



Tilsynsrapport

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med gjennomføring av endringer i driftsbemanning på Gullfaks B (aktivitet 001050064)	Aktivetsnummer 001050064

Gradering		
☒ Offentlig	☐ Begrenset	☐ Strengt fortrolig
☐ Unntatt offentlighet	☐ Fortrolig	

Involverte	
Lag T-1	Oppgaveleder Tone Guldbrandsen
Deltakere i revisjonslaget Tone Guldbrandsen, Amir Gergerechi, Bjørnar Heide, Eivind Jåsund	Dato 23.2.2018

1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har gjennomført tilsyn med endringer i driftsbemanning på Gullfaks B (GFB). Tilsynet ble gjennomført med dokumentgjennomgang i forkant av presentasjon og intervju med ledelse og representanter for arbeidstakerne i Gullfaksorganisasjonen 7. og 8. februar 2018.

2 Bakgrunn

Bakgrunnen for tilsynet var beslutningen av 28. mars 2017 i prosjekt Driftsbemanning 2016-19 (DB 2016-19), hvor Statoil besluttet å endre driftsbemanningen på sine innretninger til havs. Ptil har gjennom tilsyn (Ptil sak 16/18) fulgt prosessen som ledet frem til beslutningen i UPN og som beskriver rammene for bemanningen for de enkelte innretningene.

3 Mål

Målet med tilsynet var å se til at GFB i sine endelige vurderinger og beslutninger om endring av bemanning til havs benytter de analyseverktøy, aktiviteter, ressurser, prosesser og den organisasjonen som er nødvendig for å sikre forsvarlig virksomhet og kontinuerlig forbedring.

4 Resultat

Vi fikk under tilsynet inntrykk av at uenigheten mellom ledelsen og arbeidstakernes organisasjoner sentralt i selskapet om endringene i sokkelbemanningen – både med hensyn til forutsetninger og antall stillinger - fremdeles preget samarbeidet om gjennomføringen av endringene i bemanningen for GFB.

Det satte også sitt preg på kommunikasjonen og samhandlingen i GFB-organisasjonen at det en lengre periode var brudd i samarbeidet mellom ledelsen og fagforeningene sentralt, og at vernetjenesten heller ikke deltok i prosessene knyttet til beslutning om endringene i bemanningen til havs.

Det kom fram under tilsynet at både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden mente at rammene for antall årsverk/stillinger som skal fjernes, lå fast og at beslutningen om eventuelle endringer av disse må tas på sentralt nivå i UPN. Nedbemanning innen elektro er imidlertid skjøvet ut i tid på grunn av fortsatt høyt aktivitetsnivå. Arbeidstakerne opplevde at de ikke ble involvert nok i gjennomføringen av endringene, men at de kun ble informert om prosessen og beslutningene som ble tatt. Risikoanalysen ble brukt som et ledelsesverktøy på GFB, der arbeidstakerne i liten grad benyttet seg av muligheten til å gi innspill til identifiserte tiltak.

Intervju og informasjon i åpningsmøtet viste at GFB legger aktivitetsprognoser sammen med andre vurderinger, og ikke oppgaveanalyser pr stilling, til grunn for endelig vurdering om gjennomføring av bemanningsendringene. Vi oppfattet at nedbemanning ikke skal skje uten at samsvar mellom oppgaver/aktiviteter og ressurser blir vurdert. Gjennom intervjuene fikk vi inntrykk av at gjenværende usikkerhet og oppfølging av forutsetningene før gjennomføringen av endringene ivaretas gjennom daglige aktiviteter, system og verktøy. Eksempler på dette var oppfølging av tiltakene i risikoanalysen og gjennom kartlegging og oppfølging av arbeidsmiljøet (PULS beskrevet som en mini-GPS).

Oversendt dokumentasjon om beslutninger om nedbemanning viste at skjema for elektro er datert/signert 19.9.2017, for mekanisk signert av arbeidstakersiden 19.9.2017 og av produksjonssjef 9.11.2017. Nedbemanning innen mekanisk med ett årsverk ble iverksatt fra 1.1.2018, mens nedbemanningen innen elektro var utsatt tre måneder. For prosess var det på tilsynstidspunktet ikke gjort en endelig vurdering av omfang eller tidspunkt for nedbemanningen. Analyse av arbeidsbelastning i sentralt kontrollrom (SKR) på GFB gjennomført høsten 2017 var fremdeles til vurdering med hensyn til gjennomføring av bemanningsendringen.

