

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Tilsyn med Aker BP sin styring av arbeidsmiljørisiko på Valhall bolig- og produksjonsplattform (PH)	Aktivitetsnummer 054006041

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-3	Oppgaveleder Hilde Nilsen
Deltakere i revisjonslaget Eva Hølmebakk, Jane Tangen, Elisabeth Vaagen og Hilde Nilsen	Dato 28.01.2022

1 Innledning

Vi gjennomførte i perioden 2.9 til 9.9.2021 tilsyn med Aker BP sin styring av arbeidsmiljørisiko på Valhall bolig- og produksjonsplattform (PH). Det ble avholdt et oppstartsmøte på land 2.9.2021 med etterfølgende verifikasjon om bord på PH den 6.9 til 9.9.2021.

2 Bakgrunn

Petroleumstilsynet skal følge opp at næringen samlet og enkeltvis fremmer et seriøst og trygt arbeidsmiljø som sikrer den enkelte fullt forsvarlige arbeidsmiljøforhold.

Vi ønsket å se nærmere på hvordan Aker BP styrer arbeidsmiljørisiko som kan gi helseskade og øke risikoen for feilhandlinger som kan føre til fare- og ulykkessituasjoner. I tilsynet fulgte vi opp organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, kjemikalie- og støyeksponering og faktorer som bidrar til økt risiko for muskel- og skjelettplager. Det ble også verifisert hvordan Aker BP tilrettelegger for arbeidstakermedvirkning gjennom vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg.

Vi ville også følge opp hvordan Aker BP jobbet systematisk med å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet i henhold til avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

3 Mål

Målet med tilsynet var å verifisere at selskapets systemer for styring av helserisiko i arbeidsmiljøet, inkludert kapasitet og kompetanse og arbeidstakermedvirkning samsvarer med krav i regelverket.

4 Resultat

4.1 Generelt

Det ble identifisert fem avvik knyttet til:

- Styring og analyse av arbeidsmiljøet
- Avviksbehandling
- Bemanning og kompetanse
- Arbeidstidsordning for dekkspersonell
- Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Det ble også identifisert tre forbedringspunkt knyttet til:

- Arbeidstakermedvirkning og arbeidsmiljøutvalg (AMU)
- Ergonomiske risikovurderinger
- Håndholdte enheter

4.2 Oppfølging av avvik

I tråd med innhold i varsel om tilsyn har vi verifisert hvordan aktøren har håndtert enkelte tidligere påviste avvik som del av dette tilsynet. Vi gjør oppmerksom på at årets tilsyn rettet seg mot arbeidsmiljøstyring på Valhall bolig og produksjonsplattform. Tilsynet i 2017 rettet seg mot bore- og brønnpersonell på Valhall DP, IP og WP.

Følgende avvik har vi funnet håndtert i tråd med aktørens tilbakemelding av 12.12.2017:

- Avvik om «Verneombud og arbeidstakermedvirkning» fra kapittel 5.1.1 i rapport etter tilsyn av 12.12.2017, vår journalpost 2017/910-6
- Avvik om «Arbeidsmiljøkartlegging etter organisatoriske endringer» fra kapittel 5.1.2 i rapport etter tilsyn av 12.12.2017, vår journalpost 2017/910-6
- Avvik om «Hørselsskadelig støy» fra kapittel 5.1.3 i rapport etter tilsyn av 12.12.2017, vår journalpost 2017/910-6
- Avvik om «Kjemisk eksponering» fra kapittel 5.1.4 i rapport etter tilsyn av 12.12.2017, vår journalpost 2017/910-6

5 Observasjoner

Vi har 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 Styring og analyse av arbeidsmiljøet

Avvik

Aker BP hadde ikke i tilstrekkelig grad sikret at styringen av helse, miljø og sikkerhet omfattet de aktivitetene, prosessene og den organisasjonen som er nødvendig for å sikre kontinuerlig forbedring.

Under avvik 5.1.1 er det lagt inn fire underpunkter på ulike faktorer i arbeidsmiljøet, skrevet som egne avvik, men som referer til dette avviket på styring og analyse av arbeidsmiljøet.

Begrunnelse

Våre observasjoner var blant annet knyttet til følgende:

- Mangelfulle og til dels manglende kartlegginger og risikovurderinger av faktorer i arbeidsmiljøet som kan medføre risiko for helseskade. Dette gjaldt arbeidsmiljøforhold relatert til støy, fysiske og kjemiske faktorer, samt organisatoriske og psykososiale faktorer.
- Mangelfull implementering og prioritering av tiltak etter kartlegginger innenfor støy, fysiske og kjemiske faktorer, ergonomi, samt organisatoriske og psykososiale faktorer. Dette kan medføre at personell blir eksponert for unødvendig risiko.
- Mangelfull verifisering, dokumentering og kontinuerlig forbedring innen arbeidsmiljø.

