

Sikkerhetsforums leder Anne Myhrvold ønsket velkommen. Siden det var flere nye til stede ble det en presentasjonsrunde. Det var ingen kommentarer til agenda som hadde **arbeidsmiljørisiko** som hovedtema. Det ble informert om hvorfor dagensmøte ble litt kortere enn normalt.

Det var en kommentar til referatet fra SAFE vedrørende arbeidsmiljøteknologiseminar, som skal arrangeres av Norsk olje og gass i mai. Partene ble i møte 5. februar 2015, lovet deltakelse i programkomiteen til dette seminaret, det har ikke skjedd, og det ble kommentert i forrige møte 3. februar 2016.

1. Arbeidsmiljørisiko sett i lys av høy endringstakt v/ Jorunn Tharaldsen, Petroleumstilsynet,

Det ble gitt et bilde av fagtema og hvordan Ptil jobber med arbeidsmiljøutfordringer i en bransje som er preget av lav oljepris, nedbemanning og endringer. Muligheter og trusler knyttet til pågående endringsprosesser ble belyst.

Diskusjon: Hvordan kan vi utvikle gode indikatorer som fanger opp viktige trender?

Det holdes egne møter hvor indikatorer og erfaringer med bruken av indikatorer diskuteres. Sikkerhetsforum inviteres på disse møtene.

Det er mulig å trekke ut data fra den enkelte innretning, og se på de ulike trendene i forhold til gjennomsnitt, altså kryssjekke data mellom innretninger.

Data for den enkelte flyttbare innretning brukes, men data fra spørreskjema er anonyme, dermed blir det umulig å spore hvilke innretninger disse dataene er knyttet til.

Eksponeringsdata kan gi et utfyllende bilde.

Det er rimelig å anta at dersom mengden og antall kjemikalier øker, vil eksponeringen øke.

28 april er selve RNNP dagen, hvor Sikkerhetsforum får RNNP dataene utførlig presentert.

De endringene som gjennomføres i petroleumsvirksomheten nå er dramatiske, og det er ingen alternativer, vi må få kostnadene ned.

Det er ingen overraskelse at indikatorene viser en nedadgående trend. Dette er i samsvar med de tilbakemeldingene vi får fra våre medlemmer, men HMS nivået må ikke svekkes, vi må ta grep for å snu den negative trenden innen HMS som RNNP dataene viser.

Det har skjedd enorme endringer de to siste årene. Vi må gå i dybden for å kunne gjøre de rette tiltakene. Det er ikke likt over alt. Vi må analysere data for å forstå hvor må vi sette inn tiltak.

Nedbemanning og organisatoriske endringer, virkninger på arbeidsmiljø og helse, Stein Knardahl, STAMI, PP-presentasjon

Det ble vist til: St.Meld. nr 12 (2005-06), Utredning av utstøting (2005), St.Meld. no 7 (20011-12),

Forskningsresultater fra nedbemanninger i Norge og Finland. Sammenhengen nedbemanninger og sykefravær, uførepensjonering, Endringer i RNNP data. Modeller for forståelse av data: Krav –kontroll –modellen.

Det ble pekt på viktigheten av:

Konteksten endringene skjer i. Mulighet for annen jobb.

Kompetanseutvikling ved endringsprosesser.

Stort fokus på de som sies opp. Hva med de som blir igjen?

Diskusjon:

Overraskende at det ved over 18% nedbemanning, ikke kan spores effekter, dersom en har muligheten for ny jobb.

STAMI: Den samfunnsmessige økonomiske situasjonen spiller inn. Utfordrende å finne ny jobb på Vestlandet. Dette vil få stor betydning, både for de som mister jobben, men også for de som blir igjen.

Hvor pålitelige er RNNP-data gitt den relativt lave svarprosenten?

STAMI: Det kommer an på konteksten. Du får ikke svar på at sånn er det, men på at det er utfordringer.

