

**SINTEF Teknologi og samfunn**

Postadresse: 7465 Trondheim  
Besøksadresse: S P Andersens veg 5  
7031 Trondheim  
Telefon: 73 59 03 00  
Telefaks: 73 59 03 30

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

# SINTEF RAPPORT

TITTEL

**TILTAK vedrørende VERNEOMBUDET OFFSHORE**

FORFATTER(E)

Bodil Alteren (SINTEF) og Terje Lie (RF),  
med bistand fra Paul Bang (Ptil)

OPPDRAGSGIVER(E)

Norges forskningsråd

RAPPORTNR. <b>STF50 A05062</b>	GRADERING <b>Åpen</b>	OPPDRAGSGIVERS REF. <b>Siri Helle Friedemann</b>	
GRADER. DENNE SIDE <b>Åpen</b>	ISBN <b>82-14-03578-3</b>	PROSJEKTNR. <b>384514</b>	ANTALL SIDER OG BILAG <b>10</b>
ELEKTRONISK ARKIVKODE T:/384514/Fase3/VO/Tiltak/ Sammenstilling VO_tiltak rapport.doc		PROSJEKTLEDER (NAVN, SIGN.) <b>Bodil Alteren</b>	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.)
ARKIVKODE	DATO <b>2005-04-07</b>	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) <b>Lars Bodsberg</b>	

## SAMMENDRAG

To separate arbeidsgrupper gjennomførte i 2004 arbeid med fokus på medarbeidermedvirkning og verneombudet offshore. Begge arbeidsgruppene utarbeidet bl.a. forslag til tiltak for å forbedre verneombudenes status og arbeidssituasjon.

Tiltakene er sammenstilt og strukturert i denne rapporten. Dette for at de best mulig kan representere et felles grunnlag i videre arbeider vedrørende verneombudsordningen offshore.

Rapporten representerer således et utgangspunkt, en forslagsbase og en kunnskapskilde for selskapers og myndigheters videre utvikling av vernetjenesten offshore.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Petroleumsteknikk	Petroleum Technology
GRUPPE 2	Organisasjonsutvikling	Organisational Development
EGENVALGTE	Verneombud	Employee Safety representative
	HMS Ledelse	HSE Management

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>Sammendrag</b>	<b>3</b>
<b>1 Innledning</b>	<b>4</b>
1.1 Hensikt med rapporten	4
1.2 Tiltakenes opprinnelse	5
1.3 Hvordan lese rapporten	5
<b>2 Opplæring og kompetanse</b>	<b>6</b>
2.1 Endringer av 40-timers kurset	6
2.2 Videre faglig utvikling for VO	6
2.3 Videre faglig utvikling for §30-personell	6
<b>3 Gjøre VO-rollen mer attraktiv</b>	<b>7</b>
3.1 Gi tid for VO	7
3.2 Anerkjennelse av VOenes kompetanse	7
<b>4 Forbedre organiseringen</b>	<b>8</b>
4.1 Praksis ved bruk av VO	8
4.2 Organisatorisk tilrettelegging	8
4.3 Koordinering av VO ombord	8
4.4 Utvikling av Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	8
<b>5 Krav og dokumentasjon</b>	<b>9</b>
5.1 Forbedring av selskapsinterne styringssystemer	9
5.2 Stillingsinstruks for §30-personell	9
5.3 Krav om norsk HMS-kompetanse	9
5.4 HMS-krav i kontrakt	9
5.5 Deltakelse i lisenskomité	9
<b>Referanser</b>	<b>10</b>

## **Sammendrag**

En arbeidsgruppe innenfor programmet HMS Petroleum og en arbeidsgruppe ledet av Petroleumstilsynet (Ptil) har arbeidet, hver for seg i 2003 / 2004, med beslektede temaer. HMS Petroleum arbeidsgruppen fokuserte primært på verneombudet, mens Ptil-arbeidsgruppen i utgangspunktet arbeidet med arbeidstakermedvirkning generelt. Begge arbeidsgruppene utarbeidet forslag til tiltak som vil forbedre arbeidssituasjonen mht medarbeidermedvirkning og for verneombud (VO) offshore. Tiltakene fra de to gruppene omhandler mange nærliggende forhold og støtter godt opp om hverandre.