Krav

Styringsforskriften §§ 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet og 18 om analyse av arbeidsmiljøet

5.1.1.1 Hørselskadelig støy

Avvik

Den ansvarlige hadde ikke i tilstrekkelig grad utført nødvendige analyser som sikret et forsvarlig arbeidsmiljø og gav beslutningsstøtte ved valg av tekniske, operasjonelle og organisatoriske løsninger.

Begrunnelse

- Helsenkadelig støy og vibrasjoner fra håndholdt verktøy var ikke tilstrekkelig kartlagt og dokumentert. Vi fikk opplyst at dette stod på HMS planen, men det var fortsatt uavklart når og hvordan kartleggingen skulle gjennomføres.
- Vi ble informert om at det hadde blitt utført enkelte støyeksponeringsmålinger for prosess, mekanisk og metering i 2017. Det var ikke utført andre støyeksponeringskartlegging etter 2014.
- Kartlagt områdestøy viste at det var en del områder på Valhall PH som overskred støygrensene. Utenom watermakerroom, hvor det var montert støygardin, kunne vi ikke se at det var utført andre støyreducerende tiltak for å redusere områdestøyen om bord på Valhall PH.
- Det kom frem under tilsynet at HVAC-rom som ble brukt til lagring for forpleining ikke var kartlagt.
- Under befaring og intervju kom det frem at støykartene som brukes i planlegging av jobber ikke var oppdaterte i watermakerroom. Vi fikk opplyst at Aker BP venter på en softwareløsning som muliggjør at selskapet selv kan lage og oppdatere støykart.

Krav

Styringsforskriften § 18 om analyser av arbeidsmiljøet, første ledd, jf. innretningsforskriften § 23 om støy og akustikk og jf. aktivitetsforskriften § 38 om støy

5.1.1.2 Kjemisk eksponering

Avvik

Den ansvarlige hadde ikke utført nødvendige analyser som sikret et forsvarlig arbeidsmiljø og gav beslutningsstøtte ved valg av tekniske, operasjonelle og organisatoriske løsninger.

Begrunnelse

- Det var utført kartlegging av benzeneksponering på Valhall PH. Den siste rapporten fra 2018 dekket stillingsgruppene prosessoperatør og laboratorieteknikere, samt prøvetakingspunkt på hydrokarbonførende

systemer og produsert vann. Vi kunne ikke se at andre stillinger eller områder hadde blitt kartlagt med tanke på mulig benzeneksponering.

- Kartlegging og vurderinger av mulig benzeneksponering fra diffuse utslipp på Valhall PH var ikke gjennomført.
- Arbeidsoppgaven med filterskifte på drainsystemene på subceller-dekk var ikke kartlagt for verken kjemisk eller ergonomisk eksponering. Dette gjaldt for non hazardous drain, hazardous open drain og lavtrykksfakkeltank. Hvert drainsystem har to pumper med filter som skal byttes jevnlig. I den forbindelse tappes det 3-4 bøtter kjemikalier fra drainsystemet som bæres i trapper for tømning. Innhold i bøttene var bl.a. diesel, helifuel, crude oil, kondensat og kjemikalier fra prosessen. Ved tapping og bæring av bøttene var det fare for innånding av ulike kjemikalier, samt fare for hudeksponering ved søl på klær og sko.
- Et konsulentfirma hadde utført kartlegging av åpne prøvetakingspunkter for produsert vann, hvor det kan være fare for benzeneksponering. Det kom frem under tilsynet at multipurpose-separatoren ikke var inkludert i denne kartleggingen.
- Arbeidsoppgaven knyttet til vaskeventiler for separator var ikke kartlagt. Vaskeventilene måtte åpnes når ventilene gikk tette, noe som medførte at man kunne bli eksponert for produsert vann.

Krav

Styringsforskriften § 18 om analyse av arbeidsmiljøet, første ledd, jf. aktivitetsforskriften § 36 om kjemisk helsefare, første ledd

5.1.1.3 Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø

Avvik

Det var mangelfull kunnskap om, og systematisk styring av, risiko knyttet til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Organisatoriske og psykososiale faktorer var ikke tilstrekkelig kartlagt og analysert for de ulike gruppene om bord. Ansvar på tvers av avdelinger i selskapet var ikke avklart og kom ikke tydelig frem i styrende dokumenter for å sikre at bidragsyttere til samlet risiko kunne vurderes.

Begrunnelse

- I selskapets prosedyre *Styring av arbeidsmiljø i Aker BP*, kap. 5.6.4.4 står det: «I tillegg skal en generell oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø gjennomføres ved bruk av WHERA (Work Health Environment Risk Assessment)». Tilleggsundersøkelser skal gjøres spesifikt mot avdelinger eller problemområder dersom organisatoriske forhold tilsier det, eksempelvis ved organisatoriske endringer eller ved meldte problemstillinger. Ifølge punkt 5.6.1 skal selskapets personalavdeling *People & Organization (P&O)* sammen med

helse, miljø, sikkerhet og kvalitet (HMSK) støtte de ulike innretningene i styring av arbeidsmiljøaktiviteter.

