



Tilsynsrapport

Rapport

Rapporttittel

Rapport etter tilsyn med Equinor UPNs egen oppfølging av endringer

Aktivitetsnummer

001000174

Gradering

☒ Offentlig

☐ Begrenset

☐ Strengt fortrolig

☐ Unntatt offentlighet

☐ Fortrolig

Involverte

Hovedgruppe

T-1

Oppgaveleder

Rolf H. Hinderaker

Deltakere i revisjonslaget

Bjørnar Heide, Amir Gergerechi, Tone Guldbrandsen, Eivind Jåsund, Rolf H. Hinderaker

Dato

29.6.2018

1 Innledning

I perioden 15.5. til 1.6.2018 førte vi tilsyn med Equinor Utvikling og produksjon Norge (UPN) sin egen oppfølging av endringer. Tilsynet omhandlet UPNs egen oppfølging av gjennomføringen av endringsprosjektet Driftsbemannning 2016 -19 (DB16-19). Følgende tema inngikk i tilsynet:

- Målsettinger for HMS knyttet til endringene
- Identifisering og vurdering av risiko
- Måling og vurdering av effekter for HMS av endringene
- Oppfølgingsaktiviteter og effekten av disse
- Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i endringsarbeidet

Tilsynet ble gjennomført i form av presentasjoner fra ledelsen i hvert av de tre driftsområdene (RO) i UPN og intervjuer av hovedverneombud (HVO) og produksjonssjef på fem utvalgte innretninger. Som del av tilsynet hadde vi også et møte med koordinerende hovedverneombud (K-HVO) og vara K-HVO i UPN.

Tilsynet ble gjennomført etter følgende plan:

15.5.2018 Møte med K-HVO og vara K-HVO i UPN
 22.5.2018 Tilsyn med Drift Vest og innretningen Oseberg C
 25.5.2018 Tilsyn med Drift Sør og innretningene Statfjord B og Sleipner A
 30.5.2018 Tilsyn med Drift Nord og innretningene Åsgard B og Norne
 1.6.2018 Felles oppsummeringsmøte for tilsynet

2 Bakgrunn

Tilsynet i år er en videreføring av tilsynet med selskapets egen oppfølging av endringer i 2017.

UPN gjennomfører nå endringer i sokkelbemanningen etter beslutningen i UPNs ledelse 28.3.2017 om sokkeldimensjonering. Endringene gjennomføres som del av UPNs prosjekt

DB16 -19. Selskapet har utarbeidet prosedyren *Tilpasning av sokkelbemanningen* datert 19.5. 2017 som selskapet har informert oss om at gjelder for gjennomføringsfasen av prosjektet.

I tilsynet hittil i år har vi blant annet fulgt opp samarbeid og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på innretningene i UPN. Vi viser blant annet til vårt brev av 24.4.2018 og selskapets svar av 9.5.2018.

I februar i år førte vi tilsyn med gjennomføring av endringer i driftsbemanningen på Gullfaks B, vår sak 17/1345.

3 Mål

Målet med tilsynet er å se til at selskapet gjennomfører endringer slik at HMS-risiko identifiseres og følges opp, og HMS-gevinster identifiseres og realiseres.

4 Resultat

I tilsynet har vi fått informasjon om UPNs prosess for gjennomføring av endringer i sokkelbemanningen. I alle tre driftsområdene i UPN har selskapet beskrevet hvordan prosedyren *Tilpasning av sokkelbemanningen* datert 19.5.2017 anvendes.

I tilsynet har vi fått opplyst at selskapet benytter ulike metoder og aktiviteter for oppfølging av HMS-forhold knyttet til gjennomføringen av bemanningsendringene. Selskapet har forklart at indikatorer og dialog er oppfølgingsverktøyene på innretningene. Selskapet viste planer for revisjoner og verifikasjoner i 2018, med aktiviteter som direkte eller indirekte kunne relateres til oppfølging av de pågående organisatoriske endringene. I disse planene var det to UPN-verifikasjoner som var direkte relatert til DB16-19, men det var ikke planlagt konsernrevisjoner direkte relatert til DB2016-19. I tilsynet har vi observert mangler som selskapet sin egen oppfølging av endringsprosessen ikke har avdekket.

Selskapet har ikke satt konkrete mål for HMS-forbedring i prosjekt DB16-19 slik at det er mulig for selskapet å følge opp prosjektets bidrag til å oppnå selskapets mål om å forbedre de langsiktige HMS-trendene. Dette har vært påpekt i en rekke tidligere tilsyn.

Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i gjennomføring av bemanningsendringene oppleves av flere ikke å være reell. Arbeidstakernes representanter oppfatter risiko- og konsekvensanalysene som omfattende og kompliserte og synes det er vanskelig og for tidkrevende til å sette seg inn i dem.

I tilsynet har vi observert at selskapet ikke har utredet eller vurdert behov for styrket kompetanse for lokale AMU-medlemmer, HVO eller øvrig vernetjeneste i gjennomføringen av beslutningen om bemanningsendringene.

I tilsynet har vi påvist to avvik:

- Selskapets egen oppfølging
- Styling av kompetanse

Vi har observert tre forhold der det er potensial for forbedringer. Disse er:

- Mål for HMS-forbedring i prosjektet DB16-19
- Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

- Psykososialt arbeidsmiljø

I tilsynet observerte vi også at Norne S-AMU ikke har ett fast hovedverneombud (HVO) som medlem med fast vara. Dette er et avvik fra *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (FOLM) § 3-7 fjerde ledd om arbeidsmiljøutvalg*, og vi har påvist dette avviket i et eget brev til selskapet 11.6.2018.

5 Observasjoner

Vi opererer med 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 Selskapets egen oppfølging

Avvik

Mangler ved selskapets egen oppfølging av gjennomføringen av bemanningsendringene i prosjektet DB16-19.

Begrunnelse

I intervjuer, presentasjoner og ved dokumentgjennomgang kom det fram at det fra 2017 har vært gjennomført endringer i bemanningen på flere innretninger. Vi har fått opplyst at selskapet benytter ulike metoder og aktiviteter for oppfølging av HMS-forhold knyttet til gjennomføringen av disse endringene.

Vi har observert følgende mangler:

- Selskapet har ikke vurdert om relevante deltakere i gjennomføringen av beslutningen om nedbemanning har tilstrekkelig kompetanse. (Se avvik 5.1.2.)
- I tilsynet har vi tidligere pekt på den risiko som kan ligge i mangelfullt samarbeid og manglende tilslutning til løsninger. Se blant annet våre brev av 29.9.2017, 8.12.2017, 8.2.2018 og 24.4.2018. Selskapet har i sitt brev 9.5.2018 forklart at den pågående endringsprosessen evalueres underveis. Slik vi forstår selskapets svar gjelder dette også for arbeidstakermedvirkning. I tilsynet kom det fram at sentrale tillitsvalgte i vernetjenesten ikke var kjent med slik evaluering.
- Selskapet har ikke uttrykte mål for HMS-forbedring i gjennomføringen av prosjekt DB16-19 slik at det er mulig for selskapet å følge opp prosjektets bidrag til å oppnå selskapets mål om å forbedre de langsiktige HMS-trendene. (Se forbedringspunkt 5.2.1.)
- Selskapet har ikke vurderinger av hvordan endringene i DB16-19 påvirker den psykososiale risikoen. (Se forbedringspunkt 5.2.3.)
- I tilsynet med gjennomføring av endringer i driftsbemanning på Gullfaks B (vår ref. 17/1345) har selskapet beskrevet at de vil undersøke hvilke ledere som mangler selskapets «RM 100 kurs» på Gullfaks B. I enkelte intervjuer er det kommet fram at dette tiltaket ikke har ført til tilsvarende undersøkelser på andre innretninger.
- Vi har gått gjennom selskapets prosedyre *Tilpasning av sokkelbemanningen* datert 19.5. 2017. Gjennomgangen viste at denne prosedyren ikke inneholder beskrivelse av selskapets oppfølging av gjennomføringen av bemanningsendringene.

Krav

Styringsforskriften § 21 om oppfølging, andre ledd.

5.1.2 Styring av kompetanse**Avvik**

Mangelfull opplæring av vernetjenesten.

Begrunnelse

Proessen for gjennomføring av endringsprosjektet DB16-19 av 19.5.2017 legger vekt på involvering av vernetjenesten og AMU. I intervjuene med representanter for innretningene kom det fram at arbeidstakernes lokale representanter i DB16-19 mener de ikke har opplæring i å delta i slike omfattende endringsprosesser som DB16-19 er. Dette ble også bekreftet av selskapets ledelse.

De lokale arbeidstakernes manglende involvering og engasjement i prosessen DB16-19 (se forbedringspunkt 5.2.2 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning) indikerer også mangelfull opplæring i vernetjenestens rolle i denne typen prosesser. Måten AMU på Norne var organisert på viser også mangelfull kompetanse hos ledelsen så vel som i vernetjenesten.