Tiltakene fra de to gruppene er i denne rapporten samlet og strukturert i fire hovedområder. Innenfor hvert av disse hovedområdene er forbedringsforslag satt opp i aktuelle temaer.

Det første hovedområdet handler om opplæring og kompetanse. Forbedringsforslagene her går i hovedsak ut på styrking av 40-timerskurset for verneombud, samt faglig oppdatering av verneombudet og § 30-personell.

Det andre hovedområdet dreier seg om å gjøre rollen som verneombud mer attraktiv. Det er et viktig tema for verneombudene. De foreslåtte tiltakene går ut på å tildele verneombudene mer tidsressurser til sine oppgaver og å la verneombudets kompetanse gi uttelling i yrkeskarrieren.

Et tredje område gjelder forbedring av organiseringen av vernetjenesten. Dette kan bl.a. skje gjennom bedre tidsplanlegging, bedre koordinering mellom verneombudene, videre utvikling av AMU og bedre synliggjøring av vernetjenesten.

Det fjerde hovedområdet dreier seg om tydeliggjøring av krav og dokumentasjon. Her tar en opp betydningen av å stille krav til HMS i ulike faser av et prosjekt. Andre tiltak på dette området er å forbedre dokumentasjonen av saksgangen i saker hvor verneombudet er involvert, samt å etablere stillingsinstrukser for §30-personell.

## 1 Innledning

Det er rapportert et behov for å videreutvikle og forbedre betingelsene for verneombudet offshore (bl.a. i Stortingsmelding nr. 7, "Helse, miljø og sikkerhet (HMS) i petroleumsvirksomheten", 2001-2002).

Det ble i 2004 gjennomført en workshop i regi av Forskningsrådsprogrammet HMS Petroleum: Endring – organisasjon – teknologi. Ansvarlig for arbeidet har vært forskere fra NTNU, SINTEF og Rogalandforskning (RF). Workshopen samlet ressurspersoner fra operatørselskaper, kontraktører og leverandørselskap. Personene representerte ledere på ulike nivå (både offshore- og landorganisasjoner), HMS stabspersonell, verneombud (VO), hovedverneombud og koordinerende hovedverneombud, fagforeningsrepresentanter, myndigheter (ved Petroleumstilsynet) og Samarbeid for Sikkerhet.

HMS Petroleums workshop fokuserte på arbeidsforhold og betingelser for verneombudet offshore. Det ble bl.a. utarbeidet forslag til tiltak som kan bidra til å forbedre verneombudets situasjon og status. Arbeidet vedrørende verneombudet offshore er presentert i en rapport (Alteren m.fl., 2004).

I et av tiltakene i Stortingsmelding nr 7 (pkt 7.3 Utredning om arbeidstakermedvirkning, arbeidstakerrepresentasjon i lisenskomiteer) het det at *"departementet vil derfor i dialog med partene i "Sikkerhetsforum" sette ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på hele saksområdet om arbeidstakermedvirkning"*. Petroleumstilsynet (Ptil) fikk i oppgave å lede dette arbeidet og fungerte også som faglig sekretariat. Næringslivsorganisasjoner og fagforeninger deltok i arbeidet. Arbeidsgruppen skulle blant annet vurdere hvordan de etablerte ordningene med koordinerende arbeidsmiljøutvalg (K-AMU), felles stedlige arbeidsmiljøutvalg (FS-AMU) og verneombudsrollen fungerer i lys av de utfordringer petroleumsvirksomheten stor overfor. Arbeidsgruppen leverte sin rapport våren 2004. Rapporten er offentliggjort på Ptils hjemmeside: [http://www.ptil.no/Norsk/Helse+miljo+og+sikkerhet/Sikkerhet+og+arbeidsmiljo/Arbeidstakermedvirkning\\_rapport.htm](http://www.ptil.no/Norsk/Helse+miljo+og+sikkerhet/Sikkerhet+og+arbeidsmiljo/Arbeidstakermedvirkning_rapport.htm)

De to arbeidsgruppene arbeidet hver for seg, men hadde også felles møter og samarbeid underveis. Resultatene fra de to gruppene støtter godt opp om hverandre.

