



SINTEF Teknologiledelse
Sikkerhet og pålitelighet

Postadresse: 7465 Trondheim
Besøksadresse: S P Andersens veg 5
Telefon: 73 59 27 56
Telefaks: 73 59 28 96

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

SINTEF RAPPORT

TITTEL

HMS-arbeid under endring

(Tema 4 innen HMS Petroleum K2: Endring – organisasjon – teknologi)

FORFATTER(E)

Bodil Alteren, Solveig Gaupset, Terje Lie, Preben Lindøe, Espen Olsen,
Helge Ryggvik, Jan Hovden, Trygve Steiro,
Ranveig Kviseth Tinmannsvik, Tor Tønnessen

OPPDRAGSGIVER(E)

Norges Forskningsråd

RAPPORTNR. STF38 A03406	GRADERING Åpen	OPPDRAGSGIVERS REF. Prosjektnr. 153537 / 210 HMS Petroleumsforskning: Endring - organisasjon - teknologi	
GRADER. DENNE SIDE Åpen	ISBN 82-14-02716-0	PROSJEKTNR. 384514	ANTALL SIDER OG BILAG 57 + 3
ELEKTRONISK ARKIVKODE e-room 384514 Endring – organisasjon – teknologi /// Rapport Tema 4.doc		PROSJEKTLÉDER (NAVN, SIGN.) Bodil Alteren (sign.)	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.) Ragnar Rosness (sign.)
ARKIVKODE	DATO 2002-12-05	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) Lars Bodsberg (sign.)	

SAMMENDRAG

Rapporten gir en samlet og helhetlig behandling av problemstillinger knyttet til de tre sentrale aktører innen petroleumsvirksomheten: 1) myndigheter og deres regelverk, 2) selskaper og deres ledelse, samt 3) ansatte og deres organisasjoner. De tre ulike aktørene betraktes ut fra deres eget ståsted, men ses også i sammenheng.

Gjennomgangen konkluderer med problemstillinger som bør prioriteres i det videre arbeid. Disse diskuteres også med hensyn til hvilke metoder som bør benyttes ved forskningsoppgavene. (Det henvises til kapittel 6 for en oppsummering av de mest aktuelle problemstillinger og deres tilhørende forskningsmetoder.)

Rapporten er skrevet i fellesskap av forskere fra Universitetet i Oslo (UiO), Rogalandforskning (RF), Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet (NTNU) og SINTEF.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Sikkerhet	Safety
GRUPPE 2	Organisasjon	Organization
EGENVALGTE	Petroleumsvirksomhet	Petroleum activity
	HMS ledelse	HSE management

INNHALDSFORTEGNELSE

Sammendrag	5
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Om denne rapporten	7
1.2.1 Terminologi	8
1.3 Formål med arbeidet	9
2 Fra forvitring til ny giv?	11
2.1 Ulik virkelighetsoppfatning	13
2.2 En ny prioritering av sikkerhet?	14
3 Nye modeller for samspill	17
3.1 Bakgrunn	17
3.2 OD sin sentrale rolle	18
3.3 Risikotemaet og industriens Janusansikt	18
3.3.1 Problemstillinger	19
3.4 Regelverk, kompetanse og fortolkning	19
3.4.1 Problemstillinger	19
3.5 Ansvarsforhold i gråsoner	20
3.5.1 Problemstillinger	20
3.6 Arbeidsmetode	20
4 Linjens ansvar for systematisk HMS-arbeid	21
4.1 Rollefordeling i selskapenes HMS-arbeid	21
4.2 Teoretiske fundament for HMS-ledelse	21
4.3 Nye utfordringer i ledelse og utøvelse av HMS-arbeidet	22
4.3.1 Ledelsen i klemme mellom HMS og økonomi	22
4.3.2 HMS i grensesnittet operatør/entreprenør	23
4.3.3 Ivaretagelse av linjeansvaret for HMS på operatørnivå	23
4.3.4 Ulike tilnærminger i arbeidet med å forbedre HMS	24
4.3.5 Arbeidsoppgaver og kompetanse	26
4.4 Problemstillinger	26
5 Arbeidstakermedvirkning i HMS arbeidet	29
5.1 Bakgrunn	29
5.2 Myndighetskrav om tiltak for økt medvirkning	29
5.3 Et rammeverk for økt partssamarbeid og medvirkning i HMS arbeidet	30
5.3.1 Former for medvirkning i bedriftsutvikling	30
5.3.2 Grunnleggende betingelser og arenaer for medvirkning	31
5.4 Aktuelle problemstillinger	35
5.5 Fagforeningene	36
5.6 Verneombudets rolle og arbeidssituasjon	38
5.6.1 Arbeidsoppgaver og kompetanse for VO	39
5.6.2 Undersøkelser som belyser verneombudet sin rolle	40
5.6.3 AMU	41
5.6.4 Hvem oppfattes å skulle gjøre jobben	41
5.6.5 Forskningsspørsmål	42
5.6.6 Styrking av verneombud gjennom IKT-basert kompetanseutvikling og informasjonstilgang	42

