

## Rapport etter tilsyn

| Rapport                                                                                       |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Rapporttittel                                                                                 | Aktivitetsnummer |
| <b>Tilsyn med Vår Energi ASA - Styring av arbeidsmiljørisiko etter oppstart av Jotun FPSO</b> | 064001212        |
|                                                                                               | Saksnummer       |
|                                                                                               | 2025/2005        |

| Gradering                                     |                                               |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Offentlig | <input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet |

| Involverte                 |              |
|----------------------------|--------------|
| Hovedgruppe                | Oppgaveleder |
| A-2                        |              |
| Deltakere i revisjonslaget | Dato         |
|                            | 30.9.2026    |

### 1 Innledning

Havindustritilsynet (Havtil) førte i perioden 29.4 – 8.5.2026 tilsyn med Vår Energi sin styring av arbeidsmiljørisiko etter oppstart av Jotun FPSO. Tilsynet ble gjennomført som en revisjon. Oppstartmøte, presentasjoner og intervjuer med landorganisasjonen ble gjennomført i Vår Energis lokaler i Sandnes 29.4.2026. I perioden 5.5 – 8.5.2026 gjennomførte vi intervjuer, befaringer og oppsummeringsmøte om bord på Jotun FPSO. Revisjonen inkluderte også gjennomgang av dokumenter og systemer. Noe av dokumentgjennomgangen ble utført etter oppsummeringsmøtet.

Tilsynet var godt planlagt og tilrettelagt fra Vår Energi. Møter og intervjuer viste engasjement og åpenhet. Det ble også gjennomført møte og intervju med vernetjenesten.

### 2 Bakgrunn

Jotun FPSO har vært igjennom et verftsopphold der det ble utført omfattende modifikasjoner. I juni 2025 var innretningen tilbake i drift på Balder-feltet i Nordsjøen. Havtil har gjennomført flere revisjoner under verftsoppholdet, herunder også av arbeidsmiljø i 2024.

I dette tilsynet rettet vi oppmerksomheten mot hvordan Vår Energi styrer og følger opp arbeidsmiljørisiko i driftsfasen, spesifikt for drifts- og vedlikeholdspersonell.

Tilsynet omfattet:

- organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø
- faktorer som bidrar til risiko for muskel- og skjelettplager

I tillegg fulgte vi opp hvordan arbeidstakermedvirkning blir ivaretatt for drifts- og vedlikeholdspersonell på Jotun FPSO.

Vårt varsel om tilsyn omfattet også risiko for kjemikalie- og støyeksponering på Jotun FPSO. Som følge av endrede forutsetninger for gjennomføringen ble dette temaet tatt ut av omfanget i forkant av tilsynet.

### **3 Mål**

Målet med tilsynet var å følge opp at Vår Energi ivaretar sitt ansvar etter regelverket når det gjelder styring av arbeidsmiljørisiko på Jotun FPSO, og at arbeidsmiljørisiko blir håndtert i forbindelse med valg av tiltak og løsninger som har betydning for arbeidsmiljø.

## **4 Resultat**

### **4.1 Generelt**

Etter at Jotun FPSO kom i drift, har det fortsatt vært et betydelig gjenstående arbeidsomfang under utføring offshore. Under tilsynet ble det gjennomført en høyaktivitetsperiode (HAP) på innretningen, med innleid flotell for å håndtere et stort antall prosjektpersonell. Normal grunnbemanning på Jotun er om lag 50 personer, mens det under HAPen var opptil 150 om bord. Totalt var det 220 personer i prosjektet som bodde på flotellet.

Både i driftsavdelingen og i vedlikeholdsavdelingen har det siden oppstart vært satt inn ekstra personell, både for å håndtere oppstarten og for å bistå med å håndtere prosjektet. Disse «oppstarthjelperne» skulle egentlig vært tatt ut ved nyttår, men ble videreført til september, når HAPen skal være overstått. I så måte representerte forholdene på Jotun under tilsynet ikke en normal driftssituasjon.

Vi fikk opplyst at Vår Energi planlegger å gjøre en ny bemanningsstudie høsten 2026 når HAPen er ferdig og man kan vurdere de operasjonelle erfaringene etter halvannet år i drift.

