

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med Transocean Services AS – styring av organisatoriske endringer	Aktivitetsnummer 402000022
Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Upentatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig
Involverte	
Hovedgruppe T-F	Oppgaveleder Rolf H Hinderaker
Deltakere i revisjonslaget Thom Fossellie, Janne Haugland, Bjarte Rødne, Rolf H. Hinderaker	Dato 05.08.2021

1 Innledning

I perioden 10. februar til 8. juni 2021 førte vi tilsyn i form av møter, intervjuer og dokumentgjennomgang med Transocean Services AS (Transocean) sin styring av organisatoriske endringer. Tilsynet var rettet mot selskapets organisasjon som gjennomfører operasjoner på norsk sokkel og ble gjennomført med åpningsmøte 10. februar, ni intervjuer i perioden 16. mars – 12. mai inkludert posisjoner knyttet til innretningen Transocean Enabler og oppsummeringsmøte 8. juni 2021.

Tilsynet ble gjennomført ved bruk av digitale verktøy (Teams) og ble godt tilrettelagt fra selskapets side. I tilsynet har vi ikke vært fysisk ute på innretningen.

2 Bakgrunn

I vårt tilsyn med Transoceans oppfølging i september-oktober 2020 (aktivitet 402000021) fikk vi informasjon om at det ville bli gjennomført organisatoriske endringer i den norske organisasjonen og i selskapet globalt. Det er vår erfaring at slike endringer kan påvirke tekniske, operasjonelle og organisatoriske forhold som kan ha positive og negative virkninger på sikkerhet og arbeidsmiljø for innretninger i drift.

3 Mål

Målet med tilsynet var å følge opp at Transoceans gjennomføring og oppfølging av organisatoriske endringer er i henhold til myndighetenes krav, herunder at selskapet identifiserer og realiserer mulige helse, miljø og sikkerhets (HMS)-gevinster.

4 Resultat

4.1 Generelt

Sommeren 2020 ble det igangsatt en organisatorisk endringsprosess i Transocean globalt, hovedsakelig på grunn av aktivitetsnedgang. Den organisatoriske endringsprosessen ble styrt sentralt fra selskapets globale hovedkontor i Houston.

I tilsynet har selskapet informert om at den organisatoriske endringsprosessen innebærer at noen funksjoner i den norske landorganisasjonen er flyttet til global organisasjon (Houston/Singapore), nye funksjoner er opprettet i norsk organisasjon og stillinger i norsk organisasjon har fått endret innhold (omdisponering av stillinger).

På tidspunktet for tilsynet var den nye landorganisasjonen i oppstartsfasen. Selskapet uttalte i tilsynet at offshoreorganisasjonen har blitt skjermet i endringsarbeidet for å kunne konsentrere seg om operasjonene.

I tilsynet har selskapets ledelse uttalt at den organisatoriske endringsprosessen påfører den norske operasjonen minimale endringer. Ledergruppen har vurdert at endringene så langt ikke har hatt negativ påvirkning på operasjonell risiko.

I tilsynet presenterte selskapet sin prosess for styring av endringer (Management of Change - MoC) som er brukt for endringer i funksjoner i den norske organisasjonen. I tilsynet kom det fram at selskapet ikke hadde vurdert den samlede risiko for de organisatoriske endringene.

Selskapet la i tilsynet vekt på følgende positive effekter av endringene for den norske organisasjonen;

- rydde opp organisatorisk etter tre selskapssammenslåinger
- etablere organisatorisk struktur i forhold til selskapets globale organisasjon
- oppnå bedre synlighet som del av et globalt selskap
- ett system for vedlikeholdsstyring
- styrke global læring
- bedre datatilgang
- mer virtuell jobbing
- mer effektiv samhandling
- mer info til rett person

I tilsynet kom det fram at disse positive effektene ikke var vurdert samlet og fastsatt slik at det er mulig å ta stilling til graden av måloppnåelse. I denne sammenheng uttalte selskapet at etablerte indikatorer (KPIer) vil bli brukt for å måle endringenes effekt.

I tilsynet kom det fram at det har vært mangelfull formell arbeidstakermedvirkning i den organisatoriske endringsprosessen.

I åpningsmøtet og i intervjuene fikk vi i stor grad sammenfallende informasjon om den pågående organisatoriske endringsprosessen i selskapet.

I tilsynet har vi påvist tre avvik knyttet til beslutningsgrunnlag, risikovurdering og arbeidstakermedvirkning, og påpekt to forbedringspunkter om matrise for arbeidstakermedvirkning og HMS-mål.

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 Mangelfullt beslutningsgrunnlag

Avvik

Selskapet har ikke sikret at problemstillinger som angår helse, miljø og sikkerhet er allsidig og tilstrekkelig belyst før beslutning om organisatoriske endringer.

