

# Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel <b>Rapport etter tilsyn med selskapets styring av arbeidsmiljørisiko på Grane</b>	Aktivitetsnummer <b>001169016</b>
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-1	Oppgaveleder Irene Åstein Dahle
Deltakere i revisjonslaget Tone Guldbrandsen, Anne Mette Eide, Anne Sissel Graue	Dato 14.10.2020

## 1 Innledning

Vi førte tilsyn i form av revisjon med Equinors og Archers styring av arbeidsmiljørisiko og forebygging av sykefravær på Grane i perioden 25.05.2020 til 18.06.2020. Tilsynet ble gjennomført med presentasjoner, verifikasjon, intervjuer og dokumentgjennomgang.

Tilsynet startet med et oppstartsmøte med Equinor 25.05.2020 og med Archer 27.05.2020. På grunn av koronasituasjonen ble det ikke gjennomført en fysisk verifikasjon offshore. Intervjuer og møter ble gjennomført på Teams. I tillegg til dokumentasjon fikk vi også, i forkant av tilsynet, tilsendt bilder og videoer av utvalgte områder på Grane.

I tilsynet så vi blant annet på:

- Equinors og entreprenørers styring av arbeidsmiljørisiko for følgende faktorer:
  - Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, blant annet kapasitet og kompetanse
  - Fysisk/kjemisk arbeidsmiljø
  - Ergonomi
- Hvordan Equinor, i samarbeid med entreprenører, utvikler rammebetingelser som bidrar til kontinuerlig forbedring av HMS-nivå
- Tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning og oppfølging av saker i arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- Hvordan Equinor og entreprenører sikrer at koronasituasjonen ikke bidrar til økt arbeidsmiljørisiko

## 2 Bakgrunn

Tilsynet med arbeidsmiljøstyring er det siste av flere tilsyn med dette temaet i 2019 og 2020. En rekke funn har vært gjengangere. Vi har vært opptatt av at Equinor i sitt forbedringsarbeid utnytter tilsynsobservasjoner på tvers i selskapet og hadde et møte om dette 12.5.2020 etter tilsyn med styring av arbeidsmiljø på Norne i januar 2020.

Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 2019-2022) vektlegger at systematisk og kunnskapsbasert forebyggende arbeid innenfor arbeidsmiljøområdet bidrar til å redusere sykefravær og frafall. Petroleumstilsynet skal gjennom tilsyn og veivising bidra til at selskapene videreutvikler kvaliteten i forebyggende arbeid.

## 3 Mål

Målet med tilsynet var å verifisere at Equinors og entreprenørers styring av arbeidsmiljørisiko er slik at arbeidstakerne ikke utsettes for risiko for helseskade og sykefravær.

## 4 Resultat

### 4.1 Generelt

Vår overordnede observasjon er at det var mangelfull styring av arbeidsmiljørisiko på Grane. Ledelsen på ulike nivå hadde ikke i tilstrekkelig grad ivaretatt sitt ansvar for å identifisere og håndtere arbeidsmiljørisiko og kontinuerlig forbedring:

- Faglige kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljø var ikke i tilstrekkelig grad blitt gjennomført på Grane
- Det var mangelfull systematisk oppfølging av prioriterte tiltak på arbeidsmiljøområdet
- Det var utilstrekkelig involvering av fagpersonell i arbeidsmiljøoppfølgingen

Det ble identifisert fem avvik knyttet til:

- styring av arbeidsmiljørisiko på Grane
- styring av risiko for muskel- og skjelettplager
- styring av fysisk og kjemisk arbeidsmiljø
- bemanning og kompetanse
- opplæring av verneombudene

Vi har gjort tilsvarende observasjoner knyttet til styring av arbeidsmiljø i andre tilsyn rettet mot Equinor. Dette gjelder blant annet ensidig bruk av kartleggingsverktøyet WEHRA og avvik knyttet til bemanning og kompetanse.

Vårt inntrykk er at HMS-risiko forbundet med endringer forårsaket av koronasituasjonen var godt håndtert på Grane.

## 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 Styring av arbeidsmiljørisiko på Grane

##### Avvik

Det var mangelfull styring av arbeidsmiljørisiko på Grane.

