

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Tilsynet med styring av organisatorisk og psykososial arbeidsmiljørisiko samt risiko for muskel og skjelettplager på Equinor Mongstad	Aktivitetsnummer 001902054
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-L	Oppgaveleder Emilia Cristina Thingbø
Deltakere i revisjonslaget Anne Mette Eide, Anne Sissel Graue, Hilde Nilsen, Linn Iren Vestly Bergh og Emilia Cristina Thingbø	Dato 08.09.2021

1 Innledning

Vi førte tilsyn med Equinor Mongstad i form av oppstartsmøte, intervjuer og verifikasjoner av Equinors styringssystemer fra 14. til 18. juni 2021 via Teams og en dags befarings på anlegget.

2 Bakgrunn

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

I dette tilsynet hadde vi oppmerksomhet på styring av organisatorisk og psykososial risiko, styring av risiko for muskel- og skjelettplager og arbeidstakermedvirkning. Vi ville også følge opp hvordan Equinor Mongstad jobbet systematisk med å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet i henhold til avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

Siste års koronasituasjon har medført utfordringer for petroleumsnæringen. Vi ønsket å se nærmere på hvordan Equinor Mongstad hadde håndtert dette knyttet til styring av organisatorisk og psykososial risiko samt risiko for muskel- og skjelettplager.

Vi ville også se nærmere på hvordan Equinor Mongstad fulgte opp og lærte av hendelser knyttet til organisatorisk og psykososial risiko, samt risiko for muskel- og skjelettplager på Mongstad og andre Equinor landanlegg.

3 Mål

Målet med aktiviteten var å føre tilsyn med hvordan Equinor Mongstad styrte og sikret et fullt forsvarlig organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, samt forebygget muskel- og skjelettplager for eget personell på anlegget.

Med utgangspunkt i temaene for tilsynet var følgende forhold sentrale:

- Hvordan risikoeiere (linjeledere) på enhetsnivå identifiserte og sikret seg en oversikt over og kunnskap om lokale risikoforhold.
- Hvordan identifiserte risikoforhold dannet grunnlag for prioriterte tiltak på overordnet og enhetsnivå.
- Hvordan prioriterte og implementerte tiltak på enhetsnivå ble evaluert.
- Hvordan personell ble involvert i kartlegging og risikovurdering samt utarbeidelse- og evaluering av tiltak.
- Hvordan de ulike enhetene på Equinor Mongstad sikret en sammenheng fra den identifiserte risikoen til etablerte tiltak.
- Hvordan Equinor Mongstad sikret reell arbeidstakermedvirkning i arbeidsmiljøarbeidet.
- Hvordan organisasjonen sikret tilstrekkelig opplæring og kompetanse innen arbeidsmiljø- og helserisiko knyttet til arbeidet på Equinor Mongstad.

4 Resultat

4.1 Generelt

På oppstartsmøtet ble vi informert om overordnede aksjoner knyttet til risiko som stod på Equinor Mongstad sin måltavle. Vi fikk opplyst at Equinor Mongstad hadde arbeidsbelastning og kjemisk helserisiko som prioriterte risikoforhold på overordnet nivå. Dette var også reflektert i aksjoner på overordnet nivå basert på resultater i Health Working Environment Risk Overview (HWERO).

Det ble identifisert fem avvik knyttet til:

1. Analyse av arbeidsmiljøet
2. Planlegging og tiltak
3. Kontinuerlig forbedring
4. Opplæring og informasjon om helserisiko i arbeidsmiljøet
5. Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

Vi har identifisert ett forbedringspunkt:

1. Utforming av visuell tavle

5 Observasjoner

Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

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

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

5.1 Avvik

5.1.1 Analyse av arbeidsmiljøet

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 mangelfulle, og til dels manglende kartlegginger og risikovurderinger knyttet til organisatorisk og psykososial arbeidsmiljørisiko, samt risiko for muskel- og skjelettplager.

