



# Revisjonsrapport

Rapport	
Rapporttittel <b>Tilsynet med tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning</b>	Aktivitetsnummer 013019016

Gradering		
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset	<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig
<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig	

Involverte	
Hovedgruppe T-3	Oppgaveleder Tone Guldbrandsen
Deltakere i revisjonslaget Sissel Bukkholm, Eva Hølmebakk, Grete Løland, Tone Guldbrandsen	Dato 25.9.2014

## 1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har ført tilsyn med tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning hos Talisman, spesielt rettet mot struktur, oppgaver og samordning av HMS- og vernearbeidet i arbeidsmiljøutvalg (AMU) og samordning av verneombud (VO) i Gyda-organisasjonen. Tilsynet ble gjennomført ved dokumentgjennomgang, møte hos Talisman 19.8.2014 og møter, befaring og intervju på Gyda-innretningen i perioden 10. – 12.9.2014. I tillegg til Talisman var Archer, Bilfinger og Sodexo involvert i tilsynet.

## 2 Bakgrunn

Ptil ser på arbeidstakermedvirkning som en viktig forutsetning for kontinuerlig forbedring av HMS-arbeidet. Arbeidstakerne skal gjennom sin medvirkning være med i beslutningsprosesser som har betydning for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, og det skal legges til rette for at de får innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Begrepet arbeidstakermedvirkning kan dekke ulike forhold. Vi snakker om representativ medvirkning når det handler om de valgte VO og medlemmene til AMU. Vi snakker gjerne om brukermedvirkning når den enkelte arbeidstaker på vegne av seg sjøl eller ei gruppe blir involvert direkte i prosesser som angår deres arbeid spesielt, når de er med i endringsprosesser eller andre aktiviteter som fagfolk. En arbeidsgiver kan gjerne peke ut en fagperson, men dette skal ikke utelukke den valgte vernetjenesten fra å delta.

## 3 Mål

Formålet med tilsynsaktiviteten var å vurdere hvordan arbeidstakermedvirkning, gjennom arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste, er tilrettelagt slik at kravene i arbeidsmiljølovgivningen blir oppfylt i Talisman sin offshoreorganisasjon inklusive entreprenører.

Temaene vi gikk gjennom var:

- valg/utpeking av verneombud og medlemmer til arbeidsmiljøutvalget
- tidsbruk for vernearbeidet og AMU

- opplæring innen sikkerhet og arbeidsmiljø for ledere med HMS-ansvar, AMU-medlemmer og verneombudorganisering av HMS- og vernearbeidet i Talisman, herunder oppgaver og ansvarsavklaring
- samordning av HMS- og vernearbeidet mellom aktørene (operatør og entreprenører, inklusive bedriftshelsetjenestens rolle)

## 4 Resultat

Gyda er en relativt gammel innretning i haleproduksjon og med en viss usikkerhet om framtida. Organisasjon er liten, de enkelte arbeidstakerne kan ha flere roller og oppgaver og det legges vekt på flerfaglighet. Gjennom intervjuene med ledelsen og arbeidstakerne om bord fikk vi inntrykk av tett samarbeid med korte linjer oppover og på tvers av selskap. Bemanningen om bord er stabil og flere har lang erfaring. Folk kjenner organisasjonen og innretningen godt. Det ble framhevet at strategien ombord var å løse saker angående helse, arbeidsmiljø og sikkerhet på laveste nivå. Det er verneombud i alle verneområdene, og flere av verneombudene har lang erfaring i rollen. Det kom fram i tilsynet at det er vanskelig å få kandidater til verneombudsvervet.

Talisman har et koordinerende arbeidsmiljøutvalg (K-AMU) der Archer og Sodexo er representert, samt Aker som har oppdrag i forbindelse med fjerning av Yme. I tillegg er det et HMS-utvalg Gyda, samt et forum for verneombudene som møtes hver uke. Det gjennomføres også HMS-møte en gang per tur for alle om bord.

Utvalgsstrukturen som er valgt for Gyda har flere elementer som er positive for arbeidsmiljøet. Likevel kan nærhet og stor grad av uformelle prosesser føre til at man reduserer verneombudenes rolle og AMU sin formelle funksjon som pådriver og partssammensatt organ for drøfting og gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Den totale situasjonen kan også føre til at det er vanskelig å prioritere forebyggende HMS-arbeid, som også er AMU og verneombudene sin oppgave.

