor til to born, på eitt og seks år, og har kjent på dette. Akkurat no arbeider ho på eit prosjekt på land, men vil ikkje nøle med å reise ut att.

- Eg fekk det til å flyte godt sjølv om eg var borte i 14 dagar, men det krev ein partner som er einig og som tek eit ekstra tak.

Kontinuerleg betring Det er med andre ord to nøgde oljearbeidarar som sit på ConocoPhillips sitt hovudkontor i Stavanger og fortel om livet offshore. Det



Ekofiskfeltet er ein by i havet, med mat og seng og arbeid for dei som jobbar der ute 14 døgn i strekk. Men heilt som heime blir det aldri. (Foto: Eileen Brundtland)



blir framstilt som meiningsfylt, trygt og stabilt.

Men mykje er likevel endra sidan Joar Tiller tok sine første steg inn i bransjen på slutten av 1980-tallet. Også Charlotte Bjørnvik merkar klåre endringar i arbeidsmiljøet sidan ho starta i 2011.

- Om ein ser på sikkerheitsutstyr for eksempel, så har det skjedd mykje. Spesielt hjå oss, seier Tiller og peikar på at dei jobbar på ein eldre innretning.

- I dag bygger ein sikkerheita inn frå starten av i større grad enn før.

- Vi er blitt mykje betre på detektorar, vi testar meir, vi er tryggare. Det handlar om kontinuerleg forbetring. Dette er nødvendig - og utviklinga har vore stor.

Bjørnvik påpeikar igjen at dette handlar om informasjonsflyt. Mykje og god informasjon spreier tryggleik.

Barrierar Ei anna stor endring plattformsjef Tiller peikar på, er barrierar.

- Der har vi ei tenking i dag som er vesentleg forskjellig frå nittitalet. Om vi har ei barrieresvekking no, la oss sei fleire nødlys ute av drift, så er det eit veldig systematisk arbeid rundt det. Det handlar om å rette opp, og å midlertidig kompensere og ansvarleggjere alle.

I kontorjobben på land arbeider Charlotte Bjørnvik for tida i eit prosjekt innanfor operasjonell risikohandtering.

- Vi jobbar med å lage eit system for visualisering av blant anna barrieresvekkingar som skal brukast offshore så snart vi er ferdige.

- Sjølv om eg ser at ein jobbar systematisk og godt, og at dette har betra seg mykje sidan eg byrja, så handlar det om det same: Å kontinuerleg forbetre seg.

Best ansikt til ansikt Begge ønsker velkommen endringar som betrar sikkerheita. Det er berre éi mogleg endring dei rynkar på nasen på.

- Eg klarer ikkje heilt å venne meg til tanken om kontrollrom på land for bemannar offshore-innretningar, seier Tiller.

Han er tydeleg på at no legg han seg lagleg til for hogg som ein aldrande plattformsjef. Difor er han raskt ute med å presisere at det ikkje handlar om teknologiskepsis - og at han ser at di færre som jobbar offshore, di færre risikerer å bli skada.

- For meg handlar denne saka om relasjonar. Det å kunne snakke ansikt til ansikt med folk, å lytte til dei. Det er eg sikker på at er viktigare for sikkerheita og arbeidsmiljøet enn ein skulle tru, seier Tiller.

Han får støtte av sin 30 år yngre kollega:

- Det er ikkje like lett å bygge trygge relasjonar på skjerm. Det har vel pandemien vist oss. ★



Meningsfylt, trygt og stabilt: Charlotte Bjørnvik og Joar Tiller set pris på offshorelivet, sjølv om det kan ha sine utfordringar. – Det sosiale, det relasjonelle blir kutta når ein går inn i ein jobbfase. Det krev mykje av dei som er heime, seier Tiller. (Foto: Jan Inge Haga)

FAKTA

MEDVIRKNING

Arbeidstakermedvirkning er et regelverkskrav i Norge. Prinsippet er at den som blir eksponert for risiko, skal ta del i beslutninger knyttet til helse, miljø og sikkerhet. Hensikten er blant annet å bruke arbeidstakernes samlede kunnskap og erfaring for å sikre at saker blir tilstrekkelig belyst før det treffes beslutninger. Verneombudene og medlemmene i arbeidsmiljøutvalgene har en særlig rolle i dette.

ROLLER I HMS-ARBEIDET

Alle skal bidra til et godt arbeidsmiljø, men ansvaret er ulikt fordelt og er avhengig av hvilken rolle en har i virksomheten.

Arbeidstakers plikter: Arbeidstakerne har rett til å medvirke i saker som har betydning for arbeidsmiljøet og sikkerheten, men også plikt til å følge de verneinstruksene og sikkerhetsrutinene som er fastsatt for sin arbeidsplass. Arbeidstakerne skal medvirke til gjennomføringen av HMS-tiltak og delta i det organiserte vernearbeidet.

Arbeidsgivers plikter: Arbeidsgiver har ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og i samsvar med arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver har styringsrett. Arbeidsgiver er dermed hovedansvarlig for arbeidsmiljøet - og må trekke arbeidstakerne med i prosessen for å kunne ivareta sitt ansvar.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU): Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøutvalget har oppgaver etter Arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

Verneombud: Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår helse, miljø og sikkerhet. Verneombudet skal se til at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt.

Tillitsvalgt: Tillitsvalgte skal bistå sine medlemmer i å ivareta generelle arbeidsvilkår, men også bistå medlemmer i enkeltsaker. Den tillitsvalgte eller representant for de ansatte er et bindeledd mellom ledelsen og de ansatte.

Bedriftshelsetjeneste: Bedriftshelsetjeneste er en fagkyndig og rådgivende tjeneste innenfor forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten har en fri og uavhengig rolle i vurdering av arbeidsmiljøet og skal bistå både arbeidsgiver og arbeidstaker med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten.

Partssamarbeid: Lovpålagt samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Trepartssamarbeid: Trepartssamarbeid har lang tradisjon i norsk arbeidsliv. I petroleumsvirksomheten innebærer dette konkret at arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter sitter sammen i konstruktivt samarbeid om forbedringer - blant annet innenfor sikkerhet og arbeidsmiljø. I petroleumsvirksomheten er det etablert flere fora for trepartssamarbeid. To av de mest sentrale er Regelverksforum og Sikkerhetsforum.

