

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med Floatel International sin styring av arbeidsmiljø på Floatel Endurance - Aktivitet 420002006	Aktivitetsnummer 420002006
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-F	Oppgaveleder Knut Ivar Hjellestad
Deltakere i revisjonslaget Knut Ivar Hjellestad, Brit Gullesen, Linn Iren Vestly Bergh, Vivian Sagvaag, Eva Hølmebakk	Dato 06.05.2020

1 Innledning

I perioden 4. til 17. mars 2020 førte vi tilsyn med Floatel International (Floatel) og deres styring av arbeidsmiljørisiko på Floatel Endurance.

Tilsynet ble gjennomført med et oppstartsmøte på land, samt intervjuer med hovedverneombud (HVO) og utvalgte personer med ansvar for arbeidsmiljøforhold i Floatel sentralt og på Floatel Endurance. Tilsynet var planlagt å ha en verifikasjonsdel med intervjuer og befaring om bord på innretningen, men på grunn av situasjonen med koronaviruset lot denne delen av tilsynet seg ikke gjennomføre.

Tilsynet var godt tilrettelagt av Floatel.

2 Bakgrunn

I 2019 gjennomførte vi et tilsyn med Floatels landorganisasjon sin styring av arbeidsmiljørisiko, vår journalpost 2019/416-16. Dette tilsynet identifiserte fire avvik. Gjennom tilsynsoppgaven i 2020 ønsket vi å se på hvordan Floatel hadde jobbet med sin styring av arbeidsmiljørisiko i etterkant av tilsynet i 2019. I tillegg ville vi gjennomføre en verifikasjon til havs på innretningen Floatel Endurance.

3 Mål

Målet med tilsynet var å verifisere at Floatels styring av arbeidsmiljørisiko er i samsvar med regelverkets krav, samt å verifisere Floatels oppfølging av avvik fra tidligere tilsyn innen arbeidsmiljø.

Tilsynet hadde også som mål å følge opp mottatte bekymringsmeldinger tilknyttet eksosproblematikk og arbeidsbelastning/psykososiale forhold. Som beskrevet i innledningskapittelet fikk vi ikke gjennomført den planlagte verifikasjonen til havs og vi har derfor ikke kunnet verifisere Floatel sin styring av disse temaene i dette tilsynet.

4 Resultat

4.1 Generelt

Gjennom tilsynsaktiviteten avdekket vi flere avvik innen styring av arbeidsmiljø. Disse er nærmere beskrevet i kapittel 5. Det er vår vurdering at observasjonene beskrevet i kapittel 5 er av en slik karakter at de enkeltvis og samlet kan tilbakeføres til mangelfull styring av arbeidsmiljø.

Som beskrevet i kapittel 4.2 identifiserte vi at Floatel sin oppfølging av tidligere påviste avvik innen styring av arbeidsmiljø ikke har blitt vurdert som gode nok til at avvikene kan lukkes.

Tilsynet identifiserte 5 avvik og 1 forbedringspunkt som er nærmere beskrevet i kapittel 5.

De identifiserte avvikene og forbedringspunktet var knyttet til:

- Styring av arbeidsmiljø
- Oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø
- Styring av ergonomiske forhold
- Tiltak etter kartlegginger av fysisk og kjemisk arbeidsmiljø
- Arbeidsmiljøutvalg (AMU) og arbeidstakermedvirkning
- Arbeidsmiljøkompetanse for personell med særlig ansvar for å følge opp kjemikalier

4.2 Oppfølging av avvik

I tråd med innhold i varsel om tilsyn har vi verifisert hvordan aktøren har håndtert utvalgte tidligere påviste avvik som del av dette tilsynet.

Følgende avvik har vi funnet at ikke er håndtert i tråd med aktørens tilbakemeldinger av 20.8.2019 og 25.9.2019.

- Avvik om «styring og oppfølging av arbeidsmiljørisiko» fra kapittel 5.1.1 i rapport etter tilsyn av 25.6.2019, vår journalpost 2019/416-16.
 - Begrunnelse: I svaret fra Floatel datert 20.8.2019 ble vi informert om at resultat fra psykososiale kartlegginger skal være fast punkt på møteagenda for AMU, samt at AMU inkludert bedriftshelsetjenesten

(BHT), skal konsulteres med tanke på beslutninger om fokusområder for fremtidige kartlegginger.