Det kom fram under tilsynet at det ikke forelå et systematisk samarbeid mellom selskapets personalavdeling (P&O) og avdeling for helse, miljø, sikkerhet og kvalitet (HMSK) for å sikre at psykososiale forhold, arbeidstid og sykefravær ble behandlet på en helhetlig måte. Det kom heller ikke frem hvilke innspill og data som skulle innhentes eller følges opp av P&O. Prosedyren nevner heller ikke Puls-undersøkelsen, hvordan denne skal brukes eller hvilke andre metoder/verktøy som skal benyttes i kartlegging og oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø.

- HMSK avdelingen gjennomførte sommeren 2021 en kort spørreundersøkelse (kalt screening) på psykososiale faktorer som var lagt inn i WHERA på tilsynstidspunktet. P&O-avdelingen gjennomfører kvartalsvis en såkalt Puls-undersøkelse med enkelte spørsmål knyttet til psykososiale forhold. Resultatene av siste Puls-måling som ble fremlagt under tilsynet viste at Valhall PH scoret dårligere enn andre installasjoner i selskapet, og lavere enn det målet selskapet hadde satt seg. På tross av lav score i Pulse, funn fra screening og innspill fra vernetjenesten kom det ikke frem i tilsynet hvordan P&O skulle samarbeide med offshore-organisasjonen eller HMSK-avdeling om vurdering og valg av tiltak på organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- I prosedyren *Krav til arbeidsmiljø i operasjon*, kap. 8.6, står det at arbeidsmiljøet skal analyseres ved organisatoriske endringer. De omfattende endringene i driftsmodell som selskapet var i ferd med å innføre ble i liten grad adressert i spørsmålene i psykososial screening eller Puls-undersøkelsen.
- Ifølge *HMS plan Valhall 2021* punkt 11 skal psykososialt arbeidsmiljø løftes og styrkes i løpet av 2021. Tilsendt plan på tilsynstidspunktet viser i statusoversikt at denne oppgaven ikke var påbegynt, og det kom heller ikke frem hvem som var ansvarlig for oppgaven.
- Det kom frem gjennom tilsynet at linjeleder hadde ansvar for å følge opp funn fra psykososiale kartlegginger, Synergi #217029. Ansatte og ledere offshore hadde mangelfull opplæring i organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Det ble derfor vanskelig for de ulike avdelingene å jobbe systematisk med resultatene fra kartleggingene og dermed bidra til forslag og valg av risikoreduserende tiltak innen dette området.
- Roller, ansvar og samarbeid knyttet til styring av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø kom ikke klart frem i selskapets dokumenter på samme måte som andre arbeidsmiljøfaktorer. Stillingsinstrukser for ledere, sykepleier og HMS-koordinator offshore gjenspeilte ikke ansvar disse i praksis hadde innen arbeidsmiljø om bord. Kompetansebehov innen organisatoriske og psykososiale faktorer ble dermed ikke synliggjort.
- Gjennom intervjuer, dokumentgjennomgang, AMU-referater og innspill fra vernetjenesten i dette tilsynet, og andre pågående tilsyn vi har med selskapet,

kom det frem flere utfordringer med høy arbeidsbelastning i enkelte avdelinger på Valhall PH. Dette var blant annet;

- Høy endringstakt
- Bruk av overtid/utvidet oppholdstid
- Høy alarmbelastning
- Enkelte avdelinger hadde høyt sykefravær
- Personellendringer (høy andel av nye eller innleide arbeidstakere)
- Mangelfull opplæring (opplæring som ble gitt av personell som selv var nye i rollen eller hadde høy arbeidsbelastning)
- Utestående opplæring
- Utilstrekkelige pausefasiliteter

Vi kunne ikke se at disse innspillene hadde blitt inkludert i selskapets vurderinger av helserisiko og fare for feilhandlinger.

- For å sikre at arbeidsbelastningen ikke ble for stor for personell om bord var det blant annet opprettet et SMART team (interne selskaps ressurspool) for å ha tilgang på ekstra personell ved sykefravær og/eller når nytt personell skulle læres opp. På tilsynstidspunktet var SMART teamet fremdeles i en etableringsfase med stor grad av nytt og innleid personell. Det kom frem at deler av offshore organisasjonen som inngikk i tilsynet i liten grad opplevde at SMART teamet hittil hadde hjulpet dem med å avgi de ressursene som var nødvendige. Et annet tiltak for å effektivisere arbeidsprosesser har vært å innføre digitale verktøy til bruk ute på innretningen. Under befaring kom det imidlertid frem at håndholdte digitale enheter ofte ikke fungerte tilfredsstillende i felt.

Krav

Styringsforskriften §§ 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet og 18 om analyse av arbeidsmiljøet, første ledd, jf. aktivitetsforskriften § 35

5.1.1.4 Arbeidstid

Avvik

Det var mangelfull styring og oppfølging av registrert arbeidstid på Valhall PH, herunder krav til alminnelig arbeidstid og kompensering hvile.