- I Equinors GL0599 (Ergonomics in projects and operation) stod det at ErgoRisk var Equinor sitt verktøy for ergonomisk risikovurdering og at ergonomer var tilgjengelige for å utføre spesifikke kartlegginger for å vurdere ergonomisk risiko. Under tilsynet kom det imidlertid frem at det ikke var utført risikovurdering av ergonomiske forhold for personell omfattet av tilsynet, verken ved bruk av ErgoRisk, eller andre ergonomifaglige metoder.
- Det var mangelfulle og til dels manglende kartlegginger og risikovurderinger innen ergonomi på Equinor Mongstad. Utover de faste aktivitetene knyttet til WEHRA-prosessen, var fagpersonell innen ergonomi hovedsakelig blitt involvert når personell allerede hadde fått muskel- eller skjelettplager, eller at personell hadde identifisert risiko selv. Videre var det mangelfull kunnskap om og oversikt over hvilke forhold som var vesentlige bidragsyttere til risiko for muskel- og skjelettplager, og hvor store disse bidragene var. Det forelå heller ikke samlet vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager for ulike personellgrupper.
- Dokumentgjennomgang og intervjuer belyste forhold av betydning for psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø som kunne få konsekvenser for de ansattes helse og sikkerhet. Vi ble informert om at det hadde vært en negativ utvikling av arbeidsrelatert sykdom (ARS) knyttet til psykososiale og organisatoriske forhold fra 2018 til april 2021. Videre viste AMU referatene at psykososiale og organisatoriske risikoforhold hadde vært tatt opp som sak i

AMU over lengre tid (AMU referater 2019 –2021). Forhold som kom frem under tilsynet var utfordringer knyttet til arbeidsbelastning, overtid, sykefravær og stressende arbeid. Risiko varierte mellom enheter og skift, og noen enheter opplevde å ha større belastning enn andre. Equinor Mongstad kunne ikke vise at disse risikoene var systematisk fulgt opp på enhetsnivå.

- Vi ble informert om at Mongstad brukte HWERO for å få en oversikt over helse- og arbeidsmiljørisiko. I henhold til presentasjonen fra oppstartsmøtet var det flere forhold som for eksempel sykefravær, turnover, overtid, kompetansenivå, bemanning, Psykososial Risiko Indikator (PRI), Global People Survey (GPS) og ARS som skulle inkluderes i HWERO vurderingen. Flere av disse var ikke inkludert i eksisterende HWERO. Tilsynet viste at PRI og ARS ble brukt som hovedkilder inn i HWERO for psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, og at andre forhold i liten grad var reflektert i HWERO for Equinor Mongstad.
- På oppstartsmøtet fikk vi opplyst at psykososiale og organisatoriske forhold skulle inkluderes i grovkartleggingen Working Environment Health Risk Assessment (WEHRA). Dokumentasjonen som ble mottatt under tilsynet viste imidlertid at psykososiale og organisatoriske faktorer i liten grad var adressert i WEHRA.
- Ifølge selskapets styrende dokumenter skulle risiko identifiseres ved å innhente informasjon fra flere kilder gjennom bruk av kvalitative og / eller kvantitative metoder for å analysere risiko og evaluere effekt (WR2506 og GL0429). Det fremkom blant annet at informasjon fra PRI skulle bidra som en indikator og skulle brukes som en av flere kilder i risikostyringsprosessen. Imidlertid viste tilsynet at PRI i stor grad var hovedkilden som i praksis ble brukt til å forstå eksponering for psykososial og organisatorisk risiko. GPS som også inkluderte PRI, bygget på standardiserte spørsmål der målgruppen var personell på globalt nivå. GPS var i liten grad tilpasset de lokale risikoforhold i de enkelte enhetene.
- Vi ble informert om at det nylig var igangsatt tiltak knyttet til overtidsbruk. Under tilsynet ble det imidlertid ikke fremlagt forsvarlighetsvurderinger knyttet til langvarig arbeidsbelastning og overtid, som bakgrunn for fordeling av overtid. Det kom heller ikke frem om det var utført vurderinger av om overtid medførte økt arbeidsmiljøeksponering, for eksempel ved at personell oppholdt seg lengre i støyende områder.
- Psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer kan bidra til utvikling av eller forverring av muskel- og skjelettplager. Det kom frem under tilsynet at

slike faktorer ikke systematisk ble inkludert i vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager.

