



Tilsynsrapport

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med Neptune Energy Norge AS' styring av arbeidsmiljørisiko på Gjøa (aktivitet 027153039)	Aktivitetsnummer 027153039
Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig
<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-2	Oppgaveleder John Arne Ask
Deltakere i revisjonslaget John A. Ask, Anne S. Graue og Linn I.V. Bergh	Dato 21.1.2019

1 Innledning

Vi har ført tilsyn med Neptune Energy Norge AS' (Neptune) styring av arbeidsmiljørisiko og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på Gjøa. Oppstartsmøtet ble holdt i Neptunes lokaler i Stavanger den 15.10.2018 og verifiseringen til havs fra 22. til 25.10.

2 Bakgrunn

Tilsynet rettet oppmerksomhet mot arbeidsmiljørisiko som kan føre til helseskade eller arbeidsbetinget sykdom. I dette tilsynet ønsket vi å se nærmere på hvordan Neptune styrer risiko i forbindelse med benzeneksponering, støyeksponeering og eksponering for faktorer som bidrar til økt risiko for muskel- og skjelettplager. Tilsynet omfattet også styring av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø på Gjøa, eksempelvis krav til effektivitet og arbeidsmengde i forhold til avsatte ressurser, samarbeidsforhold, arbeidsledelse og oppfølging i det daglige arbeidet.

Arbeidstakermedvirkning er et viktig bidrag for å redusere risiko for uheldige arbeidsmiljøkonsekvenser. I tilsynet så vi på hvordan selskapet la til rette for arbeidstakermedvirkning gjennom vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg.

3 Mål

Målet med tilsynet var å verifisere om Neptunes styring av arbeidsmiljørisiko og tilretteleggingen for arbeidstakermedvirkning var i samsvar med regelverkets krav.

4 Resultat

Resultatene bygger på våre vurderinger av Neptunes styrende dokumenter, presentasjoner og intervju med relevant personell samt verifiseringer av utvalgte tema.

Tilsynet viste at det var mangelfull systematisk styring av risiko knyttet til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Det var i tillegg manglende samlet vurdering av helserisiko knyttet til ergonomi, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. Innenfor ergonomi hadde Neptune utført flere vurderinger av helserisiko for arbeidsoppgaver, men hadde i begrenset grad erfaring med bruk av ulike risikovurderingsverktøy.

Innenfor kjemisk arbeidsmiljø ble det registrert mangelfull kartlegging og oversikt over eksponeringsnivå for benzen.

Vi påviste to avvik og fant fire forbedringspunkt.

Avvikene gjaldt:

- samlet vurdering av arbeidsmiljørisiko
- styring av risiko knyttet til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Forbedringspunktene gjaldt:

- helserisiko ved benzeneksponering
- hørselskadelig støy
- arbeidstakermedvirkning
- informasjon om og opplæring i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

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 Manglende samlet vurdering av arbeidsmiljørisiko

Avvik

Manglende samlet vurdering av sammenhenger mellom ergonomi, psykososiale og organisatoriske risikofaktorer for ulike arbeidstakergrupper.

Begrunnelse

Det var gjennomført «Working Environment Health Risk Assessment (WEHRA)» for enkelte arbeidsoppgaver som tidligere var blitt identifisert med helserisiko. Det var imidlertid ikke gjort en samlet vurdering av helserisiko for arbeidstakergrupper. Selskapet brukte verktøyet «Synergi Working Environment Risk (WERISK)» for å få oversikt over arbeidsmiljørisiko knyttet til enkeltvis arbeidsoppgaver. Imidlertid inkluderte verken WEHRA eller WERISK vurderinger av sammenheng mellom ergonomi, psykososiale og organisatoriske risikofaktorer, eller om disse enkeltfaktorene kan ha forsterkende effekt på hverandre.

I WERISK skulle selskapet hatt informasjon om helserisiko for ni arbeidsmiljøfaktorer. Det var imidlertid ikke innhentet informasjon som grunnlag for vurdering av helserisiko knyttet til psykososialt arbeidsmiljø. Dette gav et ufullstendig risikobilde og et svakt beslutningsgrunnlag for valg av tiltak, jf. avvik 5.1.2.

