

# Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel <b>Tilsyn med Schlumbergers oppfølging av arbeidstid</b>	Aktivitetsnummer 353000005
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-E	Oppgaveleder Elisabeth Lootz
Deltakere i revisjonslaget Ingvil Tveit Håland, Irene Bergljot Dahle, Elisabeth Vaagen, Amir Gergerechi og Elisabeth Lootz	Dato 22.6.22

## 1 Innledning

23.-24.2.2022 gjennomførte vi en revisjon av Schlumbergers oppfølging og registrering av arbeidstid. Intervjuene ble primært gjennomført fysisk fra land i Schlumbergers lokaler, der vi gjennomførte intervjuer med personell på land, og offshorepersonell på Gullfaks A og Visund via Teams.

Tilsynet var godt tilrettelagt med en god og åpen dialog, både i intervju og presentasjoner.

## 2 Bakgrunn

Risiko for helseskade og feilhandlinger øker med økt arbeidslengde, nattarbeid og mangelfull restitusjon og hvile (STAMI 2021). Forskning på betydningen av nattarbeid og lange arbeidsdager er relevant for vår tilsynsoppfølging. Vi har mottatt flere bekymringsmeldinger om overtid og høy arbeidsbelastning innenfor bore- og brønnoperasjoner på norsk sokkel.

I januar og februar 2021 førte vi tilsyn med Equinors styring av teknisk tilstand, organisatorisk robusthet og arbeidsmiljø i boreområdet på Visund. I tilsynet ble det avdekket brudd på arbeidstidsbestemmelsene også for Schlumberger sine ansatte. Vi har mottatt en bekymringsmelding om høy arbeidsbelastning blant Schlumbergers ansatte. Dette tilsynet er en oppfølging av tilsynet på Visund og mottatt bekymringsmelding.

Tilsynet retter seg mot hvordan Schlumberger sikrer at kravene til arbeidstid overholdes og at bemanningen er tilstrekkelig i alle driftsfaser.

Næringen har gjennomgått en rekke strukturelle endringer og effektivitetsprosesser i en lengre periode. Roller og ansvar mellom operatør og entreprenør, kontraktsformer og organisering av arbeidet og den enkeltes arbeidsbetingelser er endret.

Utviklingen går i retning av at operatør og entreprenører inngår i såkalte «one team» kontrakter. Dette innebærer et tettere samarbeid der entreprenørene i større grad deltar for eksempel i planleggingen.

Kontrakten Schlumberger har med Equinor på Gullfaks A og Visund er en «fullintegreert borekontrakt» (IO3). Denne kontraktstypen innebærer blant annet at økonomisk risiko mellom operatør og entreprenør fordeles på en annen måte enn tidligere. Kontrakten innebærer også en bemanningsreduksjon offshore. Dette oppnås blant annet gjennom økte krav til flerfaglighet (for noen funksjoner på tvers av boreentreprenør og serviceselskap) og økt digitalisering/flytting av oppgaver til land.

Disse endringene er relevante for tilsynets tema. I intervju kom det fram at flere mente at endringene var medvirkende til at de opplevde økt arbeidsbelastning og press på arbeidstid.

Observasjoner fra dette tilsynet vil derfor være relevant informasjon i Equinors og Schlumbergers videre arbeid med implementeringen av IO3. Vi har gjennom flere år gjennomført en tilsynsrekke knyttet til Equinors fullintegreerte bore- og brønnoperasjoner på sine faste innretninger. Tilsyn er gjennomført på Oseberg sør i 2020 og Gullfaks A i 2019. Det er pågående tilsyn med IO3 på Heidrun. Det ble også gitt avvik knyttet til IO3 i tilsynet på Visund i 2021.

Det er gjennomført et tilsvarende tilsyn med oppfølging av arbeidstid hos Archer. Observasjonene fra dette tilsynet vil ses i sammenheng med observasjoner fra tilsynet mot Schlumberger.

Vi har inkludert oversendte dokumenter i tilsynet med Visund i dette tilsynet, i tillegg til å be om ny dokumentasjon. Schlumberger ble i dette tilsynet gitt mulighet til å uttale seg om våre observasjoner på Visund.

