

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel	Oppgavenummer
Rapport etter tilsyn med ConocoPhillips COPSAS - Ekofisk J - Tilsyn med alarm og arbeidsbelastning i kontrollrom samt arbeidstid for prosess og vedlikehold (009018179)	009018179
	Saksnummer
	2023/1313

Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet

Involverte	
Hovedgruppe	Oppgaveleder
T-2	[Redacted]
Deltakere i revisjonslaget	Dato
[Redacted]	06.02.2024

1 Innledning

I perioden 13.11.2023-17.11.2023 førte vi tilsyn med ConocoPhillips (COPSAS) sin styring av arbeidstid og arbeidsbelastning for utvalgt personell på Ekofisk J (EKOJ).

Tilsynet ble gjennomført med oppstartsmøte og intervjuer på land 13.11-14.11.2023 og verifikasjon offshore på Ekofisk 14.11-16.11.2023. Oppsummeringsmøte for tilsynet ble gjennomført 17.11.2023 på Teams med deltagelse fra både land- og havorganisasjonen til COPSAS. Verifikasjonen offshore inkluderte både befaring i kontrollrom på EKOJ, verifikasjoner i systemet for oppfølging av arbeidstid, samt intervjuer med ledende og utførende personell på EKOJ. Det ble i tillegg gjennomført et intervju via Teams med personell ansvarlig for oppfølging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

Tilsynet var godt tilrettelagt fra COPSAS.

2 Bakgrunn

Tilsynsaktiviteten er forankret i Arbeids- og inkluderingsdepartementets (AID) tildelingsbrev til Petroleumstilsynet for 2023. I tildelingsbrevet står det at Petroleumstilsynet skal følge opp at virksomhetene aktivt og kontinuerlig jobber for å ivareta sitt ansvar og arbeider systematisk med å forebygge og redusere storulykkerisiko. Videre skal Petroleumstilsynet følge opp at virksomhetene håndterer arbeidsmiljørisiko og fortsetter sitt arbeid med å systematisk kartlegge og identifisere risikoområder og risikoutsatte grupper. Petroleumstilsynet ble overført til Olje- og

energidepartementet (OED) i juli, og mål, prioriteringer og føringer har blitt videreført i nytt tildelingsbrev fra OED.

Petroleumstilsynet sin tilsynsmetodikk er i hovedsak basert på stikkprøvekontroll gjennom verifikasjon av utvalgte områder. Våre observasjoner kan av den grunn være like relevante for andre deler av COPSAS sin organisasjon.

I tilsynet ville vi undersøke hvorvidt alarmsystemene på EKOJ gir operatørene tilstrekkelig støtte i håndteringen av prosessanlegget under normale driftssituasjoner og ved forstyrrelser og hendelser. I tillegg ville vi føre tilsyn med COPSAS sin kartlegging og oppfølging av Human Factors-forhold i kontrollrommet.

De siste årene har Petroleumstilsynet funnet en rekke brudd på regelverket knyttet til overtid, utvidede oppholdsperioder offshore, høy arbeidsbelastning, mangelfull restitusjon og hvile og utilstrekkelig kapasitet og kompetanse. Lang arbeidstid, nattarbeid og utvidede oppholdsperioder kan gi en økt helserisiko for de ansatte, og en økt risiko for feilhandlinger og sikkerheten. I tilsynet ville Petroleumstilsynet følge opp at COPSAS har systemer og rutiner for å monitorere og følge opp at arbeidsbelastning og arbeidstiden er forsvarlig på EKOJ.

3 Mål

Målet med tilsynet var å verifisere at alarmhåndteringssystemene og kompetanse var i henhold til forskriftene og interne krav. Dette for å få oversikt over hvordan dere ivaretar deres ansvar for alarmhåndteringssystemene. Å følge opp hvordan COPSAS ivaretar regelverkets krav til design, utvikling og drift av kontrollrom og andre forhold som er relevante i tilknytning til dette. Og i tillegg føre tilsyn med hvordan COPSAS følger opp arbeidstid og arbeidsbelastning på EKOJ slik at helseskadelig forhold unngås og at risiko for feil- fare- og ulykkessituasjoner reduseres for å ivareta sikker drift.

4 Resultat

4.1 Generelt

Tilsynet ble gjennomført i henhold til varsel om tilsyn datert 10.10.2023. I tilsynet hadde vi et særskilt fokus på alarmer, arbeidsbelastning og arbeidstid i og i nær tilknytning til kontrollrom.