- I tilsynet ble vi informert om at BHT i liten grad ble anvendt i oppfølging og styring av psykososial risiko. I tillegg fremgikk det fra møterefater at fremdrift og tiltak/aksjoner som adresserer psykososial risiko ikke var blitt tatt opp i AMU-møter i Floatel i 2019.
- Se også kapittel 5.1.2 for en nærmere beskrivelse av avvik knyttet til oppfølging av psykososial risiko.
- Avvik om «arbeidsmiljøutvalg» fra kapittel 5.1.2 i rapport etter tilsyn av 25.6.2019, vår journalpost 2019/416-16.
 - Begrunnelse: I svaret fra Floatel datert 20.8.2019 ble vi informert om at Floatel gjennomgikk sammensetning av AMU i et møte avholdt 17.6.2019.
 - Av mottatte AMU-referat for 2019, samt gjennom intervju, fremkom det i tilsynet at både valgte medlemmer og deres varamedlemmer møtte i AMU-møtene i 2019. Det kom ikke tydelig frem fra møterefaterne hvem som stilte med stemmerett og hvem som ikke hadde stemmerett. Det var også uklart om det var faste navngitte varamedlemmer som stedfortreder for hvert enkelt AMU-medlem.
 - Se også kapittel 5.1.5 for en nærmere beskrivelse av avvik knyttet til AMU og arbeidstakermedvirkning.
- Avvik om «arbeidstakermedvirkning» fra kapittel 5.1.3 i rapport etter tilsyn av 25.6.2019, vår journalpost 2019/416-16.
 - Begrunnelse: I svar fra Floatel datert 25.9.2019 ble vi informert om at Floatel hadde utarbeidet en sjekklister som skulle sikre tilstrekkelig arbeidstakermedvirkning.
 - I forbindelse med tilsynet mottok vi Floatel sitt felles HMS-program for innretningene Floatel Endurance og Floatel Superior for 2020. Siste side i programmet viste en matrise over planlagte kampanjer for 2020. I tilsynet har vi også mottatt en kartleggingsmatrise. Gjennom intervju ble vi informert om at denne kartleggingsmatrisen ikke var en del av HMS-programmet. Vi har videre fått forklart at det var Floatel sin HMS-avdeling på land som utarbeidet HMS-program og kartleggingsmatrise og at disse så ble sendt til HVO og BHT for innspill, samt at programmet og matrisen ble godkjent i AMU.
 - Det fremstod uklart hvorvidt og hvordan vernetjenesten systematisk og reelt var involvert i selve utarbeidelsen av HMS-programmet og kartleggingsmatrisen, samt om sjekklister i praksis sikret reell involvering i HMS-arbeidet.
 - Se også kapittel 5.1.5 for en nærmere beskrivelse av avvik knyttet til AMU og arbeidstakermedvirkning.

5 Observasjoner

Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

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

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

5.1 Avvik

5.1.1 Styring av arbeidsmiljø

Avvik

Mangelfull styring av arbeidsmiljø, herunder kartlegginger og risikovurderinger, gjennomføring av tiltak, involvering av fagkompetanse samt arbeidstakermedvirkning.

Begrunnelse

Som beskrevet i resultatdelen (kapittel 4.1) gjorde vi i tilsynet flere observasjoner. Det er vår vurdering at observasjonene beskrevet i punkt 5.1.2 – 5.1.5, samt punkt 5.2.1, er av en slik karakter at de enkeltvis og samlet kan tilbakeføres til mangelfull styring av arbeidsmiljø. Våre observasjoner var blant annet knyttet til følgende:

- Mangelfulle og til dels manglende kartlegginger og risikovurderinger av faktorer i arbeidsmiljøet som kan medføre risiko for helseskade. Dette gjaldt arbeidsmiljøforhold relatert til ergonomi, fysiske og kjemiske faktorer, samt psykososiale faktorer.
- Mangelfull implementering og prioritering av tiltak etter kartlegginger innen både ergonomi, fysisk og kjemisk arbeidsmiljø samt psykososialt arbeidsmiljø.
- Mangelfull involvering av fagpersonell, samt at det også fremstod uklart hvorvidt og hvordan vernetjenesten systematisk og reelt ble involvert i arbeid tilknyttet arbeidsmiljø.
- Flere avvik fra tidligere tilsyn innen arbeidsmiljø var ikke fulgt opp i tråd med tilbakemeldinger mottatt fra Floatel.

