

# SAFEelement

ET NYHETSREV FRA SAFE • 29.07.2021 • SAFE.NO

## SAFE er fortsatt bekymret over sikkerheten i Equinor



Hilde-Marit Rysst Foto: Rebecca Bjerga

**Equinor la 21.07.2021 frem sin sikkerhetsrapport for andre kvartal. Rapporten viser en økning på 70 prosent i antall personskader. Tallene bekrefter en utvikling SAFE både sentralt og lokalt har påpekt over lengre tid.**

SAFE tolker de faktiske resultatene fra sikkerhetsrapporten som et utslag av det våre klubber i Equinor har påpekt over lengre tid. Senest forrige uke leverte SAFE klubbene i Equinor et brev til sin egen ledelse om akkurat dette temaet. Manglende arbeidakermedvirkning påvirker HMS i bedriften.

Hilde-Marit Rysst sier at store kostnadskutt alltid vil gi konsekvenser og det er enkelt å anta at kutt i bemanning, opplæring og endring av vedlikeholdsintervaller er en del av resultatene sikkerhetsrapporten gir.

Når man i tillegg ikke har reell arbeidakermedvirkning, bare på papiret og i festtaler, har ikke bedriften god nok oversikt og kontroll på situasjonen, slik forbundsleder Rysst ser det.

Det viktige nå er at bedriften tar de ansattes råd og innspill på alvor og gjør de om til praktiske tiltak. Bedriften må robustgjøre bemanningen slik at avdelingene er i stand til å jobbe trygt og sikkert med de gode HMS rutineene som vi trenger for at ingen skal skade seg på jobb.

Bemanningen må minst kunne ivareta sykefravær og sikre tid til verneombud- og tillitsvalgtsarbeid.

Les artikkel om saken her: [Stor økning i personskader](#)

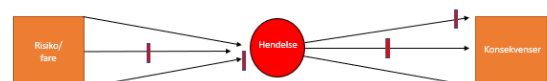
## Manglende arbeidstakermedvirkning i Equinor er en risiko



SAFE i Equinor jobber mye for å forbedre arbeidstaker-

medvirkningen i Norges største bedrift. De seks SAFE-klubbene i selskapet, både på land og hav, har sammen skrevet dette [leserbrevet og levert det til ledelsen og media](#), med full støtte fra SAFE sentralt. Petroleumstilsynet (Ptil) har også avdekket forbedringsbehov i bedriften, både på kompetanse og bemanning.

## Risikobildet uten reell arbeidstakermedvirkning



**Tekniske barrierer:** Vedlikeholdes og opereres av arbeidstakere lokalt utfra et predefinert behov. Arbeidstakerne lokalt har liten påvirkning på strategi.

**Operasjonelle barrierer:** Fastsettes i stor grad av ingeniørmiljøet i land.

**Organisatoriske barrierer:** Fastsettes i stor grad av overordnet ledelse og personal.

Den 6. juli 1988 havarerte oljeplattformen Piper Alpha, og 167 mennesker døde. I mange år etterpå har hoderystende norske oljearbeidere fortalt hverandre historien om hvordan plattformsjefen på naboplattformen vegret seg for å ta aksjon før han hadde fått aksept fra ledelsen i land. Han kunne ha redusert konsekvensene av brannen på Piper Alpha om han hadde stengt av tilførselen av gass.

I Norge har vi hatt en tradisjon for flate organisasjoner og lokal ledelse. For noen år siden var dette eksempelet over helt utenkelig her hjemme. Den gang var det plattformsjefen som var den ubestridte myndigheten oljearbeiderne hadde å forholde seg til. Men samtidig var de aller fleste plattformsjefer fornuftige mennesker, som det gikk an å snakke fornuft med. Spesielt om man hadde gode argumenter og tok ting opp på en saklig måte. Den gang ville ingen drømt om å bruke penger kun for å tilfredsstille de interne måltavlene. Man hadde bunnlinjefokus, og tenkte kost nytte.



Foto: Ole-Gunnar Rasmussen

Samtidig opplever mange at det heller ikke settes av tilstrekkelig tid til de ulike rollene. Mange verneombud opplever nok at de utøver sitt verv «på unødvendig tid». De er først og fremst fagarbeidere, og dernest verneombud. Om det blir tid og anledning til det. Før var det litt rift om å bli verneombud, fordi det var en meningsfull oppgave og man hadde innflytelse. I dag er det stadig vanskeligere å få folk til å påta seg slike roller.

Slik vi ser det, har kulturen endret seg de siste årene her hjemme. For en del år siden dro Statoil ut i verden. Ambisjonen var at vi kunne lære verden om «våre verdier, og vår kultur».

Dessverre ser det ut som om resultatet av «ferden» er at vi istedenfor har importert utenlandsk ovenfra og ned ledelse hit.

## SAFE støtter fullt ut initiativet fra alle SAFE-klubbene i Equinor

-Når så mange klubber, til lands og til havs, i likhet med Ptil, ser mangler ved bemanning og kompetanse, og utøvelse av tre partssamarbeidet i praksis, da bør alarmklokkene ikke bare kime hos ledelsen i Equinor, men faktisk gå over i nødmodus, sier forbundsleder Hilde-Marit Rysst.

Ledelsen fortsetter med sine «vellykkede» innsparingsprosjekter, mener Rysst. De erstatter ikke personell som slutter eller flytter på seg (i praksis nedbemanning), det er fortsatt kutt i kurs- og kompetanseutvikling og det er få forslag fra de tillitsvalgte som etterleveres.

Når også Ptil utfordrer problemstillingene, bør faktisk ledelsen «stå i rett», lytte og utføre, sier Rysst. Equinor velger ofte å imøtegå Ptil sine funn. Velger ikke ledelsen i Equinor å endre kurs, er det på høy tid at myndighetene ved departementet kaller de inn på teppet. Norge som nasjon kan ikke være bekjent av at landets flaggskip, Equinor, ikke etterlever norsk arbeidsliv sine omforente metoder – den norske modellen, avtaleverket og arbeidsmiljøloven.

SAFE sentralt ser at problemstillingene ikke nødvendigvis er kun forbeholdt Equinor. Når det gjelder etterlevelse av Hovedavtalen og den norske modellen, er det en kjent sak fra mange bedrifter at det ikke er god nok medbestemmelse, involvering og partsamarbeid. På generelt nivå kan en si at norske bedriftsledere hadde hatt stort utbytte av å gjennomføre SAFE sine tillitsvalgtskurs, til fordel for det de lærer under sin lederutdanning.

Med vennlig hilsen SAFE