Det var utarbeidet et styrende dokument, «Management of ergonomics» (Dok.ref. 893662), som skulle styre risiko knyttet til ergonomi. Målgruppen for dokumentet var blant andre linjelederne, men det var lite kjent blant disse. I henhold til dette dokumentet skal risikovurderingene for ergonomiske forhold sees i sammenheng med faktorer relatert til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Dette var i liten grad blitt utført på Gjøa.

Det var gjort kartlegginger av ulike arbeidsoperasjoner med tanke på risiko for muskel- og skjelettplager. Disse kartleggingene var utført ved hjelp av vurderingsmodeller. Tilsynet viste at vurderingene ikke var sammenstilt for å kunne vurdere samlet risiko for muskel- og skjelettplager for ulike personellgrupper. Under tilsynet ble vi informert om at det ved bruk av ekstern fagkompetanse innen ergonomi ble forutsatt at disse vil ha tilgjengelig de nødvendige risikovurderingsverktøy og -metoder. Imidlertid fant vi at det ikke var anvendt anerkjente og formålstjenlige risikovurderingsmetoder, utover vurderingsmodellene, i kartlegginger og risikovurderinger på Gjøa.

Krav

Aktivitetsforskriften § 33 om tilrettelegging av arbeid

Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav § 23-1 om risikovurdering ved planlegging, utforming og utførelse av manuelt arbeid

Aktivitetsforskriften § 34 om ergonomiske forhold

Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold

5.1.2 Manglende styring av risiko med hensyn til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Avvik

Manglende systematisk styring av risiko med hensyn til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Begrunnelse

Gjennom tilsynet fremkom det at Neptune hadde overordnede krav til styring av psykososial risikostyring, men retningslinjer for oppfølging av denne risikoen var ikke ferdigstilt. I «Synergi Working Environment Risk – WERISK» (Dok.ref. 980336) beskriver selskapet at Psykososial risiko indikator (PRI) blir brukt for å få oversikt over risiko. Personell inkludert i tilsynet var ikke kjent med dette verktøyet, og vi ble informert om at PRI heller ikke ble brukt i styring av psykososial risiko.

I tilsynet viste det seg at psykososial og organisatorisk risiko i liten grad ble vurdert som del av risikostyringsprosessen for helse og arbeidsmiljø, på lik linje med andre arbeidsmiljøfaktorer. Dokumentgjennomgang av WERISK og tidligere risikovurderinger (AMRA 2014) viste at informasjon om psykososial risiko ikke har vært vurdert. Det fremkom også at de regelmessige HMS-inspeksjonene ikke inkluderte psykososiale og organisatoriske forhold.

I WERISK var psykososial risiko på Gjøa klassifisert som grønn, men selskapet kunne ikke fremlegge data eller dokumentasjon som understøttet resultatet. Risikoeier satt dermed igjen med en indikator som manglet data. Dette kan gi et feilaktig beslutningsgrunnlag for prioritering og oppfølging. Funn og resultater fra Neptunes arbeidsmiljøundersøkelse som blant annet berører psykososialt arbeidsmiljø var heller ikke lagt inn i WERISK.

Under tilsynet fremkom det forhold som kan ha betydning for psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, som mangelfull planlegging og prioritering av oppgaver, tilfang av ad hoc-oppgaver, redusert faglig støtte fra land og samstemt kommunikasjon fra ledere på tvers av skift. Det var ikke gjennomført risikovurderinger eller kartlegginger som berører psykososialt arbeidsmiljø på Gjøa siden 2016.

Videre viste tilsynet at organisasjonsendringer i landorganisasjonen de siste årene har virket inn på kommunikasjonen og samarbeidet mellom hav og land, eksempelvis uheldige konsekvenser for planlegging av arbeidet og mindre støtte fra fagpersoner på land. Betydningen disse endringene har hatt for psykososial og organisatorisk risiko på Gjøa, har ikke vært vurdert og fulgt opp i etterkant i tilstrekkelig grad.

