



Tilsynsrapport

Rapport		
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med Floatel International AB sin styring av arbeidsmiljørisiko (aktivitet 420001006)	Aktivitetsnummer 420001006	
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-F	Oppgaveleder Tone Guldbrandsen	
Deltakere i revisjonslaget Tone Guldbrandsen, Eva Hølmebak og Linn I. V. Bergh	Dato 25.6.2019	

1 Innledning

Vi førte tilsyn med Floatel International AB (Floatel) sin styring av arbeidsmiljørisiko på Floatel Superior 3. til 5. juni 2019.

Tilsynet ble gjennomført ved presentasjoner, intervju og dokumentgjennomgang hos Floatel i Göteborg.

2 Bakgrunn

Utvikling i næringen har ført til endringer i bemanning og arbeidsprosesser, som kan bidra til nye risikoforhold for fysiske så vel som for psykososiale/organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. Vi har også sett at arbeidstakermedvirkning kan komme under press i og etter endringsprosesser. Også Floatel har gjennomgått endringer som har ført til endringer i bemanning og arbeidsprosesser de siste årene.

3 Mål

Målet med tilsynet var å verifisere at selskapets styring av arbeidsmiljørisiko er i samsvar med regelverkets krav.

4 Resultat

Floatel International har i liten grad systematisert og dokumentert arbeidsmiljørisiko på en måte som viser sammenheng mellom kartlegginger, risikovurderinger og tiltak. Vi fikk heller ikke en redegjørelse for hvordan selskapet følger opp at styrende dokumenter innen HMS etterleves.

Selskapet har utfordringer når det gjelder tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i saker som har betydning for HMS.

Vi avdekket fire avvik i tilsynet: innen styring av arbeidsmiljørisiko (5.1.1), sammensetning av og gjennomføring av møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU) (5.1.2), tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning (5.1.3) og bruk av norsk språk (5.1.4).

5 Observasjoner

Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

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

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

5.1 Avvik

5.1.1 Styring og oppfølging av arbeidsmiljørisiko

Avvik

Mangler ved oppfølging av kartlegginger og tiltak innen fysisk kjemisk arbeidsmiljø, og styring av psykososialt arbeidsmiljø.

Begrunnelse

- Det var i 2018 gjennomført eksponeringskartlegginger om bord på Floatel Superior av bedriftshelsetjeneste (BHT). Kartleggingene dekket ulike faktorer blant annet innen støy, vibrasjon, sveiserøyk, steikeos og løsemiddel. Resultatene fra disse kartleggingene var lagt inn i avvikssystemet STAR, i et samlet dokument merket «Work Environment Area Chart (WEAC) Report Respons». Denne oppsummeringen har både forslag til tekniske og organisatoriske tiltak, samt personlig verneutstyr. Det var vanskelig for tilsynsteamet å få klarhet i hvordan funnene systematisk ble fulgt opp. Dette kom ikke fram i STAR, andre dokumenter eller i intervju. Informasjonen lagt inn i STAR, synliggjør ikke hva som er avvik eller hvem som er ansvarlige for å lukke dem. Det var heller ikke dokumentert hvilke tiltak som var implementert, hvilke som gjensto og hvilke som var verifisert.
- WEAC beskriver områderisiko og ikke oppgaverisiko. I gjennomgang av dokumenter og i intervju kom det frem at WEAC i mange sammenhenger ble brukt som betegnelse på arbeidsmiljørisiko generelt, ref. det ovenfor nevnte samledokumentet for gjennomførte eksponeringskartlegginger. Dette kan bidra til at det blir vanskeligere for selskapet å få oversikt over og følge opp arbeidsmiljørisiko.
- Floatel sin prosedyre for kartlegging av arbeidsmiljø – Health manual Appendix no. 5 Working environment mapping procedure Norwegian compliance Document no. 1000-213-01A5 kap. 4.1. Planning – viser til at psykososialt arbeidsmiljø skal kartlegges på samme måte som andre arbeidsmiljøfaktorer. I retningslinjer for gjennomføring (kap. 4.2.1) henvises det videre til prosedyrer fra Floatel sin BHT. BHT har imidlertid ikke hatt noen rolle i kartleggingene av psykososialt arbeidsmiljø og oppfølgingen av disse de siste tre år. Se også avvik 5.1.2 om AMU og at BHT ikke deltar på møtene.
- Det var gjennomført psykososiale kartlegginger i 2015, 2016, 2017 og i 2019. Kartleggingen i 2015 var gjennomført av selskapets BHT, de påfølgende av et annet selskap.
- Det kunne se ut som Floatel i stor grad gjennomførte nye psykososiale kartlegginger uten å ha fulgt opp resultat fra de foregående kartleggingene. Det at selskapets BHT