SJEKKLISTE FOR STYRKING

Ptil har laget en sjekklister som arbeidsgivere og arbeidstakere kan bruke for å gjennomføre og følge opp tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

1

Har selskapet styrende dokumenter som viser hvordan det systematisk legges til rette for arbeidstakermedvirkning i helse, miljø og sikkerhetsarbeidet (arbeidsmiljøloven § 3-1)?

2

Hvilke rutiner har din virksomhet for å sørge for tidlig nok involvering av vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg i saker av betydning for helse, miljø og sikkerhet (rammeforskriften § 13)?

- Er det avklart hvilke saker vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg skal involveres i?
- Er det regelmessige møter mellom ledelse og vernetjeneste?

3

Hvordan har din virksomhet sikret at verneombud, ledere og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg har nødvendig kunnskap til å håndtere HMS-risiko i sitt verneområde (rammeforskriften § 13, arbeidsmiljøloven § 6-5, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18, 3-19, 3-20)?

- Er det opplæringstilbud raskt etter valg av verneombud/medlemmer i arbeidsmiljøutvalg?
- Har verneombud, ledere og AMU-medlemmer oppdatert og relevant opplæring i regelverk og risikoforhold for sitt arbeidssted?
- Er det vurdering av type og innhold i 40-timers kurs?
- Annen kompetansebygging?

4

Hvordan sikrer din virksomhet at verneombud og AMU-medlemmer har nødvendig tid til utføre sine verneoppgaver (rammeforskriften § 13, arbeidsmiljøloven 6-5)?

- Er det satt av tid til involvering i planer og aktiviteter?
- Er det satt av nok tid til forberedelse og utførelse av VO-arbeid?
- Er det fristilt tid til verneombudsarbeid?

5

Hvilke rutiner har din virksomhet for å følge opp at regelverk og egne styrende dokumenter for tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning blir fulgt (styringsforskriften § 21)?

- Når hadde din virksomhet sist slik gjennomgang?



AV EILEEN BRUNDTLAND

SNUDDDE SKAM TIL SUKSESS

Roald Sandal var industriarbeideren som i mange år skjulte at han ikke kunne skrive. Utfordringene hans ble starten på et pilotprosjekt – og veien mot verdens første dysleksivennlige arbeidsplass.



Foto: Morten Gjerstad

Dette er historien om industriarbeideren Roald Sandal, som hadde verdens beste arbeidsplass. Helt til han fikk nok av stadig økende krav til skjemaer og skriftlighet.

Det er historien om HMS-direktør Harald Eik, som møtte Roald med nysgjerrighet og et ønske om å hjelpe.

Om Arild Magnussen, Roalds kollega og venn, som sammen med kompisen banet vei for åpenhet om utfordringer som mange i industrien sliter med.

Om en sterk fagforening som jobbet fram endring sammen med bedriften.

Og om Roalds datter, Hanne.

Dyktige hender Et langt, smalt, sebras-tripet fotgjengerfelt strekker seg over den store plassen fra porten til administrasjonsbygget hos Glencore Nikkelverk i Kristiansand. En truck runder hjørnet og stopper for en gruppe arbeidere. Blikkontakt mellom sjåfør og fotgjengere oppnås, og de kan krysse. Trafikksikkerhet er viktig, for her er det mange bygg og krappe svinger.

Helt siden 1910 har det vært produsert nikkel på fabrikken rett utenfor sentrum av Kristiansand. Og i alle år har den store industriarbeidsplassen på Sørlandet vært bevisst sitt samfunnsansvar. Nikkelverket var, og skal fremdeles være, stedet for de med dyktige hender, som av ulike grunner ikke trives på skolebenken.

Nå tar Glencore Nikkelverk også sikte på å bli verdens første dysleksivennlige arbeidsplass.

Skjemavelde - Før var arbeidsplassen min verdens beste. Gjøre jobben, produsere nikkel og prøve å bestå de interne prøvene, forteller Roald Sandal, som begynte på nikkelverket for 25 år siden.

- Helt til kontorfolkene bestemte seg for

at vi også skulle fylle ut skjema. Da forsvant min lille hemmelighet: Jeg kan ikke skrive.

I begynnelsen klarte han seg ved å jukse og kopiere. Samtidig økte omfanget av skriftlige manualer, skjemaer og sikkerhetsprosedyrer. Frustrasjonen økte, og Sandal var i stadig opposisjon til ledelsen.

- I mine øyne var den gjengen fienden min. De ødela arbeidslivet mitt. Jeg kunne jobbe, jeg var flink til å jobbe. Og de ødela det. Det var mistrivsel på arbeid, det var et evig jag, og det var om å gjøre å gjemme seg mest mulig vekk.

Hjemme hadde han god støtte i kona, men da HMS-direktøren ville innføre enda et nytt skjema, hadde livet på jobb blitt for vanskelig. Ved middagsbordet fortalte han familien at han ikke orket mer.

- Jeg klarer ikke å fylle ut det nye skjemaet. De vil ikke forstå skriften min, latteren vil komme, fnisingen vil komme igjen. Jeg klarer ikke mer.

Da kom det fra Sandals datter:

- Men, pappa. Hvis han ikke vet, så kan han jo ikke gjøre noen ting.

Konfrontasjonen Harald Eik, HMS-direktør ved nikkelverket, ante ikke at Sandal hadde slitt med å skrive siden barndommen.

- Jeg skulle innføre et nytt skjema for personlig sikker jobbanalyse og dro derfor rundt på alle sikkerhetsmøtene, forteller Eik.

Da turen kom til nikkelserviceavdelingen, ble han konfrontert av en rasende Sandal, som følte seg skjøvet ut av arbeidslivet.

- Hvorfor får ikke jeg være med? Hvorfor blir jeg utestengt?

Men der Sandal ventet en eskalering av konflikten med ledelsen, møtte Eik i stedet Sandals sinne med nysgjerrighet. Han ville vite mer om hva dette betydde og hvordan utfordringene kunne løses.

Verdens beste arbeidsplass: Roald Sandal (midten) slet med å skrive, mens kollega og venn Arild Magnussen (t.h.) hadde lesevaner. Problemene deres ble starten på et pilotprosjekt – og Norges første dysleksivennlige arbeidsplass. (Foto: Morten Gjerstad)

Det ble starten på *Hanne-prosjektet* på nikkilverket, oppkalt etter Sandals datter.