Begrunnelse

- Tilsendte timelister viste en rekke tilfeller på arbeid utover 16 timer. Vi ba om en redegjørelse for noen av tilfellene og om hvordan Aker BP på Valhall sikret tilstrekkelig hvile i etterkant av arbeid utover 16 timer. Aker BP svarte at tilsendte eksempler var feilføringer og at arbeid over 16 timer ikke skulle forekomme. Dersom arbeid utover 16 timer allikevel skulle bli aktuelt ville dette blitt behandlet i henhold til Aker BP sin BMS-prosess for håndtering av

avvik. Aker BP sin manglende oppfølging og korrigerende av timelistene medførte at det ikke var mulig å overvåke den enkeltes arbeidsbelastning, helserisiko og risiko for feilhandling. Timelistene var også lite egnet for myndighetene til å kontrollere om arbeidstidsbestemmelsene ble overholdt.

- Ved gjennomgang av tilsendte timelister fra 2019-2021 ble det avdekket en rekke tilfeller av arbeid utover 13 timer per døgn flere dager i strekk, uten at kravet til 11 timers arbeidsfriperiode og kompenserende hvile ble ivaretatt.
- I tilsendt dokument Valhall Utkall 2019-08.2021 var det en rekke eksempler på utkall flere dager på rad. Blant annet hadde en arbeidstaker vært utkalt hver dag 2-4 timer i løpet av en 7 dagers periode. Tilbakemelding fra selskapet var at årsaken til utkall flere dager på rad var basert på opprettholdelse av sikker drift.
- Tilbakemeldingen fra Aker BP på hvordan kravene til kompenserende hvile ble ivaretatt, var at det var linjeleder sitt ansvar å følge opp at arbeidstaker som hadde vært kalt ut på natt ble sikret sammenhengende hvile. Vurderingene som ble lagt til grunn for overtid over flere dager var frivillighet, og at de anså 2-4 skiftordningen offshore i seg selv som annet passende vern. Under intervju kom det frem enkelte tiltak for personell som hadde vært utkalt på natt, for eksempel at disse ikke ble satt til å utføre kritisk arbeid, men at dette ikke var dokumentert. Utkall på natt gjør det vanskelig å ivareta kravene til sammenhengende hvile. Overtidsarbeid innebærer kortere arbeidsfri periode mellom påfølgende arbeidsøkter som kan gi nedsatt tid til søvn og restitusjon.
- Kumulativ risiko (eks. stress, fatigue og støy) som følge av overtid og mangelfull kompenserende hvile, var faktorer som ikke inngikk i vurderingen av organisatoriske og psykososiale faktorer ref. kap 5.1.1.4 og 5.1.3.
- Aker BP hadde innført et nytt system som bedre kunne monitorere overtid, ref. P&O- People Analytics. Dette systemet var under utrulling under tidspunktet for tilsynet. Enkelte ledere hadde begynt å ta systemet i bruk og sa at dette gav god oversikt, mens andre ledere manglet tilstrekkelig opplæring. En forutsetning for at systemet skal kunne gi et korrekt bilde av den enkeltes arbeids(tids)belastning vil være at arbeidstiden blir korrekt ført, og at feilføringer blir korrigert og fulgt opp.

Krav

Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2.(1) om arbeidstidsordninger og jf. rammeforskriften § 39 om arbeidsfrie perioder Aktivitetsforskriften § 7 om registrering av arbeidstid, første ledd, jf. § 33 om tilrettelegging av arbeid

5.1.2 Avviksbehandling

Avvik

Aker BP hadde ikke i tilstrekkelig grad registrert og fulgt opp avvik fra krav i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Selskapet hadde ikke sikret at avvik ble korrigerert og korrigerende tiltak satt i verk for å hindre at avvik oppstår igjen. Tiltakene ble ikke tilstrekkelig fulgt opp og effekten evaluert.

Begrunnelse

I denne sammenheng observerte vi følgende forhold:

- Aker BP kunne ikke vise til at det for kontrollromsoperatører var satt i verk risikoreduserende tiltak etter funn fra screening og analyse;
 - Mottatt screening av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø på Valhall PH (datert 19.05.2021) viste blant annet: *"lite ressurser vs. arbeidsbelastning"*, *"lite påvirkning på egen arbeidshverdag og at jobben kan være litt ensformig"* og *"utfordringer med arbeidstid"*.
 - Mottatt arbeidsbelastningsanalyse for Hod B (datert 11.02.2021) viste at det for kontrollromsoperatører ble identifisert høy arbeidsbelastning.
 - Det kom i tillegg frem under tilsynet at Valhall PH hadde høy alarmbelastning i kontrollrommet.

WEHRA-rapport datert 21.04.2021 for Valhall PH var ikke oppdatert etter utført screening og gjenspeilte heller ikke funnene fra arbeidsbelastningsanalysen eller den høye alarmbelastningen. Arbeid i kontrollrom var vurdert til "grønn" for psykososial/organisatorisk risiko, og vi kunne ikke se at funnene i tilstrekkelig grad var fulgt opp med risikoreduserende tiltak.