I tilsynet identifiserte vi avvik relatert til følgende:

- Registrering og oppfølging av registrert arbeidstid

- Brudd på arbeidstidsbestemmelsene.
- Tilrettelegging av arbeid

Vi har også identifisert følgende forbedringspunkt:

- Kompetanse på regelverket for arbeidstid
- Arbeidsprosesser for systematisk styring av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Vi gjør oppmerksom på forbedringspunkt 5.2.2 må ses i sammenheng med avvik gitt i rapport «Tilsyn med styring av arbeidsmiljørisiko for selskapets eget personell innen spesialisert vedlikehold – Aktivitet 009018550 avvik 5.1.2 Psykososialt arbeidsmiljø» og den pågående oppfølgingen av dette tilsynet.

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 Registrering og oppfølging av registrert arbeidstid.

Avvik

COPSAS sitt system for registrering og oppfølging av arbeidstid var mangelfullt for å kunne følge opp arbeidstid.

Begrunnelse

Formålet med kravet i regelverket er at virksomheten skal kunne ha nødvendig oversikt over arbeidstiden, og at tilsynsmyndigheten skal kunne kontrollere at relevante krav i regelverket overholdes. COPSAS hadde ulike verktøy som brukes for registrering og oppfølging av de ansattes arbeidstid, men system og oppfølging var mangelfullt med tanke på å oppnå formålet.

Under tilsynet fant vi:

- Timelistene viste ikke når på døgnet arbeid ble utført. Ved arbeid ut over alminnelig arbeidstid fremgikk det ikke om disse timene var arbeidet i forlengelsen av ordinært skift eller midt i den arbeidsfrie perioden mellom to

- skift. Det fremgikk heller ikke når påfølgende skift startet for arbeidstaker som hadde arbeidet ut over alminnelig arbeidstid. Manglende informasjon om når på døgnet arbeidstakere har arbeidet gjør det ikke mulig å vurdere om kravet til sammenhengende hvile er oppfylt.
- I de tilfeller hvor det var arbeidet utover 1877 timer i løpet av et år, ble disse timene ikke registrert som overtid i systemet. Systemet viste dermed ikke reelt antall overtidstimer.
- I personalhåndboken Regler for overtid – arbeidstid stod det følgende om inngåelse av avtale om utvidet overtid: «Søknadsskjema (i sharepointdatabase) om utvidet overtid offshore fylles ut av nærmeste overordnede og blir sendt direkte til HR/Director IR&ER og fagforening». I intervju kom det frem at flere linjeledere ikke var kjent med ansvaret for å søke om utvidet overtid. Det fremgikk av tilsendt dokumentasjon at det ikke var inngått avtale med arbeidstakernes tillitsvalgte om overtid opptil 300 timer for flere av arbeidstakerne som hadde arbeidet utover 200 timer overtid.
- Fra intervju kom det frem at det var ledere med stilling av sikkerhetsmessig betydning som ikke registrerte arbeidstid utover alminnelig arbeidstid.
- Vi fikk tilsendt en liste over arbeid utover 16 timer per dag. Selskapet hadde ikke fulgt opp disse tilfellene, men i intervju ble det forklart at disse registreringene trolig var feilføringer.
- Lønnskompensasjon skulle registreres i systemet med en timekategori kalt premiumtimer. Tilsendte timelister viste omfattende bruk av overtid. Under tilsynet kom det frem at noe av årsaken til overtidsmengden var feilføringer på grunn av at premiumtimer var blitt registrert som reelt arbeidet tid. Dette påvirket kvaliteten i datagrunnlaget og medførte at selskapet selv ikke hadde en oversikt over faktisk arbeidet tid og at det var krevende å få et fullstendig bilde av hva reelt arbeidet tid var.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 10-7 om oversikt over arbeidstiden

Aktivitetsforskriften § 7 om registrering av arbeidstid

5.1.2 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

Avvik

COPSAS hadde ikke sikret at kravene til bruk av overtid og til arbeidsfrie perioder i løpet av ett døgn, ble overholdt.