- Jeg innså at jeg som HMS-sjef hadde tatt yrkesstoltheten fra Roald. Han kunne jobben sin, men han kunne ikke fylle ut skjemaene. Det er mange her som kan jobben sin, men det er ikke fordi vi har skrevet gode prosedyrer, vedgår Eik.

- Vi er en industriarbeidsplass som samler folk med intelligente hender. De er god arbeidskraft som vi må tilrettelegge for. Vi skal være en arbeidsplass hvor alle blir tatt på alvor.

Åpenhet Da *Hanne-prosjektet* ble startet i 2019, tenkte Eik at det kom til å handle mest om digitalisering og tekniske løsninger.

- Men det jeg lærte, er at dette først og fremst handler om åpenhet og å ta bort

skammen. Deretter er det viktig å skaffe kunnskap om hva dysleksi er, sier han.

Første steg var at Roald tok med seg sin gode kollega og venn, Arild Magnussen. Sammen besøkte de alle avdelinger og fortalte om utfordringene sine.

- Jeg har jo samme problemet selv, bare at jeg ikke kan lese, forteller Magnussen.

- Men jeg syntes det var utrolig flaut og pinlig da vi skulle gå rundt og fortelle om det. Heldigvis ble vi møtt med velvilje og forståelse.

Selv fant han motivasjon i mange års frustrasjon over hvor lite tilrettelagt fagprøvene var for dyslektikere. Magnussen kom selv aldri helt opp i lønn fordi han ikke greide eksamener og fagbrev.

Nå ville han gjøre noe for de yngre som kommer etter.



Ut av tabuet - Det andre vi gjorde, var å lage et magasin som vi sendte hjem til alle våre ansatte - for å understreke at dette er noe som er viktig for oss, forteller Eik.

Kunnskapsbygging for ledere skulle etter planen kjøres som et allmøte. Så kom pandemien, og kursene måtte kjøres i flere omganger, med kun sju deltakere hver gang.

Det viste seg å bli viktig. I hvert eneste møte var det noen som rakte opp hånda og åpnet seg om utfordringer med lese- og skrivevansker, enten egne eller hos familie og nære venner.

- All ære til Roald og Arild som gikk foran og var de to første som turte å bryte ut av tabuet. I dag vet vi at minst ti prosent av våre ansatte har en eller annen utfordring med lese- og skrivevansker, sier HMS-direktøren.

Bedriften har siden gjort mye for å forenkle kommunikasjonen. Prosedyrer har fått kortere og tydeligere tekster, alle med beskrivende illustrasjoner. Interne prøver kan nå gjøres muntlig. I dag har alle avdelinger morgenmøter med muntlig gjennomgang framfor at informasjonen blir delt ut skriftlig. Arbeidslederne vet også hvem som gjerne trenger en ekstra gjennomgang etterpå.

- Vi skal ikke endre dyslektikeren. Det er

vi som skal endre vår måte å tilrettelegge på, understreker Eik.

Han fullroser også de tillitsvalgte, som hadde en samlende effekt på alle som jobbet med prosjektet.

- Vi hadde aldri kommet noen vei uten en engasjert fagforening, fastslår han.

Samfunnsansvar Alexander Andersen, hovedtillitsvalgt for Industri Energi hos Glencore, peker på at det på 1980-, 1990- og helt ut på 2000-tallet fremdeles var plass i industrien til arbeidstakere med ulike utfordringer. I dag bidrar imidlertid økte dokumentasjonskrav til at mange gode arbeidshender havner utenfor.

- Arbeidet som Roald og Arild startet hos oss, er et stort skritt i retning mot at norsk industri tar tilbake det samfunnsansvaret vi har, sier Andersen.

Han får støtte fra HMS-direktøren.

- Det er ikke noe misforhold mellom strategiske mål og det som må gjøres for å sørge for at alle trives på arbeidsplassen, understreker Eik.

- Nå som vi vet hvordan vi skal kommunisere til de som har utfordringer med å lese og skrive, har det blitt lettere for alle. Gevinsten er en sikker og attraktiv arbeidsplass med stabil produksjon.

HMS-direktør Harald Eik (til høyre) tok tak i Roald Sandals utfordringer. – Vi er en industriarbeidsplass som samler folk med intelligente hender. De er god arbeidskraft som vi må tilrettelegge for. Vi skal være en arbeidsplass hvor alle blir tatt på alvor, sier Eik. (Foto: Morten Gjerstad)





Nåværende leder av *Hanne-prosjektet*, Lene Gjødestøl, er selv dyslektiker. Hennes råd til andre er å være åpen om utfordringene. – Hvis ikke bedriften vet at du trenger tilrettelegging, er det vanskelig, sier hun. (Foto: Morten Gjerstad)

Mange sliter - Lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker er vanligere enn de fleste tror. Det antas at 40 prosent har disse utfordringene i større eller mindre grad, og at ti prosent har vansker som er mer alvorlige og varige, sier Magnvor Lunåshaug i interesseorganisasjonen Dysleksi Norge.

- Dessverre er dette et svært tabubelagt tema for mange. Enkelte som lider, har aldri nevnt det for noen, verken hjemme eller på arbeidsplassen, sier hun.

Dysleksi Norge jobber med å formidle informasjon om både vansker og styrker - og med å spre kunnskap om at dysleksi ikke skyldes manglende intelligens.

- Tilrettelegging i arbeidshverdagen, og tilgang til riktige hjelpemidler, er viktig. For industrien kan disse vanskene utgjøre en sikkerhetsrisiko, fordi ansatte kan ha utfordringer med å forstå eller formidle både skriftlig og muntlig, sier Lunåshaug.

Hun understreker at dysleksi finnes blant alle typer medarbeidere; hos de som jobber både praktisk og administrativt, uavhengig av tittel og rolle.

- I dagens samfunn, som er preget av mye informasjon, kan kunnskap og tilrettelegging for alle med slike utfordringer bidra til større mestring og økt aksept. Det vil igjen bety at det er tryggere å være åpen om situasjonen.

Hjelpemidler For prosessoperatør Lene Gjødestøl hos Glencore har tilrettelegging betydd mye. Hun har selv dysleksi, og valgte å være åpen om det da hun begynte som lærling for åtte år siden.

- Å lese håndbøker er tungt for min del. Men jeg har fått mye hjelp av kolleger som leser for meg, ser gjennom og retter skrivefeil.