Oppfølging av gjennomførte endringer i bemanning skal skje i daglig drift, ved bruk verktøy som for eksempel MiS, TIMP og monitorering av back log på vedlikehold. Det var imidlertid ikke planlagt formelle overordna (UPN) oppfølgingsaktiviteter i 2018 for GFB.

Det ble ikke påvist avvik under tilsynet. Det ble påvist tre forbedringspunkt:

- Mangler ved arbeidstakermedvirkning
- Det var ikke satt egne HMS-mål/mål for HMS-gevinst i bemanningsendringene på Gullfaks B
- Metode for gjennomføring av Risikoanalyse: RM 100 følges ikke

5 Observasjoner

Ptils observasjoner deles generelt i to kategorier:

- Avvik: Knyttet til de observasjonene hvor vi har konstatert brudd på regelverket.
- Forbedringspunkt: Knyttet til observasjoner hvor vi ser mangler, men ikke har nok opplysninger til å kunne påvise brudd på regelverket.

5.1 Avvik

Det ble ikke påvist noen avvik under tilsynsaktiviteten.

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

Forbedringspunkt:

Mangler i tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i gjennomføring av bemanningsendring i GFB.

Begrunnelse:

- Arbeidstakernes representanter ga i intervju uttrykk for ikke å ha fått opplæring i å delta i endringsprosesser som DB 2016-19 er.
- Ut over utfylling av «skjema for innstilling og endelig vurdering» ga arbeidstakerne uttrykk for at det ikke har vært dialog om endringene og at de ikke har fått begrunnelse for hvorfor deres innspill ikke blir tatt hensyn til før endelig vurdering av nedbemanning. Representanter for ledelsen bekreftet at lukking av tiltak i risikoanalysen skjer uten dialog med vernetjenesten. I Statoils dokument «Tilpasning til sokkelbemanningen – Driftsbemanning 2016 – 19» av 19.mai 2017, er det beskrevet under «Krav til prosessen» at det skal sikres dialog med lokalt tillitsvalgte og hoved-/verneombudene (HVO/VO) før avvikling av posisjoner.
- Det ble i intervju sagt fra ledelsens side at arbeidstakernes kommentarer ikke inneholder informasjon som viser økt risiko ved den besluttede bemanningsreduksjonen, mens arbeidstakerne på sin side mente at risikoene og de beskrevne tiltakene var beskrevet for generelt.
- Det kom fram at sakspapirer til møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU) ikke uten videre blir delt mellom arbeidstakernes AMU-medlemmer og de andre HVO-ene. Det kom også fram i intervju at for eksempel utfylling av skjema kun ble gjort av ett skiftene. Representanter fra arbeidstakerne mente de ikke hadde tid til å sette seg inn i alle dokumenter og prosesser som er nødvendig for å medvirke i prosessen for gjennomføring av endringene i bemanningen. Under intervju kom det også fram manglende motivasjon til deltakelse i dette arbeidet, blant annet på grunn av opplevelsen av at arbeidstakernes innspill ikke ble ivaretatt og at det derfor ikke hadde noen hensikt å delta i denne prosessen.
- Vår forståelse er at det ikke var etablert faste arenaer eller rutiner for involvering av arbeidstakerne i DB 2016-19 ut over lokalt Gullfaks S-AMU og SU-møter. Disse møtene framstår som informasjonsorgan for ledelsen i denne prosessen. I følge ledelsen blir DB 2016-19 tatt opp i verneombudsmøter, som vi oppfatter er en uformell arena.
- Enkelte av arbeidstakernes representanter gav uttrykk for at det er dialog om gjennomføring av endringene, og at prosessen blir tatt opp i kontaktmøter med plattformsjefen, uten at disse blir dokumentert.

Krav:

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

Rammeforskriften § 7 om ansvar, siste ledd

Arbeidsmiljøloven § 7-2 om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

Arbeidsmiljøloven § 8-2 om gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

Forskrift om ledelse, organisering og medvirkning § 3-18

5.2.2 Mål om forbedret HMS for GFB i prosjektet DB 2016-19

Forbedringspunkt:

Statoil har ikke fastsatt konkrete mål for HMS-forbedring av endringene i bemanningen om bord på GFB.

Begrunnelse:

I intervjuer og presentasjoner kom det fram at det ikke er fastsatt konkrete mål for hva som er mulig å få til av HMS-forbedring i forbindelse med endringene av bemanningen om bord på GFB.