Begrunnelse

Under tilsynet fant vi:

- Tilsendte timelister for 2022 og 2023 viste fire tilfeller av overtid utover 200 timer i løpet av en periode på 52 uker. Det var ikke inngått avtale om utvidet overtid i disse tilfellene. For to av de fire var det sendt søknad om utvidet 200 timer som ikke var godkjent av tillitsvalgt. Fra tilsendt dokumentasjon så vi ytterligere tre tilfeller av søknader om overtid utover 200 timer som ikke var godkjent av de tillitsvalgte.
- Fra intervju kom det frem at det ble arbeidet overtid uten at vilkårene for overtid var vurdert.
- Fra intervju og timelister kom det frem at arbeidet i kontrollrom var organisert slik at personellet fast arbeidet utover 13 timer flere ganger per oppholdsperiode. Fra timelistene kom det også frem at det ble arbeidet opptil 14-16 timer i løpet av et døgn, tre eller flere skift på rad. Eksempelvis:
 - En kontrollromsoperatør hadde i 2022 en oppholdsperiode hvor skiftene var på 14-16 timer 21 dager på rad.
 - En kontrollromsoperatør hadde i 2023 en oppholdsperiode hvor hen arbeidet 15-16 timer 9 dager, hvorav flere av disse skiftene kom rett etter hverandre.
- Fra intervju kom det frem at arbeidstakere innen vedlikehold arbeidet utover 13 timer uten at kompensering hvile eller annet passende vern har blitt vurdert og at de kun forholdt seg til minimumskravet om 8 timers hvile i løpet av ett døgn.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 10-6 om overtid første ledd

Rammeforskriften § 41 om overtid andre og tredje ledd

Rammeforskriften § 39 om arbeidsfrie perioder andre ledd

5.1.3 Tilrettelegging av arbeid

Avvik

COPSAS hadde ikke sikret at arbeid i sentralt kontrollrom var lagt til rette slik at helseskadelig eksponering og uheldige fysiske og psykiske belastninger for den enkelte arbeidstaker ble unngått, og slik at sannsynligheten for feilhandlinger som kan føre til fare- og ulykkessituasjoner, ble redusert.

Begrunnelse

I tilsynet kom det frem at det over flere år hadde vært utfordringer knyttet til arbeidsbelastningen til operatørene i sentralt kontrollrom på EKOJ. Vi mottok også informasjon om en intern bekymringsmelding knyttet til arbeidsbelastningen i EKOJ sentralt kontrollrom fra 2022.

Under tilsynet fant vi følgende utfordringer som bidro til høy arbeidsbelastning:

- Tilbakemelding fra operatørene var at mengden alarmer på dagtid var mye høyere enn på natt. Selskapet hadde kun oversikt over hvor stor alarmbelastningen var per døgn og kunne ikke skille mellom dag- og natt skift. Dette gjorde det umulig for selskapet og tilsynsmyndighetene å verifisere om de var i henhold til krav til alarmmengde på dagtid.
- Det var utfordringer ved alarmras fordi det var vanskelig å finne hvilken alarm som forårsaket dette når veldig mange alarmer ble aktivert nesten samtidig.
- Ved implementering av de nye subseabrønnene Tor II og Tommeliten A var alarmid. for brønnene veldig like. Vi ble fortalt at det var vanskelig for operatørene å skille og finne ut hvilken brønn som hadde alarm.
- Organiseringen av arbeid i kontrollrom medførte en kombinasjon av utvidet oppholdsperioder, bruk av overtid og at en ikke alltid hadde mulighet til å ha pauser/lunsjpauser
 - Arbeidet i kontrollrom var organisert slik at personellet fast arbeidet utover 13 timer flere ganger per oppholdsperiode, se avvik 5.1.2.
 - Fra timelistene så vi personell som hadde kombinasjon av overtid og utvidet oppholdsperioder som bidro til høy arbeidsbelastning.
 - I fire av mottatte timelister var det kombinasjon av utvidet oppholdsperiode, overtid og kommentar om ingen eller kort lunsj.
 - En kontrollromsoperatør hadde i 2022 startet oppholdsperioden fem dager før planlagt utreise, jobbet 14,5 timer åtte dager på rad, samtidig som det står i kommentarfeltet «ingen lunsj».
- Operatørene opplevde en del støy i kontrollrommet som følge av radioer, telefoner, personell som var på besøk, og møtevirksomhet. Under vår verifikasjon ble vi fortalt at COPSAS vurderte å installere mer støydemping i rommet.
- Alle operatørene mottok alle alarmene, men måling av alarmmengden ble gjort ved å dele totalt antall alarm på antall operatører. Det kan medføre at de

ikke følger opp alarmbelastningen slik de burde, da det kan se ut som at alarmbelastningen er lavere enn det den egentlig er. Dette var ikke i henhold til standarden som regelverket viser til.

Krav

Aktivitetsforskriften § 33 om tilrettelegging av arbeid første ledd

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Kompetanse på regelverket for arbeidstid

Forbedringspunkt

Det kan synes som om COPSAS ikke har sikret at personell med ansvar for å følge opp arbeidstid hadde nødvendig kompetanse om regelverkets krav til bruk av overtid.

