

# **Tilsyn med styring av arbeidsmiljørisiko og endrede rammebetingelser for forpleiningen**

Oppsummeringsmøte/seminar 04.11.16



# Følgende selskap omfattes av tilsynet:

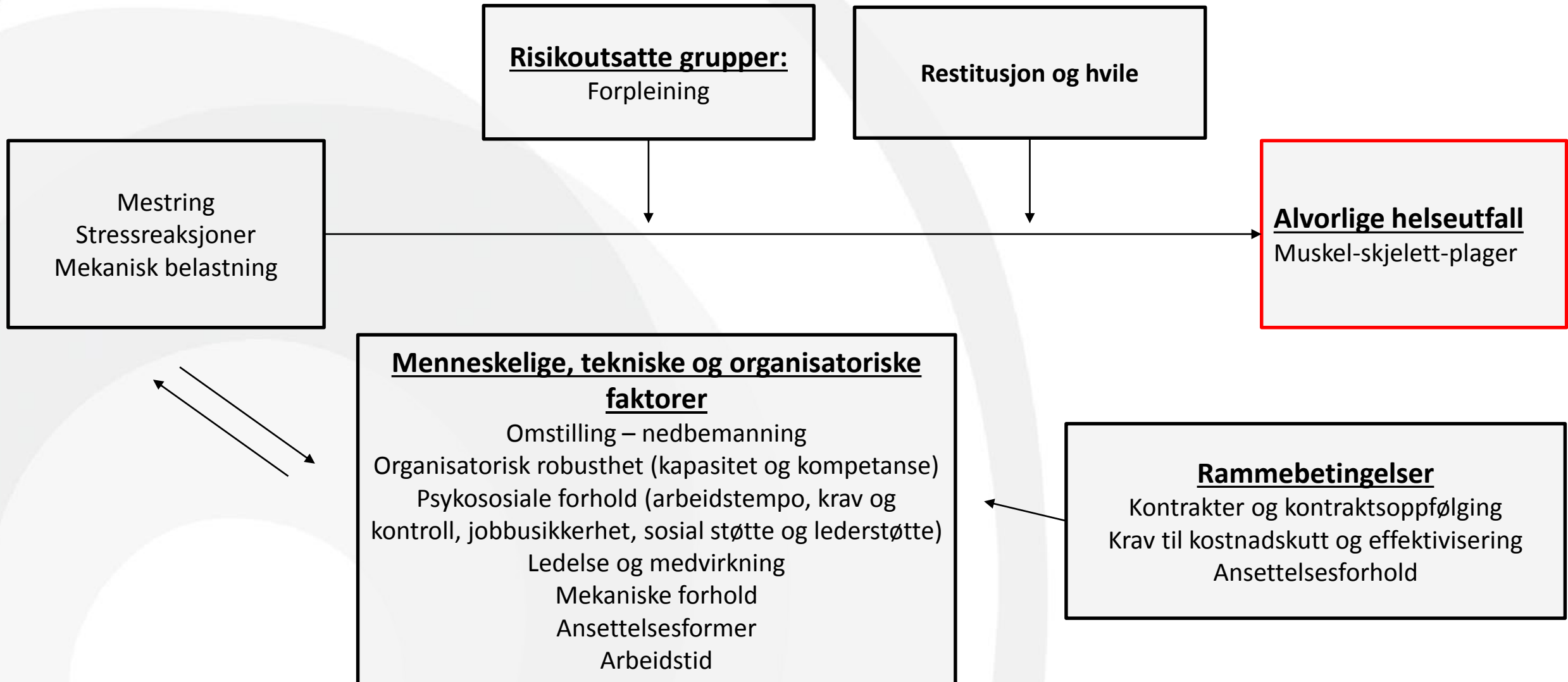
- Statoil og COOR
- ConocoPhillips (COPSAS) og ESS
- BP og Sodexo
- Maersk Drilling og Norsk Offshore Catering (NOC)



# Bakteppe

- Store endringsprosesser i næringen - RNNP
  - Over 60 % i forpleiningen svarer at de har opplevd omorganisering i 2015. Dette er over 10 % høyere enn andre grupper offshore
  - 80% sier de har opplevd nedbemanninger – dette er også noe høyere enn andre grupper offshore
  - Markert stigning i andelen forpleiningsansatte som opplever jobbusikkerhet
- Mål med tilsynet: Få økt kunnskap om, eller hvordan disse endringene får negative konsekvenser i form av økt risiko for helseskade
- Spørsmålet om endringsprosessene medfører økt risiko for helseskade avhenger blant annet av at:
  - operatør/reder, gjennom anbudsprosesser, kontraktsutforming og kontraktsoppfølging bidrar til at forpleiningsselskapet har mulighet til å håndtere risiko
  - forpleiningsselskapet ivaretar sitt selvstendige ansvar for risikostyring