6	Prioriterte problemstillinger og metoder	45
6.1	Fra historisk synsvinkel.....	45
6.2	Tilsynsmyndighetenes rolle og funksjon.....	45
6.2.1	Ressursforvaltningens balansegang mellom økonomi og HMS	46
6.2.2	Regelverkskompetanse.....	46
6.3	Selskapenes ansvar og utøvelse av HMS-arbeid.....	47
6.3.1	HMS i lisensstyrene	47
6.3.2	Linjens ansvar for systematisk HMS-arbeid	47
6.3.3	HMS i kontrakter og i grensesnittet operatør / entreprenør	48
6.3.4	Forholdet mellom struktur og kultur i utvikling av sikker arbeidspraksis	48
6.4	Hvordan ivareta HMS gjennom økt arbeidstakermedvirkning?	49
6.4.1	Hva er status og hvordan sikre HMS gjennom økt arbeidstakermedvirkning i utviklingen av arbeidsprosessene offshore?	49
6.4.2	Kontraktorsansatte, kontraktsforhold, HMS og medvirkningsmuligheter	50
6.4.3	Hvordan styrke fagforeningenes aktive medvirkning til HMS forbedringer?	51
6.4.4	Samarbeid og konflikter mellom vernetjeneste og fagforeningsarbeid	51
6.4.5	Utvikling av vernetjenesten (VO og AMU).....	52
6.5	Forskningens formål.....	53
Referanser	55

Vedlegg 1 Gjennomgang av NOPEF Aktuelt

Vedlegg 2 Hvordan ivaretar rettighetshaverne sitt ansvar for sikkerhet og arbeidsmiljø?

Vedlegg 3 Sammendrag av undersøkelsen ”Risikonivå på norsk sokkel”

Sammendrag

Rapporten tar utgangspunkt bl.a. i problemstillinger presentert i Stortingsmelding nr. 7 (2001-2002) og i Oljedirektoratets undersøkelser ”Utvikling risikonivå - norsk sokkel” (OD, 2001; 2002). I tillegg er det innledningsvis i arbeidet gjennomført et møte i et felles forsker- og brukerforum, med deltagere fra både forskningsmiljø og aktuelle aktører i næringen. Dette forsker-brukerforumet pekte ut problemstillinger som de mente burde belyses gjennom forskningsprosjektet. Kontakten med brukerne er videreført gjennom telefonintervjuer i sluttfasen av rapporten, for å sikre at utviklingen av problemstillinger og forskningsspørsmål er utført i tråd med brukenes interesser.

Rapporten er bygget opp som en analyse av de sentrale aktører i petroleumsvirksomheten. Dette gjøres ved at rapporten i ett kapittel tar opp aktøren ”myndigheter og regelverk”, i ett kapittel bearbeides selskapene og deres ledelse (her inngår både operatørselskap og kontraktører), inkludert HMS-stabsfunksjoner, og i ett kapittel fokuseres arbeidstakerne. I arbeidstakerkapitlet tas medarbeidernes direkte og indirekte medvirkning opp, og også Arbeidsmiljøutvalget (AMU) behandles her. Kapitlet har for øvrig et spesielt fokus på verneombudet og dets utfordringer.

Utviklingen i HMS-arbeidet fra 90-tallet var bl.a. preget av et skjerpet kostnadsfokus rundt midten av 1990-tallet og en periode med sprikende virkelighetsoppfatninger mot slutten av 90-tallet. I løpet av de siste par årene har vi sett klare tegn på at selskaper, fagforening og myndigheter har samlet seg i en forståelse av at det er behov for sterkere satsing på HMS i petroleumsvirksomheten. I denne sammenheng kan en reise spørsmål ved hvilke mekanismer som bidro til å skape dette omslaget. Var endringen et uttrykk for at sikkerhetssystemet offshore i seg selv inneholder elementer som kan generere mer fundamentale systemendringer? Eller var det snarere slik at omslaget var et resultat av ytre faktorer, for eksempel medias fokus på storulykkesrisiko i kjølvannet av Åsta-ulykken og Sleipner-havariet? For å kunne forstå nåtid og framtid bedre, er det viktig å kjenne historien. Gjennom arbeidet innen tema 4 er historiske forhold belyst, og derigjennom framstår det som vesentlig innen prosjektet å stille spørsmål vedrørende hvordan vi kan bruke historien til å forstå mekanismer rundt endringer i risikonivå og sikkerhet. Dette vil f.eks. være spørsmål vedrørende hvilke sikkerhetsfilosofier som ligger til grunn for de systemer som er i ferd med å bli etablert på norsk kontinentalsokkel.