##### Begrunnelse

- WEHRA ble på Grane trukket fram som det viktigste verktøyet for å kartlegge arbeidsmiljørisiko. Data som ble lagt fram i tilsynet for å beskrive arbeidsmiljørisiko var i stor grad resultat av WEHRA-gjennomganger. Vår vurdering er at dette er utilstrekkelig til å gi et samlet og kvalifisert bilde av arbeidsmiljørisiko. WEHRA er først og fremst en metode for screening og grovkartlegging og erstatter ikke faglige kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljø.
- I WEHRAene som ble lagt fram under tilsynet kom det fram at:
  - WEHRA i hovedsak bygget på vurdering av enkelte arbeidsoperasjoner
  - arbeidsoperasjonene som var vurdert ikke nødvendigvis var representative for eksponeringen på gruppenivå
  - enkeltvurderinger i WEHRA ikke var vurdert i sammenheng
- Faglige kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljø var ikke i tilstrekkelig grad blitt gjennomført på Grane. Dette gjaldt spesielt for kartlegging av ergonomi og kjemikalieeksponering, inklusive benzen. En hadde derfor ikke i tilstrekkelig grad:
  - kunnskap om hvilke forhold som var vesentlige bidragsyttere til arbeidsmiljørisiko og hvor store bidragene var
  - en samlet risikovurdering for den enkelte arbeidsmiljøfaktor, og en samlet vurdering av risiko for ulike grupper.
- Det var mangelfull systematisk oppfølging av prioriterte tiltak på arbeidsmiljøområdet, samt mangelfull verifisering av effektene av gjennomførte tiltak. Vi gjennomgikk status på tiltak etter WEHRA (2017). Tiltak kategorisert som «høy risiko» var blitt utsatt eller kansellert, uten at det var faglig begrunnelse for dette. Det var også eksempler på at tiltak var blitt gjennomført uten at effekten av tiltak hadde blitt verifisert.

- WEHRA som ble gjennomført i 2017 var ikke i tilstrekkelig grad fulgt opp. Etter WEHRA 2017 skulle det settes ned en gruppe som skulle følge opp tiltakene. Denne gruppen ble ikke etablert.
- Det hadde ikke vært systematisk involvering av fagpersonell, som for eksempel yrkeshygieniker og ergonom, i oppfølgingen av arbeidsmiljø. For eksempel hadde ikke ergonom vært på Grane siden WEHRA 2017.
- Det var mangelfull oppfølging av arbeidsmiljørisiko knyttet til faktorene ergonomi, fysisk og kjemisk arbeidsmiljø og organisatorisk arbeidsmiljø (se avvik 5.1.2, 5.1.3 og 5.1.4)

### **Krav**

*Rammeforskriften § 17 om plikt til å etablere, følge opp og videreutvikle et styringssystem*  
*Styringsforskriften § 18 om analyse av arbeidsmiljøet*

## **5.1.2 Styring av risiko for muskel- og skjelettplager**

### **Avvik**

- Det var mangelfull styring av risiko for muskel- og skjelettplager for personell på Grane.

### **Begrunnelse**

- Det ble gjennomført WEHRA for forpleiningspersonell i 2013. Utover dette var det ikke utført enkeltvis eller samlet vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager for forpleining. Det forelå dermed ikke oppdatert oversikt over risiko for muskel- og skjelettplager for denne personellgruppen.
- For personellgrupper i produksjon var det utført WEHRA i 2017. Denne konkluderte blant annet med at det var behov for ytterligere vurderinger av risiko knyttet til ergonomi. Dette var i liten grad fulgt opp.
- I WEHRAen kom det fram at enkelte personellgrupper hadde arbeid som kunne innebære høy risiko for muskel- og skjelettplager. I 2017 ble det i etterkant av WEHRA utført risikovurderinger av to arbeidsoperasjoner ved bruk av metoden ErgoRisk. Disse konkluderte med hhv «gul» og «rød» risiko for muskel- og skjelettplager, og det ble foreslått og valgt risikoreduserende tiltak. Ifølge utførende personell ble arbeidsoppgavene likevel utført på samme måte som tidligere. Tiltakene var heller ikke blitt verifisert med tanke på om de hadde hatt den tiltenkte risikoreduserende effekten.
- Etter WEHRA i 2017 var det fortsatt saker som var oppført med «oransje» risiko, uten at det var blitt iverksatt tiltak, for eksempel knyttet til å bygge/rive stillas. Det ble sagt i intervju at det skulle gjennomføres ErgoRisk på alle «oransje» risikoforhold. Dette var ikke utført.
- ErgoRisk ble sett på som utfyllende aktivitet til WEHRA. Vi ble informert om at kunnskapen en har om ErgoRisk var personavhengig.
- Under tilsynet ble vi kjent med at borepersonell på Grane hadde flere arbeidsoppgaver som innebar tunge løft, gjentakende bevegelser eller uheldige arbeidsstillinger. Eksempler på dette var håndtering av slips, operering av

protektor, trappegåing, samt renhold under dørken i shakerrom. Personellet tilstrebet å fordele arbeidsoppgaver som opplevdes som tunge. Ergonomifaglig kompetanse var ikke involvert i kartlegging eller vurdering av risiko for muskel- og skjelettplager for borepersonell etter at Archer overtok som boreentreprenør på Grane i 2018.