Det ble avdekket ett avvik, ett forbedringspunkt samt to andre observasjoner.

## 5. Observasjoner

Ptils observasjoner deles generelt i to kategorier:

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

### 5.1 Avvik

#### 5.1.1 Manglende HMS-opplæring av ledere

##### Avvik:

Enkelte ledere har ikke gjennomført 40-timerskurs eller tilsvarende

**Begrunnelse:**

Det kom fram i intervju og den tilsendte opplæringsoversikt at enkelte ledere i Talisman Norge, både på Gyda og i Talismans øverste ledelse, ikke har gjennomgått opplæring innen helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

**Krav:**

*Aktivitetsforskriften § 22 om opplæring i sikkerhet og arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven  
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19 om varighet av opplæringen*

**5.2. Forbedringspunkt****5.2.1 Gjennomføring av møter i K-AMU****Forbedringspunkt:**

Det er svakheter ved saksbehandling og frammøte i K-AMU

**Begrunnelse**

Sakene i K-AMU er relevante for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, men vi fikk opplyst at arbeidsmiljøkartlegginger på innretningen ikke ble drøftet i K-AMU med tanke på utforming, gjennomføring eller oppfølging.

Organisasjonsendringer vedrørende Gyda ble ikke drøftet i K-AMU før beslutningen var tatt.

Av de tilsendte møtereferatene fra K-AMU går det også fram at det flere ganger gjennomføres møter med ulik representasjon fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

**Krav:**

*Arbeidsmiljøloven § 7-2 om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver  
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3 om arbeidsmiljøutvalgets oppgaver  
Aktivitetsforskriften § 4 om koordinerende arbeidsmiljøutvalg for felt og felles, stedlige arbeidsmiljøutvalg for flyttbare innretninger*

**6. Andre kommentarer om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på Gyda****6.1 Tidsbruk**

Verneombudene rapporterte at de får nødvendig tid til å drive vernearbeid. Det kom imidlertid fram i intervju at enkelte er presset på tid og at det kan være vanskelig å komme fra, mens andre verneombud mente de ikke hadde behov for så mye tid. HVO baserer seg på en viss overtidsbruk.

**6.2 Opplæring**

De fleste verneombudene har opplæring tilsvarende 40-timers kurs. For noen er det rundt 20 år siden dette ble gjennomført. Noen av de nyvalgte verneombud i Gyda-organisasjonen er satt opp på kurs i løpet av høsten. Bilfinger gjennomfører oppfriskningskurs på tre dager etter maks fem år.

## **7. Deltagere fra Petroleumstilsynet**

Sissel Bukkholm, arbeidsmiljø  
Eva Hølmebakk, arbeidsmiljø  
Grete Irene Løland, arbeidsmiljø  
Tone Gulbrandsen, arbeidsmiljø (oppgaveleder)

## **8. Dokumenter**

Følgende dokumenter ble benyttet under planlegging og gjennomføringen av aktiviteten:

Møtereferat fra Talisman onshore AMU-møte 22.4.2014  
TENAS HMS Improvement plan (lysark)  
Organisering av vernetjenesten (utdrag fra personalhåndbok)  
Arbeidsmiljøutvalg (utdrag fra personalhåndbok)  
Verneombud (utdrag fra personalhåndbok)  
HMS-plan Gyda 2014  
K-AMU – årsrapport versjon 1 2013  
Oversikt over medlemmer i K-AMU 2014  
Referat fra møte i HMS Feltutvalg Gyda 10.8.2014  
Kursrapport – oversikt over gjennomførte HMS-kurs  
Referat fra K-AMU 1. – 4. kvartal 2013 og 1. og 2. kvartal 2014  
Oversikt over gjennomført grunnkurs i HMS  
HMS-grunnkurs – stillingstittel  
Oversikt over gjennomført grunnkurs i HMS  
Presentasjoner fra møte 19.08.2014  
Retningslinje for Gyda HMS utvalg

## **Vedlegg A**

Oversikt over intervjuet personell.