- Aker BP kunne ikke vise til tilstrekkelig systematisk praksis og prosess for om tiltak hadde hatt ønsket effekt.
 - I watermakerroom var det montert støygardin. Under befaring var støygardinet derimot trukket til side for å lette passering i området, og det kom frem at dette var vanlig praksis. Vi kunne ikke se at Aker BP hadde verifisert om tiltaket hadde hatt ønsket effekt eller var egnet til formålet.
 - Under befaring kom det frem at det var utfordringer knyttet til dieselekseksponering fra brannpumpe/nødgenerator. Tiltaket selskapet hadde implementert ved å kjøle ned eksos syntes ikke å virke tilstrekkelig og hadde heller ikke blitt verifisert.
- Det var utarbeidet en oversikt over forslag til støytiltak i ulike områder på PH, men det kom ikke tydelig frem under tilsynet om og når de anbefalte tiltakene skulle gjennomføres.
- Selskapet hadde satt tiltak som fullført i sitt avviksbehandlingssystem uten at tiltak var gjennomført. Dette gjaldt flere av tiltakene i sak #217029 i Synergi (etter WEHRA kartlegging på Valhall PH) og #102924 (om diffuse utslipp).
 - Bruk av truck til materialhåndtering til kompressordekk sto som fullført 30. juni 2021. Foreslåtte endringer og egen truck var ennå ikke på plass.

- Tiltak om oppfølging etter organisatorisk og psykososial kartlegging var satt som fullført juli 2021 uten at det kom frem hva som var gjort eller hvordan det skulle følges opp videre.
- Kartlegginger og vurderinger av mulig benzen eksponering fra diffuse utslipp på Valhall PH sto som fullført i Synergi i juni 2020, men var fremdeles utestående da tilsynet fant sted.
- Mangelfull dokumentasjon i Synergi vanskeliggjorde sporbarhet i videre oppfølging av tiltak. Dette gjaldt blant annet;
 - Synergi #217029 tiltak 13 om vask av pig. Her var forslaget at det skulle skaffes en pig-vasker offshore. Under tilsynet kom det frem at det var besluttet å sende pig til land for vask, uten at dette kom frem i synergi eller andre dokumenter. Utført ErgoRisk vurdering av oppgaven "Vasking av Pig", var heller ikke vedlagt saken eller referert til i Synergi.
 - Utførte ergonomiske risikovurderinger og screening på psykososialt arbeidsmiljø var ikke referert til eller vedlagt synergi saken #217029.

Krav

Styringsforskriften §§ 19 om innsamling, bearbeiding og bruk av data, første ledd bokstav e, og 22 om avviksbehandling, andre og femte ledd

5.1.3 Bemanning og kompetanse

Avvik

Aker BP har ikke sikret tilstrekkelig bemanning og kompetanse på Valhall PH.

Begrunnelse

Vår vurdering var at deler av bemanningen framstod som lite robust for å ta høyde for sykdom, fravær, opplæring, driftsforstyrrelser og aktivitetstopper. Selskapet benyttet seg av overtid/ utvidet oppholdstid for å dekke inn mangelfull bemanning og kompetanse.

Gjennom intervju og tilsendt dokumentasjon kom det fram forhold som direkte eller indirekte adresserer kapasitets- og kompetanseutfordringer på Valhall PH:

- Aker BP gjennomførte sommeren 2021 en screening på psykososiale faktorer. Resultatene fra denne viste utfordringer med lite ressurser versus arbeidsbelastning og lite rom for pauser. Se avvik 5.1.1.3.
- Fra intervju kom det frem at enkelte avdelinger hadde høy arbeidsbelastning.
- Ved gjennomgang av dokumentasjon og intervju kom det frem at enkelte avdelinger hadde mye utvidet oppholdstid og jobbet opptil 3 uker i strekk, og at dette hadde blitt ganske vanlig. Årsaker som ble oppgitt var til dels sykefravær, men også mangel på personell med rett kompetanse. Det kom også frem at enkelte hadde mye utkall på natt.

- Det kom frem at personell på Valhall PH har måttet stå over turer for å unngå å bryte lovens yttergrenser av antall tillatte arbeidstimer i løpet av et år. I tilsendt dokument *202012 AML Offshore N1-N5* som viste totalt antall timer overtid i 2020, fant vi eksempler på arbeidstakere som hadde arbeidet utover antall tillatte timer på flere Aker BP-innretninger.
- I tilsendt dokument *202108 AML Offshore Valhall* som beskriver antall arbeidstimer til nå i år, var det flere eksempler på arbeidstakere som var merket rødt (exceeded limit value). Dette ble forklart med utfordringer med Covid-19, mye sykdom, og mer belastning for mange for å opprettholde kjerne personell på Valhall PH.
- På kontrollrom kom det frem at mangel på SKR-operatører hadde medført at enkelte satt mer eller mindre konstant i kontrollrom, og at dette kunne bidra til at de ikke vedlikeholdt driftskompetansen. Høy arbeidsbelastning medførte også at det var vanskelig å få tid til å lære opp nye operatører, og at de ikke rakk å lære opp nye etter hvert som kollegaer gikk over i nye stillinger.
- Fra intervju og tilsendte dokumenter kom det frem at det er en del utestående kurs/opplæring og at dette for enkelte arbeidsområder ikke lar seg gjennomføre innen normal arbeidstid.