- I intervju og presentasjoner i vårt tilsyn med UPN i 2016 og 2017 om DB 2016-19 (Ptil sak 16/18) kom det fram at Statoil UPN har generelle økonomiske mål og en hypotese om potensiell økonomisk forbedring som prosjektet DB 2016-19 skal bidra til. Denne hypotesen har selskapet brukt som drivkraft for videre arbeid i prosjektet.
- I UPN LEDs beslutning om endringer av 28. mars 2017 er det uttrykt at en forutsetning for disse tilpasningene er at de underbygger sikker og effektiv drift slik at de langsiktige trendene innenfor sikkerhet, regularitet og effektivitet videreføres. I tilsynsaktiviteten kom det ikke fram hvordan denne forutsetningen skal følges opp i GFB slik at det er mulig for selskapet å ta stilling til deres bidrag til UPNs mål om å forbedre HMS i 2018.

Krav:

Styringsforskriftens § 7 om mål og strategier Styringsforskriftens § 8 om interne krav, 1. ledd Styringsforskriftens § 23 om kontinuerlig forbedring, 1. ledd

5.2.3 Risikostyringsmetode og kompetanse

Forbedringspunkt:

Statoils metode for risiko- og konsekvensvurdering i prosjekt Driftsbemanning 2016 -19 for GFB er mangelfull.

Begrunnelse:

- I intervjuer kom det fram at ikke alle sentrale personer i arbeidet med risiko- og konsekvensvurderinger hadde gjennomført obligatorisk kurs (som Statoil annonserte på sitt intranett 12. november 2015) for alle med spesifikt ansvar innen risikostyring.
- Statoil skrev at «Engage for change» ikke har vært benyttet direkte i Gullfaks-organisasjonen, og at i stedet var RM100 styrende dokument for risikostyring i prosessen. Men i intervju kom det fram at gjennomføring av risikoanalyser for GFB ikke fulgte RM100.

Krav:

*Rammeforskriften §11 om prinsipper for risikoreduksjon
Rammeforskriften § 12 om organisasjon og kompetanse, 2. ledd
Styringsforskriften §17 om Risikoanalyser og beredskapsanalyser*

6 Deltakere fra oss

Tone Guldbrandsen, Arbeidsmiljø (oppgaveleder)

Amir Gergerechi, Boring- og brønntechnologi

Bjørnar Heide, Prosessintegritet

Eivind Jåsund, HMS-styring

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planlegging og gjennomføringen av aktiviteten:

- 0 - Dokumentasjonsoversikt
 - - Gullfaks RE Samlet leveranse Lokal involvering
 - - AMU kommentarer fra GF S AMU 08022017
 - - GF Offshore - Risk- og konsekvensvurdering Drift Vest 12.01.2018
- 2.1 - GF S-AMU 2016-09-15 Møtereferat
- 2.2 - GF S-AMU 2016-12-08 Møtereferat
- 2.3 - GF S-AMU 2016-12-08 Sak 284 DRIFTSBEMANNING
- 2.4 - GF S AMU Møteinnkalling Ekstraordinært 07022017
- 2.5 - Gullfaks RE Samlet leveranse Lokal involvering
- 2.6 - AMU kommentarer fra GF S AMU 08022017
- 2.7 - GF S-AMU Ekstraordinært 2017-03-30 Møtereferat
- 2.8 - Nytt forslag GF S-AMU Ekstraordinært 2017-04-27 Møtereferat
- 2.9 - GF S-AMU 2017-06-01 Møtereferat
- 2.10 - Tilpasning av sokkelbemanningen
- 2.11 - GF S-AMU 2017-08-31 Møtereferat
- 2.12 - GF S-AMU 2017-12-07 Møtereferat
- 3.1 - GFB Mek Signert skjema DB 16-19
- 3.2 - GFB EL signert skjema DB 16-19
- 4.1 - Gullfaks B - Studie arbeidsbelastning SKR
- 4.2 - Møte med Ptil 13.11.2017
- RM100 - Manage risk
- Tilpasning av sokkelbemanningen – Sjekkliste for avbemanning av posisjoner
- AMU kommentarer fra GF S AMU 08022017 - Oppdatert versjon
- Statoil presentasjon til åpningsmøte 07022018 - Tilsyn med gjennomføring av endringer i driftsbemanning Gullfaks B - Oppgave 001050064

Vedlegg A

Oversikt over personell som deltok i tilsynet.