



Tilsynsrapport

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med Equinors styring av arbeidsmiljø	Aktivitetsnummer 001046016
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 Roar Høydal
Deltakere i revisjonslaget Sissel Bukkholm, Irene B. Dahle, Roar Høydal	Dato 27.5.2019

1 Innledning

Vi førte tilsyn med Equinors styring av arbeidsmiljø på Sleipner A. Tilsynet ble gjennomført ved hjelp av intervjuer, dokumentgjennomgang og verifikasjoner offshore.

Det ble gjennomført oppstartsmøte og intervjuer med landorganisasjonen 30. januar 2019 og offshore i perioden 4. til 7. februar 2019.

Under møtet med landorganisasjonen fikk tilsynet presentert prosesser og systemer som skal bidra til styring av arbeidsmiljø. Disse temaene ble fulgt opp videre under verifikasjon på Sleipner A, ved gjennomgang av styrende dokumenter, intervjuer med ulike personellgrupper, ledelse og hovedverneombud. Videre ble det gjennomført en befarings på innretningen.

Oppsummeringsmøte ble holdt om bord på Sleipner A, med deltakelse på video med personell fra land.

Equinor hadde lagt forholdene godt til rette for gjennomføringen av tilsynet, og det involverte personellet bidro på en positiv og konstruktiv måte.

2 Bakgrunn

Gjennom tilsyn de siste årene har vi sett endringer i rammebetingelsene til både operatører og entreprenører. Med rammebetingelser mener vi forhold som påvirker de praktiske muligheter en organisasjon, organisasjonsenhet, gruppe eller individ har til å holde storulykkesrisiko og arbeidsmiljørisiko under kontroll. Eksempel på større endringer i rammebetingelser er endring i kontraktstyring og kontraktsregimer, endring i bemanningsmodeller og endring i vedlikehold.

Følgende hovedtema ble vektlagt:

- Equinors styring av arbeidsmiljøfaktorene for egne ansatte og entreprenører.

- Equinors og entreprenørers praksis for arbeidsmiljøkartlegginger, både områdevis og eksponeringskartlegginger.
- Hvordan selskapet kategoriserer og følger opp funn etter kartlegginger og hendelser.
- Læring av hendelser som er relevant for tilsynet, på innretningen og eventuelt på andre innretninger.
- Hvordan Equinor, i samarbeid med entreprenører, sikrer at rammebetingelser som legges i kontrakt ikke får negative HMS-konsekvenser.
- Oppfølging av innleide arbeidstakere.
- Tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning og oppfølging i saker i arbeidsmiljøutvalget (AMU).

3 Mål

Målet med tilsynet var å verifisere at Equinors styring av arbeidsmiljørisiko for egne ansatte og entreprenører var slik at personellet ikke utsettes for risiko for helseskade.

4 Resultat

4.1 Generelt

Det ble identifisert følgende avvik: arbeid ut over avtalt arbeidstid og ut over alminnelig arbeidstid, bemanning og kompetanse, mangelfullt beslutningsgrunnlag – materialhåndtering stillas og helserisiko knyttet til kjemikalier. Det ble identifisert forbedringspunkt vedrørende støy.

På Sleipner var det gjennomgående godt tilrettelagt for materialhåndtering av stillaskomponenter med blant annet flere stillaslagre som sikrer økt tilgjengelighet og egne stillastraller til bruk om bord for å lette transport av komponenter. I gitte situasjoner medførte imidlertid begrensinger i løftekapasitet utfordringer knyttet til materialhåndtering.

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 Arbeid ut over avtalt arbeidstid og ut over alminnelig arbeidstid

Avvik

Arbeid utover avtalt arbeidstid og ut over alminnelig arbeidstid ble gjennomført uten at det forelå et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Begrunnelse

Arbeid utover avtalt arbeidstid og ut over alminnelig arbeidstid, kan gjennomføres når det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Når behovet for overtid og ekstra arbeidskraft i virksomheten er mer eller mindre permanent, plikter arbeidsgiver å planlegge og innrette driften slik at behovet for arbeidskraft dekkes på andre måter enn ved langvarig og fast bruk av arbeid ut over avtalt arbeidstid og ut over alminnelig arbeidstid. Når grunnvilkåret «særlig og tidsavgrenset behov» ikke er oppfylt, har det ikke betydning om timegrensene for overtidsarbeid overholdes.