Vi kan ikke se at selskapet har utarbeidet noen form for vurdering eller GAP-analyse av kompetansen til relevante deltakere i gjennomføringen av bemanningsendringene. Hverken i intervjuer eller presentasjoner i tilsynet er det blitt beskrevet at det er utredet eller vurdert behov for styrket kompetanse for lokale AMU-medlemmer, HVO eller øvrig vernetjeneste i gjennomføringen av bemanningsendringene.

Krav

Forskrift om ledelse, organisering og medvirkning § 3-18 tredje ledd
Styringsforskriften § 14 om bemanning og kompetanse

5.2 Forbedringspunkt**5.2.1 Mål for HMS-forbedring i prosjektet DB16-19****Forbedringspunkt**

Equinor UPN har ikke fastsatt konkrete mål for HMS-forbedring i gjennomføring av bemanningsendringene i prosjektet DB16-19.

Begrunnelse

I presentasjoner i alle tre driftsområdene kom det fram at det ikke er satt konkrete HMS-mål for DB16-19, hverken for driftsområdene eller for innretningene.

I tilsynet presenterte driftsområdene målsetningen for HMS som «en forutsetning for disse tilpasningene er at de underbygger sikker og effektiv drift slik at de langsiktige trendene innenfor sikkerhet, regularitet og effektivitet underbygges».

I tilsynsaktiviteten ble det uttrykt at DB16-19 skal bidra til å nå de generelle, overordnede HMS-mål, men selskapet hadde ikke uttrykt dette bidraget slik at det var mulig for selskapet å følge opp prosjektets bidrag til å oppnå selskapets mål om å forbedre de langsiktige HMS-trendene.

Krav:

Styringsforskriften § 7 om mål og strategier tredje ledd

Styringsforskriften § 8 om interne krav første ledd

Styringsforskriften § 23 om kontinuerlig forbedring første ledd

5.2.2 Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning**Forbedringspunkt**

Mangelfull tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i gjennomføring av bemanningsendringene i prosjektet DB16-19.

Begrunnelse

Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning oppleves av flere av arbeidstakerrepresentantene ikke å være reell. Det oppfattes som at beslutningen om bemanningsendringer er tatt og at i den grad arbeidstakerne gir innspill i gjennomføringen får de lite gehør for sine innspill.

Det at arbeidstakerne oppfattet at beslutningen om bemanningsendringene var tatt førte til at de ikke så det som hensiktsmessig å bruke tid på gjennomføringen av DB16-19 lokalt. Det kom fram i intervju at det er begrenset tid til å drive vernearbeid på de innretningene vi førte tilsyn med. Dette førte blant annet til at HVOer prioriterte å jobbe med vernesaker rettet mot daglig drift på bekostning av deltakelse og engasjement i DB16-19.

Arbeidstakernes representanter oppfatter risiko- og konsekvensanalysene som omfattende og kompliserte og synes det er vanskelig og for tidkrevende til å sette seg inn i dem.

Arbeidstakerne hadde heller ikke deltatt i prosessen for lukking av tiltak.

Det kom også fram at arbeidstakernes representanter mente de ikke har opplæring i å delta i endringsprosesser som DB16-19, se avvik 5.1.2.

Krav

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

Arbeidsmiljøloven § 2-3 om arbeidstakers medvirkningsplikt

5.2.3 Psykososialt arbeidsmiljø**Forbedringspunkt**

Mangler ved styring av psykososial risiko i gjennomføring av bemanningsendringene i prosjektet DB16-19.

Begrunnelse

I intervjuer og verifiseringer fikk vi informasjon om selskapets forhåndsvurderinger av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som selskapet mener kan påvirkes av endringene relatert til DB16-19. Risikoer som sykefravær, økt arbeidsbelastning, opplevd arbeidspress, svekket arbeidsmiljø var identifisert med tilhørende risikoreduserende tiltak i risiko- og konsekvensvurderingene i de enkelte resultatenhetene (RE). I intervjuer med vernetjenesten ble bekymringer for økt stress, mer overtid, mertid og økt sykefravær som følge av endringene også lagt vekt på.

I de lokale risiko- og konsekvensvurderingene for DB16-19 var formuleringer som «tett på ledelse» og «oppfølging av sykefravær» beskrevet som tiltak for å redusere risikoen innen psykososialt arbeidsmiljø. I intervjuer kom det imidlertid fram at innretningene i ulik grad og

på ulik måte arbeidet med psykososiale forhold. Ikke alle kunne beskrive hvilke forhold som ble fulgt opp for å redusere psykososial risiko i forbindelse med endringsprosessen DB16-19.