Krav

Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet

Styringsforskriften § 18 om analyse av arbeidsmiljøet

5.1.2 Oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø

Avvik

Mangelfull oppfølging etter kartlegginger innen psykososialt arbeidsmiljø.

Begrunnelse

- Floatel kunne i liten grad gjøre rede for hvordan resultatene fra kartlegginger av psykososiale forhold systematisk hadde blitt fulgt opp og tiltak identifisert. Dokumenter og presentasjon i oppstartsmøte viste at Floatel hadde identifisert ett tiltak i 2020. Imidlertid var dette tiltaket ikke basert på resultatene og funnene fra kartleggingene gjennomført i 2019. Floatel kunne heller ikke gjøre rede for hvordan tiltaket for å bedre informasjon mellom ledelse og arbeidstakere var blitt fulgt opp, ref. tilsyn 2019.
- Det forelå ikke dokumentasjon på prioriterte og konkrete risikoreduserende tiltak relatert til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø for avdelingene om bord. Det ene tiltaket knyttet til psykososialt arbeidsmiljø i HMS-programmet 2020 var i mindre grad basert på konkret kunnskap om jobbspesifikke eksponeringer i arbeidsmiljøet. Floatel kunne i liten grad vise hvordan reell medvirkning fra sluttbruker hadde blitt sikret når tiltak som adresserte lokal risiko om bord hadde blitt identifisert. Vi ble informert om at arbeidstakermedvirkning i liten grad hadde blitt sikret i henholdsvis valg av metode og gjennomføring av kartlegging av psykososiale forhold.
- Floatel kunne i liten grad dokumentere at psykososial risiko ble vurdert som del av styringsprosessene for arbeidsmiljørisiko. For eksempel kunne Floatel ikke vise hvordan ergonomisk og psykososial risiko samlet hadde blitt vurdert samt hvordan disse forholdene var sett i sammenheng med helseplager og sykefravær.
- Vi ble informert om at Floatel brukte en ekstern leverandør for å distribuere kartlegginger og analysere resultater om psykososialt arbeidsmiljø. Imidlertid viste dokumentgjennomgang og intervjuene at vurderingene fra kartleggingene gjennomført av den eksterne leverandøren i liten grad ble sett i sammenheng med de øvrige arbeidsmiljøvurderingene. Videre ble vi informert om at BHT i liten grad ble anvendt i oppfølgingen og styringen av psykososial risiko. For eksempel ble vi under tilsynet informert om at BHT i liten grad arbeidet med å følge opp resultater fra de psykososiale kartleggingene.
- Utenom kampanjen om mobbing og trakassering fikk vi inntrykk av at det i liten grad var lagt til rette for opplæring på styring av psykososial risiko, altså opplæring som hadde fokus på forebygging av risiko, og eksempelvis inkluderte faktorer som arbeidsbelastning, roller og ansvar samt kontroll slik at ansatte kan være i stand til å forstå og utøve sitt ansvar i psykososial risikostyring. Vi kunne heller ikke se at det var tilrettelagt opplæring for vernetjenesten når det gjaldt psykososialt arbeidsmiljø.

- Fremdrift og tiltak/ aksjoner som adresserer psykososial risiko var ikke tatt opp i etablerte møtefora som AMU i 2019. Videre forelå det heller ikke planer for verifikasjonsaktiviteter etter kartlegginger innen ergonomi og psykososialt arbeidsmiljø.