Tilsynet viste at det var mangelfull oppfølging av tiltak knyttet til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Personellet på Gjøa var lite kjent med hvordan organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø ble ivaretatt og fulgt opp på innretningen, for eksempel oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2014 og 2016. Videre manglet flere av tiltaksplanene hvem som var ansvarlig for tiltakene. I tillegg viste referater fra HMS-møter (ledelsens og felles) at status og fremdrift for aksjoner fra arbeidsmiljøundersøkelsen i liten grad hadde vært fulgt opp og diskutert.

Krav

Styringsforskriften § 18 om analyse av arbeidsmiljøet

Styringsforskriften § 19 om innsamling, bearbeiding og bruk av data, jf Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet

Styringsforskriften § 23 om kontinuerlig forbedring

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Bedre oversikt over benzeneksponering

Avvik

Bedre oversikt over eksponeringsnivå for benzen og beskyttelse av arbeidstakere.

Begrunnelse

Neptunes kartlegging og måling av eksponeringsnivå på Gjøa viste at fire arbeidsoppgaver ga vesentlig benzeninnhold i arbeidsluften (10- og 100 prosent av intern grenseverdien for korttidseksponering som er lavere enn kravene for benzeninnhold angitt i forskrift om tiltaks- og grenseverdier). I kartleggingsrapportene ble det uttrykt usikkerhet vedrørende verdiene av korttidsmålingene på grunn av påvirkning fra vær og vind, variasjon av benzenkonsentrasjon i systemene og varierende utførelse av arbeidsoperasjonene. I tillegg var det flere relevante arbeidsoperasjoner der det ikke var utført benzenmålinger. For å få oversikt over eksponeringsnivået for benzen i arbeidsoperasjoner, var det igangsatt et måleprogram for å etablere rutiner for registrering og loggføring av direktevisende målinger (jf. handlingsplanen for helsetjenesten Gjøa 2018).

Det var utført få helskiftmålinger av benzen for relevant personell (prosesstekniker og PSV-mekaniker) om bord. Det var ikke planlagt flere helskiftmålinger for dette personellet eller annet relevant personell.

Intervjuene ga inntrykk av at det var god kunnskap om helsefare knyttet til benzen ombord. Det var imidlertid usikkerhet og ulik praksis knyttet til filterbytte i halvmasker blant utførende personell. Få kjente til innholdet i veiledningen i prosedyren for bruk av personlig verneutstyr på dette området (dok.ref. 166793), og det var i tillegg upresis anbefaling i prosedyren ved at den anbefalte å «bytte filter i halvmasken i god tid før metning og senest før luktfornemmelse».

Krav

Aktivitetsforskriften § 36 om kjemisk helsefare

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 15-4 om krav til vedlikehold og kontroll av personlig verneutstyr

5.2.2 Bedre kunnskapen om hørselskadelig støy

Forbedringspunkt:

Bedre kunnskap om beskyttelse mot hørselskadelig støy og utførelse av kontroll av personlig verneutstyr.

Begrunnelse

Det var gjennomført en rekke støyreducerende tiltak som hadde bidratt til et relativt lavt støynivå på Gjøl. Beregning av oppholdstider i forskjellige områder var basert på støykart. Det fremkom fra intervju at det blant utøvende- og ledende personell var mangelfull kunnskap om beregning av daglige oppholdstider ved arbeid i ulike støysoner, og i kombinasjon med bruk av håndholdt verktøy. Tilsvarende observasjon ble også gjort under tilsynet vårt på Gjøl i 2012.

Vi fikk inntrykk av det var fokus på hørselskadelig støy og bruk av hørselsvern om bord, men det var likevel usikkerhet og varierende praksis knyttet vedlikehold av hørselsvern (øreklokker). Prosedyren for bruk av personlig verneutstyr (dok.ref. 166793) ga ingen beskrivelse av dette. Vi ble imidlertid informert om at vedlikehold av øreklokker var tema i forskjellige kampanjer ombord.

Krav

Aktivitetsforskriften § 38 om støy

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 15-4 om krav til vedlikehold og kontroll av personlig verneutstyr

5.2.3 Bedre arbeidstakermedvirkning

Forbedringspunkt

Bedre reell medvirkning i styring av arbeidsmiljørisiko.

Begrunnelse

Neptune hadde utarbeidet en brukerveiledning (User guide) for verneombudsrollen (dok.ref. 990806, versjon 2), men denne spesifiserte ikke når og i hvilke prosesser vernetjenesten skulle involveres.