Begrunnelse

Det kom fram i intervju at linjeledere som hadde ansvar for å følge opp og godkjenne overtid ikke kjente til vilkårene for bruk av overtid.

Presentasjonen «Alminnelig arbeidstid og maks begrensinger» ble brukt i opplæringen av ledere i arbeidstidsregelverket. Presentasjonen hadde ikke informasjon om vilkårene for bruk av overtid.

Personalhåndbokens del som omhandlet «Regler for overtid – arbeidstid» var uklar når det gjaldt beskrivelse av vilkårene for overtid ved arbeid offshore, da det stod at arbeidsmiljøloven § 10-6 ikke er gjort gjeldende for arbeid på offshore. Vilkaene for bruk av overtid er regulert i denne bestemmelsen, og denne delen av bestemmelsen gjelder også offshore. Under overskriften «Loven sier» stod det i personalhåndboken at overtid kun skulle benyttes når det var et særlig og tidsavgrenset behov for det. Måten COPSAS sin personalhåndbok var strukturert, sammenholdt med innholdet, gjorde det vanskelig for leser å forstå hva som var kravene for bruk av overtid offshore.

Fra tilsendt Supervisor toolkit-kurs fremgikk følgende om arbeidsfri periode i løpet av et døgn: «*Arbeidsfri 11 t i løpet av et døgn (8 t dersom kompenserende hvile eller annet passende vern)*». I tilsynet mottok vi informasjon om at det under kurset blir presisert at COPSAS mener at offshoreansatte i utgangspunktet har «annet passende vern», som gjør det mulig å arbeide utover 13 timer uten å måtte gi kompenserende hvile i etterkant.

Fra intervju kom det frem at linjeledere la til grunn at minimumskravet på 8 timer sammenhengende hvile i løpet av ett døgn var tilstrekkelig uten øvrige vurderinger av kompenserende hvile eller annet passende vern.

Krav

Aktivitetsforskriften § 21 om kompetanse første ledd jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 om overtid første ledd

5.2.2 Arbeidsprosesser for systematisk styring av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Forbedringspunkt

Det kan synes som om COPSAS ikke hadde sikret at arbeidsprosessene og produktene fra disse ville ivareta kravene til systematisk styring av psykososial risiko.

Begrunnelse

I COPSAS sine prosedyrer 6537 "Kartlegging og oppfølging av fysiske, kjemiske, biologiske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer" og 6762 "Styring og oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø" var COPSAS sin kartleggingsmetodikk og styringsløyfe beskrevet. Det fremgikk av prosedyrene at det kun ville utføres psykososial arbeidsmiljøkartlegging for grupper som også ble valgt ut til å bli kartlagt med tanke på fysisk arbeidsmiljø. Dette medførte at COPSAS hadde mangelfull kartleggingsoversikt over psykososial- og organisatorisk helse- og sikkerhetsrisiko for alle arbeidsgrupper.

Gjennomføring av kartlegging og oppfølging av resultatene etter psykososial og organisatorisk kartlegging var lagt til HR-avdelingen i COPSAS. I prosedyrene var det stilt krav til kompetanse knyttet til kartlegging av fysisk, kjemisk og biologisk arbeidsmiljøfaktorer. Prosedyrene omtalte ikke hvilken kompetanse en skulle ha for psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

I tilsynet kom det frem at det var HMS-avdelingen som hadde ansvar for å skulle samle inn informasjon og opplysninger for å utarbeide kommende års kartleggingsplan og basert på denne informasjonen prioritere hvem som skulle kartlegges med tanke på psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø for å kunne benytte denne som bakgrunn til arbeidsmiljøkartleggingene.

Prosedylene for psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 6762 og 6537, inneholdt ikke informasjon om hvordan årsaker til identifisert psykososial risiko kunne avdekkes slik at konkrete tiltak som ville eliminere eller redusere årsak til eksponering kunne iverksettes. Av prosedyrene fremkom det heller ikke hvordan kartlegging av

psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø ville adressere sikkerhetsrisiko knyttet til feilhandling.

Tilsendte prosedyrer for psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, 6762 og 6537, inneholdt hovedsakelig reaktive aktiviteter som for eksempel sykemeldingsoppfølging og ga begrenset med støtte knyttet til forebyggende aktiviteter.