Ptil: Vi undersøker om det er systematiske frafall. Sjekker representativitet i svar. Bakgrunnsvariabler sjekkes. Bias: Det er en høy andel ledere som svarer. Noen innretninger har lav svarprosent.

STAMI: En trend kan sies å være at de som er minst fornøyd svarer ikke. Vi spør om hvor ofte forekommer, ikke hvor fornøyd er du.

Ptil: Spørreskjema sier noe men ikke alt. Må suppleres med andre data.

Norsk olje og gass v/Knut Thorvaldsen:

Det er store endringer for tiden. Vi forstår at konsekvensene for de berørte er dramatiske. Endringene er allikevel helt nødvendige. Vi må få opp lønnsomheten. Det er en vanskelig situasjon for mange.

Vi må ivareta og forbedre sikkerheten. Selv ved store nedskjæringer og bortfall av aktiviteter. Dette skal ikke gå utover sikkerheten. Ansiennitetsprinsipp legges til grunn ved bemanningsreduksjoner. Dermed sitter vi igjen med erfarne folk.

Øystein Haaland, Statoil: Vi gjennomfører store endringsprosesser som innebærer nedbemanning. Store endringer er gjennomført på land. Søkelen følger etter. Vi gjennomfører mange undersøkelser om arbeidsmiljø, psykososiale faktorer, sykefravær, etc. Vi finner ingen klare negative trender. Vi får fram hvorfor vi gjør dette og at vi ikke har noen alternativer. Vi opplever et godt partssamarbeid. Vi vil ha fram alle synspunkt. Til syvende og sist må ledelsen ta en avgjørelse.

Dag Heiret, ExxonMobile: Vi har redusert aktiviteter, fra en flyterigg til null. Ingen planlagt letevirksomhet i år. Det kommer omstillinger i landorganisasjonen. Undersøkelser og aksjonsplaner. Vi har meget gode HMS resultat. Sikkerhet er en kjerneverdi. Det er ingen diskusjon om sikkerhet. Dette gir mening og blir tydelig. Vi har de beste sikkerhetsresultat noensinne. Følger med på indikatorer. Ser at vi har gode trender. Forutsigbare prosesser, som oppleves rettferdige, medvirkning er en forutsetning. Ser på hvordan RNNP data ser ut for oss.

Norsk industri: Høy endringstakt, nedbemanning, konsekvenser for arbeidsmiljø og helse v/ Thorbjørn Jensen, [PP-presentasjon](#)

Det oppleves som unntakstilstand. Nedbemanning er nødvendig, også for å trygge arbeidsplasser.

Arbeidsgiver har søkt å balansere hensyn til mennesker, økonomi, HMSK & R på en god måte. Ærlig informasjon er nøkkelen til ryddige prosesser. Hvis en gjør dette riktig, kan resultatet bli bedre samhold og bedre sikkerhet. En helsemessig effekt av å følge ansiennitetsprinsippet er økte muskel skjelett plager, som følge av at seniorene blir igjen. En annen effekt av det samme er gjennomsnittlig høyere kompetanse.

BHT involveres i større grad nå enn før, under og etter nedbemanning, og dette anbefales. Kontraktsformat er fremdeles viktig, og i denne sammenheng er det viktig å opprettholde takten i standardiseringsarbeidet, for å ivareta den gode HMS kulturen som er innarbeidet gjennom flere år. Det er mangler ved eksponeringsdata for risikoutsatte grupper, og her på man opprettholde fokus også i nedgangstider.

Industri Energi v/ Frode Nirisen, K-HVO PPCoN,

Trepartssamarbeidet fungerer. Funksjonelt regelverk har fungert. Topartssamarbeid mer utfordrende.

