



Arbeidsguppe for reduksjon av personskader

27. September 2024

Gunnar Nakken / Erling Meyer/ Ole-Brigt Flesland

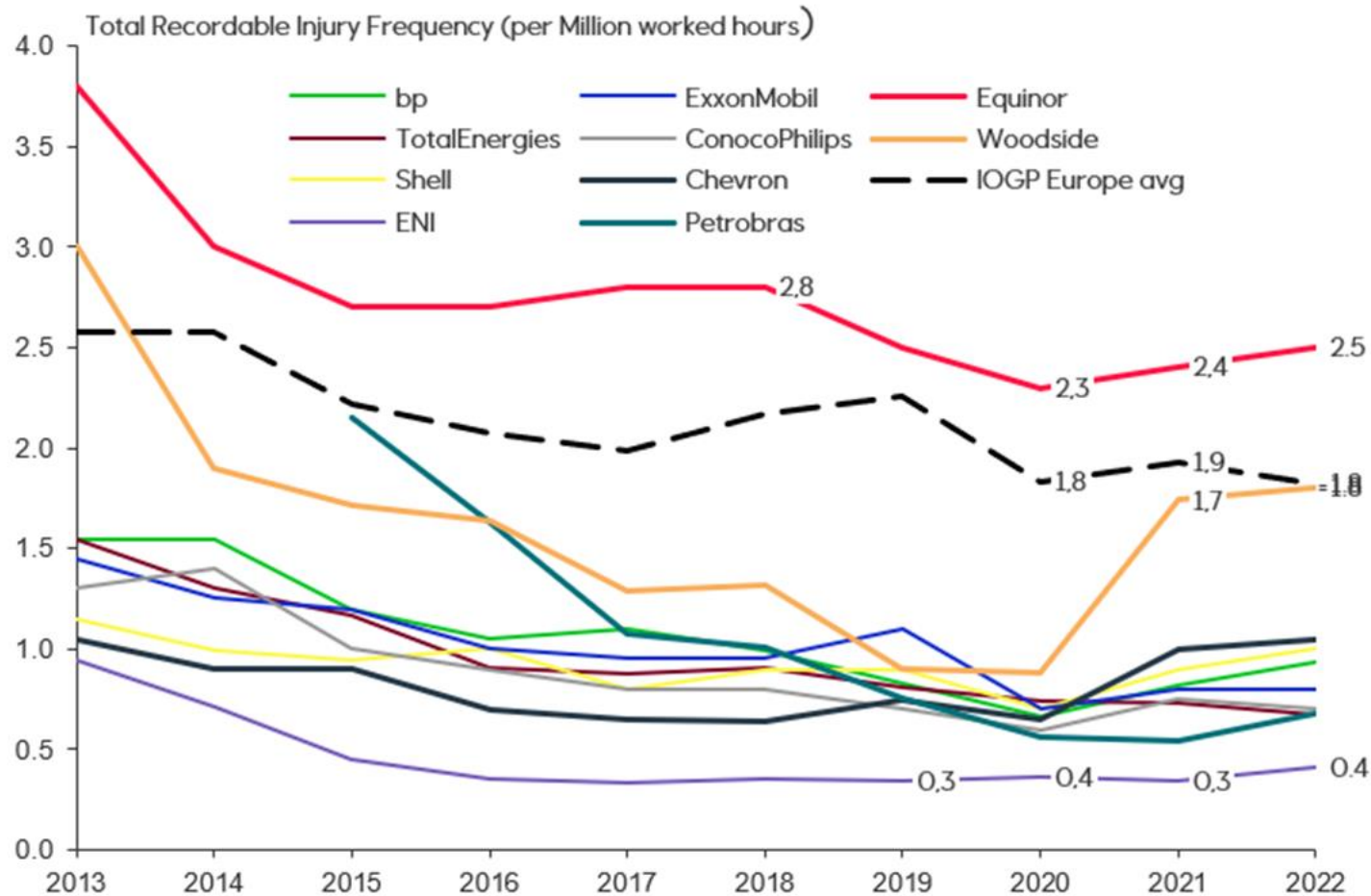


Agenda

- Bakgrunn
- Organisering og arbeidsmetode
- Tiltaksområder
- Implementering og oppfølging
- Spørsmål / Refleksjon



Safety Performance | Personal Safety



Equinor is an outlier in the industry (above IOGP average).