Vi identifiserte 4 avvik under tilsynet, knyttet til:

- Arbeidstakermedvirkning
- Årsrapport for bedriftshelsetjenesten
- Registrering av arbeidstid
- Kompetanse om arbeidstid

I tillegg identifiserte vi 4 forbedringspunkt, knyttet til:

- Ergonomiske forhold
- Tilrettelegging av arbeid - restitusjon og hvile
- Analyse av psykososialt arbeidsmiljø
- Informasjon om helserisiko ved utføring av arbeid

## 5 Revisjonsfunn

Vi har to hovedkategorier av revisjonsfunn:

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

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

### 5.1 Avvik

#### 5.1.1 Arbeidstakermedvirkning

##### **Avvik**

Vår Energi sine arbeidsprosesser for styring av arbeidsmiljørisiko sikret ikke at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte ble gitt anledning til å medvirke i saker som hadde betydning for arbeidsmiljøet og sikkerheten på Jotun FPSO.

##### **Krav**

*Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning, jf. styringsforskriften § 13 om arbeidsprosesser*

##### **Begrunnelse**

Arbeidstakermedvirkning var inkludert i beskrivelse av arbeidsprosesser. Arbeidsprosessene beskrev imidlertid ikke tidspunkt for involvering, hvilket nivå av vernetjenesten eller hvilken form for arbeidstakermedvirkning det skulle være i de ulike prosessene. Det forelå heller ikke retningslinjer som regulerte hvilke aktiviteter vernetjenesten skulle involveres i, samt disponering av tid til vernearbeid.

Landorganisasjonen hadde utarbeidet en HSE aktivitetsplan for Jotun FPSO, med oversikt over hvilke arbeidsmiljøaktiviteter som skulle gjennomføres på Jotun FPSO pr år. Under tilsynet kom det fram at arbeidstakerne og tillitsvalgte offshore ikke systematisk var blitt forespurt om deres innspill til hvilke aktiviteter som skulle føres opp på denne planen.

### **5.1.2 Årsrapport fra bedriftshelsetjenesten**

#### **Avvik**

Vår Energi hadde ikke i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeidet årsrapport som viser bedriftshelsetjenestens bistand til Jotun FPSO.

#### **Krav**

*Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.*

#### **Begrunnelse**

Det forelå ikke årsrapporter for bedriftshelsetjenestens bistand til Jotun FPSO for 2024 og 2025. Under tilsynet ble vi informert om at det ikke har vært praksis i Vår Energi å etterspørre årsrapport fra bedriftshelsetjenestens bistand for de ulike innretningene.

### **5.1.3 Registrering av arbeidstid**

#### **Avvik**

Vår Energi sitt system for registrering og oppfølging av arbeidstid var mangelfullt for å kunne følge opp arbeidstiden på Jotun FPSO.

#### **Krav**

*Arbeidsmiljøloven § 10-7 om oversikt over arbeidstiden*  
*Aktivitetsforskriften § 7 om registrering av arbeidstid*

#### **Begrunnelse**

##### Tidspunkt

Vår Energi benyttet Workforce til registrering av arbeidstid. Verifikasjon i systemet og intervjuer viste at antall timer ble registrert, men ikke tidspunktet arbeidet utføres. Timekodene «Normaltimer (OFFSHORE)» og «Normaltimer (OFFSHORE) – natt» gjorde det mulig å skille mellom dag- og nattskift. For overtid ble imidlertid kun antall timer registrert, uten angivelse av når på døgnet arbeidet ble utført. Det var derfor ikke mulig å fastslå hvorvidt overtidsarbeidet ble utført før eller etter ordinært skift, eller på hvilket tidspunkt et eventuelt utkall fant sted.

### Avvik i timeregistrering

I intervjuene kom det frem at når personell hadde vært på utkall om natten, fikk de anledning til å møte senere på jobb neste morgen. I de aktuelle tilfellene ble arbeidstidsregistreringen ikke oppdatert i samsvar med faktisk arbeidstid. Den forhåndsregistrerte starttiden kl. 07.00 ble stående, uten at hviletiden ble registrert i tillegg.

Manglende registrering av reell arbeidstid medførte at arbeidstidsoversikten ikke ga et korrekt bilde av faktisk arbeidstid. Dette gjorde at det ikke var mulig å kontrollere om kravet til sammenhengende arbeidsfri periode i løpet av døgnet var oppfylt, og vanskeliggjorde vurderingen av den reelle arbeidsbelastningen for den enkelte arbeidstaker.

Det kom også frem at enkelte arbeidstakere registrerte flere timer ved utkall enn det de faktisk arbeidet, dette for å få rett utbetalt lønn etter tariff. Dette medførte at registrerte timer kunne avvike fra faktisk arbeidet tid, slik at oversikten ikke ga et tilstrekkelig korrekt grunnlag for oppfølging av arbeidstid.