HVO må involveres, partssamarbeid må forstås og etterleves. Nye ledere sier ting som blir misforstått, nye begreper, mange nye tolkninger, informasjonsflyt til tillitsvalgte og verneombud blir kritisk. Før ble det arrangert regelverks kurs som var meget gode. Det er behov for tilsvarende kurs i dag. Det er stor kreativitet på å få ned kostnader. Funksjonelt regelverk krever involvering, ting tar tid. Granskinger av hendelser. Læring og kontinuerlig forbedring er fremdeles nødvendig. Vi har et felles ansvar for å få dette til.

Diskusjon:

Ptil: Sammenhengen nedbemanning/omstillinger og utslag helse? Har næringen denne koblingen?

NR: Ansiennitetsprinsippet styrer hvem som får fortsette, men kanskje de ikke får fortsette i samme jobb. Noen rykker ned til et mer operasjonelt nivå og må jobbe med operasjoner og teknologi som de ikke lenger behersker. Unge med fagbrev sies opp, gamle uten fagbrev blir igjen. Dette kan være en utfordring.

LO: Har dere kontroll på HR data?

Statoil: Vi har tatt ut seniorenene gjennom pakker. Det har vært enighet om denne tilnærmingen. Må vi ansette nye folk om to år? Vi tar inn 150 nye lærlinger i år. På noen faggrupper er vi overbemannet, på andre underbemannet.

NI: Ansiennitet er en vanskelig sak. Ansiennitet er bare et av vurderingskriteriene.

LO: Det er vanskelig for oss å sende ut andre meldinger enn ansiennitet. Endringer aksepteres, men hvor langt ned skal vi? Når lyset i tunnelen sviner blir det vanskelig. Vi må håndtere topartssamarbeidet. Hvis ikke blir trepartssamarbeidet også rammet. Et funksjonelt regelverk forplikter partene.

LO: Vi har to masterstudenter som vil skrive om dette. Selskapene sier nei.

STAMI: Bedriftenes HR avdelinger gjennomfører egne arbeidsmiljøundersøkelser og lederevaluering, dermed blir det vanskelig for oss å gjøre noe i tillegg. Mange forskere gir opp å gjennomføre selvstendige undersøkelser og henger seg på undersøkelsene som bedriftene gjør selv.

EI & IT Forbundet: Vi venter på kontrakter. Dersom disse kontraktene går til andre, kommer nedbemanning. Det er stor usikkerhet og mange utfordringer.

NR: Det er besluttet at vi på Oslo kontoret skal nedbemanne med 20%. Hele avdelingen for Sikkerhet, innovasjon og miljø blir lagt ned. Jeg blir overført til næringspolitisk avdeling. Våre to andre representanter som har vært med i Sikkerhetsforum skal slutte.

Sikkerhetsforums leder: Takk for sterke meldinger. Sikkerhetsforum gir følgende signaler:

Det er behov for å ha kunnskap om sammenhengen omstillingsprosesser og HMS effekter. Dette må undersøkes og sammenhenger må formidles.

Disse prosessene krever oppmerksomhet. Det er behovet for informasjon. Bedriftshelsetjenesten må involveres. Arbeidstakermedvirkning er en forutsetning.

RNNP data må brukes som underlag for tiltak.

2. Kjemikalieeksponering

Helserisiko knyttet til benzen i petroleumsvirksomheten, Ptil v/ Sigvart Zachariassen og Katri Suuronen: [PP-presentasjon](#)

Det ble vist til ekspertseminar november 2015 hvor det ble fremlagt ny informasjon om risiko knyttet til benzen eksponering. Effekter opptrer ved lavere eksponeringsnivå, betydning av korttidseksponering har vært undervurdert. Benzen utgjør en potensiell risiko for alvorlig helseskade. Problemstillingen gjelder store deler av petroleumsvirksomheten. Det er tegn som tyder på at benzeneksponering ikke er tilstrekkelig kontrollert i virksomheten.

Det er behov for økt kunnskap om benzeneksponering i petroleumsvirksomheten. Det er viktig med samarbeid mellom selskapene for å oppnå kvalitet både på selskaps- og næringsnivå. Det er behov for kunnskapsutveksling om tiltak og hvilke forbedringseffekter de gir.