Krav

Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet

Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold

5.1.3 Styring av ergonomiske forhold

Avvik

Mangelfull styring av ergonomiske forhold på Floatel Endurance

Begrunnelse

- Det forelå på tilsynstidspunktet ingen ergonomisk risikovurdering for Floatel-personell på Floatel Endurance etter at flotellet kom i drift. Under SUT-behandlingen i 2016 ble vi forelagt en oversikt over planlagte kartlegginger (Work Environment Mapping Schedule Floatel Endurance, Form No: 5000-213-01A5F1) som viste at en slik kartlegging skulle vært gjort i Q1 2017. Dette var ikke blitt gjennomført. SUT-forpliktelsene var dermed ikke fulgt opp, og det var heller ikke i tråd med Health manual (s. 7), som sa at ergonomisk risikovurdering skulle gjennomføres for alle jobbkategorier. Vi fikk opplyst at ergonomisk risikovurdering var planlagt gjennomført 2.-6. mars 2020.
- 4Service gjennomførte en ergonomisk kartlegging rett før riggen kom i drift offshore, «Ergonomisk Kartlegging, 4Service, Floatel Endurance», datert 5.9.2016. Kartleggingen hadde imidlertid store svakheter og hadde dermed liten verdi som beslutningsgrunnlag for identifisering og prioritering av tiltak. Blant annet var ingen arbeidsoppgaver faglig vurdert med bruk av anerkjente og formålstjenlige metoder, samlet ergonomisk risiko for grupper av personell var ikke vurdert, og det ble konkludert nesten utelukkende på grunnlag av ansattes meninger. I kapittelet om forskrifter og lovverk nevnes ikke krav i petroleumsregelverket eller NORSOK-standarder, kun arbeidsmiljøloven og arbeidsmiljøforskriftene.
- Psykososiale forhold var ikke sett i sammenheng med risiko for utvikling av muskel- og skjelettplager. Høy arbeidsbelastning og manuelt arbeid er en kombinasjon som kan innebære en høy risiko for muskel- og skjelettplager. Floatel har foretatt nedbemanninger, blant annet for stillingen Accomodation Technician. Dette er et eksempel hvor det hadde vært spesielt viktig å vurdere ergonomisk risiko i forkant for å unngå overbelastning.

Da vi ikke fikk gjennomført den planlagte verifikasjonen til havs på Floatel Endurance har vi ikke fått verifisert hvilke tiltak som eventuelt var blitt gjennomført innen

ergonomi. I mottatt dokumentasjon framkom det ikke at tiltak innen ergonomi var gjennomført. Det kom fram i intervju at forpleiningsselskapet 4 Service hadde et godt samarbeid med ledelsen om bord for å få gjennomført tiltak de ser behov for i det daglige. Manglende kartleggingsarbeid vitnet imidlertid om at det ikke var blitt jobbet systematisk med tiltak innen ergonomi for å redusere risiko for muskel- og skjelettplager om bord.

Krav

Styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet, første ledd
Aktivitetsforskriften § 34 om ergonomiske forhold

5.1.4 Tiltak etter kartlegginger av fysisk og kjemisk arbeidsmiljø

Avvik

Mangelfull implementering og prioritering av tiltak etter kartlegginger av fysisk og kjemisk arbeidsmiljø

Begrunnelse

- Ifølge Floatel sin kartleggingsmatrise skulle kartlegginger av fysiske og kjemiske arbeidsmiljøforhold gjentas ved faste intervaller på 3-4 år. Ved gjennomgang av kartleggingsrapporter fra 2020 innen belysning, områdestøy og støydosimetri var områder/stillingskategorier omfattet av kartleggingene valgt på bakgrunn av resultater fra tilsvarende kartlegginger i 2016/2017 som lå over eller nær den aktuelle grenseverdi. I kartleggingsrapportene framkom det ikke hvilke risikoreduserende tiltak som var implementert etter forrige kartlegging.
- Hvilke risikoreduserende tiltak som var implementert etter forrige kartlegging kom heller ikke fram av forespurt dokumentasjon i forbindelse med tilsynet, der vi hadde bedt om å få en oversikt over gjennomførte og planlagte arbeidsmiljøtiltak (ref. tilsynsvarelets punkt 7 under "Forberedelser til tilsynet").
- Gjennom intervju framkom det også at Floatel i liten grad kunne redegjøre for hvordan de systematisk jobbet med implementering av risikoreduserende tiltak, blant annet knyttet til prioritering og involvering av fagekspertise der dette var nødvendig.
- I tilsyn med Floatel i 2019 (2019/416), avvik 5.1.1, ble det gjort tilsvarende observasjon som beskrevet i kulepunkt 3.