# Formålet med tilsynsaktiviteten er å:

- Utforske hvordan rammebetingelser oppfattes og håndteres av de ulike aktørene og hvordan de samhandler i utvikling av rammebetingelser som kan gi et høyere HMS-nivå
- Bidra til erfaringsdeling og kunnskapsutvikling om betydningen av endrede rammebetingelser for forpleiningen
- Vurdere hvordan Statoil, ConocoPhillips, BP og Maersk, gjennom utforming av rammebetingelser og oppfølging av entreprenører, legger til rette for at forpleiningspersonell ikke useres for risiko for helseskade
- Vurdere hvordan forpleiningselskapene ivaretar sitt ansvar for styring av sikkerhet og arbeidsmiljø
- Vurdere om kostnadsbesparelser får utilsiktede negative HMS-konsekvenser



# Regelverk

- Tilsynsaktiviteten baseres blant annet på aml § 4 -1 punkt 1 og 2 om generelle krav til arbeidsmiljøet, rammeforskriften § 10 om forsvarlig virksomhet, § 18 om kvalifisering og oppfølging samt § 7 om ansvar, styringsforskriften § 6 om styring av arbeidsmiljø og styringsforskriften § 11 om beslutningsgrunnlag og beslutningskriterier, aktivitetsforskriften § 34 om ergonomiske forhold og § 35 om psykososiale forhold.



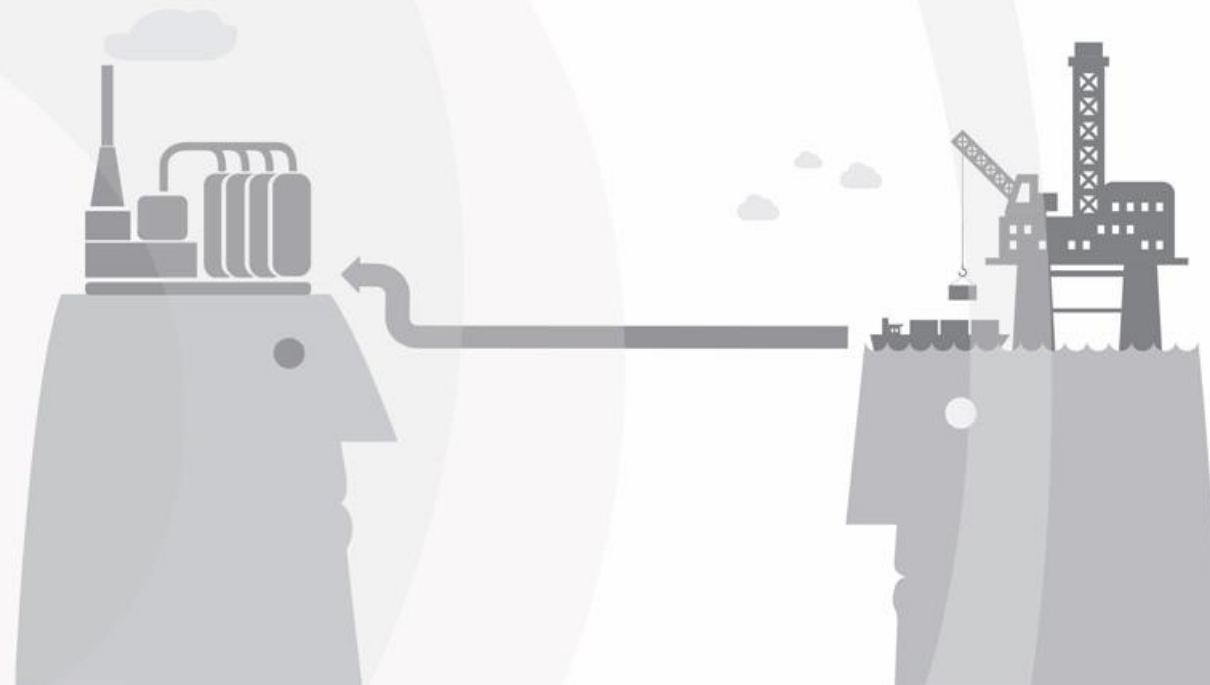
# Regelverk

## Arbeidsmiljøloven § 4-1: Generelle krav til arbeidsmiljøet

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.