Vi har nye data fra tilsynsaktiviteter. Vi er ikke imponert over det vi har sett. Åndedrettsvern, uten tetthetstesting. Svak barriere.

Arbeidsmiljøeksponering, helserisiko og registrering av helseskade. SAFE v/ Halvor Erikstein, [PP-presentasjon](#).

Det er mangelfull kontroll og kunnskap om arbeidsmiljøeksponering, helserisiko og helseskade.

De undersøkelsene som er gjort er utilstrekkelige. Vi vet for lite på bransjenivå og på individnivå om følgende: Levealder, arbeidsfør alder, førtidspensjonering, uførhetstrygd, kreft, hjerte- og karlidelser, diabetes, belastningsskader, lungelidelser, astma og allergi, yrkesskadeerstatning etc. Det ble også beskrevet at enkelte systemer for smøreoljeavlufing kan forurense omgivelsene med store mengder benzen.

Etablering av KMB register v/Øystein Haaland, Statoil

Bakgrunn: «Forskrift om utførelse av arbeid» pålegger arbeidsgiver å føre register over alle ansatte eksponert for kreftfremkallende, mutasjonsfremkallende stoffer og som arbeider med bly og blyforbindelser

KMB register (kreft, mutagenere, bly) skal etableres.

Helse- og arbeidsmiljø/fagstige i Statoil har jobbet med å etablere KMB-register. Registeret er etablert som del av journalsystemet til helsetjenesten. Inklusjonskriterier er avklart fra Statoils side.

Det er gjennomført pilotkartlegging og registrering på én installasjon (Åsgard B). Statoil skal gå videre med 30 plattformer. Plassering av utslippspunkt må også inn i bildet.

Sikkerhetsforums leder: Takk for gode innlegg som hang veldig godt sammen.

Diskusjon:

Lederne: Vil helseskader som oppstår seint i livet bli tatt med som mulig yrkesbetinget sykdom?

Dette er opp til bedriftshelsetjenesten eller fastlegen.

Ptil: Målinger skal inkludere alle som kan bli eksponert for helseskadelige stoffer.

LO: Vi ba om midler til oppfølging av kreftforskningen, delprosjekt biomarkører. Dette burde vært løst for lenge siden. Vi har etterspurt en tilbakemelding fra Norsk olje og gass på oppfølging av kreftundersøkelsen, og venter fortsatt på svar.

DSO: Er kravet om å opprette eksponeringsregister (KMB) også rettet mot maritim sektor?

STAMI: Eksponeringsdatabase EXPO (registrering og arkivering av virksomhetens arbeidsmiljømålinger i luft) er ikke regelverkskrav. STAMI driver dette registeret, og ønsker petroleumsvirksomheten med, men det er frivillig. Benzenmålinger fra virksomheter ønskes inn i første fase av datainnsamling.

KMB registeret (register over arbeidstakere utsatt for Kreftfremkallende eller Mutageneske stoffer eller Bly) er et regelverkskrav som gjelder aller norske virksomheter i alle næringer. Det er arbeidsgiverens ansvar å opprettholde et slikt register. *Ref arbeidstilsynet. Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav. § 31-1.*

SAFE: Benzen: For å få kontroll må vi se på kildene. Utslippspunktet blir også viktig.

Ptil: Vi registrer at Statoil gjør mye bra her, men hva gjør de andre? Har bransjen en god tilnærming? Er det etablert systematikk rundt deling av metoder og data på bransjenivå?

Norsk olje og gass: Vi deler erfaringer mellom selskap i våre organ.

Statoil: Vi er i tidlig fase. Vi har satt kriterier for måling av eksponeringsdata. Vi kan ikke kartlegge alt og alle. Må knyttes til eksponering.