### **3 Mål**

Målet med tilsynet er å følge opp hvordan Schlumberger følger opp arbeidstid slik at helseskadelige forhold unngås, at sikker drift ivaretas og at risiko for feil-, fare- og ulykkessituasjoner reduseres.

## 4 Resultat

### 4.1 Generelt

Hovedserviceleverandørkontrakten med Equinor utgjør en sentral rammebetingelse for Schlumbergers aktiviteter offshore og på land. I boreanleggene, deriblant på Gullfaks A og Visund, inngår selskapet i en organisering av arbeidet (IO3) som ikke kan styres uavhengig av de andre selskapene som inngår i de fullintegreerte bore- og brønnservicekontraktene. Én borevæskeingeniør er blant annet flyttet til operasjonssenter på land og én sementer er fjernet. Under tilsynet var det én sementer og én borevæskeingeniør om bord som arbeidet på motsatt skift. Både boreentreprenørs personell og stillinger hos Schlumberger skal være krysstrent for å kunne operere sementpumpen for å ivareta en del arbeidsoppgaver for sementer og borevæskeingeniør på de motsatte skiftene. En sentral forutsetning for at denne organiseringen og ansvarsfordelingen skal fungere etter intensjonen er at det er tilgjengelig krysstrent personell.

For å sørge for tilstrekkelig bemanning er også Schlumberger avhengig av krysstrent personell hos boreentreprenør Archer. Vi ble orientert at dette fortsatt er utfordrende, blant annet fordi at det er hurtig avansement internt i stillinger hos boreentreprenør. Vi ser også av timelistene at det er mye ulikt fagpersonell inne fra Schlumberger i løpet av et år. IO3-organiseringen, hyppige personellendringer og stort opplæringsbehov ble pekt på som sentrale årsaker til høy arbeidsbelastning og overtidsbruk. Det var også personell som arbeidet lite ut over 12 timers arbeidsdager, men som oppga å ha høy arbeidsbelastning og at de tidvis var slitne etter endt skift.

Funn i dette tilsynet viser at det er utfordringer knyttet til høy arbeidsbelastning, særlig knyttet til stillingene sementere, borevæskeingeniør, MLWD<sup>1</sup> og Service supervisor, se avvik 5.1.1. Vi fant også mangelfull styring av arbeidstid og gjennomføring av tiltak og at det ikke var sikret en robust bemanning ref avvik 5.1.2, 5.1.3 og 5.1.4.,

Under tilsynet kom det frem at styring av registrering og oppfølging av arbeidstid var mangelfull. Vi fant mangler ved registrering av reell arbeidstid, hvordan tilgjengelig data ble vurdert, om tiltak ble etablert og hvordan en fulgte opp arbeidsbelastningen til sine ansatte.

Basert på timelister og intervjuer ser vi at det er noe ulik arbeidsbelastning for ulike stillinger. Vi har funnet flere eksempler på hyppig bruk av overtid, utilstrekkelig arbeidsfrie perioder, eksempler på utkalling til arbeid på motsatt skift, flere skiftendringer ila en offshoreperiode og høy arbeidsbelastning for en rekke stillinger. Dette inkluderer personell som skal ivareta sikkerhetskritiske operasjoner og ivaretar

---

<sup>1</sup> MLWD Measurement, logging while drilling

oppgaver som skal sikre at barrierer skal fungere til enhver tid. Det vil si overvåke, detektere og håndtere eskalerende brønnkontrollhendelser.

**I dette tilsynet har vi funnet fire avvik:**

- 5.1.1 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene
- 5.1.2 System for registrering av arbeidstid
- 5.1.3 Mangelfull bruk av data
- 5.1.4 Ikke tilstrekkelig bemanning

**Vi har funnet to forbedringspunkter:**

- 5. 2.1 Svakheter ved Schlumbergers kartlegginger
- 5.2.2 Svakheter ved regelverkskompetanse og -fortolkning

## **4.2 Oppfølging av observasjoner i tilsyn på Visund 2021**

Avvik 5.1.4 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene og avvik 5.1.7 Ikke tilstrekkelig kapasitet og kompetanse gitt etter tilsynet på Visund i 2021, sak 20/2185, var basert på observasjoner både hos operatør, boreentreprenør og Schlumberger. Avvikene i 2021 ble rettet mot Equinor som ansvarlig operatør fordi tilsynet var varslet mot Equinor som pliktsubjekt. Svarbrev datert 15.9.2022 var utarbeidet av Equinor, Archer og Schlumberger.