Krav

Styringsforskriften §§ 16 om generelle krav til analyser og 18 om analyse av arbeidsmiljø

Teknisk og operasjonell forskrift (TOF) §§ 46 om tilrettelegging av arbeid, 3. ledd og 47 om psykososiale forhold

5.1.2 Planlegging og tiltak

Avvik

Den ansvarlige hadde ikke planlagt aktiviteter med hensyn til viktige bidragsyttere til organisatorisk og psykososial arbeidsmiljørisiko, samt risiko for muskel og skjelettplager.

Begrunnelse

Det var mangler knyttet til planlegging og utarbeidelse av tiltak. I den sammenheng kom følgende forhold frem:

- I tilsynet ble vi informert om at det ble satt lagmål på enhetsnivå i forbindelse med GPS. Det ble etterspurt eksempler på konkrete tiltaksplaner på enhetsnivå, med ansvarlige og frister for hvordan disse målene skulle nås. Vi ble ikke forelagt eksempler på planer og prioritering av aktiviteter på enhetsnivå som var kontekst- og risikobasert (ref. WR2506).
- Gjennom tilsynet kom det frem mangelfull oppfølging av ergonomisk belastning i driftslaboratoriet. Følgende ble tatt opp i ulike fora uten at de ble risikovurdert og de var i begrenset grad fulgt opp:
 - Risikosak om mulig ergonomisk belastning i forbindelse med risting av kanner opptil 20 kg meldt inn i 2013 (WERisk #1551857)
 - Høyt sykefravær der plager knyttet til muskel, skjelett, nakke og føtter var gjengangere (AMU 15.10.2020)
 - GPS 2020 for driftslaboratoriet hadde lav skår knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet på arbeidsplassen
 - Personskade med en dag arbeidsrelatert fravær ved fjerning av LPG sylinder (Synergi #1620169 den 20.6.2020)
 - Personskade med fravær ved kopling av LPG sylinder (Synergi #1620780 den 26.6.2020)
- Under befaring observerte vi flere eksempler på daglige arbeidsoperasjoner med potensiell risiko for muskel- og skjelettplager. Det kom frem under tilsynet at personell hadde fått muskel- og skjelettplager av sitt arbeid og at dette var blitt meldt inn i rapporteringssystemet (Synergi) som en HMS-

hendelse/skade. Arbeidsoppgaven var imidlertid ikke risikovurdert og heller ikke fulgt opp med ergonomifaglig risikovurdering ved bruk av anerkjent og formålstjenlig metode i etterkant av hendelsen.

Krav

TOF § 55 om planlegging, 2. ledd

5.1.3 Kontinuerlig forbedring

Avvik

Den ansvarlige hadde ikke sikret kontinuerlig forbedring av helse, miljø og sikkerhet ved å identifisere prosesser og aktiviteter der det var behov for forbedring. Det var heller ikke satt i verk nødvendige forbedringstiltak eller evaluert effekt av allerede implementerte arbeidsmiljøtiltak.

Begrunnelse

Gjennom tilsynet ble det observert mangler knyttet til kontinuerlig forbedring og evaluering av tiltak på Equinor Mongstad. I denne sammenheng observert vi følgende forhold:

- Equinor Mongstad kunne i liten grad vise til praksis og prosess for evaluering av tiltak og oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø utover bruk av GPS, inkludert PRI resultater på enhetsnivå.
- Equinor Mongstad kunne ikke dokumentere at de i tilstrekkelig grad hadde identifisert aktiviteter med behov for forbedringer innen ergonomi.
- I oppstartsmøtet og i intervjuer ble det vist til at det hadde vært en positiv utvikling knyttet til PRI, og at dette blant annet ble oppfattet som om at oppfølgingen på Equinor Mongstad hadde ønsket effekt. Vi mottok eksempler med rapporter fra GPS 2020 der resultatene ble sammenlignet med resultater fra tidligere år. Imidlertid ble vi informert om at GPS inkludert PRI, hadde gjennomgått endringer i spørsmålsformuleringer og svarskala, og at det derfor ikke var mulig å sammenligne 2020 resultater med foregående resultater. Likevel kom det frem under tilsynet at GPS inkludert PRI resultater ble oppfattet som en bekreftelse for reell forbedring overordnet og lokalt.
- Under tilsynet kom det frem at det hadde vært høy arbeidsbelastning og overtid på Equinor Mongstad over flere år, og at arbeidsbelastning fremdeles ble rapportert som en utfordring i enkelte enheter. Eksempler på dette var:
 - Psykososiale og organisatoriske risikoforhold hadde vært tatt opp som sak i AMU over lengre tid, for eksempel arbeidsbelastning, overtid, sykefravær og stressende arbeid

- Resultater basert på enkelte spørsmål i GPS-en indikerte arbeidsbelastning for personell på enhetsnivå (for eksempel "PRI fra GPS MAIN 2020")
- Ikke all arbeidstid ble registrert
- Høy arbeidsbelastning for enkelte linjeledere
- Enkelte linjeledere hadde ressursansvar for opptil 40 personer
- Enkelte arbeidsoppgaver ble overført til natt på grunn av kapasitetsutfordringer. Dette hadde vært en sak i AMU siden 2016

Equinor Mongstad hadde over de siste årene iverksatt tiltak og aksjoner rettet mot leder og ansatte som opplevde utfordringer (ref. Helse og Arbeidsmiljø årsrapporter 2019 og 2020). Imidlertid kunne ikke Equinor Mongstad vise til hvordan de evaluerte effekten av allerede implementerte arbeidsmiljøtiltak, og i hvilken grad disse var relevante for Equinor Mongstad.

Krav

Styringsforskriften § 23 om kontinuerlig forbedring

5.1.4 Opplæring og informasjon om helserisiko i arbeidsmiljøet

Avvik

Utførende personell og ledere hadde ikke tilstrekkelig opplæring i arbeidsmiljøfaktorer og informasjon om helserisiko forbundet med arbeidet.

Begrunnelse

- I følge Equinors styrende dokument (WR2362) var grunnleggende opplæring i arbeidsmiljø (40-timers kurs) obligatorisk for medlemmer og varamedlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og vara verneombud og operative ledere med ansvar for aktiviteter under rammeforskriften for norsk petroleumsindustrien. Vi fikk tilsendt oversikt over gjennomført grunnleggende opplæring i arbeidsmiljø for ledere med personalansvar på Equinor Mongstad. I denne oversikten fremkom det at flere ledere manglet dette kurset, og at flere ikke hadde gjennomført oppfriskningskurs som i henhold til Equinors styrende dokument (WR2362) skulle fornyes minimum hvert 7 år.
- I henhold til styrende dokumenter var risikoeiere (linjeledere) ansvarlige for styring av psykososial og organisatorisk arbeidsmiljørisiko. Imidlertid kom det fram under tilsynet at linjeledere i mindre grad var kjent med de styrende dokumentene WR2506 og GL0429.
- Vi ble informert om at linjeledere i kraft av å være risikoeiere var tillagt ansvaret for å styre og følge opp risiko. Ledende personell hadde fått

opplæring i oppfølging av sykemeldte, men i mindre grad opplæring i arbeidsmiljøfaktorer som kunne føre til sykdom og frafall. Dette kunne medføre til at ledende personell i begrenset grad bestilte tjenester og bistand fra HAM.