LO: Det er bra det Ptil har gjort: Ekspertmøtet, veiledning, arbeidsmiljøregisteret, risikovurderinger, definisjon av eksponering, etc.

Statoil: Vi har risikoeksponering som utvalgs Kriterium. Dialog med Arbeidstilsynet.

Arbeids- og sosialdepartementet: Vi snakker om flere ulike tilnærminger, både forebygging, oppfølging av eksponering i dag og oppfølging av oljearbeidere som tidligere kan ha blitt skadet gjennom arbeidet. Det er bra å fokusere på forskningsprosjekter og kartlegging. I tillegg følges yrkesskadde arbeidstakere opp gjennom etablerte systemer for helseundersøkelser gjennom, trygderettigheter mv. Her er det bl.a. de senere årene rettet særlig oppmerksomhet mot oljearbeidere med mulige kjemikalieskader .

Asbestose er enklere, vi har system for dette. Det har vært særlig oppfølging av kjemikalieeksponerte oljearbeidere.

Norsk olje og gass: LO forventer svar fra oss vedrørende kreftundersøkelsen, send en ny henvendelse og spesifiser hva dere ønsker svar på, så skal vi svare.

Sikkerhetsforums leder: Vi har en jobb å gjøre for å følge opp disse utfordringene.

3. Orientering om Indikatorprosjektet Ptil v/Jorunn Tharaldsen. [PP-presentasjon](#) og film

Indikatorprosjektet skal bidra til kunnskapsutvikling internt og eksternt om HMS-indikatorer for å bedre kunne forstå og vurdere prosesser rundt etablering, anvendelse og tolkning av sentrale indikatorer som brukes i næringen. Vurderinger av indikatorers pålitelighet, treffsikkerhet og virkninger vil stå sentralt i dette arbeidet. Prosjektet skal også bidra til å forberede og tilrettelegge for tilsyn og påvirkning av industrien innen temaet indikatorer. Et temahefte om Indikatorer (Indikator Blues) er snart klar for publikasjon på norsk og engelsk. Hftet vil bli publisert elektronisk og i nedlastbar utgave. Det er også utarbeidet en kort pedagogisk film om indikatorer som er laget av Ptil. Denne ble vist på møtet. Planen er å publisere heftet og legge ut filmen når Chemical Safety Board publiserer sin granskingsrapport etter Macondo-ulykken.

4. Hendelser og granskinger, Ptil v/ Svein Anders Eriksson, [PP-presentasjon](#)

Pågående granskinger:

- Visund 16.3.16 – brønnkontrollhendelse
- Kårstø 7.1.16 – HC lekkasje
- Statfjord OLS-B 8.10.15 – oljesøl ved bøyelasting
- COSL Innovator Granskingsrapport presenteres i Ptil 8. april

Hendelser:

Under lasthåndtering mellom jack-up og forsyningsfartøy hang krankroken fra dekkskranen seg fast i lommen i kjeledressen til dekkarbeideren på forsyningsfartøyet og han ble løftet 3-4 meter opp i luften

Skadet helidekk. Bideford Dolphin. Under uværet 29.01 slo en bølge opp langs aktre babord søyle og skadet en del av konstruksjonen under helidekk. Dekket er midlertidig tatt ut av drift inntil skadeomfanget er klarlagt.

5. Sikkerhetsforums Årskonferanse, Ptil v/ Gudmund Rydning Programmet ble gjennomgått. Programkomiteen ble takket for godt arbeid.

Det ble enighet om at COSLInnovator saken ikke passer inn i denne konferansen som eget innlegg, men det er naturlig at saken nevnes av Sikkerhetsforums leder.

Forslag til navn på konferansen er «Rom for forbedring?». Det gjenstår noe spissing av titler og justeringer. Prisen er satt ned fra i fjor, til 2000- NoK per deltaker, inklusiv moms. Det blir tapas og drøs som vanlig. Vi må alle bidra til å reklamere for konferansen.