Krav

Styringsforskriften § 13 om arbeidsprosesser jf. aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold

6 Deltakere fra oss



arbeidsmiljø (oppgaveansvarlig)
arbeidsmiljø
prosessintegritet
juss og rammevilkår
juss og rammevilkår

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

Organisasjonskart Ekofisk Kompleks

Organisasjonskart Ekofisk Kompleks inkludert vedlikehold

6156EAlarmSystemPhilosophy

6710EAlarmSystemSpecification GEA Alarm KPI Summary - April 2023

GEA Alarm KPI Summary - August 2023

GEA Alarm KPI Summary - Desember 2022

GEA Alarm KPI Summary - February 2023

GEA Alarm KPI Summary - May 2023

GEA Alarm KPI Summary - January 2023

GEA Alarm KPI Summary - July 2023

GEA Alarm KPI Summary - June 2023

GEA Alarm KPI Summary - March 2023

GEA Alarm KPI Summary - May 2023

GEA Alarm KPI Summary - November 2022

GEA Alarm KPI Summary - October 2022

GEA Alarm KPI Summary - September 2023

shelved alarmer

stående alarmer

alarm analyse
Hendelser CCR
6537NKartlegging og oppfølging av fysiske, kjemiske, biologiske og psykososiale arbeidsmiljøaktører
Personalhåndbok offshore arbeidstid og onshore skiftarbeid
Personalhåndbok Regler overtid - arbeidstid
Rapport final - Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø_SVMech_ 2022 Uke22-41
20230605 EkoJ CCR MOC (1)
IFE-F-2021-022_Human Factors analyses EKOJ CCR_TLA and TorII tie-in_Final
Møtereferat BU-AMU 2022 (1 til 4)
Møtereferat BU-AMU 2023 (1 til 3)
Organisasjonskart Ekofisk kompleks
Organisasjonskart EkoJ
Forlenget oppholdsperiode offshore
Søknad om overtid utover 200t offshore
Søknad om overtid utover 200t
Dashboard alm arbeidstid ansatt (1)
Dashboard arbeid friperiode ansatt
Dashboard hours årsverk avdeling
Dashboard overtid ansatt
Dashboard årsverk enkeltansatt
Arbeidstid-mertid-overtid
Oversikt over arbeid utover 16 t
Liste over dokumenter og kartlegginger - Tilsyn med alarm og arbeidsbelastning i kontrollrom samt arbeidstid for prosess og vedlikehold
Diverse timelister fra 2022 til 2023 Søknad om overtid 200+
HPresentasjoner vedr alarmhåndtering arbeidsmiljø og arbeidstid - Tilsyn med alarm og arbeidsbelastning i kontrollrom samt arbeidstid for prosess og vedlikehold
EKOJ Alarmhåndteringssystemene Ptil Tilsyn 13112023.pptx
Arbeidsmiljø og HF EKOJ CCR Ptil 13.11.2023.pptx
helhetlig arbeidsmiljøkartlegging - presentasjon Ptil tilsyn arbeidstid belastning.pdf
Arbeidstid Presentasjon til Ptil 13.11.23.pptx
KHVO Tilsyn Alarm og Arbeidsbelastning 2023 .pptx
Arbeidsmiljø og HF EKOJ CCR Ptil 13.11.2023.pptx
Forbedringer CCR ut ifra IFE-rapport.xlsx
6762NStyring og oppfølging av psykososialt arbeid
Agenda for lederopplæring og svar på spørsmål - ConocoPhillips COPSAS Ekofisk J - Tilsyn med alarm og arbeidsbelastning i kontrollrom samt arbeidstid for prosess og vedlikehold
Alminnelig arbeidstid og maks begrensninger - 2 dagers kurs AML.pdf
Supervisor toolkit - arbeidstid offshore.pdf
14.11.23 Etterspurt dokumentasjon - ConocoPhillips COPSAS Ekofisk J - Tilsyn med alarm og arbeidsbelastning i kontrollrom samt arbeidstid for prosess og vedlikehold

Gruppering årsverk
ECPMS-HSE-GU-100 01 HSE Activities and Deliverables Guideline.pdf
EKOJ-AK-F-00102 HRA TLA rev.01 from IFE.pdf
Arbeidsmiljø og HF TLA.pdf
6.11.2023 svar på spørsmål i mail inkludert timelister
sykefravær for EkoJ personell for 2023
Oversikt database forlenget opphold 2023
17.11.2023 07 svar på spørsmål vedrørende tilsyn
17.11.2023 Presisering når det gjelder supervisor tool kit
Dahsboard Variable Pay
Eldre type arbeidsmiljøkartlegging inkludert psykososial del
87766-Norway E&P-Audit-Samlerapport Prosess 18.docx
IMPACT Archive - Audit Actions (3).csv
22.11.2023 Etterspurt dokumentasjon psykososialt arbeidsmiljø

Vedlegg A**Deltagere i tilsynet**