Tilsynsarbeidet er generelt organisert innen flere tilsynsorgan. Når det gjelder petroleumsnæringen har Oljedirektoratet (OD) en spesielt sentral og viktig funksjon. Det er således naturlig å fokusere på OD's rolle og funksjon, og problemstillinger knyttet opp mot OD som aktør. To aktuelle spørsmål i den sammenheng er:

- ressursforvaltningens balansegang mellom økonomi og HMS (”Janusansiktet”)
- krav til kunnskap og kompetanse vedrørende regelverk (regelverkskompetanse)

Når det gjelder selskapenes ansvar og utøvelse av HMS-arbeid må en studere organiseringen av HMS-arbeidet i selskapene, og linjeledernes ivaretagelse av sitt HMS-ansvar. Herunder hører det med å studere ledelsens ivaretagelse av HMS-ansvaret mht ressurser og tid tilgjengelig. I denne sammenheng er det relevant også å fokusere spørsmål omkring struktur (prosedyrer/kontroll) versus kultur (dialog/ læring/ samhandling) i HMS-ledelse. Overordnede problemstillinger er:

- Hvordan påvirker struktur (prosedyrer/ kontroll) og kultur (dialog/ læring/ samhandling) hverandre i HMS-arbeidet?

- Hvordan kan vi utvikle og forene disse to tilnærmingene til et effektivt samvirke for økt sikkerhet offshore?

Med økende outsourcing av tjenester, er også samhandlingen mellom operatør og entreprenør viktig for utviklingen av HMS i petroleumsnæringen fremover. Her er det naturlig å undersøke hva som ligger i dette samspillet med betydning for HMS, og hvordan kontraktsformene mellom operatør og entreprenør innvirker på dette samspillet. Et annet moment som kan påvirke HMS-innsatsen offshore, er at et nytt regelverk tydeliggjør lisensstyrenes ansvar for HMS bedre og gjør deres ansvar større. Det er derfor interessant å undersøke om dette gir noen praktiske konsekvenser med hensyn til utøvelsen av HMS-arbeidet.

Et annet hovedspørsmål innen tema 4 er hvordan man kan ivareta HMS best mulig gjennom økt arbeidstakermedvirkning. I den anledning kan en undersøke:

- Hvordan sikre HMS gjennom økt arbeidstakermedvirkning i utviklingen av arbeidsprosessene offshore
- Kontraktorsatte, kontraktsforhold, HMS og medvirkningsmuligheter
- Hvordan styrke fagforeningenes aktive medvirkning til HMS forbedringer
- Samarbeid og konflikter mellom vernetjeneste og fagforeningsarbeid
- Utvikling av vernetjenesten (VO og AMU)

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Store endringer i samfunn, teknologi og organisering av petroleumsvirksomheten gjør at risikobildet er stadig mer komplekst. Erfaringene viser nødvendigheten av at kunnskapen om HMS-messige konsekvenser av beslutninger holder følge med utviklingen for øvrig. For Norge er det samtidig viktig at petroleumssektoren skal være en foregangsnæring som skaper verdier for samfunnet gjennom en målsetning om kontinuerlig forbedring.

For å belyse situasjonen innen områdene helse, miljø og sikkerhet (HMS) innen petroleumsvirksomheten la Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) i desember 2001 fram en egen stortingsmelding om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten (St.m. nr. 7, 2001-2002). Meldingen peker på utviklingstrender, uakseptable eller uheldige utviklingstrekk og på tiltak som må iverksettes.

På grunnlag av Stortingsmeldingen tok AAD initiativet til et løft for økt HMS-forskning i petroleumsvirksomheten. AAD etablerte gjennom Forskningsrådet programmet HMS Petroleum, som har fire kompetanse-prosjekter innen programmet:

- HMS Kultur (K1)
- Endring - organisasjon – teknologi (K2)
- Beslutningsstøtteverktøy (K3)
- Fysisk arbeidsmiljø og helse (K4)

HMS-forskningen skal bl.a. utfordre etablerte virkelighetsoppfatninger og bidra til at næringen i større grad, også ut fra økonomiske vurderinger, ser seg tjent med å investere i en stabil og sikker produksjon, med et godt arbeidsmiljø, med robuste løsninger og kontinuerlig fokus på HMS-arbeid.