Nå har hun overtatt som leder for *Hanne-prosjektet* og sørger for å holde trykket oppe på tiltak som er gjort og skal gjøres. Flere digitale hjelpemidler er allerede utviklet, for eksempel et personlig sikkerhetsskjema på mobilen, hvor brukeren får teksten lest opp. Skjemaet kan fylles ut ved hjelp av tale.

- Jeg har også lyst til å utvikle videoer som viser hvordan arbeidsoperasjoner skal utføres. Ved å skanne en QR-kode på en maskin, kan en for eksempel få opp en video som viser hvilke



ventiler og posisjoner som skal brukes på utstyret, sier Gjødestøl.

Hun har følgende råd til andre dyslektikere:

- Først og fremst må den enkelte være åpen om det. Hvis ikke bedriften vet at du trenger tilrettelegging, er det vanskelig. Og så er det egentlig bare å begynne i en ende og starte å jobbe med å forenkle tekster og gjøre ting mer muntlig.

Til ungdommen Det er mørkt ute når Roald og Arild rusler over sebrastripene og ut porten til nikkelverket. Mange års kamp for saken har gitt resultater, men det har også kostet mye krefter.

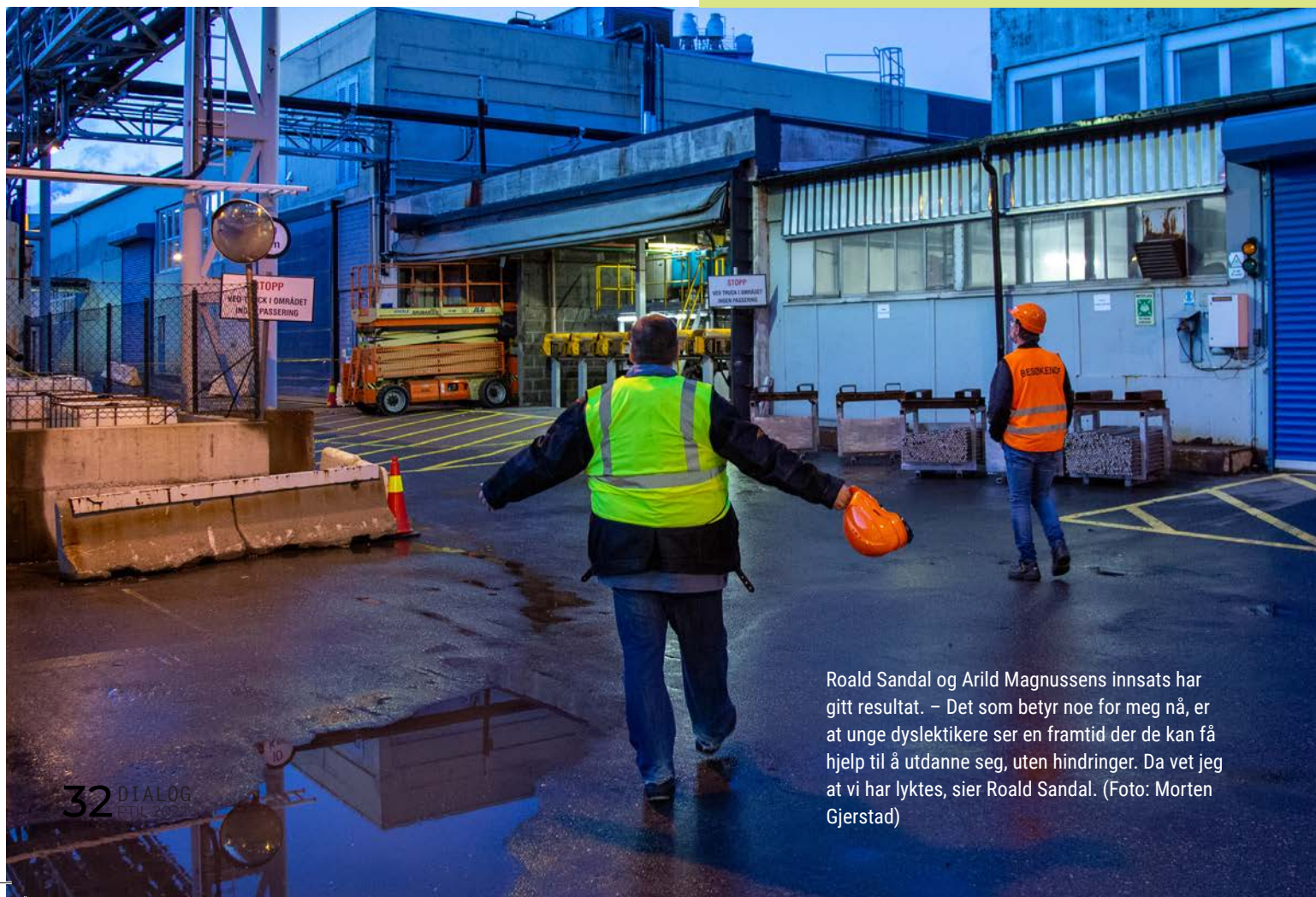
- Min båt har seilt. Jeg får ingen utdanning. Det som betyr noe for meg nå, er at unge dyslektikere ser en framtid der de kan få hjelp til å utdanne seg, uten hindringer. Da vet jeg at vi har lyktes, sier Sandal.

Den største gevinsten er at antall dyslektikere som nå tar fagbrev hos Glencore, har gått kraftig opp.

- Tiden hvor folk sier at vi er dumme eller tilbakestående, er forbi. ★

DYSLEKSI

- Ordet dysleksi betyr helt enkelt «vansker med ord».
- Det handler om problem med å lære bokstavene og skille disse fra hverandre.
- Det finnes flere former for dysleksi, med varierende alvorlighetsgrad.
- Dysleksi er en medfødt, arvelig tilstand og skyldes ikke svake evner eller dårlig opplæring.



Roald Sandal og Arild Magnussens innsats har gitt resultat. – Det som betyr noe for meg nå, er at unge dyslektikere ser en framtid der de kan få hjelp til å utdanne seg, uten hindringer. Da vet jeg at vi har lyktes, sier Roald Sandal. (Foto: Morten Gjerstad)

Oljebransjen kommer etter

Dysleksiprojektet hos Glencore Nikkelverk har gitt ringvirkninger. Nå skal også olje- og gassbransjen bli bedre på å tilrettelegge for ansatte med lese- og skrivevansker.

Norsk Industri, Industri Energi og Dysleksi Norge gikk i 2022 sammen om pilotprosjektet Dysleksivennlig arbeidsplass.