I svarbrevet oppga Equinor at de ville stoppe operasjonene inntil personell hadde fått kvalifisert hvile i henhold til retningslinjene, dersom kritisk personell ikke klarte å gjennomføre sine oppgaver innen 16 timer. Schlumberger oppga at de skulle korrigere manglende timeføring og sikre at alle arbeidede timer ble ført i timelistene. Schlumberger oppga videre i svarbrevet at de ville, basert på funn og tilbakemelding, innskjerpe og synliggjøre kravet til maksimum 16 timers arbeidstid.

I dette tilsynet har vi sett at Schlumberger har en ny Fatigue Management prosedyre og etablert en prosedyre for godkjenning av overtid. Kravet om maksimum 16 timers arbeidstid var godt kjent. Selskapet har pågående tiltak for å korrigere feilføringer i timelistene (Loadchart), samt arbeidet aktivt for å få en mer korrekt oversikt over arbeidstid. Dette arbeidet har vært viktig og et nødvendig utgangspunkt for å følge opp arbeidstid. Vi observerte i dette tilsynet at det var avvik knyttet til arbeidstidsbestemmelsene, system for registrering av arbeidstid og bruk av data, se avvik 5.1.1., 5.1.2. og 5.1.3.

## **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 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene**

#### **Avvik**

Blant Schlumbergers ansatte på Visund og Gullfaks A var det brudd på bestemmelsene om alminnelig arbeidstid, arbeidsfrie perioder, pauser og overtid.

#### **Begrunnelse**

I timelister fra Visund og Gullfaks A fra og med 2019 til 2022 fant vi en rekke tilfeller av registrert arbeid ut over 16 timer i selskapets system Loadchart, og opp til 21 timer i løpet av en dag. Vi så eksempler på arbeid ut over 16 timer i kombinasjon med utkall (oppvekking) på motsatt skift. Dette var særlig knyttet til MLWD og sementere.

Det fremkom i intervju, samt i intern rapportering i Quest, Hazardous Situation Report Number: 20210702182637 fra juli 2021, at personell registrerte arbeidstid ut over 16 timer på en annen dag.

I timelistene fra 2020 og 2019 er det eksempler på arbeid ut over maksimalt antall tillatte timer pr år.

Tilsendt dokumentasjon viste eksempler på utkall hvor minstekravet til sammenhengende hvile på minimum 8 timer ikke var oppfylt. I intervju og fra timelister så vi eksempler på at arbeidstakere svingte mellom dag- og nattskift flere ganger i løpet av en offshoretur. En sementer svingte eksempelvis fem ganger i løpet av en offshoreperiode i 2021. Det samme forholdet ble også omtalt i bekymringsmeldingen fra vi mottok i 2021. Denne praktiseringen og sikkerhetsrisikoen dette innebar, ble også rapportert internt i Schlumbergers hendelsesrapporteringssystem Quest, Hazardous Situation Report Number: 20210108144927.

Timelistene viser en rekke tilfeller hvor arbeid utover 13 timer ble gjennomført gjentatte dager i strekk. Selskapet kunne ikke dokumentere føringer og tiltak for å sikre kompensierende hvile eller annet passende vern i etterkant av arbeid ut over 13 timer.

Noen eksempler fra 2021:

- En MLWD Specialist arbeidet 15, 16, 13, 15, 16 og 16 timer seks dager på rad
- En MLWD Specialist arbeidet 16 timer fem dager på rad.
- En sementer arbeidet 16, 14, 16 og 15 timer 4 dager på rad. I løpet av den tiden var det to svingskift, noe som innebar at det ikke var 8 timers sammenhengende hvile for vedkommende.

- En service supervisor arbeidet 21 dager og i løpet av disse arbeidet vedkommende mellom 14 og 15 timer 20 dager på rad
- En service supervisor arbeidet 14 til 16 timer 17 dager på rad i en 19 dagers arbeidsperiode. I neste oppholdsperiode arbeidet vedkommende fra 14 til 16 timer 13 dager på rad.