Arbeidsmetode

Problembeskrivelse



Personskader Øker...



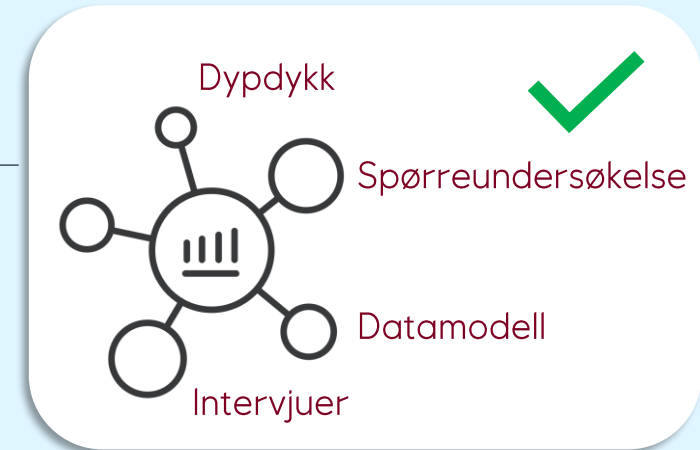
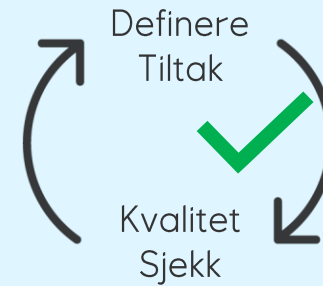
- Hvorfor skjer skadene?
- Hvem skader seg?
- Når skjer skadene?
- Hvorfor virker ikke HMS tiltak?



Equinor- og leverandørinnvolvering

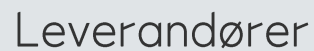
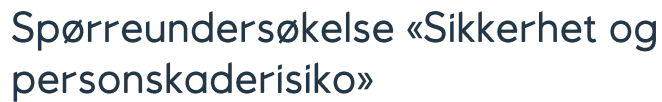


Analyse



- 10 Hypoteser
- 63 Sub-Hypoteser





2011 svar

Fast og innleid ISO- og V&M-personell som jobbet på Equinors installasjoner sommeren 2023.

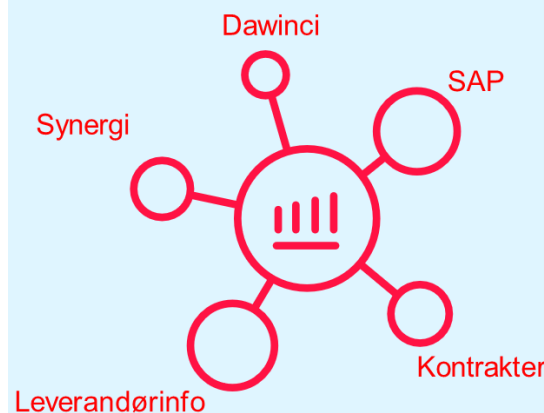


429 svar

Nøkkelpersonell fra Equinor som jobbet på Equinors installasjoner høsten 2023.