- Vi ble informert om at det på Grane ble tilstrebet å gjøre ulike organisatoriske tiltak for å redusere den fysiske belastningen for personell, for eksempel jobbrotasjon og innhenting av støtte fra kolleger i andre avdelinger. Det hadde også blitt innført enkelte fysiske tiltak på Grane for å redusere risiko for muskel- og skjelettplager. Fagkompetanse innen ergonomi hadde imidlertid i liten grad vært involvert i valg og implementering av tiltak. Implementerte tiltak var heller ikke blitt verifisert i etterkant, for å sikre at de hadde hatt den tiltenkte effekten.
- Grane hadde ikke innhentet ergonomifaglig kompetanse fra Helse- og arbeidsmiljøavdelingen på land til aktiviteter eller tiltak etter 2017.
- Under tilsynet kom det fram at det ikke var gjort vurderinger av om organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer kunne bidra til, eller forsterke risiko for muskel- og skjelettplager for personell på Grane.

### **Krav**

*Styringsforskriften §§ 18 om analyse av arbeidsmiljøet og 21 om oppfølging  
Aktivitetsforskriften § 34 om ergonomiske forhold*

## **5.1.3 Styring av fysisk og kjemisk arbeidsmiljø**

### **Avvik**

Det var mangelfull styring av risiko forbundet med støy, vibrasjoner og kjemisk eksponering for personell på Grane.

### **Begrunnelse**

- Ledelsen kunne ikke legge fram status på tiltak etter en støykartlegging gjennomført av Lifetec i 2017. Det ble i denne kartleggingen avdekket avvik fra regelverket. Status for håndtering av avvikene ble utarbeidet etter forespørsel fra oss under tilsynet. I denne statusen fremkom det at flere tiltak ikke var gjennomført, uten at det var verifisert om eksponeringen var blitt redusert eller var forsvarlig.
- Fagpersonell innen arbeidsmiljø hadde i begrenset grad vært involvert i oppfølgingen av WEHRA 2017. Planlagte oppfølgingsaktiviteter som yrkeshygieniker skulle utføre hadde av ulike årsaker blitt avlyst og utsatt.
- Boreområdet på Grane er under modifikasjon. Shakere er skiftet ut med en teknisk løsning som har begrenset grad av innelukking. Det er uklart hva som er beslutningsgrunnlaget for dette valget og hvordan en har sikret at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig med den løsningen som er valgt.
- Det har oppstått problemer med støy og vibrasjoner knyttet til endringer i shakerområdet. Det var målt vibrasjonsnivåer over grenseverdier i kontorer som grenset til shaker. Verken yrkeshygieniker i Equinor eller Archers BHT hadde vært involvert i problemstillinger knyttet til shakere. Det fremkom ikke hvilke kompensierende tiltak som var iverksatt inntil forholdene var utbedret. Det

fremkom heller ikke hvilke vurderinger som var blitt gjort av helserisiko i denne perioden. De vi intervjuet opplevde vibrasjoner og støy i aktuelle kontorer som generende.

- I WEHRA for 2017 var det beskrevet at det var et generelt behov for eksponeringsmålinger for benzen. Dette var i begrenset grad fulgt opp. Det var planlagt å gjennomføre målinger på utvalgte arbeidsoperasjoner i 2020 som del av en kildekartlegging for å identifisere om Grane hadde utfordringer med benzen. Ventkartlegging med risikokart var heller ikke gjennomført, men stod på HAM-leveranseplan for 2020.
- Det fremkom i intervju at personell ikke hadde fått tilstrekkelig opplæring i arbeidsmiljørisiko knyttet til deres arbeid. Dette gjaldt blant annet risiko knyttet til vibrasjoner og kjemikalieeksponering.

## Krav

*Styringsforskriften §§ 18 om analyse av arbeidsmiljøet og 21 om oppfølging*  
*Aktivitetsforskriften §§ 36 om kjemisk helsefare, 38 om støy og 39 om vibrasjoner*

## 5.1.4 Bemanning og kompetanse

### Avvik

Det var ikke sikret tilstrekkelig bemanning og kompetanse på Grane. Risiko knyttet til dette var ikke i tilstrekkelig grad vurdert eller fulgt opp.