1.2 Om denne rapporten

Denne rapporten er utarbeidet som en del av Kompetanseprosjektet Endring - organisasjon – teknologi (K2). Dette kompetanseprosjektet dreier seg om organisatoriske og teknologiske endringer av betydning for HMS i petroleumsvirksomheten. Det overordnede målet for prosjektet er å utvikle ny kunnskap som kan sette aktørene i norsk petroleumsvirksomhet bedre i stand til å ivareta HMS ved organisatoriske og teknologiske endringer. Målet er også å få HMS-området til å fungere som premissleverandør i forhold til endringer.

K2 er organisert i fire deltemaer:

- Tema 1: Overvåke og vurdere teknologiutviklingen
- Tema 2: Feiltoleranse – barrierer – sårbarhet
- Tema 3: HMS-aspekter ved endringsprosesser
- Tema 4: HMS-arbeid under endring

Denne rapporten representerer en første fase i arbeidet innen Tema 4: HMS-arbeid under endring. Formålet med rapporten har vært å etablere oversikt over dagens situasjon og å utarbeide aktuelle forskningsspørsmål som bør fokuseres innen prosjektet. Rapporten innebærer således i prinsippet et forprosjekt for planlegging av aktiviteter innen HMS Petroleum K2, Tema 4.

Arbeidet med rapporten har tatt utgangspunkt bl.a. i problemstillinger presentert i Stortingsmelding nr. 7 (2001-2002) og i Oljedirektoratets undersøkelser ”Utvikling risikonivå - norsk sokkel” (OD, 2001; 2002). I tillegg var det innledningsvis i arbeidet gjennomført et møte i et felles forsker- og brukerforum, med deltagere fra både forskningsmiljø og aktuelle aktører i næringen. Dette forsker-brukerforumet pekte ut problemstillinger som de mente burde belyses gjennom forskningsprosjektet. Kontakten med brukerne er videreført gjennom telefonintervjuer i slutfasen av denne rapporten, for å sikre at utviklingen av problemstillinger og forskningsspørsmål er utført i tråd med brukenes interesser.

Rapporten er utarbeidet av fire forskningsmiljøer i fellesskap:

- Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet
- SINTEF Teknologiledelse
- Rogalandforskning
- Universitetet i Oslo, v/ TIK-senteret

Gjennom arbeidet med rapporten er det valgt å belyse alle sentrale aktører i petroleumsvirksomheten, og rapporten presenteres som en analyse av hver av aktørene. Dette gjøres ved at rapporten i kapittel 3 tar opp aktøren ”myndigheter og regelverk”. I kapittel 4 bearbeides selskapene og deres ledelse (her inngår både operatørselskap og kontraktører), inkludert HMS-stabsfunksjoner. Arbeidstakerne er fokusert i kapittel 5. Der er medarbeidernes direkte og indirekte medvirkning tatt opp, og også Arbeidsmiljøutvalget (AMU) behandles her. Kapittel 5 har for øvrig et spesielt fokus på verneombudet og dets utfordringer.

Kapittel 2 presenterer den nære historiske utvikling, sett gjennom alle tre aktørenes aktiviteter og virksomhet.

I kapittel 6 presenteres en samling av de prioriterte problemstillinger, basert på det som er tatt opp gjennom kapitlene vedrørende aktørene og deres roller og funksjoner. Problemstillingene gjengis her med forslag til metoder for hvordan forskningsarbeidet kan utføres. Ut fra prosjektets tilgjengelige ressurser kan neppe alle de foreslåtte problemstillinger bli gjenstand for videre forskning. En ytterligere prioritering vil bli gjennomført i samråd med brukerne.

Kapittel 6 presenterer også aktuelle metoder for hvordan de aktuelle problemstillingene kan utforskes. Selv om de utviklede problemstillingene presenteres i separate kapitler som omhandler hver sin aktør, vil datainnsamling og vurderinger i forbindelse med forskningsoppgavene tilstrebes utført ”på tvers”. Dette for å få en helhetlig oversikt over de gjensidig koblede problemstillinger. Prosjektorganisering og gjennomføring vil også bli samordnet med BIP’er der hvor det er aktuelt, og arbeidet vil samtidig bli koordinert med deltema 3 innen K2, dvs deltemaet ”HMS-aspekter ved endringsprosesser”, som er nært beslektet med herværende deltema.

1.2.1 Terminologi

Rapporten inneholder ingen stor grad av vanskelige ord og uttrykk. Det kan likevel være greit i innledningen å ta med en oversikt over innholdet i de begreper som generelt benyttes vedrørende dem som i en organisasjon er dedikert til HMS-oppgaver:

Vernetjenesten utgjøres av verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Deres funksjon skal sikre arbeidstakermedvirkning i HMS-spørsmål, og de skal samtidig overvåke at linjens HMS-arbeid fungerer tilfredsstillende. Kan også kalles *den organiserte vernetjenesten* (jfr. Arbeidsmiljøloven).