- Utstrakt bruk av arbeid ut over avtalt arbeidstid og ut over alminnelig arbeidstid, har vært godt kjent i Sleipner-organisasjonen. Det fremgår av AMU referatene at i gjennomsnitt hadde hver ansatt på Sleipner A arbeidet 230 timer ut over avtalt arbeidstid i 2017. Per medio november 2018 var tilsvarende tall per ansatt 270 timer. Det fremgår at timene i stor grad var til å dekke opp for sykefravær og arbeid i forkant, under og etter revisjonsstanser.
- I tilsynet ba vi om å få overtidslisten for to avdelinger med høyt overtidsbruk; drift og plan vedlikehold (PV). I driftsavdelingen var det i løpet av 2018 utført 26 130 timer ut over avtalt arbeidstid og i PV-avdelingen var antallet timer ut over avtalt arbeidstid 18 097.

Merknad: Ifølge våre utregninger utgjør antallet timer nær 26 årsverk, dersom en legger 1460 timer (2-4 rotasjon) til grunn. I de to avdelingene utgjorde ekstra utkall til sammen 19 173 timer, noe som tilsvarer i overkant av 13 årsverk.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 10-6(1)

5.1.2 Bemanning og kompetanse

Avvik

Equinor har ikke sikret tilstrekkelig bemanning og kompetanse offshore på Sleipner

Begrunnelse

Den ansvarlige skal sikre at bemanning og kompetanse er tilstrekkelig til å ivareta blant annet aktivitetstopper, driftsforstyrrelser og til å dekke fravær, deriblant sykefravær.

I tilsynet fikk vi i intervjuene beskrevet en rekke forhold som direkte eller indirekte adresserer kapasitet og kompetanse:

- Sleipner-organisasjonen har de siste to årene hatt betydelig mengde arbeid utover avtalt arbeidstid. Det fremkom at sykefravær ble dekket med ekstra utkall/forlenget opphold (se avvik 5.1.1).
- Det kom fram i intervjuer at utførende personell opplevde at økonomi og effektivitet ble prioritert foran HMS. Disse forholdene ble beskrevet å påvirke ansattes opplevelse av sikkerhet, samt organisatoriske og psykososiale faktorer i en uheldig retning. Ansatte beskrev i intervjuer psykososiale belastninger som stress og følelsen av å ikke gjøre en god nok jobb, som en konsekvens av økt arbeidsmengde og redusert kapasitet. Det ble videre pekt på at redusert kapasitet førte til utfordringer med å opprettholde kompetanse, dårligere planlegging, økt uforutsigbarhet og økt

arbeidsbelastning. Utfordringene knyttet til konsekvensene av lav bemanning kom særlig til uttrykk for avdelingene drift og PV.

- Personell innen logistikk hadde også faste oppdrag på Sleipner B. Det framkom i intervjuer at kapasiteten innen logistikk på Sleipner A kunne bli for lav når personell ble værende lengre enn planlagt på Sleipner B.
- Det ble videre nevnt i intervjuer at noen av forutsetningene for bemanningsfastsettelsen ikke var tilstede. Dette gjaldt f.eks. gjennomføring av krysstrening innen drift og logistikk (logistikkleder skal kunne løse av som flaggmann) som ikke ble gjennomført grunnet manglende ressurser. Ovennevnte bemanningsreduksjon er derfor ikke gjennomført.
- Det kom frem i intervjuer at nødvendig tilleggsressurser ikke var tilgjengelige ved behov. Som en konsekvens av dette ble det hevdet at en fikk økt behov for overtid på Sleipner.
- Det ble både fra ledelse og ansatte uttrykt bekymring for at vedlikeholdsbehovet var økende og at en ikke hadde tilstrekkelig med ressurser.
- Det ble beskrevet at endringer i støtteorganisasjonen på land medførte behov for økt planlegging offshore, noe som igjen medførte ekstra press på driftsorganisasjonen.
- Det ble sagt i intervju at det var utfordringer mht. kapasitet i logistikk. Dette fikk konsekvenser for entreprenører, og da særlig for stillas. Sleipner hadde ikke heis som kan håndtere stillaskomponenter på 3 meter eller lengre. I de tilfeller der en jobb sammenfalt med manglende krankapasitet, ble dette løst ved at deler av stillasutstyret ble båret mellom nivåer. Det ble også uttalt at det har vært en økning av uplanlagt stillasarbeid, pga. mindre kapasitet hos driftsledelsen.
- I AMU referatene advares det mot at overtidsbruken kan bli for belastende for den enkelte og resultere i sykefravær. Videre kan en lese i AMU referat at sykefraværet vurderes til å være høyt.