Prosjektet er støttet av IA-bransjeprogrammet til leverandørindustrien i olje- og gassnæringen (se neste side). Målet er å gjøre bedriftene til et bedre sted å jobbe for alle ansatte.

– Et slikt prosjekt har stor betydning for våre medlemmer, siden mange arbeidsplasser der ute har disse utfordringene, sier Frode Alfheim, forbundsleder i Industri Energi.

– Prosjektet vil gjøre at ansatte i industrien får en enda tryggere og mer inkluderende arbeidsplass. Det er viktig for de som jobber i dag, og for nye som kommer inn i industrien.

Alfheim får støtte av administrerende direktør Stein Lier-Hansen i Norsk Industri:

– Som arbeidsgiver er det viktig å legge til rette for alle ansatte. Tilrettelegging styrker HMS-arbeidet og kan bidra til å hindre ulykker, gi høyere effektivitet og lavere sykefravær, sier Lier-Hansen. ★

DISSE ER MED I PILOTPROSJEKTET:

I prosjektpiloten vil det utarbeides sertifiseringskriterier i samarbeid med pilotbedriftene. Målet er at pilotprosjektet skal munne ut i et permanent prosjekt, som skal driftes av Dysleksi Norge. Da vil det bli mulig for alle bedrifter i Norge å bli en dysleksivennlig arbeidsplass.

- Glencore Nikkelverk, Kristiansand
- Ineos Rafnes, Bamble
- ESS Support Services AS, Stavanger
- Aibel AS
- STS Gruppen AS, Bergen
- Aker Solutions AS, Egersund
- Coor, Bergen
- Technip FMC, Ågotnes

AV GUNLAUG LEIRVIK

FAKTA

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV (IA)

Hovedformålet med avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall (personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær).

Viktige virkemidler for å oppnå dette er arbeidsmiljø-satsingen, bransjeprogram og arbeidsmiljøportalen.



IA-avtalen ble inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet første gang i 2001. I november 2022 ble regjeringen og partene i arbeidslivet enige om å forlenge dagens IA-avtale med to år, til ut 2024.



Arbeidsmiljøatsingen

Arbeidsmiljøatsingen skal bidra til at flere virksomheter jobber systematisk og kunnskapsbasert med forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal styrke og motivere til felles innsats for forebyggende arbeidsmiljøarbeid og bidra til at virksomhetene ser verdien og effekten av å jobbe forebyggende. Satsingen er et tverretatlig samarbeid mellom NAV, Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami), Petroleurstilsynet og Arbeidstilsynet.



Arbeidsmiljøportalen

Arbeidsmiljøportalen er et nettsted som formidler informasjon om forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Her tilbys nøkkeltall og fakta om arbeidsmiljø samt kunnskapsbaserte verktøy tilpasset utfordringene i ulike bransjer:

ARBEIDSMILJØHJELPEN er et bransjetilpasset og nettbasert verktøy for utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøhjelpen inneholder diskusjons- og refleksjonsoppgaver som bidrar til å identifisere hva som er bra i arbeidsmiljøet, og hva som bør forbedres. Ved hjelp av verktøyet lages en handlingsplan for utvikling av eget arbeidsmiljø.

EN BRA DAG PÅ JOBB er et verktøy skreddersydd for hver bransje. *En bra dag på jobb* gir et innblikk i hva arbeidsmiljø handler om og tar for seg de fem største arbeidsmiljøutfordringene i hver enkelt bransje.

www.arbeidsmiljoportalen.no



Bransjeprogram

I petroleumsvirksomheten er det for tiden to bransjeprogram under IA-avtalen. Ett ledes av Norsk Industri og omfatter leverandøriindustrien, og ett ledes av Offshore Norge og omfatter selskaper innen forpleining.

Hovedmålet med bransjeprogrammene er å bidra til at bedriftene etablerer tiltak som medfører at færre blir syke og at flere blir værende i jobb. Programmene skal i størst mulig grad omfatte tiltak bedriftene allerede har identifisert eller er i ferd med å iverksette.

Leverandøriindustri og forpleining ble valgt ut fordi disse bransjene er preget av stor grad av omstilling.

www.arbeidsmiljoportalen.no/bransje/petroleum





FARLIG forenkling

Lang arbeidstid, nattarbeid og utvidede arbeidsperioder gir økt risiko for både helse og sikkerhet.

Noen tror at arbeidstid først om fremst handler om lønn. Det er en farlig forenkling. Arbeidstid er en risikofaktor som selskapene må ta med i den totale risikovurderingen for virksomheten, sier Elisabeth Vaagen i Ptil.

- Fra forskning vet vi at skift- og nattarbeid og lange arbeidsdager kan ha negative konsekvenser for helse og sikkerhet. Risiko for uønskede hendelser og arbeidsulykker øker med antall timer på jobb, særlig ved arbeid i mer enn 12 timer. Mange skiftarbeidere sliter med å fungere på jobb og å få nok søvn mellom arbeidsøktene, sier Vaagen, som er ansatt i fagområdet Arbeidsmiljø i Ptil.

Bekymring Tall fra *Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet* (RNNP) viser at jo mer overtid en jobber, jo mer oppleves overtiden som belastende. Lange arbeidsdager innebærer også mindre tid til restitusjon og hvile.

Andelen offshoreansatte som jobber så mye overtid at det oppleves som belastende, har økt jevnt og trutt - fra 11 prosent i 2015 til omtrent 19 prosent i 2021.

De siste årene har Ptil funnet en rekke brudd på regelverket knyttet til overtid, utvidede arbeidsperioder offshore, høy arbeidsbelastning, mangelfull restitusjon og hvile og utilstrekkelig kapasitet og kompetanse.

- Vår bekymring er at slike forhold øker

risikoen for nedsatt oppmerksomhet og svekket situasjonsforståelse. Dette kan igjen føre til feilhandlinger og alvorlige hendelser. I tillegg kan lange arbeidsdager og høy belastning over tid gi negative helseeffekter for den enkelte arbeidstaker, påpeker Vaagen.

- Ptil mottar også bekymringsmeldinger rundt disse forholdene.

Helhetlig - Vi ser eksempler på at selskaper beveger seg i yttergrensen av det som er lovlig i regelverket, og uten god nok styring av den risikoen arbeidstid kan utgjøre, forteller hun.