ikke har deltatt i arbeidet med psykososiale kartlegginger de siste årene kan gjøre det vanskelig for selskapet å se sammenhenger mellom sykefravær, psykososiale, og andre arbeidsmiljøfaktorer.

- Gjennom intervju kom det frem at det var gjennomført ett tiltak etter kartlegging i 2017, nemlig etablering av intranettside for informasjon fra ledelsen til de ansatte. Utover dette kunne ikke selskapet gjøre rede for hvordan Floatel systematisk vurderer, prioriterer, implementer eller dokumenterer tiltak etter psykososiale kartlegginger. Selskapet kunne ikke gjøre rede for hvordan tiltaket med økt informasjon var fulgt opp.
- Undersøkelsen i 2019 var en redusert variant av de to foregående kartleggingene. Spørsmålene i denne undersøkelsen adresserte ikke utfordringene som kom frem i 2016 og 2017 om opplevd mangel på informasjon fra ledelsen eller svak styring av selskapet. I intervju kom det frem at selskapet mente at fokusområdet for utvalget i undersøkelsen i 2019 var risikobasert, på tross av at spørsmålene i liten grad gjenspeilte tidligere kartlagte utfordringer. Ptil ble fortalt at resultatene fra kartleggingen skulle på agenda for AMU-møte for Floatel Superior 24. juni 2019.
- Økt arbeidsbelastning som følge av endringer i bemanning om bord har ikke vært en del av siste års kartlegginger selv om dette har vært oppe som en sak i vernetjenesten, AMU og i drøftingsmøter.
- Det hadde ikke vært arbeidstakermedvirkning i valg av metode, endring av leverandør eller valg av tiltak etter kartleggingene, hverken sentralt eller på Floatel Superior.
- Vernetjenesten har ikke deltatt i kurs i psykososialt arbeidsmiljø. Dette har kun vært gitt til ledelsen fra leverandøren av siste års kartlegginger.
- Ut fra mangelfull systematisk oppfølging av psykososiale kartlegginger kan det synes som at Floatel mangler eller ikke benytter egen eller BHT sin kompetanse på styring og oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø.

Krav

Rammeforskriften § 12 om organisasjon og kompetanse

Styringsforskriften § 21 om oppfølging

Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold

5.1.2 Arbeidsmiljøutvalg

Avvik

Møter i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har ikke vært gjennomført iht. regelverket

Begrunnelse

- Ved gjennomgang av møtereferat fra AMU kom det frem at det på møtene er ulik representasjon fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette var også en observasjon i tilsyn med Floatel Superior i 2015 (sak 15/742). Funnet i årets tilsyn viser at selskapet ikke har fulgt opp dette slik selskapet svarte Ptil på rapporten.
- HMS-program 2019 for Floatel Superior har ikke vært behandlet i AMU. Dette er heller ikke i tråd med svar på rapport i 2015, der Floatel International skriver at HMS-program skal presenteres årlig i AMU.
- I møtereferatene fra AMU framgår det at BHT ikke møter som fast representant i AMU.
- Leder for AMU veksler ikke mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden på årlig basis.
- Det var uklart om inndelingen av verneområder på Floatel Superior har vært behandlet i AMU.

Krav

*Arbeidsmiljøloven §§ 7-1 (1), 7-1 (4) om plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg
Arbeidsmiljøloven § 7-2 (2a og d) om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver
Forskrift om ledelse, organisering og medvirkning § 3-12 om leder for arbeidsmiljøutvalg*

5.1.3 Arbeidstakermedvirkning**Avvik**

Manglende arbeidstakermedvirkning i saker av betydning for HMS.