Krav

Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold

Arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav d

6 Deltakere fra oss

Rolf H. Hinderaker	fagområde konstruksjonssikkerhet (oppgaveleder)
Tone Guldbrandsen	fagområde arbeidsmiljø
Eivind Jåsund	fagområde HMS-styring
Amir Gergerechi	fagområde boring og brønntechnologi
Bjørnar Heide	fagområde prosessintegritet
Kjell Marius Auflem	tilsynsleder (kun 15.5.2018)

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

1. Statoils brev av 9.5.2018 om samarbeid og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på innretningene i UPN i prosjekt driftsbemanning 2016-19
2. UPNs prosedyre «Tilpasning av sokkel-bemanningen» datert 19.5.2017
3. Statfjord - S-AMU 2017-08-15 Møtereferat - Driftsbemanning
4. Oseberg - S-AMU-referat 2017-2018 Driftsbemanning
5. Statfjord - S-AMU 2017-10-05 Møtereferat - Driftsbemanning
6. Åsgard - S-AMU referater 2017-2018 Driftsbemanning
7. Sleipner - S-AMU referater 2017-2018 Driftsbemanning
8. Norne - S-AMU referater 2016-2018 Driftsbemanning
9. Innstilling elektriker OSC 11.01.2018
10. Sjekkliste Elektriker1.
11. 2017.10.09 PV MEK - Endelig vurdering av nedtrekk_1_Sleipner
12. 2017.11.21 DV prosess - Endelig vurdering av nedtrekk_1 prosess_Sleipner
13. Innstilling automasjon ned med tre i basisbemanningen - Statfjord B
14. Innstilling mekanisk 04.02.17 - Statfjord B
15. Kvittert Innstilling, fra 2 til en DV-leder - Statfjord B
16. Kvittert Logistikk - innstillinger - Statfjord B
17. Sjekkliste, fra 2 til 1 DV-leder - Statfjord B
18. Sjekkliste, ned med en mekaniker i basisbemanningen - Statfjord B
19. Sjekkliste, ned med tre automatikere i basisbemanningen - Statfjord B
20. Risiko og konsekvensvurdering Sleipner
21. Risiko og konsekvensvurdering Statfjord
22. Logistikk-Endelig vurdering nedtr-1 SLP
23. Statfjord S-AMU 2018-02-21 Møtereferat
24. Offshore - Risk- og konsekvensvurdering OSC Elektro
25. Åsgard - S-AMU referater 2017-2018 Driftsbemanning
26. Norne - S-AMU referater 2016-2018 Driftsbemanning
27. ASGB Automatiker - Sjekkliste - PV
28. ASGB Logistikk - Sjekkliste - Logistikk
29. ASGB Prosess - Sjekkliste - DV
30. DB16-19 Norne Reduksjon El og Aut Sjekkliste

31. Automatiker - innstilling oppdatert 23.04.18
32. Dekksarbeider - innstilling, oppdatert 23.04.18
33. ÅSGB prosessetekniker innstilling_signert
34. DB16-19 Norne Reduksjon El og Aut Innstilling
35. NOS Risiko- og konsekvensvurdering-Norne
36. ON Risiko- og konsekvensvurdering-Risikoanalyser for Åsgard B
37. Presentasjon av status DB2016-19 for Drift Vest 22.5.2018
38. Eksempel på referat fra KU Oseberg 14.6.2017
39. Eksempel på agenda/møteinnkalling fra KU Oseberg 31.5.2018
40. Underlag til innstilling m.m. for elektriker Oseberg C
41. Oversikt stillinger i Oseberg (e-post 24.5.2018)
42. Presentasjon av status DB2016-19 for Drift Sør 25.5.2018
43. Presentasjon av status DB2016-19 for Drift Nord 30.5.2018
44. Dimensjoneringstall Drift Sør DB2016-19
45. Dimensjoneringstall Drift Nord DB2016-19
46. Presentasjon - Strukturert arbeid med GPS og PRI i UPN, mottatt 8.6.2018

Vedlegg A Oversikt over intervjuet personell

Dag Henning Sleire var Equinor UPNs observatør i gjennomføringen av tilsynet, med unntak av møtet 15.5.2018 hvor Jan Arve Einarsen var selskapets observatør.