Personskademodeller



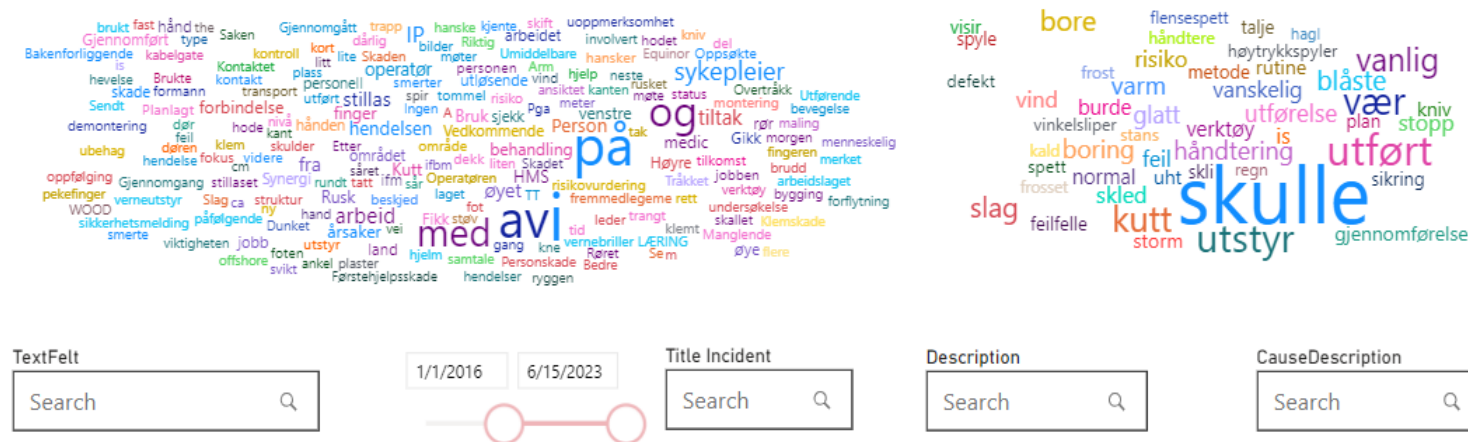
Modell navn	Beskrivelse
TRIF task force funn	Modell som knytter sammen alt fra hypoteser til funn og videre til aksjoner.
TRIF modell	Modell som sammenligner TRIF på tvers av ulike forretninger i Equinor.
Offshore timer og hendelser	Modell for analyse av timer vs. hendelser offshore. Modellen dekker ulike aktiviteter offshore (kampanje, normal, revisjonsstans, boring, etc)
Offshore aktivitetsnivå	Detaljanalyse av hvordan endret (økt/reduert) aktivitetsnivå offshore påvirker skadefrekvens.
Ny ombord offshore	Analyse av ny ombord (DaWinci) i forhold til skadefrekvens.
Personskade modell	Modellen dekke grunnlag for alle dypdykk. I tillegg dekker modellen andre analyser med bakgrunn i Synergi data.
Alder og erfaring	Analyse av alder og erfaring opp mot skadefordeling
Survey modell	Modell for analyser av survey utført mot leverandør personell og Equinor ledere offshore
Survey kommentar modell	Modell for analyse av alle fritekst kommentarer i Leverandør og Equinor Survey
Plan KPI	Modell som ser på AO Plan KPI opp mot skadefrekvens
Arbeidstillatelser	Modell som viser informasjon fra Permit Vision opp mot skadefrekvens.
HMS initiativer	Modell som viser sammenhengen mellom antall HMS initiativer og TRIF
Forflytningsanalyse	Always Safe Q2 pakke for 2020 hadde tema rundt forflytning av personell. Denne analysen gir en oversikt over forflytnings-skader i perioden 2018 til 2023, og om vi kan se endringer i etterkant av Always Safe forflytningsinitiativ i Q2 2020.
Kompensasjonsformater	Analyse av kompensasjonsformat og skadefrekvens
Kompensasjonsformat analyse	Analyse av ISO hendelser sett opp mot kompensasjonsformat som er benyttet i forbindelse med skade.

Fra hovedhypoteser via analyser til aktiviteter

10 → 63 → 159 → 5 → 52
hypoteser subhypoteser analyser tiltaksområder aktiviteter



Dypdykk



UPN Jeg er sikkerhet veikart – TRIF Task Force tiltaksområder



Observasjonskort



Læring og lukking

A

A-standard

JEG ER SIKKERHET

Jeg forstår og håndterer risiko
Jeg tar vare på mine kolleger
Jeg er synlig og engasjert i sikkerheten til mitt lag
Jeg stopper atferd og aktiviteter som ikke er sikker
Jeg rapporterer åpent og lærer av alle hendelser
Jeg bruker Etterlevelse & Lederskap systematisk
Jeg forbedrer sikkerhet kontinuerlig
Jeg søker aktivt etter svake signaler og tar aksjon