Krav

Styringsforskriften § 23 om kontinuerlig forbedring
Styringsforskriften § 19 om innsamling, bearbeiding og bruk av data, første ledd
bokstav e

5.1.5 Arbeidsmiljøutvalg og arbeidstakermedvirkning

Avvik

Møter i AMU var ikke etablert i henhold til regelverket, og det var mangelfull arbeidstakermedvirkning i saker av betydning for HMS.

Begrunnelse

- Ifølge mottatte AMU-referater hadde Floatel ett AMU som fungerte for alle Floatel sine innretninger. Det var ikke etablert et eget FS-AMU for Floatel Endurance slik regelverket krever.
- Det fremkom i møtereferater og intervju at både valgte medlemmer og deres varamedlemmer møtte i AMU-møtene i 2019. Det kom ikke tydelig frem av referatene hvem som stilte med stemmerett og hvem som ikke hadde stemmerett. Det var også uklart om det var faste navngitte varamedlemmer som stedfortreder for hvert enkelt AMU-medlem.
- Agenda for AMU-møter samsvarte ikke med de ulike punktene som møtereferatene viste til. Eksempelvis i AMU-referat fra 2.12.19, stod det at sak 8 i agendaen skulle omhandle "Status on psychosocial mapping". I selve referatet på sak 8 var derimot "AMU Composition" diskutert. Psykososial kartlegging var ikke omtalt i referatet under noen av punktene.
- Verken operatørrepresentant eller forpleiningsleder hadde vært til stede i AMU-møtene hvilket betydde at partene som møtte ikke representerte de ulike selskapene med både arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter.
- Tilsyn gjennomført i 2019 viste at det var gitt kompetanseheving/opplæring innen psykososialt arbeidsmiljø for ledere, men ikke for vernetjenesten. Dette på tross av at det erfaringsmessig ofte er verneombudene som tidlig får kjennskap til utfordringer i arbeidshverdagen til de ansatte offshore. Vi kunne ikke se at det hadde blitt satt inn kompetansehevingstiltak for verneombudsrollen etter tilsynet i 2019.
- HMS-programmet for 2020 som Floatel sendte oss var først og fremst en oppsummering av fjorårets (2019) aktiviteter, men siste side hadde en matrise over planlagte kampanjer for 2020. Vi mottok også en kartleggingsmatrise, men i intervju kom det frem at denne matrisen ikke var en del av HMS-programmet. Vi fikk forklart at HMS-program, samt kartleggingsmatrise for arbeidsmiljø, ble utarbeidet og ledet av Floatel sin HMS-avdeling i landorganisasjonen. Etter utarbeidelse ble dette så sendt til HVO og til BHT for innspill og deretter godkjent i AMU. Det var uklart hvorvidt og hvordan vernetjenesten ble systematisk og reelt involvert i selve utarbeidelsen av programmet og matrisen.
- Begrepeplan, program og kartlegging brukes litt om hverandre i AMU-referat og det ble dermed uklart hva som faktisk var på agendaen og hva som

skulle behandles. Agenda for AMU-møter nevnte HMS-plan og psykososial kartlegging, men AMU-sakene rettet seg mot kartleggingene.

Krav

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-11 om stedfortredere for arbeidsmiljøutvalgets medlemmer og § 3-16 om saksbehandlingen i arbeidsmiljøutvalget

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

Aktivitetsforskriften § 4 om koordinerende arbeidsmiljøutvalg for felt og felles, stedlige arbeidsmiljøutvalg for flyttbare innretninger første ledd.

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Arbeidsmiljøkompetanse for personell med særlig ansvar for kjemikaliestyling

Forbedringspunkt

Mangelfulle krav til arbeidsmiljøkompetanse for personell med særlig ansvar for kjemikaliestyling.