Begrunnelse

- Selskapet har i tilsynet ikke gjort rede for prosesser som skal lede fram til et samlet beslutningsgrunnlag for de organisatoriske endringene i selskapet.
- Selskapet har ikke gjennomført overordnede risikovurderinger for de organisatoriske endringene, se avvik 5.1.2.

Krav

Styringsforskriften § 11 om beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier

Styringsforskriften § 16 om generelle krav til analyser

5.1.2 Risikovurdering

Avvik

Manglende risikovurdering for organisatoriske endringer.

Begrunnelse

I møter, intervjuer og dokumenter kom det fram at den norske organisasjonen ikke har gjennomført risikovurdering for de organisatoriske endringene samlet. Dette gjelder både for positive og negative virkninger på sikkerhet og arbeidsmiljø.

Krav

Styringsforskriften § 16 om generelle krav til analyser

5.1.3 Arbeidstakermedvirkning

Avvik

Mangler ved formell arbeidstakermedvirkning.

Begrunnelse

Det var mangler ved formell arbeidstakermedvirkning i den organisatoriske endringsprosessen som ble gjennomført i 2020. Eksempler på dette er:

- Det var ikke arbeidstakermedvirkning før den organisatoriske endringen ble besluttet sommeren 2020.
- I intervjuer og møtereferater framkom det at det ikke har vært formell arbeidsmiljøutvalg(AMU)-behandling av de organisatoriske endringene i den norske organisasjonen, hverken i Sentralt-AMU, Kontor-AMU eller i AMU for innretningen Transocean Enabler (FS-AMU).
- Transoceans matrise for arbeidstakermedvirkning er mangelfull knyttet til AMUs involvering, se pkt. 5.2.1.

Krav

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning
Arbeidsmiljøloven § 7-2 om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver andre ledd bokstav d

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Matrise for arbeidstakermedvirkning

Forbedringspunkt

Transoceans matrise for arbeidstakermedvirkning er mangelfull.

Begrunnelse

Vernetjenesten i Transocean og selskapet har utarbeidet en felles matrise for medvirkning i ulike saker i selskapet. Denne matrisen er ikke en del av selskapets styringssystem, men gir en føring på arbeidstakeres involvering. I matrisen som forelå under tilsynet framgår det at AMU kun skal informeres om organisatoriske endringer.

Krav

*Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning
Arbeidsmiljøloven § 7-2 om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver andre ledd bokstav d*

5.2.2 HMS-mål**Forbedringspunkt**

Manglende HMS-mål for den organisatoriske endringsprosessen.

Begrunnelse

Det var ikke etablert dedikerte HMS-mål som gjør det mulig å ta stilling til grad av måloppnåelse i forbindelse med den organisatoriske endringsprosessen.

I intervjuer framkom det at selskapet har lagt vekt på positive effekter ved de organisatoriske endringene (se liste i rapportens kap. 4), men det er ikke etablert dedikerte mål for disse.

Krav

Styringsforskriften § 7 om mål og strategier

6 Andre kommentarer**6.1 Oppfølgingsaktiviteter**

I tilsynet kom det fram at ledelsens vurdering er at pågående organisatoriske endringer ikke har negative virkninger på operasjon og drift av innretningene. Det var ikke planlagt dedikerte aktiviteter i Supervisory Audit Plan 2021 og Supervisory Inspection Plan 2021 knyttet til de organisatoriske endringene.

Det ble uttrykt i tilsynet at selskapet vil vurdere endringsprosessen i etterkant.

7 Deltakere fra oss

Rolf H Hinderaker, fagområde konstruksjonssikkerhet (oppgaveleder)
Thom Fossellie, fagområde HMS-styring
Janne Haugland, juss og rammevilkår
Bjarte Rødne, fagområde logistikk og beredskap

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- 1) Transoceans presentasjon i åpningsmøtet 10. februar 2021
- 2) NOR-HSE-PLN-02 Supervisory Audit Plan 20201 Iss 06 / Rev 00
- 3) Supervisory Inspection Plan 2021 Transocean Norge Iss. 00 rev 01

- 4) Supervisory Inspection Plan 2021 Transocean Enabler Iss. 00 rev 00
- 5) Masters Review fra 2020 for Transocean Enabler
- 6) E-mail with instructions from HR 9. september 2020
- 7) Gov-CMS-PP-01- sec 0300 MOC policy
- 8) Task Analysis format template
- 9) Møtereferat fra Sentralt-AMU 3-2020
- 10) Møtereferat fra Kontor-AMU 3-2020
- 11) Møtereferat fra FS-AMU Transocean Enabler 03.09.2020
- 12) Møtereferat fra FS-AMU Transocean Enabler 18.01.2021
- 13) Transocean medvirkningsmatrise rev. 15 (002) oktober 2020

Vedlegg A Oversikt over intervjuet personell