# Hva har vi sett?



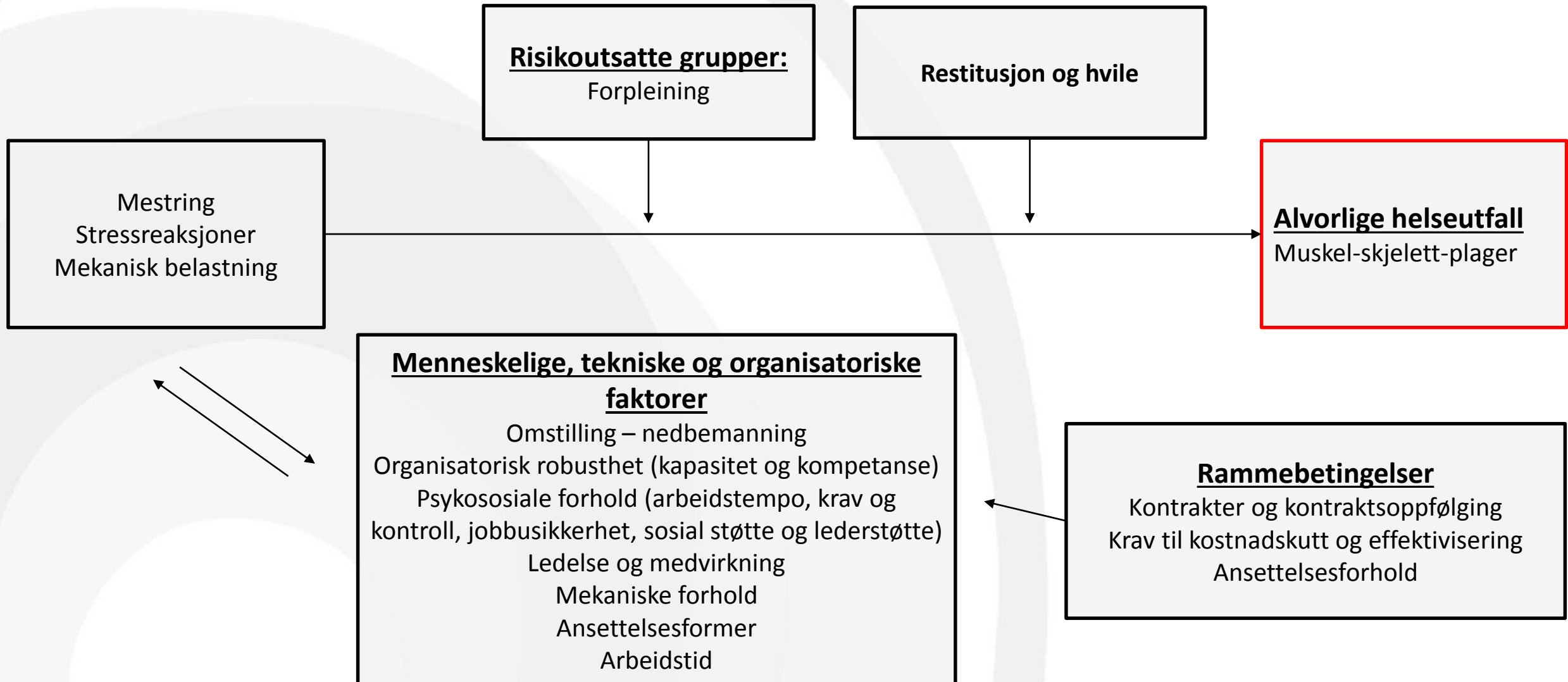


**redusert bemanning og krav til  
omstilling/kostnadskutt**

**=**

**økt risiko for helseskade?**





# Sikres det at forpleiningselskapene ikke underbyr hverandre slik at de går inn med for lav bemanning?

- De fleste sier de har fått god informasjon om innretningen før de gir anbudet. De får mulighet for befaring, video m.m. Dette kan bidra til at anbudet er realistisk mht arbeidsmengde
- Fare for at en underbyr hverandre mht bemanning og kostnader. Særlig når eldre forpleiningselskap (med utgifter til pensjoner m.m) konkurrerer med nyetablerte selskaper
- Alle forpleiningselskap sier at de ikke har sjanse til å få en kontrakt dersom de ikke reduserer bemanningen