### Begrunnelse

- Etter endringsprosjektet Driftsbemanning 2016 – 19 (DB 16-19) var bemanningen på et minimumsnivå, og vi ble fortalt at den var satt på et lavt nivå fordi en skulle kunne trekke på ressurser fra Offshore Fagsenter (OFS) ved behov eller aktivitetstopper. Det ble i tilsynet uttalt fra ulike nivå i organisasjonen at OFS ikke hadde de nødvendige ressursene tilgjengelig. Det ble sagt at det i mange tilfeller var vanskelig å få inn personell fra OFS fordi de manglet kompetanse på innretningsspesifikke forhold. En arbeidstaker ble ikke erstattet med ressurser fra OFS før vedkommende hadde vært sykmeldt mer enn to turer. I intervju kom det fram at enkelte ansatte opplevde at endringene førte til at "grunnbemanningen" ble for lite robust og til økt bruk av overtid/utvidet oppholdsperiode.
- I 2019 ble det benyttet 217 timer overtid/utvidet oppholdsperiode pr ansatt i DV og PV. Det ble sagt i intervju at dette var hovedsakelig begrunnet i å dekke opp for sykefravær. Sykefraværet på Grane hadde vært høyt over tid – fra 10 til 7 %.
- Det kom fram i intervju at det var mindre tid til fagopplæring og annen opplæring enn tidligere.
- Equinor kunne ikke vise hvordan selskapet sikret at høy bruk av utvidet oppholdsperiode og redusert bemanning ikke fikk negative HMS-konsekvenser. Det ble sagt i intervju at noen var slitne etter to uker offshore og at de derfor valgte å si nei til å stå en tredje uke. Risiko knyttet til at andre personer, som også

var slitne, sa ja til å stå en uke ekstra pga. at dette var godt betalt, var ikke i tilstrekkelig grad identifisert eller fulgt opp.

- Organisatorisk og psykososial risiko var i liten grad vurdert i sammenheng med andre arbeidsmiljøfaktorer, for eksempel risiko for muskel- og skjelettplager (se avvik 5.1.2).

### **Krav**

*Styringsforskriften § 12 om planlegging og § 14 om bemanning og kompetanse*

## **5.1.5 Opplæring av verneombud**

### **Avvik**

Det var manglende opplæring av verneombudene ombord på Grane.

### **Begrunnelse**

- Det kom fram i Equinor sin presentasjon og gjennom intervju at ikke alle Equinor sine verneombud (VO) på Grane hadde fått nødvendig opplæring. Dette gjaldt de såkalte 40-timerskursene. Oversikten over opplæring av Equinors VO på Grane vi fikk mot slutten av tilsynet var mangelfull, men viste at flere av VO-ene ikke hadde fått opplæring. For flere var det mer enn sju år siden siste kurs (ref Equinor WR 2362). Det kom også fram at ansvarlig for å følge opp opplæringen av VO-ene ikke hadde kapasitet til å gjøre det innenfor sin oppsatte arbeidstid.
- Ut fra den informasjon vi fikk gjennom intervju og AMU-referat kunne vi ikke se at HMS-opplæring eller opplæring av vernetjenesten hadde vært tema i AMU.
- Det var uklart i hvilken grad det ble gitt opplæring, og på hvilken måte, i spesifikke risikoforhold knyttet til arbeidsplassen.
- Oversikten fra Archer viser at de VO vi intervjuet hadde gjennomgått og bestått basiskurs i arbeidsmiljø så langt tilbake som i 2002, 2008, 2012. Archer informerte om at deres opplæringsmatrise ikke dekket tilleggs kurs som kreves for å utøve vervet som VO. For de VOene vi intervjuet kunne Archer ikke dokumentere i hvilken grad og på hvilken måte de hadde fått opplæring knyttet til spesifikke risikoforhold på arbeidsplassen.

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at verneombudene får nødvendig opplæring. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-20: Opplæring skal gis snarest mulig etter nyvalg, og den skal fortrinnsvis legges i arbeidstida.

Opplæring i så vel rollen som verneombud, i oppgavene de skal utføre, i regelverk og risikoforståelse og -vurdering er av avgjørende betydning for at verneombudene skal forstå sin rolle, utføre sine verneombudsoppgaver, kunne håndtere risikoforholdene og bidra i det forebyggende HMS-arbeidet.