### 1.1 Hensikt med rapporten

Begge "arbeidslagene" som er nevnt ovenfor, har utarbeidet tiltak for forbedringer for verneombudet. For at disse best mulig samlet skal danne grunnlag for videre arbeider, er tiltakene sammenstilt og strukturert i dette notatet.

Denne rapporten gir et "konsentrat" av de opprinnelige tiltakene. Tiltakene er "komprimerte", og det presenteres ikke forarbeider og bakgrunn for tiltaket. For å få full innsikt i detaljer knyttet til tiltakene, formål med tiltakene m.m., må leseren oppsøke de opprinnelige dokumentene.

Rapporten representerer således en forslagsbase og en kunnskapskilde for selskapers og myndigheters fokus på videre utvikling av vernetjenesten offshore.

Denne "samler rapporten" er utarbeidet innenfor HMS Petroleum, ved SINTEF og Rogalandforskning. Imidlertid har Petroleumstilsynets Paul Bang, som var leder for den partssammensatte arbeidsgruppen, vært involvert i utarbeidelsen av rapporten.

## 1.2 Tiltakenes opprinnelse

Tiltakene er merket med <sup>1</sup> eller <sup>2</sup>. Dette viser til hvem som har utarbeidet tiltaket:

<sup>1</sup> *Tiltaket er utarbeidet av den AAD-initierte partssammensatte arbeidsgruppen. Petroleumstilsynet hadde leder- og sekretærfunksjonen i gruppen. Deres rapport finnes under:*

*[http://www.ptil.no/Norsk/Helse+miljo+og+sikkerhet/Sikkerhet+og+arbeidsmiljo/Arbeidstakermedvirking\\_rapport.htm](http://www.ptil.no/Norsk/Helse+miljo+og+sikkerhet/Sikkerhet+og+arbeidsmiljo/Arbeidstakermedvirking_rapport.htm)*

<sup>2</sup> *Tiltaket er utarbeidet i regi av HMS Petroleum: Endring – organisasjon – teknologi (Alteren, m.fl., 2004). Rapporten er lagt ut på:*

*[www.risikoforsk.no](http://www.risikoforsk.no) og [www.hmsforsk.no](http://www.hmsforsk.no)*

## 1.3 Hvordan lese rapporten

I det følgende gjengis kun de rene tiltakene fra de to arbeidene. Hvert kapittel representerer et hovedområde som tiltakene har fokusert. Inn under hvert kapittel er tiltakene strukturert i henhold til de mer detaljerte tema som de omhandler.

## 2 Opplæring og kompetanse

### 2.1 Endringer av 40-timers kurset

Etablere arbeidsgruppe for vurdering av 40-timers grunnkurs <sup>1</sup>:

- kartlegge kompetansebehov og videreutvikle grunnkurset
- vurdere gyldighetsperiode på grunnkurset og behov for repetisjonskurs
- vurdere aktivitetsspesifikke moduler (eks. forpleining, produksjon, boring, konstruksjon, vedlikehold, brønnservice)

Endringer i 40 timers kursopplegg <sup>2</sup>:

- Vurdere forbedringer av grunnkurset
- Etablere ordning med godkjenning / kvalitetskontroll av 40-timerskurset
- Vurdere å innføre eLæring / opplæring på cd-rom, med samlinger

### 2.2 Videre faglig utvikling for VO

Myndighetene bør innføre lovpålagt oppdatering av VO-kompetanse <sup>2</sup>

- Man må bestemme lovpålagte årlige verneombudssamlinger, der hvert enkelt verneombud skal delta
- Gjennomføre oppdateringskurs for verneombudene hvert annet år, for eksempel over to dager, og spesielle kurs ved lovendringer etc.