*«En må ha vondt i magen når en har gitt ett anbud»*

**Risiko: kapasitet og kompetanse som ikke står i forhold til arbeidsoppgaver**



# Medvirkning i anbudsprosess og i drift

- Det er varierende medvirkning fra forpleiningssselskapet i anbudsprosessen
- Noen VOer sier de har vært med i startfasen, men i de siste forhandlingrundene, der viktige beslutninger tas har det ikke vært medvirkning
- Det har stort sett vært medvirkning i bemanningsanalysene, selv om det har vært en del konflikter underveis. Disse har stort sett blitt løst
  - *«Vi har ikke vært enige med bedriften når det gjelder kutt i bemanning, har vært mye fram og tilbake. Tror kanskje det er det som har bidratt til at det ble et bra sluttprodukt. Folk er fornøyd bortsett fra støy i byssa».*
- Men, også eksempler på at VO føler at premissene for analysen allerede er bestemt
  - *«Vi var med på dette men hadde ikke noe vi skulle sagt. Forstår at når alle andre forpleiningssselskap har gått ned med en mann så må jo vi også det»*
- Det har blitt sagt at vernearbeid ikke godt nok kompensert mht tid til forberedelser til møter m.m. Dette kan føre til tidspress

**Risiko: Fare for at ansvar og oppgaver ikke står i forhold til kapasitet og kompetanse**



# Kartlegging – oversikt over risikoforhold

- Få har tilstrekkelig oversikt over psykososiale forhold: arbeidsbelastning, jobbkontroll, opplevelse av sosial støtte m.m.
  - Gjør det vanskeligere å sette inn de rette tiltakene
- Varierende i hvilken grad det er samarbeid mellom BHT til forpleiningsselskapet og operatør/boreentreprenør. Dette er det krav til i regelverket
  - «Kartlegginger deles med operatør – dette går begge veier. Tiltak tas opp på kvartalsmøter»
- Veldig varierende hvordan kartlegginger gjennomført av forpleiningsselskap følges opp av operatør
- Varierende i hvilken grad operatør tilbyr sin arbeidsmiljøkompetanse til entreprenør
- Dårlig oversikt over arbeidsrelatert sykdom

**Risiko: Mangelfull oversikt over risikoforhold og utilstrekkelig grunnlag for å gjennomføre risikoreduserende tiltak**



# Kvalitet på bemanningsanalysene

- Stort sett er det vårt inntrykk at det er gjennomført grundige bemanningsanalyser men det finnes unntak:
  - «ikke helt fornøyd med analysen, hadde forventet en grundigere analyse med f.eks hvor store flater som skal vaskes, antall pcer m.m»
- Blir oppgavene/arbeidsmengden tilpasset bemanningsreduksjoner
  - Tiltak: redusere lengde på måltid, frekvensbasert renhold, mer ferdigkuttete matvarer, ferdig skrellede poteter, glasscoating av bad m.m
  - Ett eksempel på at en kanskje har overført for mange oppgaver til en lederfunksjon.
  - RNNP: Ca 55% i forpleiningen sier at det er nødvendig å arbeide i høyt tempo mot ca 27 prosent av «andre»
  - RNNP: Litt over 20 % er uenig i at bemanningen er tilstrekkelig til at HMS ivaretas på en god måte – negativ utvikling fra 2013 til 2015
- I hvilken grad tas det hensyn til økt gjennomsnittsalder i bemanningsanalysene?
- I hvilken grad tas det hensyn til spesielle forhold på innretningen?

**Risiko: Fare for at ansvar og oppgaver ikke står i forhold til kapasitet og kompetanse – redusert opplevelse av mestring**



# Hvordan følges bemanningsanalysene opp?

- I hvilken grad gjennomføres tekniske tiltak som er lagt som en forutsetning for bemanningsanalysene?
  - Ett eksempel på at det ikke har blitt gjennomført tiltak som var en forutsetning for bemanningsreduksjon – grasscoating
- Det kan synes som det er noe variasjon mht i hvilken grad plattformledelsen støtter opp om tiltakene
  - «Viktig å få OIM med på at en stenger av en etage når POB går ned»
  - «Blir det for mye å gjøre: Dette avhenger av om OIM og sykepleier er med på planen. De har forventninger om gammel metode»
- Noen har laget informasjonspakker til brukerne;
  - *«Laget gode informasjonspakker, OIM og forpleiningssjef var med i dette. Unngår da at forpleiningsansatte opplever misnøye fra operatørs ansatte når det skjer endringer. Det var viktig at kokken ikke får kritikken»*