Vaagen understreker at arbeidstiden skal være i tråd med regelverket, og at selskapene må gjøre gode vurderinger for å sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger – slik at de kan ivareta hensynet til sikkerhet på en god måte.

Krav til arbeidstid i vernebestemmelsene blir ikke alltid vurdert sammen med regelverkskravene om risikoreduksjon og tilrettelegging.

- Regelverket må ses på helhetlig - både vernebestemmelser og andre regelverkskrav. Selskapene kan ikke bare velge å legge seg på ytterpunktene av regelverkskravene uten å vurdere risikoen, understreker hun.

- Arbeidsgiverne har særskilt ansvar for å se til at bemanningsnivået er tilstrekkelig og at arbeidstiden er forsvarlig. ★

KLAR TALE

Forskning viser at utvidet arbeidstid offshore (overtid, lange arbeidsøkter og lange oppholdsperioder) påvirker sikkerhet og helse igjennom generelle mekanismer som utilstrekkelig tid til søvn og nedsatt søvnkvalitet (søvnforstyrrelser), utilstrekkelig restitusjon mellom arbeidsøkter og økt eksponering for kjemiske, fysiske og mekaniske faktorer. Arbeid om natten gir døgnrytmeforstyrrelser og søvnforstyrrelser og øker risikoen for fatigue (utmatting) og nedsatt kognitiv funksjon (Stami, 2021).

FAKTA

RISIKOFAKTORER

Risikofaktorer er faktorer som øker risikoen for helseplager, sykdom eller død.

Arbeidsmiljø er et begrep som handler om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Alt som virker inn på dette, kan deles inn i ulike arbeidsmiljøforhold. Arbeidsmiljøforhold, sikkerhetsrisiko og helsesisiko må vurderes - både enkeltvis og samlet.

God kunnskap om arbeidsmiljøet er avgjørende i arbeidet med å forebygge sykefravær og frafall i arbeidslivet – og gir godt grunnlag for prioritering av tiltak.

ARBEIDSMILJØFORHOLD AV BETYDNING FOR HELSE OG SIKKERHET:

ORGANISATORISK OG PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

■ **Eksempler på hva som påvirker negativt:** Uforutsigbar eller lang arbeidstid, høye jobbkraav kombinert med lav grad av kontroll, manglende informasjon, konflikter som ikke håndteres, få eller lite konstruktive tilbakemeldinger fra leder, motstridende og uklare forventninger, rollekonflikter, jobbusikkerhet og dårlig gjennomførte omorganiseringer.

⊕ **Eksempler på hva som påvirker positivt:** Lederstøtte, autonomi, balanse mellom krav og kontroll over eget arbeid, tilstrekkelig opplæring, medvirkning, positive utfordringer, opplevd rettferdighet og støttende kolleger.



FYSISK/KJEMISK ARBEIDSMILJØ

- Støy
- Vibrasjoner
- Kjemikalier (gass, støv/fiber) – hudkontakt og innånding
- Inneklima
- Klimatiske faktorer; arbeid i kalde eller varme omgivelser
- Belysning
- Stråling

Eksempler på hva som påvirker risiko: Eksponeringsnivå, hyppighet og varighet av eksponering, opplæring, organisering av arbeid, kjemikaliesubstitusjon, gjennomførte tekniske tiltak, bruk av personlig verneutstyr

ERGONOMI/MEKANISK ARBEIDSMILJØ

- Arbeid med hender i eller over skulderhøyde
- Statisk arbeid og ensformig gjentakelsesarbeid
- Arbeid med overkroppen vridd eller bøyd
- Sittende på huk, stående på knær eller liggende
- Stillesittende arbeid
- Tungt fysisk arbeid

Eksempler på hva som påvirker risiko: Varighet, hyppighet, organisering av arbeid, tilrettelegging, variasjon, tidspres, hjelpemidler, opplæring og temperatur.

Foto: Anne Lise Norheim

AV EILEEN BRUNDTLAND

Grenser for risiko



Mange arbeidstakere håndterer eller blir utsatt for kreftfremkallende kjemikalier og kjemiske forbindelser på jobb. Stor oppmerksomhet og ny kunnskap har ført til betydelig lavere grenseverdier for benzen.

Nå står dieseleksos for tur.

Ptil har i mange år jobbet for å øke næringens kunnskap og bevissthet om kjemisk helserisiko. Oppmerksomheten har vært særlig høy rundt den kreftfremkallende gassen benzen.

- Forskning viser at det er en klar sammenheng mellom benzeneksponering og risiko for lymfe- og blodkreft, selv ved svært lave nivåer, sier Morten Lunde i fagområdet Arbeidsmiljø i Ptil.

I 2021 ble nasjonal grenseverdi for benzen redusert med 80 prosent, og en ytterligere reduksjon på 50 prosent er forventet i løpet av de neste årene. Det stiller nye krav til selskapene.

- Næringen har tatt utfordringene med benzen på alvor og mange av selskapene har god håndteringspraksis. Vi ser imidlertid at beskyttelse mot eksponering i stor grad ivaretas gjennom bruk av personlig verneutstyr. Det anses som en svak barriere, sier Lunde.

Helseskadelig eksos Samtidig rettes økt oppmerksomhet mot helsefarene knyttet til dieseleksos.

- Erfaringer fra tilsyn tyder på at flere innretninger offshore har utfordringer knyttet til

dieseleksoseksponering. Vi har også mottatt flere bekymringsmeldinger om dette, sier Hilde Nilsen, som leder Ptils arbeid på området.

Personell som utsettes for eksos, rapporterer om helseplager som kvalme, svimmelhet og hodepine. Næringen har lenge manglet gode målemetoder og klare grenser, men fra 21. februar 2023 trer for første gang en ny grenseverdi for dieseleksos i kraft, målt som elementært karbon.

Lungekreft Dieseleksos består av en blanding av gass og partikler og er klassifisert som kreftfremkallende av det internasjonale kreftforskningsinstituttet IARC. Langvarig eksponering for dieseleksos kan øke risikoen for kroniske sykdommer i luftveiene og lungekreft.

Ulike kilder Det er flere kilder til dieseleksos. Hovedkraftgeneratorer på flyttbare innretninger er en stor kilde, men også dieseltrucker, kraner, brannpumper, nødaggregat og ulike permanente eller midlertidige dieselaggregater kan lokalt ha stor betydning. I tillegg kan eksos fra forsyningsfartøy bidra til eksponering.