Vi fant også tilsvarende brudd på arbeidstidsbestemmelsene på andre av Equinors innretninger i oversendte timelister. Samt eksempler fra flyttbare innretninger som ikke hadde kontrakt med Equinor.

Fra timeliste og informasjon i intervju fremkom det at det ikke alltid er tid til pauser. En LWD/MWD/ D&M Specialist arbeidet eksempelvis 16 timer fem dager på rad uten pause i 2021. Vedkommende ble betalt en time overtid som kompensasjon pr dag. Timelistene viste derfor 17 timer pr dag, jf. avvik 5.1.2.

Vi ba i dette tilsynet om å få en oversikt over alle tilfeller av arbeid ut over 16 timer blant Schlumbergers personell på norsk sokkel i 2021. Oversikten viste 76 tilfeller av arbeid over 16 timer, fra arbeidsdager på 16,5 opp til 22 timer i 2021, der to tilfeller var knyttet til håndtering av en hendelse (utslipp til ytre miljø) og et tilfelle var covid smitte-relatert.

### **Krav**

*Rammeforskriften §§ 37 om den alminnelig arbeidstid, 39 om arbeidsfrie perioder, 40 om pauser og 41 om overtid, 2. ledd jfr. aml. § 10-6 (1)*

### **5.1.2 System for registrering av arbeidstid**

Schlumbergers system for arbeidstidsregistrering ga ikke grunnlag til å kunne følge opp arbeidstid for egne ansatte.

### **Begrunnelse**

Formålet med at virksomheten skal føre kontroll med arbeidstid er dels at virksomheten selv skal ha nødvendig oversikt over arbeidstiden, og dels at tilsynsmyndigheten skal kunne kontrollere at bestemmelsene overholdes.

Det var arbeidstakerne som selv registrerte arbeidstid i Schlumbergers system for registrering av arbeidstid, Loadchart. Det kom frem under tilsynet at det var noe forvirring internt i Schlumberger når det gjaldt bruk av begrepet «overtid». Flere oppga i intervju at tidsregistreringssystemet var lagt opp slik at den enkelte selv førte timer en hadde krav på betaling for, snarere enn timer man reelt hadde arbeidet. Det kom også frem at ledere som skulle kontrollere timelister tidvis aksepterte feilføringer med samme begrunnelse. Dette var en kilde til feilregistreringer og gjorde det krevende å få en korrekt oversikt over reell arbeidstid.

Det var gjennomført et omfattende arbeid det siste året for å bedre registrering av arbeidstid i Loadchart. Dette forbedringsarbeidet forsto vi at var pågående. Selskapet hadde selv registrert at det fortsatt var en rekke feilregistreringer som ikke var fanget opp i Loadchart. I forbindelse med oversendelse av timelistene kom det fortsatt frem eksempler på at timer var feilført.

Etter internrevisjon i Schlumberger i etterkant av bekymringsmeldingen høsten 2021 ble det først funnet 26 tilfeller at arbeid over 16 timer i timelistene. Etter å ha kvalitetssikret data manuelt, oppga selskapet at det var 12-13 tilfeller av arbeid ut over 16 timer i løpet av en to måneders periode blant alt Schlumbergerpersonell offshore på norsk sokkel. På bakgrunn av bekymringsmeldingen i 2021, og for å verifisere forbedringer i timeføringer, ba vi i dette tilsynet om å få en oversikt over alle tilfeller av arbeid ut over 16 timer blant Schlumbergers personell på norsk sokkel i 2021. Da vi etterspurte denne oversikten, ble det bedt om ekstra tid for å fremskaffe korrekte timeføringer. Vi fikk oppgitt at kvaliteten på input i Loadchart for 2021 fremdeles var basert på kompensasjon (lønnskrav) og derfor måtte alle dataene gjennomgås og kvalitetssjekkes i hvert enkelt tilfelle før de kunne oversendes.

Det ble oppgitt fra selskapet at det ikke var mulig å hente rapporter fra Loadchart som på en enkel måte ga oversikt på om kravene til sammenhengende arbeidsfri periode var overholdt. Fra timeregistreringen fremkom det ikke tydelig om X timer ekstraarbeid var arbeidet i forlengelsen av ordinært skift eller midt i den arbeidsfrie perioden mellom to skift. Slik informasjon er avgjørende for å vurdere om kravet til sammenhengende hvile er oppfylt.