6. Runden rundt bordet:

Norsk olje og gass: Vi minner om arbeidsmiljøteknologiseminar 10 mai.

Statoil: Det har vært et godt møte med gode diskusjoner om viktige ting.

NR: Presentasjonen av granskingsrapporten etter COSLIinnovator er på fredag, og det er kun satt av 1 time, er ikke det for liten tid?

Ptil: Ptils granskingsrapport skal presenteres. Det blir anledninger til oppfølging i ettertid. Dette er kun en presentasjon, ikke diskusjon. Diskusjon med bransjen og involverte etater kommer etterpå, dette er starten på læringsprosessen.

Arbeids- og sosialdepartementet: Dette har vært en meget interessant dag.

DSO: Legges COSLI rapporten ut på fredag? Jeg forventet noe i SF om granskingsrapporten i dag.

Ptil: Rapporten blir tilgjengelig på fredag. Sikkerhetsforum har allerede fått en orientering om granskingsarbeidet.

IE: Greit møte i dag.

SAFE: NORSOK S-002. Det har vært 1600 kommentarer. Hvordan behandles disse?

Ptil: Dette er en sak for regelverksforum, ikke Sikkerhetsforum.

NI: Forlaget Angerman har lagt ut nettbaserte lærebøker innen stillasfaget. De er ikke oppdatert i henhold til nye forskrifter og frarådes sterkt å bruke. SEF har gitt ut egne lærebøker som er i henhold til forskriftene, og disse anbefales.

LO: Det er tøffe tak for tiden. Viktig med gode diskusjoner slik vi har hatt i dag.

LO v/ Ali Reza Tirna. Jeg slutter i LO og skal begynne i Norsk Bergindustri. Dette blir dermed mitt siste møte i Sikkerhetsforum. Takk for meg.

NI: Spennende med de nye RNNP tallene. Samling i august.

NI: Nyttige tema for oss, veldig bra dag.

Ptil: Minner om seminar 1. juni: Trygge arbeidsplasser. Viktigheten av godt samarbeid.

Det skal også være et arbeidsmøte 29.4. som går på utvikling av RNNP arbeidsmiljøindikatorene (for kjemi, støy og ergonomi). Det skal være deltakelse fra Ptil og fageksperter i næringen i møtet.

Sikkerhetsforums leder takket for møtet og takket Ali Reza Tirna for innsatsen i Sikkerhetsforum og ønsket ham lykke til med ny jobb. Det har i dag vært presentert utfordringer som krever kontinuerlig oppfølging, men også bevisstgjøring knyttet til dagens utfordringer. Vi går hjem klokere. Ta med kunnskapen og bruk den.

Til stede: Petroleumstilsynet (Ptil): Anne Myhrvold, Finn Carlsen, Erna Skorge, Gudmund Rydning

Norsk olje og gass: Knut Thorvaldsen, Øystein Arvid Håland, Dag Heiret

Norsk Industri (NI): Berit Sørset, Thorbjørn Jensen, Kari Svendsbø

Norges Rederiforbund (NR): Øyvind Jonassen,

Landsorganisasjonen i Norge (LO): Ali Reza Tirna

SAFE: Halvor Erikstein,

Lederne: Jan Vidar Gausel

De Samarbeidende Organisasjoner (DSO): Morten Kveim

IndustriEnergi (IE): Henrik Solvorn Fjeldsbø, Frode Alfheim, Frode Nirisen,

Fellesforbundet: Mohammad Afzal

EI & IT Forbundet: Terje Hansen

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD): Tone Kjeldsberg

Til stede på enkeltsaker:

STAMI: Stein Knardahl (på video)

Petroleumstilsynet: Jorunn E Taraldsen, Sigvart Zachariassen, Katri Suuronen, Svein Anders Eriksson,

Meldt avbud: Magnus Skjelde (NI), Wilhelm Magne Austevoll (Lederne), Hanna Lee Behrens (NR), Roy Erling Furre (SAFE)