Krav

Styringsforskriften § 14 om bemanning og kompetanse, første ledd

5.1.4 Arbeidstidsordning for dekkspersonell**Avvik**

Bemanningen på helidekk arbeidet fast utover alminnelig arbeidstid, uten at avtalen var fremforhandlet av fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven.

Begrunnelse

Gjennom intervju og tilsendt dokumentasjon kom det frem at bemanningen på helidekk på Vallhall PH arbeidet utover alminnelig arbeidstid fra ca. kl. 06:30- ca. kl. 20:30. Vi mottok *Protokoll om håndtering av ekstra aktivitet på flanke plattformer* som beskrev arbeidstidsordningen. Ordningen var signert av lokal fagforening og plattformsjef. Vi kunne ikke se av mottatt dokumentasjon om saken hadde vært behandlet sentralt.

Protokoll for arbeidstidsordningen skulle benyttes tidsavgrenset og unntaksvis ved perioder med økt aktivitet. Under intervju kom det frem at ordningen på Valhall hadde pågått siden 2019.

- Protokollen beskrev ulike kompenserende tiltak som for eksempel minimum 3 timer ekstra pause per uke og at overtiden skulle fordeles slik at belastningen ble mest mulig lik. Det var uklart fra protokollen om de kompenserende tiltakene var fast eller kun gjeldende når arbeidstidsordningen strakk seg utover en 14-dagers periode.
- Gjennom intervju kom det frem at bemanningen roterte hver fjerde dag ved å starte kl. 06:00 samt at hver femte kveld var fri (etter normal 12-timers dag). Dette var derimot ikke beskrevet i protokollen.
- I protokollen var det utydelig hvilke kriterier som skulle ligge til grunn for å starte opp med en slik ordning og hvor lang tid en slik tidsavgrenset ordning kunne vare. Praktiseringen av protokollen tilfredstilte ikke kravene til at arbeid utover avtalt arbeidstid kun skulle gjennomføres når det forelå et særlig og tidsavgrenset behov for det.
- Det var i tillegg uklart om det var utført forsvarlighetsvurderinger av denne arbeidstidsordningen.

Krav

Rammeforskriften § 37 om den alminnelige arbeidstiden, andre ledd, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 om unntak, fjerde ledd.

5.1.5 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Avvik

AMU møter ble ikke gjennomført med likevekt blant partene og det var ikke valgt varamedlemmer for alle representantene i AMU.

Begrunnelse

Ved gjennomgang av AMU-referat for 2020-21 kom det frem at det ikke var likevekt mellom arbeidsgiver og arbeidstakersiden i de fleste møtene. Stort sett var det overvekt fra arbeidsgiversiden. Det var ikke valgt varamedlemmer for alle medlemmene i AMU. Faste navngitte vararepresentanter skal sikre at møtene kan gjennomføres med likevekt av representanter med nødvendig kompetanse.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 7-1. (4) om plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-11. om stedfortredere for arbeidsmiljøutvalgets medlemmer

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Arbeidstakermedvirkning og arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Forbedringspunkt

Tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning i styring av arbeidsmiljø kom ikke entydig og godt nok frem i ulike styrende dokumenter. Hvilke forutsetninger som var blitt lagt til grunn for beslutning for endring i skiftordning og om innspill fra arbeidstakere var vurdert kom ikke frem i referat fra ekstraordinært AMU.

Begrunnelse

- Ifølge prosedyren Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg i Aker BP dok. Nr. 81-001624 står det i punkt 4.5 at medlemmene i AMU skal ha faste stedfortredere. Derimot står det i punkt 4.5.4 at ledelsens representanter skal ha faste varamedlemmer uten at det står noe om vara for arbeidstakersiden. Teksten kan misforstås.
- Linjeledelse hadde en tydelig rolle i styring av arbeidsmiljø ref. punkt 4.1.3. i prosedyre *Styring av arbeidsmiljø i Aker BP*. I revidert prosedyre for *Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg i Aker BP*, var derimot ikke linjelederens rolle nevnt. Det var ledelsens ansvar å legge til rette for arbeidstakermedvirkning, men prosedyren synliggjorde ikke hvordan vernetjenesten sin medvirkning skulle sikres i den enkelte avdeling.
- Punkt 5.2. i prosedyre *Styring av arbeidsmiljø i Aker BP*, vises det til arbeidsmiljø-grupper (AMG) for hvert felt hvor også de faste entreprenørene om bord deltar. Disse gruppene skulle løse sakene på lavest mulig nivå og med tett samarbeid med HSSQ avdelingen som var fast representert i

gruppen. AMG var også en fast del av agenda i AMU, men AMG var ikke nevnt i prosedyren *Verneombud og Arbeidsmiljøutvalg i Aker BP*.