Tekniske tiltak for å redusere dieseleksos, som for eksempel å bruke mer elektrisk strøm



Ptil har jobbet i mange år med å øke næringens kunnskap og bevissthet om kjemisk helserisiko. (Illustrasjonsfoto).

framfor diesel, andre typer motorer, eller å lede eksosen bort fra personell, er allerede iverksatt flere steder. Over tid vil trolig elektrifisering både av utstyr og innretninger bidra positivt til redusert eksosforurensing.

Øker kunnskapen Ptil satte i 2022 i gang et samarbeidsprosjekt med Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) for å øke kunnskapsnivået rundt dieseleksoseksposering i bransjen. Vi har innhentet informasjon om utfordringer knyttet til dieseleksos og selskapenes praksis for styring av risiko. Stami har fått i oppdrag å sammenstille dataene, som del av grunnlaget for en kunnskapsrapport om dieseleksos som arbeidsmiljøfaktor i petroleumsnæringen.

- Vi har tidligere hatt begrenset kunnskap om hvor og under hvilke betingelser utfordringene har vært størst. Vi ser konturene av et risikobilde, men flere målinger må på plass for å få bedre forståelse av hvilke nivåer av dieseleksos som forekommer på innretningene offshore og på landanlegg. Vi ser at selskapene i økende grad gjennomfører målinger, sier Nilsen.

Hun understreker at selskapene må kartlegge risikoen på dette området.

- De må følge kunnskapsutviklingen og endringene som kommer i regelverket. I dag styres risiko i stor grad på grunnlag av direktevisende målinger av gasskomponentene i dieseleksos, noe som innebærer at man i mindre grad har kontroll på eksponering for elementært karbon. Hensiktsmessig direktevisende måleutstyr for elementært karbon er per i dag ikke tilgjengelig.

- Det er viktig at næringen nå samarbeider for å finne en løsning for helhetlig styring av denne typen risiko, understreker Nilsen. ★

VERDIER

I Norge er det etablert nasjonale grenseverdier for de fleste kjemiske stoffer som er klassifisert som kreftfremkallende. Grenseverdiene angir maksimumsverdi for gjennomsnittskonsentrasjonen av et kjemisk stoff i pustesonen til en arbeidstaker i løpet av åtte timer. For offshorevirksomhet er disse nivåene korrigert for lengre arbeidsdager.

Det bør være et mål å ligge så langt under grenseverdien som mulig, siden grenseverdiene ikke skiller klart mellom farlige og ufarlige konsentrasjoner.

	Åtte-timers grenseverdi	12-timers grenseverdi
DIESELEKSOS (Målt som elementært karbon)	0,05 mg/m ³	0,03 mg/m ³
BENZEN	0,2 ppm	0,12 ppm



KJEMIKALIER OG KREFT

I Norge kan rundt tre prosent av krefttilfeller blant menn og 0,1 prosent blant kvinner relateres til kreftfremkallende stoffer på arbeidsplassen. Ifølge verdens helseorganisasjon (WHO) utgjør kreft over halvparten av yrkesrelaterte dødsfall i vestlige land.

Undersøker eksponering

Ptil har sendt ut et spørreskjema til hele næringen for å undersøke omfanget av eksponeringsrisiko knyttet til kreftfremkallende kjemikalier og kjemiske forbindelser.

Selskapene i petroleumsvirksomheten bruker fortsatt kreftfremkallende kjemikalier, blant annet innen vedlikehold, prosess og produksjon. Kreftfremkallende forbindelser kan også frigjøres gjennom arbeidsoperasjoner og -prosesser.

- Selskapene ble bedt om å redegjøre for blant annet kjemikaliebruk, hvem som eksponeres, under hvilke forhold og hvilke tiltak de har iverksatt for å begrense helse risikoen, forteller Sølvi Sveen i fagområdet Arbeidsmiljø i Ptil.

Antall kjemikalier Selskapene har blant annet svart på hvor mange kreftfremkallende kjemikalier de bruker. De fleste rapporterer om antall på rundt fem, mens et par av selskapene skiller seg ut med en betydelig større andel.

- Det at så mange av selskapene rapporterer om lave antall, er en indikasjon på at prosessene rundt eliminering av kreftfremkallende kjemikalier har hatt en effekt. Næringen har vært opptatt av å bytte til kjemikalier med lavere helsefare gjennom mange år. Det ser vi resultatene av nå, sier Sveen.

Selskapene pekte også ut de tre kreftfremkallende kjemiske produktene eller forbindelsene de benytter som er forbundet med høyest eksponeringsrisiko. Her er benzen og dieseleksos

gjengangere på topp tre hos alle selskapene, men også komponenter som asbest, sveiserøyk, alfakvarts og formaldehyd blir nevnt.

Hvem blir eksponert? Eksponeringsrisiko er ulikt fordelt i bransjen. Yrkesgrupper som er mest utsatt, er blant annet mekanikere og personell som jobber med teknisk rengjøring.

- Den største utfordringen knyttet til personell som jobber med teknisk rengjøring, er at dette er en relativt liten yrkesgruppe som reiser rundt og gjør den samme oppgaven på flere innretninger. Det er derfor særlig viktig at leverandørene av denne typen tjenester sikrer at den totale eksponeringen for den enkelte ikke blir for høy.

Regelverket krever at arbeidsgiver kartlegger og vurderer risiko knyttet til både bruk av kreftfremkallende kjemikalier og arbeidsoppgaver som kan medføre at det oppstår kreftfremkallende kjemiske forbindelser.

- På grunnlag av risikovurderingen skal selskapene iverksette hensiktsmessige tiltak for å fjerne eller redusere eksponeringen, understreker Sveen.

Resultatene fra undersøkelsen oppsummeres i en rapport som publiseres på ptil.no. ★





Foto: Anne Lise Norheim

AV ØVIND MIDTTUN

Forandring krever forskning

Det skjer store og raske endringer i petroleumsnæringen. Ptil styrker nå kunnskapen om hvordan rammebetingelsene endres og hvilke konsekvenser dette kan ha for arbeidsmiljø og sikkerhet.



Det trengs mer kunnskap om hva endringene i rammebetingelser består i og hvordan det påvirker sikkerhet og arbeidsmiljø, konstaterer Irene B. Dahle fra fagområdet Arbeidsmiljø i Ptil.