Vi viser også til avvik 5.1.1 fra tilsynet på Visund som viser at enkelte førte arbeid ut over 16 timer på en annen dag. Dette bidrar til økt usikkerhet og en ufullstendig oversikt over reelt arbeidede timer.

Fortsatte mangler ved registrering av arbeidstid gjorde det utfordrende for oss som tilsynsmyndighet å verifisere reelt arbeidede timer.

Feil og manglende timeregistreringer gjorde at systemet ga Schlumberger et ufullstendig grunnlag for å følge opp arbeidstid.

### **Krav**

*Arbeidsmiljøloven 10-7 om oversikt over arbeidstiden*

*Aktivitetsforskriften § 7 om registrering av arbeidstid, første ledd.*

### 5.1.3 Mangelfull bruk av data

#### Avvik

Schlumberger hadde ikke sikret at data av betydning for å overvåke organisatoriske forhold som arbeidstid ble samlet inn, bearbeidet og brukt til å sette i verk korrigerende og forebyggende tiltak.

#### Begrunnelse

Vi viser til avvik 5.1.1 og avvik 5.1.2. Schlumberger fulgte ikke i tilstrekkelig grad opp at system for registrering av arbeidstid, reell arbeidstid, prosedyre for godkjenning av overtid eller for fatigue management fungerte etter hensikten. Det var også svakheter ved selskapets kartlegginger, se forbedringspunkt 5.2.1.

For eksempel viste timelistene at flere service supervisorer jevnlig arbeidet utover 12 timer, og i perioder 14 til 16 timer over lenger tid. Intern rapportering i Quest stilte også spørsmål ved lovligheten vedrørende den jevnlige overtidsbruk blant Service supervisorer (Hazardous Situation Report Number: 20211117031205).

Selskapet kunne ikke dokumentere føringer for og tiltak for å sikre kompensierende hvile eller annet passende vern i etterkant av arbeid ut over 13 timer.

Det var nylig etablert en prosedyre for godkjenning av overtid i Schlumberger. Under intervjuene fikk vi ulike forklaringer på hvem som hadde ansvar for å godkjenne overtid. Overtid syntes å være godkjent i etterkant av at arbeidet var gjennomført. Informasjon som framkom i intervju viser at det ikke ble foretatt en vurdering av risiko av overtidsarbeidet i forkant, eller om behovet for overtid oppfylte kravet om å være særlig og tidsavgrenset.

Schlumberger hadde etablert en ny fatigue management prosedyre. Under intervju var det uklart hvordan prosedyren ble fulgt opp. Det var foreløpig lite kjennskap til prosedyren og det var enkelte uklare og feil henvisninger til regelverkskrav.

Schlumbergers tiltak for å håndtere fatigue og høy arbeidsbelastning var i relativt stor grad rettet mot den enkelte arbeidstakers ansvar for å ta pauser, «naps», eller stoppe operasjonen dersom en var for trøtt. Forsking viser at mennesket er dårlig i stand til å vurdere egen trøtthet (STAMI 2021). Det var utarbeidet opplæring knyttet til håndtering av fatigue, men den adresserte ikke relevante risikoforhold som for eksempel arbeidsmengde, mangel på restitusjon og hvile, nattarbeid og svingskift.

Under tilsynet gjennomgikk vi ulike informasjonskilder som omfattet brudd på arbeidstidsbestemmelsene, utfordringer knyttet til restitusjon og hvile, høy arbeidsbelastning og bekymringer knyttet til sikkerheten. Eksempelvis var problemstillinger knyttet til arbeidstid tematisert i disse kildene:

- E-poster til selskapets ledelse fra arbeidstakernes representanter



- «IO3 risk assessment fra GFA 2019»
- IO3-logger på innretningene der erfaringer med IO3-modellen ble registrert
- Tilbakemeldinger fra arbeidstakerne gjennom OBS-kort på innretningene
- «Action plan» etter spørreskjemaundersøkelsen «Engage to Excel»
- Hendelser (Hazardous Situation Reports) registrert i Quest

I intervju fremkom det at informasjon fra disse ulike kildene ikke var sammenstilt og vurdert, eller sett i sammenheng med ansattes registrerte arbeidstid i timelistene.