I timelistene fremgikk det at enkelte ansatte hadde registrert inntil én time på koden «Overtid for offshore ansatte 165 %» med merknader som viste til manglende eller forkortet lunsjpause. Merknadene indikerte at registreringen var gjort for å sikre kompensasjon for bortfalt pause, og ikke for å registrere faktisk arbeidet tid. Den aktuelle timekoden var imidlertid en kode for registrering av arbeidede overtidstimer, og ikke en ren kompensasjonskode. Dette kunne medføre at timeregistreringene ikke ga et korrekt bilde av faktisk arbeidstid.

### Timeføringskoder

Vår Energi hadde en timeføringskode benevnt «Overtid kurs/møte 165% (IKKE AML)». I beskrivelsen av timekoden fremgikk det at den skulle benyttes for «kurs/trening i fritiden offshore». Ved at disse kursene og møtene var holdt etter ordinært skift, var dette overtid etter arbeidsmiljøloven.

Misvisende tittel på timeføringskoden kunne føre til at det ikke ble foretatt en vurdering av kravene til bruk av overtid ved kurs og møter utenfor ordinært skift. Videre kunne det medføre at timene ikke inngikk i beregningen av de øvre grensene for årlig overtid.

## **5.1.4 Kompetanse om arbeidstid**

### **Avvik**

Vår Energi sikret ikke at personell med ansvar for å følge opp arbeidstid hadde nødvendig regelverkskompetanse om daglig arbeidsfri periode.

**Krav**

*Aktivitetsforskriften § 21 om kompetanse, jf. rammeforskriften § 39 om arbeidsfrie perioder*

**Begrunnelse**

Det kom frem i intervjuene at personell med ansvar for oppfølging av arbeidstid var kjent med at den daglige arbeidsfrie perioden som hovedregel skal være 11 timer, men at den i enkelte tilfeller kan reduseres til 8 timer. Ved arbeid utover 13 timer ble det praktisert 8 timers hvile. Det ble samtidig opplyst at ansatte ved behov kunne sove lenger før de møtte på arbeid.

Det kom frem at de ansatte ikke var kjent med alle vilkårene for å redusere den daglige arbeidsfrie perioden fra 11 og ned til 8 timer. De var ikke kjent med at redusert hvile forutsetter at arbeidstakeren sikres kompenserende hvile. Dette innebærer at den tapte hvilen skal kompenseres time for time i den påfølgende hvileperioden, i tillegg til ordinær hvile. Først dersom kompenserende hvile ikke kan gis, kan det vurderes om vilkåret om «annet passende vern» er oppfylt.

**5.2 Forbedringspunkt****5.2.1 Ergonomiske forhold****Forbedringspunkt**

Det syntes ikke som at Vår Energi hadde lagt til rette arbeidet slik at uheldige fysiske belastninger unngås for drifts- og vedlikeholdspersonell på Jotun FPSO.

**Krav**

*Aktivitetsforskriften § 33 om tilrettelegging av arbeid, jf. § 34 om ergonomiske forhold*

**Begrunnelse**

Under tilsynet kom det fram at det var flere arbeidsoppgaver og arbeidsforhold for drifts- og vedlikeholdspersonell som syntes å innebære uheldig belastning som følge av manuell håndtering, arbeidsstillinger og arbeidsintensitet. Dette gjaldt blant annet:

- håndtering av batteri i batterirom
- operering av manuelle ventiler
- tilkomst til enkelte detektorer
- adkomst til thrustertrunk
- høyderegulerbar arbeidsbenk på laboratorium som ikke fungerte
- langvarig og ensformig arbeid i sentralt kontrollrom

Det syntes ikke som at Vår Energi hadde sikret at dette arbeidet var lagt til rette slik at uheldige belastninger ble unngått for den enkelte arbeidstaker.