Hvert selskap anbefales å sikre kompetanseutvikling for sine VO <sup>1</sup>

Det innebærer bl.a.:

- etablere kompetansematriser for VO/HVO
- budsjettere med kurs for VO

Selskapene må sørge for videreutdanning / videreutvikling for verneombud <sup>2</sup>

- Verneombudene må ha tilleggskompetanse utover 40 timers kurs
- Forbedre opplæringen innenfor psykososialt arbeidsmiljø

Selskapene bør gjennomføre felles HMS kompetanseoppbygging mellom ledelse og verneombud i samme selskap <sup>2</sup>

- Det gir "teambuilding" og gir en felles plattform som vil bidra til å unngå konflikter

### 2.3 Videre faglig utvikling for §30-personell

Hvert selskap anbefales å sikre kompetanseutvikling for §30-personell <sup>1</sup>

- Selskapene bør i den sammenheng bl.a. etablere kompetansematriser for §30-personell

<sup>1</sup> Tiltaket er utarbeidet av AAD-initiert arbeidsgruppe. Ptil hadde leder- og sekretærfunksjonen i gruppen

<sup>2</sup> Tiltaket er utarbeidet gjennom workshop i regi av HMS Petroleum: Endring – organisasjon – teknologi

### **3 Gjøre VO-rollen mer attraktiv**

#### **3.1 Gi tid for VO**

Selskapene må sette av basistid for verneombudet <sup>2</sup>:

- Legge inn VO-tid i kontraktene, holde det utenfor konkurransegrunnlaget
- Ha "personell-slakk" som muliggjør nødvendig tidsbruk for VO

Selskapene bør sette av fast tid for verneombudene til å utføre vernearbeid <sup>1</sup>

- Dette kan avklares med plattformledelsen ved ankomst til plattform
- Det må sikres slakk i organisasjonen, inkl. stedfortreder for VO når VO er opptatt med vernetjeneste

#### **3.2 Anerkjennelse av VOenes kompetanse**

Skape karrieremuligheter for verneombud f.eks. innrettet mot HMS-leder <sup>2</sup>  
Verneombudstjeneste må veie positivt ved stillingsvurderinger <sup>2</sup>

## 4 Forbedre organiseringen

### 4.1 Praksis ved bruk av VO

Selskaper må sørge for at verneombudene som er med i SJA (og andre fora) må være de best egnede <sup>2</sup>

Selskapene bør sørge for at faste verneombud deltar i planlegging og utføring av operasjoner <sup>2</sup>:

- Ved kampanjevedlikehold er det viktig å ha verneombud som er fast tilknyttet hver enkelt arbeidsgruppe / arbeidsoperasjon

### 4.2 Organisatorisk tilrettelegging

Selskapene må sørge for god planlegging av verneombudets oppgaver <sup>2</sup>:

- Informasjon om møter med mer som verneombudene skal delta i må komme i god tid slik at arbeidsoperasjoner kan tilpasses
- Gjøre bruk av faste møter og planlegge tjenesten i detaljer

Koordinerende hovedverneombud og hovedverneombud må få anledning til å arbeide tettere sammen med HMS-organisasjonen i sitt selskap <sup>2</sup>

Vernetjenesten ombord må synliggjøres <sup>2</sup>:

- eks. oppslag utenfor messa, informasjon når man kommer om bord, at verneombudene presenterer seg for alle nye osv.