Det var ikke involvert HMS-fagkompetanse eller andre relevante fagfolk for å vurdere HMS-betydningen (helse- og sikkerhetsrisikoen) av informasjonen knyttet til overtidsbruk og arbeidsbelastning, samt til å bidra til å få utformet risikoreduserende tiltak.

Timelistene og intern rapportering fra 2019 til og med vinteren 2022, samt rapport etter Visundtilsynet, viser at denne informasjonen har vært tilgjengelig i Schlumberger i flere år. Vi kunne ikke se at denne informasjonen var bearbeidet, vurdert og brukt til å gjennomføre korrigerende tiltak.

## **Krav**

*Styringsforskriften 19 om innsamling, bearbeiding og bruk av data*

### **5.1.4 Ikke tilstrekkelig bemanning**

#### **Avvik**

Det var ikke tilstrekkelig bemanning innenfor enkelte av Schlumbergers stillingskategorier på Visund og Gullfaks A.

#### **Begrunnelse:**

Avvik 5.1.1. omhandler utstrakt bruk av arbeid ut over normal arbeidstid, eksempler på at personell svinger hyppig mellom natt og dag, utkall på motsatt skift, mangelfull restitusjon og hvile samt andre eksempler på brudd på arbeidstidsbestemmelsene. I tillegg til lange arbeidsdager, så vi at det var arbeidet ut over 14 dager flere ganger i løpet av et år for en rekke medarbeidere. Dette viser at det ikke var samsvar mellom arbeidsomfang og kapasitet i organisasjonen.

I tilsynet på Visund våren 2021 fant vi avvik knyttet til brudd på arbeidstidsbestemmelsene (avvik 5.1.4) og knyttet til utilstrekkelig kapasitet og kompetanse (avvik 5.1.7). Avvikene var delvis basert på funn i timelistene og informasjon i intervjuer med Schlumbergers personell, i tillegg til hos operatør og boreentreprenør. Observasjoner i dette tilsynet viste at funn knyttet til Schlumberger i 2021 ikke var tilstrekkelig håndtert.

Avvik 5.1.3 om mangelfull bruk av data viser at det var tilgjengelig informasjon, men at denne informasjonen i begrenset grad ble brukt til å risikovurdere praksis knyttet til arbeidstid, og til å sikre tilstrekkelig bemanning.

### **Krav**

*Styringsforskriften § 14 om bemanning og kompetanse*

## **5.2 Forbedringspunkt**

### **5.2.1 Svakheter ved Schlumbergers kartlegginger**

Det synes som om Schlumbergers kartlegginger for å innhente informasjon og vurdere risiko knyttet til arbeidstid, arbeidsbelastning og organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø ikke gir det nødvendige beslutningsgrunnlag for å ivareta helse, miljø og sikkerhet.

### **Begrunnelse**

Det er kartlagt risikoutsatte grupper blant Schlumbergers personell på Gullfaks A og Visund. Arbeidstid, arbeidsbelastning og psykososialt arbeidsmiljø, var ikke blant arbeidsmiljøfaktorene som ble vurdert for å identifisere de mest risikoutsatte gruppene. Under tilsynet oppga Schlumberger at det kunne vært hensiktsmessig å inkludere disse arbeidsmiljøfaktorene når de identifiserte risikoutsatte grupper i selskapet.

Vi fikk oppgitt av Schlumberger at utarbeidede RACI charts var kartlegging av arbeidsbelastning. RACI chartene beskrev oppgaver og hvilke stillinger som skulle ivareta de ulike oppgavene. RACI-chartene vi mottok inneholdt ikke informasjon om tidsbruk eller arbeidsbelastning knyttet til organisasjonen eller enkeltstillinger. Vi ser imidlertid at klargjøring av rolle og ansvar for oppgaver på stillingsnivå, og mellom Schlumberger og boreentreprenør, er et sentralt utgangspunkt i opplæring av personell, og for å unngå misforståelser. En slik klargjøring var etterspurt under tilsynet på Visund våren 2021.

