



Rammebetingelser – Sikkerhetsforum

Irene Åstein Dahle SAFE

Bestilling

- Initiativer og tiltak mht rammebetingelser man nå ser har fungert på en slik måte at det har gitt forbedringer innen sikkerhet og arbeidsmiljø, og som eventuelt kan bidra i videre arbeid med å skape en beste praksis.

Noen kjente utfordringer

- Krav til krysstrening – usikkerhet på egen kompetanse (Safetec)
- Insentiver i kontraktene (f.eks gjennom kompensasjonsformat, KPler, bonuser og krav til at vedlikehold skal utføres på nedetid) fører til stress/for stort press på fremdrift, underrapportering, og manglende gjennomføring av vedlikehold (Safetec)
- Krav til bemanningsreduksjoner/for lav bemanning offshore fører til stress, høy overtidsbruk, manglende gjennomføring av vedlikehold og rolleklarhet/krav til å være på flere steder samtidig (Safetec og tilsyn)
- Kommunikasjonsutfordringer mellom land og hav (tilsyn og Safetec)
- Økt avhengighet av innleie/økt midlertidighet fører til underrapportering/frykt for å gi beskjed og press på kompetanse/innretnings spesifikk kompetanse (Safetec)
- Økt midlertidighet/løsere tilknytningsformer fører til psykologisk utrygghet

Overordnede tiltak vi vet virker

- Alliansekontrakter – der økonomisk risiko fordeles på en god måte (Safetec)
- Dialogorientert og fleksibel kontraktsoppfølging (Safetec og tilsyn)
- Bevissthet om dobbeltkommunikasjon og utilsiktede konsekvenser av KPler/insentiver
 - Du har alltid tid til å jobbe sikkert vs leverandør får mer betalt dess raskere du jobber
 - Du skal rapportere hendelser vs Antall hendelser får konsekvenser for bonus og vurdering av leverandørs prestasjon/mulighet for kontraktsforlengelse
 - Borentreprenør har ansvar for løpende vedlikehold, men vedlikehold skal gjøres på nedetidsrate

Overordnede tiltak vi vet virker (Forts.)

- Operatører og hovedentreprenører sikrer rammebetingelser som muliggjør/tilrettelegger for at leverandører/underleverandører kan ivareta sitt ansvar ut fra regelverket – realistisk ansvarsfordeling
- Gode bemanningsanalyser/rett bemanning
 - Lav terskel for å få økt bemanning når det oppdages i drift at dette er nødvendig
- At beslutninger som har betydning for HMS, kan tas i drift, og ikke overføres til kontraktsavdeling (lokalt handlingsrom)
- Velge organisasjonsmodeller som bidrar til å redusere innleieandelen/midlertidigheten så mye som mulig:
 - Flere faste ansatte offshore – mindre aktivitetsstyrt bemanning/kampanjebasert vedlikehold
 - Vikarpooler med ansatte som har innretningsspesifikk kompetanse

Andre tiltak

- V&M og ISO: Forstå bakenforliggende årsaker til at leverandører har flere hendelser og gjennomføre tiltak
- HOP – mindre fokus på hendelser – mer fokus på forebygging og forståelse