HMS stabspersonell: Alle som er ansatt for å fylle HMS-funksjoner, og som i organisasjonen er plassert i stab – dvs utenfor linjeorganisasjonen. Eksempler på slike stillinger kan være HMS-koordinator, sikkerhetsleder, sykepleiere etc.

§-30-personell: Det samme som HMS stabspersonell. Begrepet kommer fra at kravet om slikt personell er gitt i §30 i Arbeidsmiljøloven (AML).

Verneapparatet: Samlebegrep for HMS stabspersonell og vernetjenesten

Verneorganisasjonen: Det samme som verneapparatet

HMS-apparatet: Det samme som verneapparatet

1.3 Formål med arbeidet

På grunnlag av erfaringer fra kartlegging ønsker forskerne å kunne gi forslag og anbefalinger med hensyn til hvordan petroleumsnæringen best kan organisere og utføre sitt HMS-arbeid, hvordan næringen kan tilrettelegge for bred medvirkning, og hvordan den kan oppnå best mulige resultater av den arbeidsinnsats som legges ned innen HMS. Dette er formålet med de forskningsoppgaver som skal gjennomføres i de kommende årene. I samarbeid med aktørene i næringen ønskes forbedringstiltak introdusert i oljevirksomheten, og erfaringer fra arbeidet ønskes dokumentert og gjort kjent.



2 Fra forvitring til ny giv?

Hvorfor en ny runde med forsterket oppmerksomhet rundt sikkerheten i norsk oljevirksomhet, en næring som kan fremvise arbeidsskadestatistikker langt bedre enn mange næringer på land?

Sikkerhetsarbeidet i norsk oljehistorie har i mange år vært en historie om suksess. Forbedringene fra oljevirksomhetens kaotiske første år, hvor sikkerhet kom i andre rekke, frem til midten av 1980-tallet var markante. I perioden fra 1966 til 1978, da det meste av aktiviteten var konsentrert ved tre felter, omkom 82 mennesker i arbeidsulykker. De aller fleste i små ulykker. De 123 som omkom i Alexander L. Kielland-havariet den 27. mars 1980 kom på toppen av disse tallene. Mellom Alexander Kielland-ulykken og 1990 omkom 13 mennesker i arbeidsulykker i Nordsjøen, 7 av dem var dykkere. Den samlede aktiviteten var i denne perioden fire ganger så stor som i den foregående.

Kontrastene mellom oljevirksomhetens første tiår og perioden som fulgte, forteller oss om den store potensielle risikoen for ulykker i denne næringen. Gitt at utviklingen frem mot 1980 hadde fortsatt, kunne oljevirksomheten fremstått som et konstant katastrofeområde. Det finnes områder hvor en kan hevde man har lært en gang for alle. Oljevirksomheten på norsk kontinentalsokkel fremsto lenge som et teknologisk laboratorium. Gradvis har man utviklet standardiserte tekniske innretninger som gjennom prøving har vist seg sikrere enn de innretninger man hadde fra før. Man har også utviklet institusjoner, regler, prosedyrer og rutiner som over tid har vist seg å fungere. Men knapt noe sikkerhetssystem og knapt noen sikkerhetsteknologi vil fungere uten konstant vedlikehold. Et slikt vedlikehold kan dessuten ikke opprettholdes kun ut fra en lineær tilnærming hvor alle parter blir litt bedre på den biten av systemet de selv betjener.

Sikkerhetssystemet som ble etablert i norsk oljevirksomhet på 1980-tallet, ble til under helt spesielle historiske forutsetninger. Et sikkerhetssystems effektivitet kan ikke forstås utelukkende basert på de lover, regler og formelle prosedyrer som gjør seg gjeldende. Det vil også være bestemt av et komplisert samspill mellom forhold som den teknologiske utviklingen, måten selskapene organiserer seg på, fagforeningenes styrke, oljepris, muligheten for nye funn og økt produksjon i det aktuelle området, samfunnets og systemets egne aktørers generelle bevissthet rundt sikkerhetsspørsmål, m. m. I en gitt situasjon kan mange av de forutsetningene som i utgangspunktet var avgjørende for å konstituere et bestemt sikkerhetsregime, ha endret seg i en slik grad at viktige elementer ved systemet slutter å fungere. Mye kan tyde på at det var dette som var i ferd med å skje i norsk oljevirksomhet mot slutten av 1990-tallet.