Begrunnelse

- Floatel kunne ikke dokumentere at arbeidstakernes representanter hadde deltatt i arbeidet med etablering eller oppdatering av prosedyrer om arbeidsmiljøutvalg, vernetjenesten eller andre dokument med betydning for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet for selskapet eller innretningen Floatel Superior. Heller ikke i intervju kunne noen bekrefte at slik medvirkning hadde funnet sted.
- Det kom fram i tilsynet at hverken vernetjenesten eller AMU hadde vært involvert i valg av eller endring av kartleggingsmetode av psykososiale kartlegginger.
- Det kunne heller ikke dokumenteres hvordan arbeidstakernes representanter hadde deltatt i risikovurderinger, beslutninger om tiltak eller annen oppfølging etter kartlegginger.
- Vernetjenesten på Floatel Superior har ikke verneombudsmøter. Dette har gjort det vanskelig å ha en systematisk og dokumentert involvering av verneombud i eget selskap og med forpleiningselskapets verneombud. Det er imidlertid nylig opprettet en egen e-postgruppe for informasjonsdeling.

Krav

*Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning
Rammeforskriften § 17 om plikt til å etablere, følge opp og videreutvikle styringssystem*

5.1.4 Norsk språk**Avvik**

Floatel sine styrende dokument med betydning for HMS er kun på engelsk.

Begrunnelse

Det ble i intervju bekreftet at Floatel Superior og andre av selskapets innretninger i all hovedsak har skandinavisk (svensk, dansk, norsk) mannskap/arbeidstakere om bord når de har oppdrag på norsk sokkel. Alle styrende dokumenter vi har gjennomgått i tilsynet foreligger kun på engelsk, blant annet prosedyrer for arbeidsmiljøutvalg og for verneombudene, HMS-kartlegginger og utforming av HMS-program. Også selve HMS-programmet for Floatel Superior og møtereferatene fra AMU på innretningen er på engelsk.

I intervju kom det fram at nødinstruks på Floatel Superior er på norsk. Det kom ikke fram at selskapet ellers hadde vurdert i hvilken grad det å ha styrende dokumenter kun på engelsk, var hensiktsmessig og ikke går på bekostning av sikkerheten.

Krav

Rammeforskriften § 14 om norsk språk

6 Deltakere fra oss

Tone Guldbrandsen F-Arbeidsmiljø (oppgaveleder)
 Eva Hølmebakk F-Arbeidsmiljø
 Linn I.V. Bergh F-Arbeidsmiljø (deltok i forberedelser)

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Document no 1, Organisation chart
- Document no 2, 1000-110-01F1 FIMS Manual Matrix
- Document no 3, 1000-213-01 Health Manual page 17-23
- Document no 4, 2000-100-REP-0069 Floatel Superior HSE Programme for year 2019
- Document no 5, 2000-213-01A5R1 Work Environment Mapping Schedule Floatel Superior Rev 5
- Document no 8a, MoM AMU 9.2.2018
- Document no 8b, MoM AMU 11.4.2018
- Document no 8c, MoM AMU 31.8.2018
- Document no 8d, MoM AMU 6.12.2018
- Document no 8e, MoM AMU 9.5.2019
- Document no 9a, HMS course(40h)
- Document no 9b, HSE NO Superior - senior officers + VO, course dates
- 201812 - Floatel Superior - Noise exposure measurements - FINAL
- 201812 - Floatel Superior - Solvent exposure - FINAL
- Hovedrapport Floatel MTM II 2015
- Offshore 2016-12-09
- OFFSHORE 20171122
- Result Details - F.Superior - 2019
- 201812 - Floatel Superior - Frying fume exposure - FINAL2
- 201812 - Floatel Superior - HAV-measurements – Tool Overview Cards - FINAL
- Job description HSE – Superintendent Noise protection slide
- WEAC report response from STAR
- Floatel Superior AMU
- Placeholder Floatel Superior AMU
- 1000-208-04 Conflicts Harassment and Bullying Handling Procedure Rev 1
- Punch list Floatel Superior 31.3.2019
- 201812 - Floatel Superior - Solvent exposure-FINAL
- 2017-11-23 Protocol - Basic Marine crew - signed
- 2017-10-05 MBL negotiation - Change basic marine crew - signed
- MoM AMU (SPA) 9.2.2018
- MoM SP AMU 11.4.2018

Vedlegg A Oversikt over intervjuet personell