**Risiko: For lav bemanning og redusert mestring for forpleiningsansatte**



# Gjennomføring av tiltak

- I hvilken grad gjennomføres tekniske tiltak som reduserer risiko for helseskade?
  - Mange sier at dersom de begrunner tiltak godt så blir de gjennomført – kan ta litt tid
  - Det er eksempel på at tiltak for å redusere problem med dårlig ventilasjon og støy i byssa ikke er gjennomført
  - Også eksempel på at det ikke har blitt gjennomført tiltak som var en forutsetning for bemanningsreduksjon – glasscoating

Risiko: Økt risiko for helseskade





# Hvordan sikres det at trappetrinnsmodellen ikke får negative HMS-konsekvenser?

- Alle forpleiningselskapene har en ordning der bemanningen tilpasses POB
- Variasjon mht hvor «strengt» denne modellen følge:
  - Operatør 1: «Går POBen under ett trappetrinn så gjelder dette fra dag en. Da må entreprenør skaffe mer personell eller sende noen på land»
  - Operatør 2 «Dersom en bare dupper ned i POB i noen dager så får vi beholde bemanning på operatørkost.»
  - «Dersom en kommer akkurat under et trappetrinn på BOP har en tid på å justere. Men justerer ikke da heller. På ..... har aktiviteten gått ned på et step over tid. Da har vi justert»
- Endres trappetrinnsmodellen dersom bemanningen viser seg å være for lav?
  - Operatør: «det var for lav bemanning. Senket trappetrinnmodellen. Det var ansatte ute som kom med tilbakemeldingen».
  - VO: «Fagforeninger er i en skvis når det gjelder trappetrinnsmodeller. Har sendt ut en høring, trappetrinnsmodellen er stram. Dersom en skal strekke strikken, så må en gjøre tiltak for å for å lette arbeidsbelastningen».
- Gjennomføres det nye forsvarlighetsvurderinger når POB blir historisk lav?
  - «Viktig at det er åpning for forhandle bemanning. Har aldri vært i en situasjon med så lav POB og tilsvarende lav bemanning pga trappetrinnsmodell. Skjedde samtidig med forbedringsprosjekt.»
- Hvor kravorientert/dialogorientert er operatøren/boreentreprenøren?

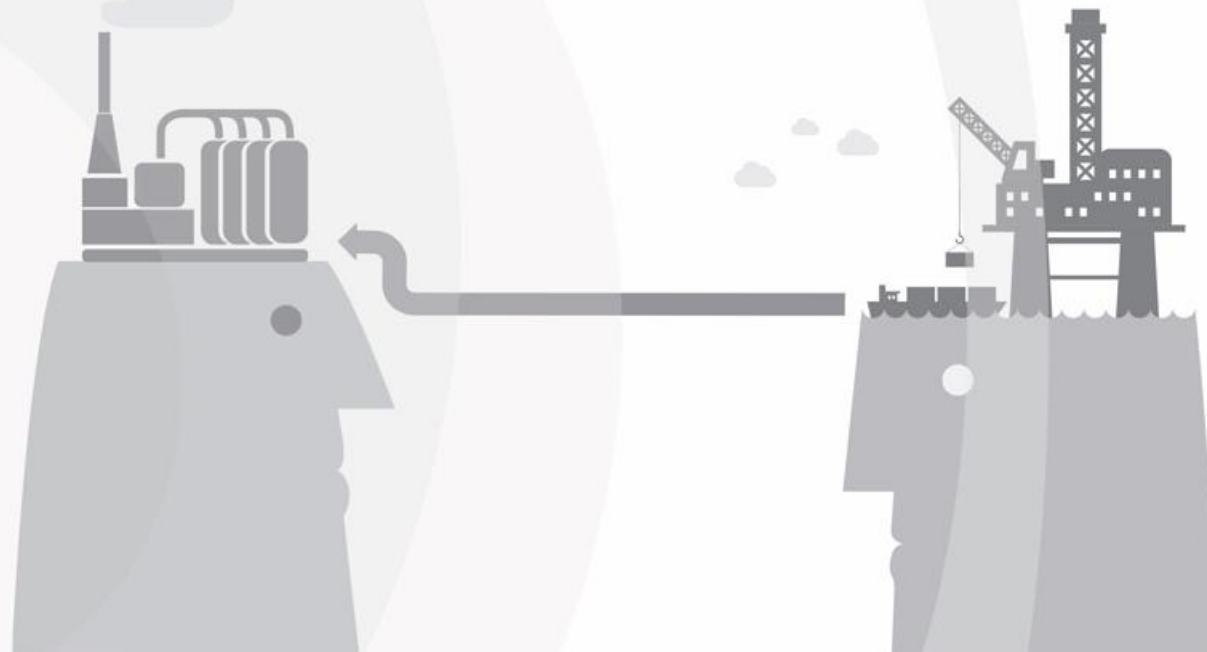
**Risiko: Fare for at ansvar og oppgaver ikke står i forhold til kapasitet og kompetanse**