I Oljedirektoratets årlige statistikker over antall arbeidsskader kunne man se hvordan en kurve som fram mot slutten av 1980-tallet falt kraftig, fra tidlig på 1990-tallet flatet ut. Frem mot midten av 1990-tallet var det like fullt en allmenn oppfatning i industrien at selv om man ikke lenger forbedret seg, hadde man nådd et godt nivå. Denne sterke selvbevisstheten om å beherske utfordringene - fremfor alt hos de dominerende operatørselskapene - var trolig med på å skygge for elementer av forvitring i systemet. Flere av de historiske forutsetninger som var avgjørende for de forbedringene man fikk på 1980-tallet endret seg. Gjennom det meste av 1990-tallet lå oljeprisen betydelig lavere enn på 1980-tallet. Den generelle interessen for norsk sokkel var mindre enn før. Selskapene svarte med en sterk orientering mot kostnadsreduksjoner. Forsøkene på redusere kostnader fremskyndet både innføring av kvalitativt nye teknologiske konsepter og nye selskapsinterne organisasjonsformer. Samtidig fikk man med den såkalte Norsok-prosessen nye måter å organisere relasjonene mellom

operatører og leverandører. Fagforeningene framsto til tider som svekket sammenlignet med den styrken de hadde markert spesielt på begynnelsen av 1980-tallet. Selv om antall installasjoner var mangedoblet, hadde ikke Oljedirektoratet ressurser til å overvåke virksomheten blitt tilsvarende styrket. Dessuten kunne det virke som om den sterke allmenne bevissthet rundt sikkerhetsspørsmål og den moralske autoritet et hvert sikkerhetskrav fikk i etterkant av Alexander Kielland-tragedien var blitt svekket.

Da flere fagforeninger mot slutten av 1990-tallet påpekte at sikkerhetssituasjonen var i ferd med å forverre seg, ble de i første omgang avvist som dommedagsprofeter av industriens ledere.¹ Oljefagforeningenes utspill var basert på et økende antall henvendelser fra urolige medlemmer ute i havet. Det eksisterte på dette tidspunktet ikke noen entydig statistikk som indikerte at situasjonen var i ferd med å forverre seg. I 1998 og 1999 kom to uavhengige rapporter som begge indikerte at risikoen for nye storulykker var i ferd med å øke.² Oljedirektoratets skadestatistikker, som lenge fungerte som den viktigste parameter for risikoutviklingen på norsk sokkel, viste på dette tidspunktet ennå ingen foruroligende tegn til forverring. Oljedirektoratet så likevel med bekymring på hvordan det kraftige prisfallet i 1998 kunne virke inn på sikkerheten. I februar 1999 advarte oljedirektør Gunnar Berge selskapene mot å gjennomføre sjokktiltak som kunne svekke sikkerheten.³ I Oljedirektoratets årsmelding for 1999 ble det gitt indirekte støtte til synspunktene i de uavhengige rapportene.⁴

Oljeselskapene var imidlertid ikke villige til å akseptere det negative bildet som ble tegnet av fagforeningene. Til tross for alvorlige enkelthendelser var hovedmeldingen fra selskapene at sikkerheten aldri hadde vært bedre på norsk sokkel.⁵ I deler av industriens ledelse eksisterte det tvert i mot en oppfatning av at sikkerhetsspørsmål fikk for mye oppmerksomhet og for mye ressurser. Den norske oljeindustrien var blitt internasjonal i løpet av 1990-tallet. Selskapene som reiste ut kunne oppleve på kroppen at kravene som ble stilt til sikkerhet på norsk sokkel var strengere enn andre steder i verden. I noen sammenhenger ble fagforeningenes sikkerhetskrav betraktet som vikarierende argumentasjon hvor sosiale og økonomisk interesser var de underliggende motiver.⁶ Ved ett tilfelle beskyldte en representant for arbeidsgiverne fagforeningene for å drive skremselspropaganda rundt sikkerhetsspørsmål for å konkurrere om medlemmer.⁷

Gjennom år 2000 ble imidlertid selskapenes optimistiske virkelighetsbeskrivelse utfordret både av Oljedirektoratet og den politiske ledelsen i Kommunal- og regionaldepartementet.⁸ Våren 2000 ble det arrangert flere konferanser som satte fokus på sikkerheten offshore. Under minnehøytideligheten 20 år etter Alexander Kielland-ulykken, den 27. mars 2000, uttrykte lederen for Alexander L. Kielland-fondet, Odd Kristian Reme, stor uro over utviklingen. Denne uroen ble understøttet av faglige innlegg i et seminar i tilknytning til markeringen. Professor Jan Hovden viste blant annet til arbeidet med en rapport som var under utforming ved SINTEF / NTNU, hvor mange av informantene hadde hevdet at økonomisk optimalisering gikk foran

¹ Stavanger Aftenblad 24. september 1998.

² Jan Erik Vinnem "Risk Levels on the Norwegian Continental Shelf" Preventor, Final Report 25. august 1998. Ryggvik, H. 1999 *Fra forbilde til sikkerhetssystem i forvitring* TMV/TIK arbeidsnotat nr. 114

³ Intervju Gunnar Berge, Dagsnytt NRK P1. 16. februar 1999.