Begrunnelse

- Safety Officer (SFO) hadde ifølge sin stillingsbeskrivelse blant annet ansvar for vedlikehold og oppdatering av sikkerhetsdatablad for samtlige kjemikalier om bord. I styrende dokument "Chemical handling procedure" (dok.nr. 1000-223-01) framkom det at SFO også hadde et særskilt ansvar for å:
 - informere brukere om risiko forbundet med bruk av kjemikalier
 - anbefaling av riktig personlig verneutstyr
 - anbefaling av risikoreduserende tiltak
 - kunne analysere sikkerhetsdatablad inkludert tilhørende risikovurderinger
- Ifølge Floatel sin kursmatrise var det stilt krav til at SFO skulle ha gjennomført e-læringskurs innen kjemikaliestyling, 40 timers grunnleggende HMS-kurs, grunnleggende regelverkskurs (RVK grunnkurs), samt 2 dagers utvidet HMS-kurs.
- Med tanke på det omfattende ansvaret SFO var tillagt innen kjemikaliestyling synes kursmatrisen å ikke samsvare med krav til nødvendig kompetanse.
- I tidligere tilsyn med Floatel har det blitt gitt avvik knyttet til mangelfull kompetanse og mangelfulle krav til helse- og arbeidsmiljøpersonell (2015, Floatel Superior, ref. 15/742 og 2016, Floatel Endurance, ref. 15/1227).

Krav

Aktivitetsforskriften § 21 om kompetanse, første ledd

6 Andre kommentarer

Som beskrevet i innledningskapittelet fikk vi ikke gjennomført den planlagte verifikasjonen til havs på innretningen Floatel Endurance. Dette medførte at vi ikke fikk gjennomført tilsynet fullt ut med tanke på den definerte målsetningen med tilsynet.

7 Deltakere fra oss

Knut Ivar Hjellevad, fagområde arbeidsmiljø (oppgaveleder)

Brit Gullesen, fagområde arbeidsmiljø

Linn Iren Vestly Bergh, fagområde arbeidsmiljø

Eva Hølmekjær, fagområde arbeidsmiljø

Vivian Sagvaag, fagområde arbeidsmiljø

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- HSE Programme 2020 Floatel Endurance and Floatel Superior
- 1000-213-01A5R1 Work Environment Mapping Schedule Floatel Endurance Rev 5
- Work Environment Mapping Schedule Floatel Endurance, Form No: 5000-213-01A5F1
- 1000-223-00 Chemicals Handling Manual, 2019-04-30
- Chemical Health Risk Assessment Floatel Endurance – September 2017, AUD 2018-5002
- STAR report, Chemical Health Risk Assessment Floatel Endurance – September 2017, AUD 2018-5002
- 1000-210-22 NC, Finding, Action & Exemption Handling Rev 12
- 1000-210-22A1 NC, Finding & Action Process Rev 3
- 2012-900-02 Exhaust Fumes Measuring Rev 1
- 5000-100-REP-0012 Report Floatel ergonomi Galley
- AUD 2019-5032 Psycosocial mapping 1 – 2019
- AUD 2019-5044 Psycosocial Mapping 2 – 2019
- Floatel Endurance – WEAC Area Noise – REVIEW AUD 2020-5006
- Floatel Endurance – WEAC Illumination – REVIEW AUD 2020-5008
- ISOS Report Welding Fumes, AUD 2017-5020
- STAR Report, ISOS Report Welding Fumes, AUD 2017-5020
- ISOS Report Cooking Fumes – Floatel Endurance – February 2017, AUD 2017-5019
- STAR Report, ISOS Report Cooking Fumes – Floatel Endurance – February 2017, AUD 2017-5019
- Floatel Endurance – Noise Dosimeter Survey – Review 2 AUD 2020-5005

- Sykefraværstatistikk for 2019 for Floatel Endurance (Floatelansatte og forpleiningsselskap)
- Competence status RVK & HMS 40h
- MoM AMU 2.12.2019
- MoM AMU 9.9.2019
- MoM AMU 17.6.2019
- FIMS Manual Matrix 2019-05-13
- Organisasjonskart
- 1000-221-50 Job Description SFO Rev 2
- 1000-221-52 Job Description Medic Rev 2
- 1000-221-30 Job Description Chief Engineer Rev 1
- 1000-221-11 Job Description Chief Officer Rev 1
- Oversikt over gjennomført arbeidsmiljøtiltak, samt også planlagte
- Oversikt over arbeidsbetinget sykdomshendelses personskader siste to år
- Grovkartlegging og spørreskjema Floatel Superior 7.2019
- 4 Service, Medarbeiderundersøkelse - Floatel Superior 2019
- 4 Service, Ergonomisk kartlegging Floatel Endurance
- 4 Service, Ergonomisk kartlegging Floatel Superior 2019

Vedlegg A

Oversikt over intervjuet personell