Vi ble informert om at vernetjenesten ikke var blitt systematisk involvert i prosjekter som ble styrt fra land. Videre fremkom det at verneombud ved flere anledninger i liten grad hadde fått mulighet til forberedelse. Dette kan medføre at medvirkningen ikke er reell.

Under tilsynet fremkom det at sakene i «Plattform Utvalg AMU (PU AMU)» i hovedsak var informasjonsaker, og i liten grad saker til drøfting. Dette ble blant annet bekreftet i gjennomgang av PU AMU-møtereferater. Det viste seg også at det bortsett fra Neptunes arbeidsmiljøundersøkelser var få saker som omhandlet arbeidsmiljørisiko i PU AMU. Gjennomgang av møtereferater i PU AMU viste at aktiviteter på handlingsplanen for Gjøa 2018 heller ikke hadde vært tatt opp som sak i PU AMU.

Krav

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

5.2.4 Bedre informasjon om- og opplæring i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Forbedringspunkt

Bedre informasjon om- og opplæring i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Begrunnelse

Selskapet tilbyr interne kurs i helse og arbeidsmiljø. Dette inkluderer spesifikke kurs i ergonomi, kjemikalier og støy, men det ble ikke tilbudt tilsvarende kurs i psykososialt arbeidsmiljø.

Under tilsynet fremkom det at psykososialt arbeidsmiljø var ett av seks risikotema for periodens «HMS fokus 2017 /18 (Uke 50-03)». Vi ble vist en presentasjonspakke som omhandlet psykososialt arbeidsmiljø, men dette var ikke inkludert i den systematiske opplæringen i arbeidsmiljø og helserisiko.

Verneombud hadde i liten grad fått kompetanseheving i psykososialt arbeidsmiljø utover det obligatoriske 40-timerskurset.

Krav

Aktivitetsforskriften § 22 om opplæring i sikkerhet og arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven.

6 Deltakere fra oss

John Arne Ask	Fagområde arbeidsmiljø (oppgaveleder)
Linn Iren Vestly Bergh	Fagområde arbeidsmiljø
Anne Sissel Graue	Fagområde arbeidsmiljø

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planlegging og utføring av tilsynet:

- Organisasjonskart
- Presentasjon av driftsorganisasjon
- Vedlagt forespurt dokumentasjon i forbindelse med planlagt tilsyn med styring av

arbeidsmiljørisiko på Gjøa

- Organisasjonskart for land og offshore som viser ansvar og oppgaver innenfor styring og oppfølging av arbeidsmiljø på Gjøa
- Arbeidsmiljøprogram/handlingsplan for oppfølging av arbeidsmiljø på Gjøa
- Oversikt over spesifikke prosedyrer for Gjøa innen oppfølging av arbeidsmiljø
- Oversikt over planlagte og gjennomførte arbeidsmiljøkartlegginger og verifikasjoner på Gjøa, inkludert eksponerings- og helserisikovurderinger relatert til støy, benzen, muskel- og skjelettplager og psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø
- For benzen ønskes eventuelle kartleggings- og måleresultater per stillingsgruppe, aktivitet/arbeidsoperasjon og område
- Oversikt over gjennomførte og planlagte tiltak innenfor arbeidsmiljø for Gjøa.
- Oversikt over arbeidsrelatert sykdom og skade på Gjøa
- Stillingsbeskrivelse for sykepleier og sikkerhetsrådgiver (safety)
- Health and working environment requirements (900217)
- List of Company OELVs STELs BEIs and action values
- Management of health and working environment risk (874484)
- Working Environment Health and Occupational Safety – Risk Assessment
- Management of chemical exposure (897140)
- Management of exposure to noise and vibration (900970)
- Management of ergonomics (893662)
- Management of the Psycho- social working environment (898995) – under utvikling (oversendes ikke, etter avtale)
- Synergi Working Environment Risk- WEHRA (980336)
- Retningslinje for håndtering av benzen (5001685)
- Retningslinje for håndtering av kvikksølv (510671)
- Retningslinje for bruk av verneutstyr (166793)
- Risikobasert helseovervåking (926282)

Vedlegg A Oversikt over intervjuet personell