På forespørsel om det var gjennomført kartlegging av organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø mottok vi spørreskjemaundersøkelsen «Engage to Excel». Under intervju var det motstridende informasjon hvorvidt Schlumberger hadde kartlagt organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø ved hjelp av «Engage to Excel». Noen oppga at kartleggingsverktøyet var en kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø. Ved gjennomgang av rapporten så vi at «Engage to Excel» inneholder få variabler (formuleringer respondentene skal vurdere knyttet til arbeidet), eller variabler som er formulert på en slik måte at en kan anvende rapporten til å kartlegge psykososialt arbeidsmiljø, eller arbeidsbelastning og fatigue. Vi så imidlertid i oversendt dokument at arbeidsbelastning var blitt diskutert i oppfølging av undersøkelsen.

**Krav**

*Styringsforskriften §§ 16 om generelle krav til analyser, 18 om analyse av arbeidsmiljøet  
Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold*

**5.2.2 Svakheter ved regelverkskompetanse og -fortolkning**

Tolkninger av regelverket indikerer mangler ved regelverkskompetanse i Schlumberger knyttet til arbeidstidsbestemmelser, krav til hviletid, restitusjon og hvile og forsvarlighetsvurderinger.

**Forbedringspunkt**

Bestemmelsene om arbeidstid er vernebestemmelser rettet mot individet. I tillegg vil tilstrekkelig hvile være et relevant moment ved vurdering av krav om risikoreduksjon knyttet til personskade og storulykke. Intervjuene avdekket manglende kjennskap til regelverkskravene knyttet til arbeidsfrie perioder og hviletid.

Den gjennomgående oppfatningen i intervjuene var at regelverkskravet er 8 timers hvile. Også i den nye prosedyren for godkjenning av overtid, «pkt 4 den enkeltes ansvar», står det "Shall not exceed 16 hours overtime within a 24-hour period and ensure minimum 8 hours rest within a 24-hour period". Vi fant ikke at det var beskrevet internt krav til at de 8 timene skal være sammenhengende hvile.

Det var lite kjent i selskapet at hovedregelen i rammeforskriften er 11 timers sammenhengende hvile/arbeidsfri periode, og hva som er vilkårene for å kunne redusere denne hviletiden. Den arbeidsfrie perioden kan reduseres til 8 timer dersom arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder. Dette vil si at en arbeidstaker som har hatt mindre enn 11 timers sammenhengende hvile skal ha tilsvarende antall timer hviletid kompensert umiddelbart etter arbeidsperioden. I de tilfeller hvor dette ikke er mulig, kan reduksjon i hviletid ned til 8 timer sammenhengende aksepteres dersom arbeidstaker sikres annet passende vern. I slike tilfeller må man blant annet vurdere hvorvidt arbeidstakerne sikres reell mulighet for restitusjon og hvile i oppholdsperioden.

Krav til kompenserende hvile og annet passende vern var ikke beskrevet som interne krav, eller operasjonalisert i konkrete føringer eller tiltak, ref avvik 5.1.1.

Vi kan ikke se at det var gjennomført forsvarlighetsvurderinger av gjeldende praksis knyttet til arbeidstid.

**Krav:**

*Aktivitetsforskriften § 21 om kompetanse  
Styringsforskriften § 8 om interne krav*

## 6 Andre kommentarer

Fra flere intervjuer kom det frem at det var enkelte som ga uttrykk for bekymringer for å være alene med ansvar for oppgaver på jobb og at dette var stressende, blant annet relatert til Mud-ingeniør under MPD-operasjoner. Det ble også nevnt usikkerhet knyttet til å utføre sementeringsoppgaver blant ad hoc sementere.

Det ble i flere intervju fortalt at negative erfaringer og kommentarer i IO3-loggen ikke var ønsket og burde slettes. Det ble også fortalt om konkrete personer som hadde blitt fjernet fra sine stillinger, og det ble forklart at dette var på bakgrunn av kritiske kommentarer og problemstillinger de hadde tatt opp knyttet til IO3. For høy arbeidsbelastning var tema som var forsøkt tatt opp, men var blitt avvist. Denne informasjonen vil bli tatt videre i vår oppfølging etter tilsynet på Visund.