Under tilsynet var det høyaktivitetsperiode på Jotun FPSO, og innretningen var ikke kommet i ordinær drift etter oppstart av produksjon juni 2025. Dette var medvirkende til at det gjensto å gjennomføre arbeidsmiljøanalyser som kunne ha gitt grunnlag for å legge arbeidet til rette slik at helseskadelig eksponering og uheldige belastninger ble unngått for drifts- og vedlikeholdspersonell. Følgende arbeidsmiljøanalyser for drifts- og vedlikeholdspersonell var planlagt:

- 5-årlig ergonomisk områdekartlegging i henhold til S-002 i uteområder, som var planlagt til mai 2026
- WEHRA for drifts- og vedlikeholdspersonell 5-årlig, som var planlagt til 4. kvartal 2026
- Materialhåndteringskartlegging, som var planlagt til 4. kvartal 2026

## 5.2.2 Tilrettelegging av arbeid – restitusjon og hvile

### Forbedringspunkt

Vår Energi syntes ikke å legge til rette arbeidet, slik at arbeidstakerne på Jotun FPSO ble sikret nødvendig restitusjon og hvile.

### Krav

*Aktivitetsforskriften § 33 om tilrettelegging av arbeid, fjerde ledd*

### Begrunnelse

Under tilsynet observerte vi følgende:

- Tilsendte timelister viste at det på Jotun var flere tilfeller av overtid utover 12 timer flere dager på rad eller innenfor en kort periode. I ett tilfelle var det for en enkelt arbeidstaker registrert åtte dager med fire timer daglig overtid i løpet av en periode på ni dager. Som beskrevet i avvik 5.1.4 var de ansatte ikke kjent med at redusert hvile forutsetter en vurdering av om det er mulig å gi arbeidstakeren kompenserende hvile. Manglende kompetanse kan ha ført til at hviletiden har blitt redusert uten at vilkårene for slik reduksjon var oppfylt.
- Som beskrevet i avvik 5.1.4, kom det også frem i tilsynet at det var en rekke tilfeller der arbeidstakere fikk avkortet lunsjpause eller ingen lunsjpause og der dette ble kompensert med overtidbetaling. Dette vedrørte først og fremst kontrollromsoperatører, som har et arbeid som krever høy grad av årvåkenhet og oppmerksomhet.

### 5.2.3 Analyse av psykososialt arbeidsmiljø

#### Forbedringspunkt

Det syntes ikke som at Vår Energi hadde gjennomført nødvendige analyser innen organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø på Jotun FPSO.

#### Krav

*Styringsforskriften § 18 om analyse av arbeidsmiljøet*

#### Begrunnelse

Det ble i 2025 gjennomført spørreundersøkelse, «People Survey», for personell på Jotun FPSO. Resultatene fra undersøkelsen ble ikke brutt ned pr avdeling, men var presentert på innretningsnivå for hele Jotun FPSO, og gjennomgått avdelingsvis. De ulike avdelingene utarbeidet forslag til aksjoner, som deretter ble samlet og sortert etter tema på innretningsnivå.

Aksjonene etter spørreundersøkelsen ble fulgt opp i Synergi. Flere av aksjonene omhandlet at de enkelte avdelingslederne skulle gjennomgå resultatene i sine respektive avdelinger. Basert på beskrivelsene i Synergi var det vårt inntrykk at disse gjennomgangene i ulik grad vektla å finne frem til avdelingsvise årsaker til resultatene på innretningsnivå. Det syntes dermed som om at det ikke systematisk var gjennomført ytterligere vurderinger for å identifisere årsakene til resultatene i «People Survey» for de ulike personellgruppene. Undersøkelsen viste hvilke tema og utfordringer som kom til uttrykk i besvarelsene, men det var vårt inntrykk at det ikke systematisk ble undersøkt hvorfor de ansatte svarte som de gjorde, eller om det var forhold ved organisering, planlegging, ledelse eller arbeidssituasjon som kunne forklare resultatene. På bakgrunn av resultatene fra «People Survey» ble det valgt ut tre tema som Vår Energi ville fokusere på i 2026; mobbing, arbeidsmiljø og arbeidsbelastning. Det syntes som at aksjonene i stor grad var basert på selve spørreundersøkelsen, og ikke på analyser av årsaksforhold på gruppenivå. Det fremsto dermed som uklart om særskilte utfordringer i de enkelte avdelingene var identifisert og fulgt opp gjennom målrettede tiltak.

Under tilsynet ble vi informert om at det var personalavdeling på land, med støtte fra arbeidsmiljø fagpersonell, som organiserte «People Survey», men at ledelse offshore hadde ansvar for å følge opp resultatene. Vi ble videre informert om at arbeidsmiljø fagpersonell på land kunne bistå offshoreorganisasjonen på forespørsel, men at dette tilbudet ikke var blitt benyttet i forbindelse med «People Survey».