Jeg er sikkerhet forventninger



Livreddende regler



Ledende indikatorer



Involvering av en proaktiv vernetjeneste

Istandsetting av personell før utreise

Riktig antall pågående initiativer

Standardsetting plan

Standardsetting ORR

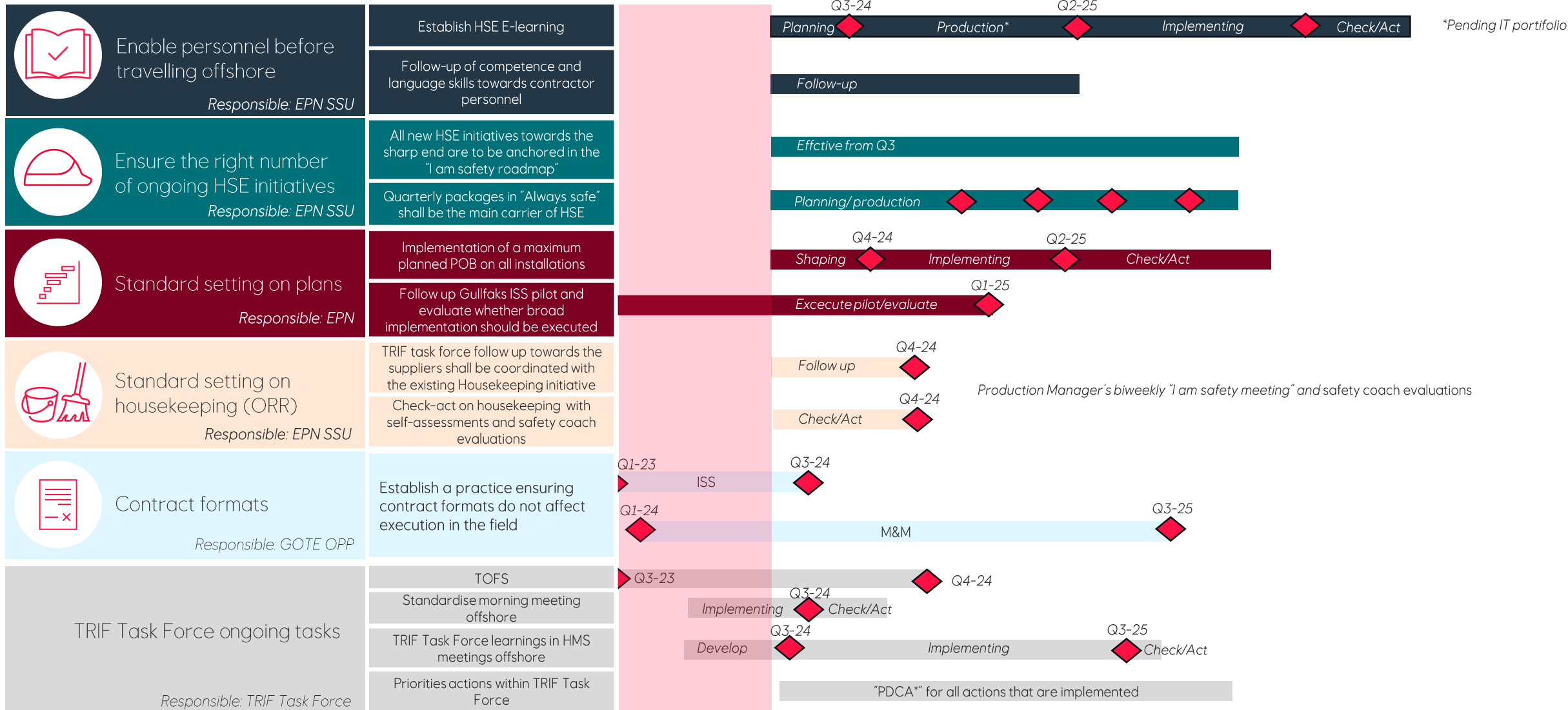
Kontrakts formater



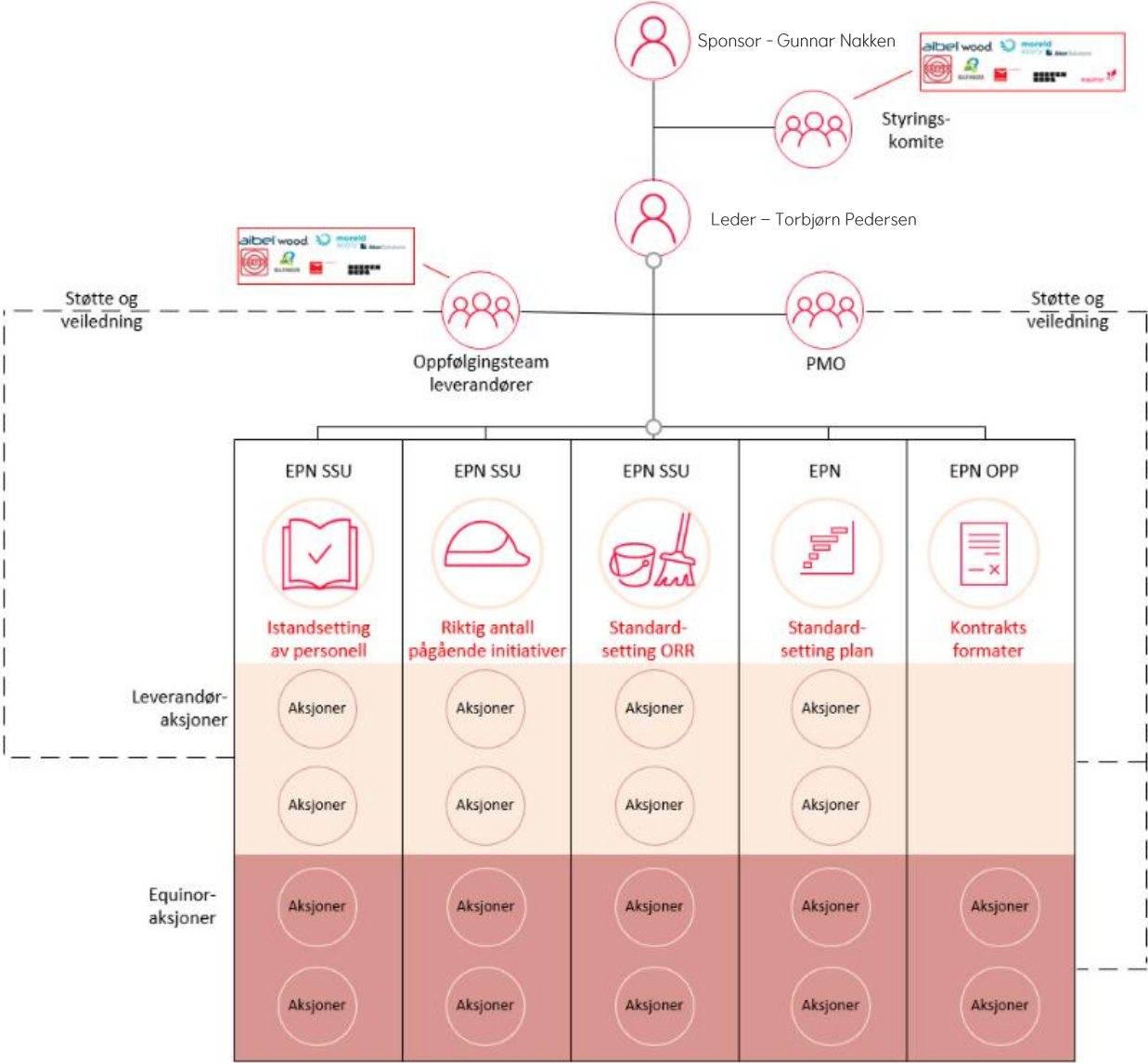
Proaktiv ledelse

Kontinuerlig måling og oppfølging før lukking (Check-Act)