### 4.3 Koordinering av VO ombord

Serviceselskapenes VO må delta på de nødvendige møter <sup>2</sup>:

- Serviceselskap må ha en representant i AMU
- Serviceselskapene må være representert i ukentlige verneombudsmøter på riggen

Opprette bedriftsverneombud i hovedbedriften på installasjonen <sup>2</sup>:

- Dette bedriftsverneombudet skal holde kontakt med og koordinere vernetjenesten selskapene i mellom på installasjonen

De som har langtidskontrakt innen serviceselskapene tillegges et spesielt ansvar for vernearbeidet <sup>2</sup>

### 4.4 Utvikling av Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Det bør opprettes koordinerende AMU som dekker flere felt <sup>1</sup>:

- der disse har felles ledelse/driftsorganisasjon, felles entreprenører og kontrakter, og betydelige personellgrupper arbeider på flere av feltene
- suppleres med plattformvalg
- dette for å ivareta leverandører som flyttes og ikke har eget VO

De eksisterende AMU bør utvides <sup>1</sup>:

- integrere land og sokkel og langsom rotasjon mot land
- pr i dag ivaretas arbeidsmiljøforhold i to ulike AMU under to ulike regelverk

En må sørge for å opprettholde og styrke AMUs myndighet <sup>2</sup>



## 5 Krav og dokumentasjon

### 5.1 Forbedring av selskapsinterne styringssystemer

Hvert selskap må tydeliggjøre sin saksgang innenfor vernetjeneste og andre aktuelle forhold <sup>2</sup>:

- Definere en klar dokumentert prosedyre for saksgang
- Saker og behandlingsprosess bør dokumenteres på eget saksskjema

Alle selskaper må opprette et effektivt informasjonssystem hvor man kan finne regler, forskrifter og prosedyrer <sup>2</sup>

Selskaper anbefales å vurdere den styrende dokumentasjon som definerer prosjektgjennomføring i tidlig fase <sup>1</sup>:

- Selskapene bør beskrive hvordan arbeidstakermedvirkning skal ivaretas i tidlig fase

### 5.2 Stillingsinstruks for §30-personell

Selskapene bør etablere stillingsinstrukser for §30-personell <sup>1</sup>:

- Dette vil klargjøre status og oppgaver
- Dette bidrar til å sikre fri og uavhengig stilling

### 5.3 Krav om norsk HMS-kompetanse

Myndighetene må kreve norsk HMS-kompetanse hos selskaper i Norge <sup>2</sup>:

- Styrke krav om kompetanse om norsk HMS-regelverk hos selskap i Norge og følge dette opp
- Selskapene må følge norske krav eller ha bedre praksis

### 5.4 HMS-krav i kontrakt

Selskapene må konkretisere HMS-krav i kontrakt <sup>2</sup>:

- Operatørselskapene må konkretisere hvilke krav som skal være oppfylt innenfor HMS og vernetjeneste, og hvem som skal stille ressurser til det
- Entydige HMS-krav må defineres i kontraktene, bl.a. mht organisering, aktiviteter og ressursbruk
- Leverandørselskapene må gis mulighet til å ha sine verneombud om bord på full tid (være fristilte) i risikoutsatte perioder

### 5.5 Deltakelse i lisenskomité

Det bør være arbeidstakermedvirkning i lisenskomitéene <sup>1</sup>:

- Det anbefales å nedsette en arbeidsgruppe for å kartlegge og vurdere løsninger
- Alternative forslag som er presentert:
  - Spesielle møter/seminar mellom lisenskomité og arbeidstakere hvor arbeidstakere får gi sine innspill
  - Direkte deltakelse i lisenskomité

## **Referanser**

Alteren, B., Hovden, J., Hunnes K. og Lie, T., 2004: Verneombudet offshore, rapport STF38 A04418, SINTEF Teknologiledelse, Trondheim

Arbeidstakermedvirkning i petroleumsvirksomheten – Rapport fra arbeidsgruppe.  
(Arbeids- og Sosialdepartementet/Petroleumstilsynet vår-2004)

Stortingsmelding nr. 7, "Helse, miljø og sikkerhet (HMS) i petroleumsvirksomheten", 2001-2002.