Krav

Styringsforskriften § 14 om bemanning og kompetanse

5.1.3 Mangelfullt beslutningsgrunnlag - materialhåndtering stillas

Avvik

Mangelfullt beslutningsgrunnlag for valg av operasjonelle og organisatoriske tiltak i forbindelse med helserisiko knyttet til materialhåndtering av stillas.

Begrunnelse:

- Det framkom under intervju og ved gjennomgang i felt at stillasarbeidere opplever tidvis høy fysisk belastning knyttet til bæring av stillasmateriell i trapper.
- I intervjuene kom det frem at når ikke planlagte jobber (ad-hoc) sammenfalt med manglende ressurser på kran, medførte dette at stillasarbeiderne måtte vente på kran eller bære stillas mellom nivåer. Behov for bruk av kran skyldtes at heisen på Sleipner ikke har kapasitet til å ta stillaskomponenter over 3 meter.
- Bæring av stillaskomponenter mellom nivåer grunnet krandekning var en kjent utfordring på Sleipner og Ptil har tidligere avdekket avvik til selskapet knyttet til mangelfull tilrettelegging for håndtering av stillasmateriell, se «Revisjonsrapport –

Tilsynet med styring av HMS innen stillas på Sleipner» (vår ref. 2013/753, deres ref: AU-DPN OS SDG-00070).

- Det var ikke kjent på tilsynspunktet om det var utført kartlegging og vurdering av helserisiko i forbindelse med håndtering/bæring av stillasmateriell. Videre var det ikke kjent hva som var forsvarlig og akseptabel arbeidsbelastning. Bæring av tunge komponenter mellom nivå eller over store avstander vil kunne øke risikoen for helseskader.
- Det fremkom i intervjuene at det var blitt økt aksept for at stillaskomponenter kunne bæres mellom nivåer, og det var opptil det enkelte lag å avgjøre om man ville bære med seg materiell i trappene eller ikke.
- Entreprenøransatte uttrykte at arbeidspresset har økt, men samtidig ble det i intervjuene fremholdt at de ikke ble konfrontert med manglende fremdrift dersom en lå etter plan. Selv om det alltid ble kommunisert at «vi har tid til å jobbe sikkert» var de ansatte tydelige på at marginene var små. Mangel på fremdrift ville føre til at virksomheten tapte penger og at en ville strekke seg langt for å få jobben gjort.
- Det ble opplyst i tilsynet at tidligere hadde stillasentreprenør en arbeidsordre/timebærer som kunne brukes på venting på kran. Denne var nå tatt bort.

Krav

Styringsforskriften § 11 om beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier, første ledd og § 18 om analyse av arbeidsmiljøet

5.1.4 Helserisiko knyttet til kjemikalier

Avvik

Equinor har ikke i tilstrekkelig grad sikret at helseskadelig kjemisk eksponering unngås

Begrunnelse:

- Kartlegging av mulig benzeneksponering var bare delvis gjennomført. Oppgaver der det er et potensial for eksponering for KMB-stoffer (kreftfremkallende eller mutagene kjemikalier og blyforbindelser) var identifisert. Det ble opplyst at målinger skal tas når oppgavene gjennomføres, f.eks. i løpet av et år. I tilsynet ble det opplyst at den enkelte avdeling gjør egne målinger, men uten at alle resultatene loggføres. Det var registrert ca. 40 KMB-saker i WERisk-verktøyet til Equinor, men noen av oppgavene gjennomføres sjelden.
- I KMB-kartleggingen var flere oppgaver angitt med rød risiko, som i Equinors system betyr at risikoen er uakseptabel. En av disse oppgavene var prøvetaking av våt TEG. I tilsynet ble det av landpersonell opplyst at dette kunne være feil risikokategori. I verifikasjonen på innretningen kom det imidlertid fram at den enkeltes arbeidsmetodikk kunne påvirke hvordan risikoen ble vurdert. Dette vil kunne medføre at reell risiko vurderes som for lav, og føre til at tekniske tiltak ikke prioriteres, eller at nye arbeidstakere ikke blir gjort tilstrekkelig kjent med risikoen.
- Utstyr som brukes ved prøvetaking og analyser vaskes i vaskemaskin. Når det varmes opp og maskinen åpnes, slår det ut på VOC-målinger.
- I PSV verkstedet ble det brukt ulike helskadelige sprayprodukter. Det var ikke innarbeidet en robust arbeidspraksis for bruk av punktavsug. Det var også lav bevissthet om farepotensialet ved bruk av disse kjemikaliene.
- Hull i konstruksjonen på utsiden av verkstedet gjør at mulig forurenset luft blir sugd inn i laboratoriet som ligger vegg-i-vegg.