Krav

Teknisk og operasjonell forskrift §§ 50 om kompetanse, 51 om opplæring i sikkerhet og arbeidsmiljø og 53 Informasjon om risiko ved utføring av arbeid

5.1.5 Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

Avvik

Equinor Mongstad hadde ikke sikret reell arbeidstakermedvirkning i saker av betydning for helse, miljø og sikkerhet.

Begrunnelse

- Gjennom tilsynet kom det frem at arbeidsbelastning, ARS og fravær var blant fokusområdene for vernetjenesten i 2020. Dette omfattet blant annet kompetanse, kapasitet, midlertidig ansatte, innleie, timeføring og overtid. Disse fokusområdene var også overført til 2021. Vi ble informert om og det fremkom i AMU referater at saker knyttet til disse fokusområdene gjentatte ganger hadde blitt tatt opp av vernetjenesten i AMU, uten at det hadde blitt fattet beslutninger. I tillegg viste AMU referater at de fleste sakene var til orientering og lite til reell saksbehandling.
- Ikke alle verneombud og AMU medlemmer hadde gjennomført grunnleggende opplæring i arbeidsmiljø (40-timers kurs). Flere verneombud og AMU medlemmer hadde ikke gjennomført oppfriskningskurs (WR2362).
- Ifølge oversikten vi mottok kom det frem at ett verneområde ikke hadde verneombud og at ni verneområder manglet vara verneombud.
- Resultatene fra GPS for de ulike enhetene var ikke tilgjengelige for organisasjonen på lik linje som andre HMS- og arbeidsmiljødata (for eksempel WERisk, skadestatistikk eller lignende). Vi ble informert om at AMU kun fikk tilgang på GPS resultater på Mongstad-nivå, men ikke resultater på enhetsnivå.

Krav

Rammeforskriften § 13 om arbeidstakermedvirkning

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 2-1 om arbeidstakernes medvirkning og 3-18 om opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Utforming av visuell tavle

Den ansvarlige hadde ikke sikret at det var utført vurderinger ved utformingen av den visuelle tavlen, for å sikre nødvendig beslutningsgrunnlag for å kunne ivareta helse, miljø og sikkerhet.

Begrunnelse

Under befaring ble vi vist en visuell tavle som ble brukt i forbindelse med overflateprosjektet i A-området. Vi ble informert om at denne var under utprøving. Tavlen ble brukt til beslutningstaking og som et hjelpemiddel i komplekse operasjoner til å gi og visualisere informasjon for samhandling mellom driftsoperatør, beredskapspersonell og prosjektpersonell, inkludert leverandører. Vi ble informert om at tavlen også ble brukt for å identifisere hvor det pågikk arbeid og antall aktører i en situasjon der en raskt kunne trenge oversikt over personell i anlegget, som for eksempel i beredskapssituasjoner. Videre ble vi informert om at ved å bruke denne tavlen ville belastningen på områdeansvarlig operatør og tiden brukt i forbindelse med beredskapssituasjoner reduseres.

Under befaring observerte vi at arbeidstavlen brukte farger og tekstlig informasjon. I denne sammenheng ble det observert at samme farge ble brukt til å forklare både fagdisiplin og fremdrift. Som eksempel ble "gult" brukt for å beskrive fagdisiplinen isolasjon ("ISO") og status "ferdigstilt".

Det var ikke gjennomført vurderinger for å sikre at tavlen var utformet slik at informasjonen presentert var korrekt og lett forståelig og kunne forebygge feilhandlinger, samt sikre felles forståelse i samhandlingen i normale og kritiske situasjoner. HAM fagkompetanse hadde heller ikke blitt involvert i utformingen av tavlen.

Krav

Styringsforskriften §18 om analyse av arbeidsmiljø, 1. ledd
Teknisk og operasjonell forskrift § 21 om menneske-maskin-grensesnitt og informasjonspresentasjon, 2. ledd

6 Deltakere fra oss

Emilia Cristina Thingbø (oppgaveleder)	Fagområde Arbeidsmiljø og organisatorisk sikkerhet
Anne Mette Eide	Fagområde Arbeidsmiljø og organisatorisk sikkerhet