- I ekstraordinært AMU den 7.12.2020 ble endring av skiftordning diskutert. Arbeidsgiversiden avsto fra å stemme med begrunnelse i at saken allerede var drøftet og besluttet i bedriftsutvalget (BU). Våre funn i dette tilsynet og bekymringene som vernetjenesten hadde spilt inn, referert til over i avvik 5.1.1.4, kan ha betydning for risikovurdering av skiftordning. Om og eventuelt hvordan disse risikomomentene var vurdert av selskapet kom ikke frem i saksgangen i AMU eller gjennom intervjuer.

Krav

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning, første ledd
Styringsforskriften § 11 om beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier

5.2.2 Ergonomiske risikovurderinger

Forbedringspunkt

Det var uklart hvordan Aker BP sikret konsistens mellom analyser av risiko for muskel- og skjelettplager som utfyller eller bygger på hverandre.

Begrunnelse

I etterkant av tilsynet oversendte Aker BP ergonomiske risikovurderinger for grupper om bord. Aker BP fremviste flere eksempler der ergonomisk risiko hadde blitt vurdert med ulike anerkjente og formålstjenlige risikovurderingsverktøy. Det kom imidlertid ikke tydelig frem hvordan verktøyet ErgoΣ sikret samsvar mellom analyser og derigjennom sikret at reell risiko viste i den samlede vurderingen. Eksempel på dette var:

- Vurdering av ergonomisk risiko for kontrollromsoperatør. Her gav verktøyet initialt oransje risikofarge, men var nedjustert til gul risikofarge. Dette med bakgrunn i enkelte faktorer som ikke var relevante for kontrollromsoperatører, for eksempel; gåing i trapp og arbeid med vibrerende verktøy.
- Vurdering av ergonomisk risiko for mekaniker, kran- og dekkspersonell. Her var det flere røde enkeltvurderinger etter bruk av Rapid Entire Body Assessment (REBA), Manual Assessment Charts (MAC) og ErgoRisk, som ikke ble gjenspeilet i samlet vurdering i verktøyet ErgoΣ.

Krav

Styringsforskriften § 16 om generelle krav til analyser, femte ledd

5.2.3 Håndholdte enheter

Forbedringspunkt

Identifisere tekniske og operasjonelle feil og mangler med håndholdte digitale enheter synes ikke å ha blitt kommunisert tilbake til brukerne i tilstrekkelig grad.

Begrunnelse

Aker BP har over lengre tid satset på økt digitalisering både på land og offshore med formål å forenkle arbeidsdagen, øke produktiviteten, forbedre kvaliteten og å redusere risiko. For personell offshore har håndholdte enheter blitt introdusert til blant annet å åpne og lukke arbeidstillatelser (AT) ved arbeidstedet. Gjennom intervju og befaring offshore viste det seg at de håndholdte enhetene ofte ikke virket ute i felt og at det var en del «barnesykdommer» i programmene. Personell ble derfor nødt til å forholde seg til både papir og digitalt system som i seg selv gav merarbeid. Det var usikkerhet blant utøvende personell på hvilke tilbakemeldinger og forbedringsforslag som ville bli tatt til følge og når dette eventuelt ville skje. Det var også uklart hvor lenge de skulle forholde seg til både papir og digital løsning for AT.

Krav

*Styringsforskriften § 15 om informasjon, jf veiledningen,
Aktivitetsforskriften § 33 om tilrettelegging av arbeid, andre ledd*

6 Andre kommentarer

- Aker BP sin «Prosedyre for forhåndsgodkjent nattarbeid» var på intern høring under tilsynsaktiviteten. Vår vurdering er at prosedyren ikke oppfyller kravene i rammeforskriften § 43 om nattarbeid. Aktivitetene som var listet i prosedyren og gitt benevnelsen «forhåndsgodkjent» oppfyller etter vår vurdering ikke kravene som er listet opp i forskriften. Enkelte punkter i prosedyren gav rom for en vid tolkning av arbeid som kan legges til natt.⁶
- I tilsynet mottok vi Aker BP sine *Kjøreregler for bruk av overtid*. Enkelte punkter i kjørereglene virket noe selvmotsigende og uklare.
 - Punkt 2 beskriver at det kun er arbeid som må ferdigstilles samme dag som kan benytte forlenget arbeidsdag over 12 timer (for eksempel sikkerhetskritisk/produksjonskritisk eller ved overveiende tap av effektivitet). Alt arbeid som kan tas opp igjen neste dag skal ikke utføres på overtid med forlenget dag utover 12 timer.
 - I punkt 5 beskrives det allikevel at en kun *skal unngå* bruk av overtid ved beredskapstrening, On The Job Training (OJT), Webkurs, møter osv.
- Aker BP hadde mottatt, via forpleiningsleverandøren, en ergonomisk kartlegging og risikovurdering av arbeidsoperasjoner for forpleiningspersonell. Det var ikke brukt anerkjente og formålstjenlige metoder ved utføring av analyser, og heller ikke gjort enkeltvis og samlet vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager for de ulike personellgruppene i forpleiningen.