Av tilsendt dokumentasjon kom det fram at det var planlagt for en kartlegging og risikovurdering innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø for

prosessoperatører i Q4 i år, med bistand fra arbeidsmiljø fagpersonell. På tidspunkt for tilsynet syntes det imidlertid som at det kun var resultatene fra «People Survey» som utgjorde beslutningsstøtten for valg av tiltak knyttet til organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø.

#### **5.2.4 Informasjon om helserisiko ved utføring av arbeid**

##### **Forbedringspunkt**

Vår Energi syntes ikke å ha sikret at drifts- og vedlikeholdspersonell på Jotun FPSO fikk informasjon om helserisiko knyttet til ergonomisk belastende arbeid som skal utføres.

##### **Krav**

*Aktivitetsforskriften § 44 om informasjon om risiko ved utføring av arbeid*  
*Forskrift om utførelse av arbeid § 23-3 om informasjon om risiko i tilknytning til ergonomisk belastende arbeid*

##### **Begrunnelse**

Vår Energi hadde i prosedyren «krav til arbeidsplanlegging - arbeidsmiljø» beskrevet tiltak og beskyttelsesregime for å unngå muskel- og skjelettplager. Denne informasjonen var imidlertid lite kjent blant drifts- og vedlikeholdspersonell på Jotun FPSO. Personellet var i liten grad kjent med forsvarlig varighet og hyppighet av ulike fysiske belastninger. I tillegg var pauser, variasjon og arbeidsrotasjon i hovedsak basert på eget initiativ, og i mindre grad på identifisert risiko.

## **6 Deltakere fra oss**



## **7 Dokumenter**

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

1. Asset onshore team
2. Offshore org kart
3. ORG Chart S&S HWE
4. Minutes of Meeting Jotun AMU 01.11.2025
5. Minutes of Meeting Jotun AMU 13.12.2025
6. Minutes of Meeting Jotun AMU 24.01.2026

7. Minutes of Meeting Jotun AMU 07.03.2026
8. Minutes of meeting Jotun AMU 28.06.2025
9. Stillingsbeskrivelse Driftsleder
10. Stillingsbeskrivelse HSSE koordinator
11. Stillingsbeskrivelse Marineleder
12. Stillingsbeskrivelse OIM
13. Stillingsbeskrivelse Vedlikeholdsleder
14. Kompetansematrise for opplæring innen arbeidsmiljø
15. Arbeidsmiljø aktiviteter 2025/2026 - Vår Energi
16. Oversikt over sykefravær for drifts og vedlikeholdspersonell Jotun
17. Jotun Hours December 2025 - March 2026
18. Oversikt over ulike registreringskoder med veiledning
19. Endelig presentasjon Havtil tilsyn arb.miljø Jotun FPSO 29.04.26
20. Prosjekter MP Arbeidsmiljø Jotun 2026
21. CP HSSE 053 NOR R04: Forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger i forbindelse med bruk av overtid, mertid og skiftrotasjon offshore
22. CP HSSE 048 R04: HSE incident management
23. CP HSSE 048: Vedlegg C R04: Appendix C - Klassifisering av eksponeringshendelser og arbeidsrelatert sykdom (ARS)
24. CP HSSE 019 NOR R03: Krav til arbeidsmiljø
25. CP HSSE 005 NOR R08: Krav til arbeidsplanlegging – Arbeidsmiljø
26. CP PEO 011 NOR R01: Krav til arbeidstid og restitusjon offshore
27. CG HSE-S 002 NOR R01: Kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer.pdf
28. CG HSSE 008 R03: People survey for Vår Energi Organisation
29. Follow up working environment mapping analysis and risk and opportunities assessment actions\_Rev3\_en-GB
30. Perform working environment mapping analysis and risk and opportunities assessment\_Rev9\_en-GB
31. 131748 • Tilkomst til avluftningsventiler på kjemikaliepode • Synergi Life
32. 137409 • Følge opp 2025 arbeidsmiljøundersøkelse (People S • Synergi Life
33. Arbeidsmiljøkartlegging av boligkvarter på Jotun FPSO 2024-2025 NORSOK C-001
34. JT01-RO-S-RA-0018 Working Environment Summary report (1)
35. Rapport\_::\_2025.10\_Kartlegging\_av\_Caisson\_for\_Produsertvann\_·\_Jotun\_FPSO
36. Resultater fra People Survey – Jotun
37. Tilkomst til avluftningsventil på kjemikalie tanker 1

## **Vedlegg A**

## **Deltakerliste**