Implementation plan

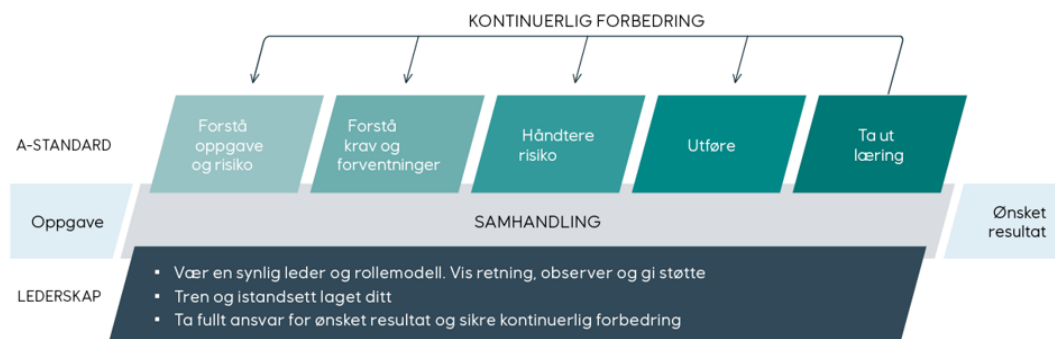


Oppfølgingsteam TRIF task force tiltaksimplementering



Verneombudstjenesten ISO / V&M - Evaluering

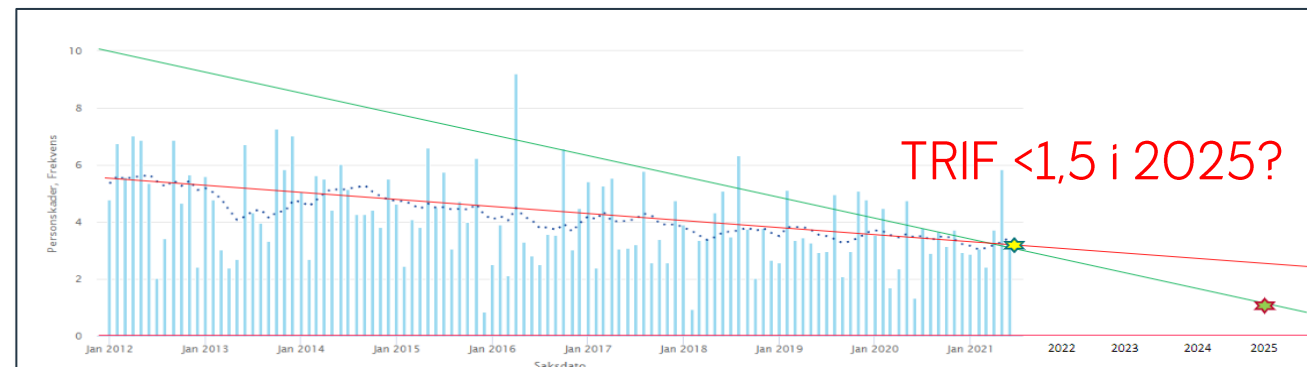
Modell for Etterlevelse og Lederskap



- Forventninger til teamet
 - Psykologisk trygghet
 - Mandatet
 - Bredt samarbeid
 - Tok tid å forstå omfanget, samt krav og forventninger til oppgaven
 - Tidsbruk – mer tidkrevende enn først antatt
-
- Hadde økt bruk av verneombudstjeneste vært nyttig i arbeidsmøtene?
 - Burde man inkludert landanlegg i dette arbeidet?
 - Fokus på TRIF framfor tilløp til SIF?

Mål:

- Varig kulturell og strukturell endring på hvordan leverandør- og Equinor - personell arbeider sammen for å redusere personskader
- Forbedret samordning og samarbeid mellom Equinor og leverandører i arbeidet med reduksjon av personskader.
- Leverer på TRIF mål EPN 2025 på 1,5



Forventninger til team

- **Konfidensialitet** – For at vi skal kunne dele informasjon og synspunkter mest mulig åpent er det viktig at vi er enige om konfidensialitet i arbeidet.
- **Forpliktelse** – til å levere på mål, levere verdi til oppdragsgiverne
- **Fokus** – til å konsentrere seg om oppgavene, prioritere arbeid og eliminere forstyrrelser
- **Åpenhet** – gir transparens, ærlighet, vilje til å dele informasjon
- **Mot** – til å ta vanskelige oppgaver, beslutninger, problemstillinger og gi tilbakemeldinger på en direkte, men konstruktiv måte. Ta risiko for å forbedre prosjekt og team.
- **Respekt** – En kjerneverdi som handler om å behandle enkeltpersoner på en ordentlig måte og et inkluderende arbeidsmiljø hvor enkeltmedlemmene verdsetter hverandres meninger, ferdigheter og bidrag.

Åpen – Modig – Omtenssom – Samarbeidsvillig



SPØRSMÅL?