Under tilsynet fremkom det noe informasjon som kunne tyde på at krav til arbeidstidsordning og utarbeidelse av arbeidsplaner før arbeidet starter, jf rammeforskriften § 38 om planer over arbeidstidsordninger og oppholdsperioder, ikke ble overholdt for en stilling. Vi fikk ikke innhentet tilstrekkelig informasjon om denne problemstillingen under tilsynet.

Schlumbergers vernetjeneste eller ledelse var ikke representert i AMU verken på Visund eller Gullfaks A. Vi ba to ganger om å få oversendt AMU-referater. Vi fikk til svar at det kunne vi ikke få ettersom disse kun var opphengt i gangene ute på innretningene. Vi stiller spørsmål om hvordan Schlumbergers ledelse eller vernetjenestens representanter på land kan følge opp HMS-saker dersom de ikke har tilgang til saker som meldes inn og behandles der. Det er fortsatt uvisst for oss om arbeidsbelastning eller overtidsbruk er behandlet i AMU.

## 7 Deltakere fra oss

- Elisabeth Lootz (oppgaveleder) fagområdet arbeidsmiljø og organisatorisk sikkerhet
- Elisabeth Vaagen fagområdet arbeidsmiljø og organisatorisk sikkerhet
- Irene B. Dahle fagområdet arbeidsmiljø og organisatorisk sikkerhet
- Amir Gergerechi fagområdet boring og brønnteologi
- Ingvil Tveit Håland fagområdet juss og rammevilkår

## 8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Svarebrev etter tilsyn med teknisk tilstand, organisatorisk robusthet og arbeidsmiljøstyring på Visundfeltet, datert 15.9.2021

- Bekymringsmelding 2021 vedrørende brudd på arbeidstidsbestemmelsene og e-postkorrespondanse mellom Ptil og Schlumberger september-november 2021
- Offshore working hours investigation Schlumberger all divisions, RO included, Q3 2021
- Oversikt over stillingskategorier og antall arbeidstakere og ledere på de ulike innretningene (land -hav)
- Organisasjonskart og redegjørelse for hvem som har ansvar for hva for å følge opp arbeidstid – Visund og Gullfaks A
- Oversikt over arbeid ut over 16 timer 2019-2022 GFA og Visund
- Oversikt fra Dawinci offshoreperioder ut over 14 dager 2019-2021 GFA og Visund
- Prosentvis oversikt over arbeid ut over 14 dager i 2019, 2020, og 2021 på Gullfaks A og Visund
- Oversikt over totalt antall timer arbeidet i løpet av et år 2019, 2020 og 20201 for personell på Gullfaks A og Visund - hav
- Oversikt over totalt antall timer arbeidet i løpet av et år 2019, 2020 og 20201 for personell på Gullfaks A og Visund - land remote ops center
- Prosentvis oversikt over sykefravær for januar 2019 til og med januar 2022 for Schlumbergers offshore personell
- Spørreskjemaundersøkelse Engage to Excel
- Risikomatriser for risikoutsatte grupper Gullfaks A, B og C fra 2. desember 2020 og fra Visund 11. november 2021
- SCA HSE Fatigue Management Procedure, datert 16.6.2021
- Skjema: Schlumberger Pre-approved overtime work
- RACI – chart Fluids & Cement operations in IO LVL 3 w. MSO
- Remote Operations RACI Charts -D&M SCA, July 2020
- IO3 Remote operations, multiple operations risk management, juli 2020
- IO3 model Ready for transition phase checklist Rig: FX Visund, siste kommentarer 24.3.2021
- IO3 Fully implemented. Checklist completed and signed out 19.8.2022
- E-post Schlumberger 8.2.2022, 18.2.2022, 22.2.2022
- Schlumberger Job description Offshore Wellsite Service Supervisor (WSS), januar 2019
- DNV GL attachment C and D to report "IO3 risk assessment for Gullfaks A"
- DnV GL risk assessment og new D&W BOP optimisation 2017
- Rosness, R., Blakstad, H.C. og Forseth; U. 2009 «Rammebetingelsers betydning for storulykkesrisiko og arbeidsmiljørisiko» litteraturstudie gjennomført for Petroleumstilsynet
- Oversikt over arbeid ut over 16 timer for alle Schlumbergers ansatte i 2021

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