Ptil har fulgt opp rammebetingelser i petroleumsnæringen i mange år, blant annet i vår tidligere hovedprioritering om *Risikoutsatte grupper* og i ulike prosjekter og tilsynsaktiviteter.

Temaet har også vært sentralt i Ptils hovedtema for 2021, *På lag med leverandørene* og via Hovedtemaet for 2022, *Kapasitet og kompetanse er nøkkelen til sikkerhet*.

Gjennom *Risikonivå norsk petroleumsvirksomhet* (RNNP) har vi i tillegg et forholdsvis godt grunnlag for å kunne si noe om eksponeringsbildet for ulike grupper og segmenter i petroleumsvirksomheten – både på landanleggene og offshore.

Strukturelle endringer De siste årene har petroleumsnæringen gjennomgått en rekke strukturelle endringer og effektivitetsprosesser. De mest sentrale er knyttet til nye kompensasjonsformater, driftsmodeller, høyere krav til fleksibilitet og innføring av ny teknologi.

Konsekvensene som observeres, er lavere bemanningsnivå offshore, løsere tilknytningsformer og press på kompetanse, opplæring og trening.

Roller og ansvar mellom operatør og entreprenør, organisering av arbeidet og den enkeltes arbeidsbetingelser er også i forandring.

Problemstillinger For Ptil dukker det stadig opp nye problemstillinger knyttet til rammebetingelser, enten det gjelder fortolkning av regelverket eller gjennom bekymringsmeldinger knyttet til blant annet disponibelordninger og arbeidstidsordninger og ulovlig innleie.

Det er også utfordrende å følge opp hvordan selskapene styrer helse, miljø og sikkerhet på tvers av flere arbeidsgivere, ettersom tilknytningsformene er i endring og kompleksiteten øker.

Aktivitetsnivå gir press - Det skjer store endringer nå, og de skjer forholdsvis raskt. Det høye aktivitetsnivået har satt ytterligere fart på endringene og gitt ekstra aktualitet til mange av de sentrale problemstillingene. Bransjen opplever økt press på effektivitet og produksjon. Det er viktig å sikre at dette ikke går ut over hensynet til helse, miljø og sikkerhet, sier Dahle.

- Endringene skaper uro og bekymring. Vi får meldinger fra ansatte i næringen, og vi ser dette når vi er ute på tilsyn eller har møter med selskapene.

Forskningsprosjekt - Bildet er komplisert, og vi har behov for å øke kunnskapsgrunnlaget om hva endringene i rammebetingelsene i næringen består i og hvilken betydning de har for arbeidsmiljø og sikkerhet, sier Dahle.

For å få mer kunnskap har Ptil satt i gang et større forsknings- og utredningsprosjekt. Det gjennomføres av Safetec i samarbeid med NTNU Samfunnsforskning, Sintef og Oslo Economics. Forskningsprosjektet omfatter også eventuelle konsekvenser for arbeidstakermedvirkning og samarbeid.

Prosjektet legger spesielt vekt på endringer i tilknytningsformer, inkludert innleie, og endringer i kontrakts- og samarbeidsformer, inkludert endringer i kompensasjonsformat

Kunnskapen som kommer fram, skal brukes av Ptil i faglige sammenhenger og i tilsyn. Materialet vil bli delt med næringen.

Rapporten skal være ferdig tidlig i 2023. ★

EKSEMPLER PÅ ENDRINGER

Samarbeidsformer, nye kontraktsmodeller og kompensasjonsformat/insentiver:

- Fullintegreerte borekontrakter og alliansekontrakter
- Økt bruk av aktivitetsstyrt bemanning, for eksempel kampanjebasert vedlikehold
- Økt bruk av ytelsesbaserte kompensasjonsformat med overføring av mer risiko fra operatør til entreprenør
- Mer konkurranseutsetting av enkeltoppdrag innenfor vedlikehold og modifikasjon
- Bemanningsreduksjoner offshore gjennom digitalisering og flytting av funksjoner til land, flerfaglighet/krystrening (ofte på tvers av aktører) og nye samarbeidsformer mellom operatør og leverandør
- Økt bruk av avanserte teknologier for å utfylle og erstatte oppgaver som tidligere ble utført av mennesker. I den sammenheng ser vi stadig mer bruk av teknologier som anvender maskinlære, som gjør det mulig å raskt bearbeide store mengder sanntids- og historiske data med større oppløsning og presisjon – for eksempel innenfor boring og brønn
- Løse tilknytningsformer - økt bruk av innleie og fleksible disponibelordninger

For sikker og stabil energiutvikling. Sammen og samtidig.

En krevende geopolitisk situasjon preger norsk gassproduksjon, og den totale petroleumsaktiviteten er nå skyhøy. Parallelt er det stort og økende behov for å etablere ny, norsk havindustri for å sikre større bredde og volum i energitilfanget - og for å innfri klimamålene.

For Ptil er det viktig at sikkerheten, inkludert sikring mot bevisste anslag, ivaretas i alle faser av petroleumsvirksomheten - og at dagens kvaliteter og erfaringer videreføres og tilpasses ny energiindustri.

Nå haster det å få på plass et godt og hensiktsmessig regelverk for fornybar energi-produksjon til havs. Ptil har en viktig rolle i dette - og vi er klar til å både ta og videreføre vårt ansvar.

Store og krevende utfordringer ligger i dag foran oss alle. Vi vil lykkes dersom partene jobber sammen og samtidig for en sikker og stabil energiutvikling. ★

**Bruk Hovedtema 2023 til refleksjon,
diskusjon – og aksjon!**



Foto: Anne Lise Norheim





ANSVARLEG UTGJEVAR ER
PETROLEUMSTILSYNET
Professor Olav Hanssens veg 10
Postboks 599
NO-4003 Stavanger
Telefon: 51 87 32 00
E-post: postboks@ptil.no
Nettstad: www.ptil.no

REDAKSJON

Inger Anda (sjefredaktør/journalist)
Øyvind Midttun (redaktør/journalist)
Eileen Brundtland (journalist/hetredaktør)
Olav Hove (journalist)
Gunlaug Leirvik (journalist)
Janne-Beth Carlsen N'Jai (grafisk designar)
Margrethe Hervik (distribusjon)

OPPLAG

Norsk: 5 500
Engelsk: 2 000

PAPIR

Omslag: Munken Polar, 300 gram
Materie: Munken Polar, 150 gram

TRYKK

Aksell, Stavanger
Redaksjonen blei avslutta 30. november 2022