⁴ Oljedirektoratets årsberetning 1999, s. 81.

⁵ Aftenbladet 27. juli 2000. Oljeindustrien har aldri vært sikrere. Uttalelsen ble gitt av Jon Vemestad, leder for utvalget for utbygging og drift i OLF. Tilsvarende uttalelser ble gitt av Finn Roar Aamodt som i Dagens Næringsliv, 13. juni 2000 uttalte at "Det er ingen floskel, men en realitet at selskapene alltid vil ha topp fokus på HMS. Vi har aldri satset hardere på helse miljø og sikkerhet i OLF enn nå."

⁶ Dagens Næringsliv 5. august 2000, OFS er useriøse, mener OLF.

⁷ Radio/NRK P 1. Nyheter. Uttalelsen ble gitt av direktør Henrik Carlsen i Statoil. Data 31. oktober 2000

⁸ Statssekretær Per Olaf Lundteigen, HMS og oljemeldingen. Personlig åpningshilsen på OFSs oljearbeiderseminar.

sikkerhetsmessig robusthet.⁹ På vegne av Kielland-konferansen sendte Odd Kristian Reme ut en henstilling til Rogalandsbenken på Stortinget hvor det ble henstilt til ekstra innsats for å sikre at Norge ikke sakk akterut i forhold til sikkerhet på sokkelen.¹⁰

2.1 Ulik virkelighetsoppfatning

Signalene om at risikonivået i oljevirkosomhetene var i ferd med å øke fikk for alvor oppmerksomhet i offentligheten sommeren og høsten 2000. Oppsalg med sterkt kritiske uttalelser fra fagforeningsledere og representanter fra Oljedirektoratet ble knyttet opp mot en rekke enkelthendelser som kunne indikere at situasjonen var ute av kontroll.

Virkelighetsoppfatningen av hva som var den reelle situasjonen offshore var imidlertid fortsatt delt i to leire. Ledere i industrien insisterte fortsatt på at sikkerhetsarbeidet aldri hadde vært bedre.¹¹

Når Oljedirektoratet tidlig ga sin tilslutning til fagforeningenes oppfatning av situasjonen var det fordi mange av Oljedirektoratets egne medarbeidere hadde et tilsvarende inntrykk av at noe var galt. I stedet for som industrien å stole blindt på skadestatistikkene stilte Oljedirektoratet spørsmål ved om det var selve måleenhetene som det var noe galt ved. Oljedirektoratet erkjente at det ikke fantes noe godt statistisk grunnlag for å si noe samlet om risikonivået på norsk sokkel. I samarbeid med flere eksterne forskere tok direktoratet initiativ til et prosjekt som ved hjelp av et sammensatt metodeverktøy skulle utvikle en slik indikator. *Risikonivå på sokkelen-prosjektet* var unikt i den forstand at det kombinerte kvantitative data med kvalitative observasjoner og analyser.¹² Arbeidet i prosjektet kom for alvor i gang vinteren 2000. Allerede på et tidlig tidspunkt i arbeidet ble det klart at de indikatorene man kom frem til, viste en foruroligende utvikling. ”Vi registrerer alt for mange alvorlige hendelser ut på plattformene. Jeg har ikke lengere noen god magefølelse”, uttalte lederen for Oljedirektoratets sikkerhetsavdeling, Magne Ognedal til Dagbladet midt i august samme år.¹³ I september 2000 skrev så Oljedirektoratet ved oljedirektør Gunnar Berge og Magne Ognedal et brev til alle rettighetshavere på norsk sokkel som vanskelig kunne tolkes som annet enn en sterk irettesettelse.¹⁴

”De siste par årene er det blitt rettet nytt, kritisk søkelys mot sikkerheten på norsk sokkel. Arbeidstakerorganisasjonene har vært meget aktive, både overfor media og myndigheter, når det gjelder å formidle at utviklingen går i gal retning. Studier gjennomført av risikoanalysemiljøer i universiteter og næringsliv hevder med tyngde at risikoen er økende. Langt på vei deler vi i Oljedirektoratets deres syn. ... I denne situasjonen er det dessverre vår oppfatning at aktørene ikke i tilstrekkelig grad synes å ta problemstillingene inn over seg. Selskapene har tilgang til de samme data fra virksomheten som vi har, men i media har for eksempel representanter fra selskapene uttalt at sikkerheten aldri har vært så god som nå.”

Kritikken av oljeselskapene ble fulgt opp av pålegg der næringen ble bedt om å innføre ”nye” tiltak for å redusere risikonivået på norsk sokkel. I brevet ble det spesifisert at man med nye tiltak mente andre tiltak enn det som tidligere med hell var blitt benyttet for å redusere

⁹ Hovden, J. et al. 2000 *Utfordringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i norsk petroleumsbransje*, SINTEF STF38 A00404 2000, Trondheim.