7 Deltakere fra oss

Hilde Nilsen	Arbeidsmiljø (oppgaveleder)
Eva Hølmebakk	Arbeidsmiljø
Elisabeth Vaagen	Arbeidsmiljø
Jane Tangen	Arbeidsmiljø

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

1. Oversikt over styrende dokumenter
2. Organisasjonskart
3. HMS plan Valhall
4. Liste over gjennomførte og planlagte kartlegginger på Valhall PH for år 2017-2021
5. Liste over gjennomførte og planlagte tiltak og verifikasjoner for år 2017-2021
6. Sykefraværstatistikk Valhall PH
7. 81-001624 – verneombud og arbeidsmiljøutvalg
8. Oversikt vernetjeneste og linjeledere Valhall – kurs og kompetanse
9. Oversikt Valhall AMU med kompetanse
10. 11-01 Ekstraordinært AMU datert 19.8.2020
11. 11-02 Referat ekstraordinært AMU datert 7.12.2020
12. 11-03 Referat Valhall felt AMU Q1 datert 29.4.2020
13. 11-04 Referat Valhall felt AMU Q2 datert 10.6.2020
14. 11-05 Referat Valhall felt AMU Q3 datert 2.9.2020
15. 11-06 Referat Valhall felt AMU Q4 datert 25.11.2020
16. 11-07 Referat Valhall felt AMU Q1 datert 16.3.2021
17. 11-08 Referat Valhall felt AMU Q2 datert 8.6.2021
18. Presentasjon til oppstartsmøtet
19. Rapport Ergonomisk kartlegging og risikovurdering av arbeidsoperasjoner, ESS forpleining på Valhall
20. Rapport etter ergonomisk kartlegging og risikovurdering Valhall 3Q 2019
21. Sykefravær med egenmeldinger og sykemeldinger
22. Valhall PH notat områdestøymåling Valhall PH watermakerrom
23. Valhall EWHRA rapport risikovurdering av arbeidsmiljøforhold Valhall PH Q1 2021
24. Valhall WEHRA Screening av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet på Valhall
25. Områdekartlegging av støy Valhall PH og IP, sinus rapport AKU-01

26. Kartlegging av benzeneksponering Valhall Q4 2018
27. Working environment requirements for newbuilds and modifications at Aker BP, dok.nr. 81-000345
28. Prosedyre 81- 000346 - Kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljø i Aker BP
29. 81- 000916 - Styring av arbeidsmiljø i Aker BP
30. Verneregime for bruk av personlig verneutstyr (PVU) ved arbeid på hydrokarbon (HC) -førende system
31. 81- 001247- Krav til arbeidsmiljø i operasjon
32. Oppsummert enkeltvis og samlet risiko for disipliner Valhall (Ergo)
33. Kartlegging av benzeneksponering Valhall (2017)
34. Synergi sak 130953
35. WEHRA 217029
36. Synergi sak 102924
37. HOD B belastningsanalyse for CCR
38. Utkall og opphold utover 14 dager
39. Valhall timeføring 4.2019-8.2021
40. Opphold utover 14 dager Valhall PH 2017-2021
41. Valhall utkall 4.2019-8.2021
42. Puls check OAD Valhall
43. Verifisering av støy fra granulatmaskin
44. Valhall bysse verifisering av støy fra granulatmaskin
45. 210731- møtereferat fra hotellgruppen
46. Kompetanseprofil fra kahuna
47. Synergi sak 102920
48. Oversikt over støyreducerende tiltak
49. Protokoll overtid Valhall 2019
50. Veiledning Håndtering av støy og vibrasjon, dok.nr. 81-001253
51. Opplæringsplaner for nye operatører
52. Opplæringsplan for kontrollromsoperatør
53. Resultat fra WEHRA kartlegging Valhall PH, drift
54. Tilbakemelding på svar i WEHRA undersøkelse, skift 3 og 4
55. Presentasjon Senke gangvei for helifuel, datert 23.08.21
56. Synergi sak 166252
57. PIG – ergorisk etter WEHRA
58. Valhall sykefravær siste 12 månedene
60. Presentasjon – Ny fasiliteter på Valhall komplekse, Rev. 04
61. Posteringsliste – timeføring
62. Mail K-HVO datert 11.09.2021
63. Notat vedr støymåling i bysse og lugar

64. Oppklaringsspørsmål knyttet til tilsyn styring av arbeidsmiljø på Valhall PH, datert 29.09.2021
65. Svar på oppklaringsspørsmål og dokumentasjon knyttet til tilsyn med styring av arbeidsmiljø på Valhall PH, datert 06.10.2021
66. Stillingsbeskrivelser

Vedlegg A**Oversikt over intervjuet personell**