## Krav

*Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-18, 3-19, 3-20*

## 6 Deltakere fra oss

Irene Åstein Dahle, fagområde arbeidsmiljø (oppgaveleder)

Tone Gulbrandsen, fagområde arbeidsmiljø

Anne Sissel Graue, fagområde arbeidsmiljø

Anne Mette Eide, fagområde arbeidsmiljø

## 7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

1. Møtereferat Grane AMU 20. mai 2019
2. Møtereferat Grane S-AMU 05.12.2018
3. Møtereferat Grane K-AMU 25.04.2018
4. Oversikt verifikasjoner 2018 - 2020
5. Medlemmer AMU Grane.pdf
6. GL0677 - Styring av helse- og arbeidsmiljørisiko - Equinor.
7. Oversikt over sykefraværet på Grane fra 2017 og frem til i dag.
8. HAM Leveranseplan 2020 Grane.
9. Sykefravær pr avdeling PV og DV Grane 2017 - mars 2020.
10. Møtereferat Grane AMU 14. mars 2019
11. Møtereferat Grane S-AMU 14. mars 2019
12. Oversikt omfang utvidet oppholdsperiode Equinor-ansatte
13. Møtereferat Grane E-AMU 05.02.2020
14. Oversikt utvidet oppholdsperiode Grane fra 2018 10 til 2020
15. Møtereferat Grane AMU 16. desember 2019
16. Møtereferat Grane S-AMU 10.09.2018
17. Org.kart Grane onshore & offshore
18. Styrende dokument: Arbeidsmiljøutvalg, verneombudstjenesten og arbeidstakerne.
19. Møtereferat Grane K-AMU 14.02.2018.
20. Møtereferat Grane AMU 25. september 2019.
21. Grane organisasjon ifht oppfølging arbeidsmiljø.pdf
22. Gjennomførte pågående og planlagte arbeidsmiljøtiltak på Grane.
23. Møtereferat Grane S-AMU 25.04.2018.
24. Møtereferat Grane AMU 05.02.2020.
25. Archer sickleave 2018-2020 YTD.
26. Sykefravær Drift Vest offshore ansatte 2017-april 2020.pdf



27. Arbeidsmiljøkartlegginger relevant for Archers perso.pdf
28. Liste over tre siste års arbeidsmiljøkartlegginger
29. HAM plan 2020 – Archer
30. Beskrivelse av Archer sin organisasjon på Grane
31. Møtereferat Grane S-AMU 25. september 2019
32. Møtereferat Grane K-AMU 05.12.2018
33. Møtereferat Grane S-AMU 20. mai 2019.pdf
34. Oversikt over omfang av utvidet oppholdsperiode ifm koronasituasjon
35. Møtereferat Grane S-AMU 16. desember 2019
36. Organisasjonsstruktur Grane 2020
37. SSU-ÅRSHJUL
38. Møtereferat Grane S-AMU 14.02.2018
39. Møtereferat Grane S-AMU 28.08.2017.
40. Oversikt over VO kurs Grane
41. Støykart for Grane
42. Diverse ergorisker
43. LIFETEC dok nr A17.1154.01: CUI – Vurdering av akustisk rørisolasjon  
Vibrasjonsmålinger på rør under isolasjon
44. Synnergi 1532885: Støygruppearbeid på Grane
45. Synnergi 1343548: WEHRA arbeidsmiljøkartlegging i boligkvarter 2013
46. Oversikter over tiltak på risikosaker i WERisk
47. WEHRA Boligkvarter M11 og M12 fra 2012-2013
48. Oversikt over opplæring av verneombud i Archer
49. Informasjon om støygruppen på Grane
50. Årsrapport 2019 (Archer) fra SOS international
51. DNV GL- kartlegging av rammebetingelser som innspill til borekontraktør for å fastsette bemanningsnivå pr faste intallsjon – 2017-1147
52. Archer prosedyre – Arbeidsmiljøutvalg, verneombudstjenesten og arbeidstakermedvirkning – 0564723
53. Competency matrix Grane – Archer
54. Medarbeiderundersøkelse 2017 – Archer
55. Veslefrikk – medarbeiderundersøkelse – Archer
56. Prosedyre R-105640 Involvering av verneombud og brukarmedvirkning
57. Prosedyre I-105517 Beste praksis for involvering av arbeidstakerrepresentanter og brukarmedvirkere
58. Lifetec rapport A-17.1154.02 – Støyreducerende tiltak
59. Grane – WEHRA Produksjon 2017
60. 2017 – Måling av benzen og andre VOC-spesifikke forbindelser ifm pigging
61. 2017 – Måling av benzen og andre VOC-spesifikke forbindelser ifm prøvetaking

- 62. 2017 – Risikovurdering i forbindelse med registrering av personell i KMB-registeret
- 63. 2017 – 1494999 WEHRA i produksjon på Grane – Rapport fra WERISK
- 64. 2017 – Grane GPS

## **Vedlegg A      Oversikt over intervjuet personell**