- I tilsynet kom det fram at det er oljedamp fra turbinene på Sleipner T som kan påvirke operatørene i krankabinen. Lengden på rørene er økt for å lede bort avdampningen, men tiltaket var utilstrekkelig slik at rørlengden skulle økes ytterligere.

Krav

Aktivitetsforskriften § 36 om kjemisk helsefare

Innretningsforskriften § 15 om kjemikalier og kjemisk påvirkning

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Støy

Forbedringspunkt

Det er ikke tilstrekkelig sikret at arbeidstakerne ikke utsettes for hørselskadelig støyeksponering

Begrunnelse

- På Sleipner er det flere arbeidstakergrupper som blir utsatt for hørselskadelig støyeksponering over 83 dBA for 12 timer. Equinor søkte i 2012 Ptil om unntak for å benytte personlig verneutstyr på innretningen, uten at det først var gjennomført mer robuste tiltak. Unntak ble gitt til 1.7.2014.
- Senere har Equinor håndtert avviket med interne dispensasjoner, sist samlet og oppdatert i Disp 147735 datert 25.1.2016. Denne dispensasjonen er nå forlenget til 15.7.2019. Noen av de tekniske tiltakene som ble beskrevet er gjennomført, mens andre ble besluttet høsten 2018.
- Inntil tekniske tiltak blir gjennomført, har Equinor valgt at arbeidstakerne skal bruke personlig verneutstyr (QuietPro eller enkelt/dobbelt hørselvern). Dette er også beskrevet i selskapet rutine WR1146 om krav til arbeidsmiljø i DPN. I tilsynet kom det fram at mange ansatte ikke bruker QuietPro, enten av praktiske eller medisinske årsaker. Av fagpersonell ble det anslått at 20-30 % av de ansatte ikke kunne bruke QuietPro av medisinske årsaker.
- Inntil nylig har Equinor ikke hatt utstyr om bord for å tetthetsteste tradisjonelle ørepropper for den enkelte bruker slik Equinors egne retningslinjer krever. Det ble sagt under tilsynet at man nå skulle kjøpe inn utstyr for slik testing.

Krav

Aktivitetsforskriften § 38 om støy

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 15-3 om krav til personlig verneutstyr

6 Deltakere fra oss

Roar Høydal	Fagområde arbeidsmiljø (oppgaveleder)
Sissel Bukkholm	Fagområde arbeidsmiljø
Irene Dahle	Fagområde arbeidsmiljø

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Oversikt over arbeidsmiljøkartlegginger 2016-2018

- Leveranseplan arbeidsmiljø for 2018
- Foreløpig leveranseplan for 2019
- Liste over HMS-hendelser på Sleipner A i 2017 og 2018
- Oversikt over gjennomførte og planlagte verifikasjoner 2017-2018
- Oversikt over representanter i Sleipner AMU
- Referat fra møter i Sleipner K-AMU og S-AMU 2018
- Referat fra ekstraord. møte, felles for alle S-AMU i SLF og SLF KU
- Sleipner GPS-resultater 2017 og 2018
- WEHRA forpleining
- KMB-kartlegging Sleipner
- WEHRA prosess og mekanisk
- Presentasjon fra oppstartsmøte på land
- Oversikt over risiko per faggruppe Sleipner
- Oversikt over oransje og røde risiko på Sleipner
- Overtidslister for drift og plan vedlikehold
- Referat fra samarbeidsmøter med Bilfinger 2.11.2018
- Referat fra samarbeidsmøte med Apply 19.9.2018
- Referat fra møte vedr. WEHRA for ApplySørco på Sleipner 8.1.2019
- WEHRA arbeidsmiljøkartlegging for oppgaver for Apply på Sleipner
- WERisk spesialrapport Bilfinger
- Spørsmål i GPS survey
- Dokumentasjon vedr. støy
- Plattformintern verifikasjon på ergonomi og støy
- Oversikt over ErgoRisk siste 3 år
- WEHRA logistikk SLB og SLT 2015 og 2016
- WEHRA logistikk, utdrag
- Oversikt over overtidsbruk

Vedlegg A Oversikt over intervjuet personell