# Hvordan sikres restitusjon og hvile?

- Økt bruk av kontraktsvikarer – uten fast lønn?
  - Økning i antall nomader?
  - Hvilken konsekvenser har dette for psykososialt arbeidsmiljø og mestring?
  - Hvilken konsekvenser har dette for arbeidsbelastningen til de som faste på innretningen?

Risiko: For lav bemanning og redusert mestring for forpleiningsansatte



# Opplæring og kompetanse

- Noen har krav til at trening i f.eks beredskapsoppgaver/førstehjelp skal gjennomføres i arbeidstiden – Kuttet det ned på opplæringstiden i en travel hverdag?
- Hvordan følger operatør opp forpleiningselskapets beredskapsopplæring?
- Det virker som det varierer noe hvor omfattende opplæring i INSTA 800 er og i hvilken grad det kreves fagbrev
  - En operatør har referanse til NS-INSTA 800 i ny kontrakt. Det er krav i kontrakt til opplæring

**Risiko: Redusert mestring for forpleiningsansatte og dårligere beredskap**



# Sykefraværsoppfølging

- Høyt sykefravær – kun et forpleiningsselskap har hatt en synkende trend. De andre økende trend
- Store utfordringer knyttet til tilrettelegging – kun mulig å jobbe full tid i en uke. Vil dette endre seg med redusert POB grunnet nedbemanninger?
- Dårlig oversikt over arbeidsrelatert sykdom
  - VO: «Stort sett er svaret at fraværet ikke har sammenheng med arbeidsplassen. Men tror det er mye mer som er arbeidsrelatert»
  - Forpleiningsselskap: «Vi har 0 % arbeidsrelatert sykdom. Har hatt problem med å fange opp dette»
  - BHT: «Her må det være noe med metodene som gjør at en ikke fanger opp ABS.»
  - «Vi hadde spørsmål om arbeidsrelatert fravær i kartleggingen: her var det 70 personer som svarte at de hadde hatt fravær pga psykososiale forhold. Prøvde å ta opp tråden i videre oppfølging, men dette var vanskelig»
- Data fra RNNP sier at forpleiningsansatte i mye større grad enn andre opplever det som vanskelig å melde fra til sykepleier/BHT om plager og sykdommer som kan være knyttet til jobben (18% i forpleiningen litt over 8% hos «andre»)
- Det synes som om alle forpleiningsselskapene har gode systemer for oppfølging av sykemeldte



# Gjennomføring av tiltak

- I hvilken grad gjennomføres tekniske tiltak som reduserer risiko for helseskade?
  - Mange sier at dersom de begrunner tiltak godt så blir de gjennomført – kan ta litt tid
  - Det er eksempel på at tiltak for å redusere problem med dårlig ventilasjon og støy i byssa ikke er gjennomført
  - Også eksempel på at det ikke har blitt gjennomført tiltak som var en forutsetning for bemanningsreduksjon – glasscoating

Risiko: Økt risiko for helseskade



# Våre observasjoner og veien videre

- Ptil vil vurdere å gjennomføre en verifikasjon der denne aktiviteten utgjør et bakteppe – risikovurdering ift andre grupper
- Verifikasjonen vil også sannsynligvis ha beredskapsoppgaver som tema. Andre grupper enn forpleiningen kan også inngå i tilsynsaktiviteten

Ptils hovedbekymringer:

- At kapasitet og kompetanse hos forpleiningssselskapet ikke står i forhold til ansvar og roller
- Mangelfull oversikt over risikoforhold og utilstrekkelig grunnlag for å gjennomføre risikoreducerende tiltak
- Fare for at selskap underbyr hverandre – med negative HMS konsekvenser som resultat
- Mangelfull opplæring i beredskapsoppgaver
- Mindre arbeidstakermedvirkning spesielt i anbudsfasen
- Lite bruk av BHT/dårlig oversikt over arbeidsrelatert sykdom
- Kravorientert operatør?



**Takk for oppmerksomheten!**