¹⁰ Til Rogalandsbenken fra Alexander Kielland-konferansen v/Odd Kristian Reme, 25. april 2000. ”Brutt lenke”- hva lærte vi.

¹¹ Avis. Oljeindustrien aldri vært sikrere, 27. juli 2000.

¹² Oljedirektoratet. Utvikling i risikonivå på norsk sokkel. Hovedrapport og Sammendragsrapport Fase 2 2001.

¹³ Dagbladet 16. august 2000, Frykter storulykke.

¹⁴ Brev fra Oljedirektoratet til rettighetshavere, .september 2000. Nye tiltak for bedre sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på den norske kontinentalsokkelen. Underskrevet av Gunnar Berge og Magne Ognedal.

risikonivået. En så sterk generell irttesettelse og et så sterkt pålegg hadde ikke oljeindustrien fått siden internkontrollsystemet ble introdusert tidlig på 1980-tallet.

Samtidig med Ognedals skarpe advarsel til oljeselskapene, var også politiske instanser i ferd med å engasjere seg sterkere. I et innlegg i Stavanger Aftenblad i september rettet Kommunalminister Sylvia Brustad en advarende pekefinger mot de deler av oljeindustrien som ikke var villige til å se at risikonivået hadde økt.¹⁵ I et kapittel om sikkerhet i den generelle oljemeldingen (St. meld. nr. 39 (1999–2000)) som ble behandlet i Stortinget, ble det stilt krav om at det måtte utformes en separat sikkerhetsmelding.¹⁶

De sterke påpekningene fra myndighetene kombinert med serien av nedstengninger og nestenuhell fikk etter hvert også selskapenes ledelse til å endre oppfatning. Flere sentrale personer i selskapenes sikkerhetsstaber reagerte på den skråsikre holdningen som gjorde seg gjeldende spesielt i OLF.¹⁷ Det kan se ut til at kranulykken på Oseberg Øst, den 24. desember 2000 var den enkelthendelse som for alvor fikk selskapene til å erkjenne at man sto overfor nye alvorlige utfordringer på sikkerhetssiden. Selve bakgrunnen for ulykken ble for mange en bekreftelse på de forhold som var påpekt i den forutgående debatten.¹⁸ Norsk Hydro var allerede i forkant av ulykken et av de selskapene som hadde fått mest negativ oppmerksomhet for manglende prioritering av sikkerhet.¹⁹ Umiddelbart etter ulykken avdekket Oljedirektoratet en rekke alvorlige forhold ved Hydros operatørskap på Osebergfeltet.

2.2 En ny prioritering av sikkerhet?

Første nødvendige skritt for å sikre en fornyet prioritering av sikkerhet offshore var å etablere en felles oppfattelse av hvilken situasjon som egentlig rådet. Med den første offisielle rapporteringen fra Risikonivå på sokkelen-programmet hadde man fått nye målestokker, hvor resultatet var så entydig ingen seriøse aktører kunne unngå å forholde seg til det. For industriens del markerte etableringen av prosjektet ”Samarbeid for sikkerhet” en avgjørende innrømmelse i forhold til den nye situasjonen. Prosjektet ble opprettet i januar 2001 og hadde som målsetting å omfatte alle hovedaktører på selskapssiden og på arbeidstakersiden.²⁰ Oljedirektoratet skulle ha observatørstatus. Prosjektet var tenkt som et supplement til det samarbeid som allerede var etablert gjennom vernetjenesten ved at man skulle ta for seg overordnede forhold som bedriftskultur, struktur og ledelse.

”Samarbeid for sikkerhet” opererte med fem overordnede effektmål.²¹ Bare de to første var direkte relatert til sikkerhet. De tre siste effektmålene var å forbedre tilliten til næringen hos medarbeidere og deres familier, styrke tillit og samarbeid mellom aktørene i industrien og forbedre næringens omdømme. I Stortingets sikkerhetsmelding som forelå i desember 2001, blir det lagt vekt på styrke samarbeidsforum av den typen som var etablert med prosjektet

¹⁵ Stavanger Aftenblad 14. september 2000, Sikkerheten i oljevirksomheten. Av Kommunal- og regionalminister Sylvia Brustad.

¹⁶ Innst. S. nr. 47 (2000–2001) Innstillingen ble avgitt den 28. november 2000.

¹⁷ Stavanger Aftenblad 4. august 2000. Oljeindustri og sikkerhet.

¹⁸ Sonja Tinnesand, ”Fra Alexander L. Kielland til ”Oseberg Øst” i Terje Johansen (red.), *Svart gull – rød flamme, Om NOPEF og norsk oljevirksomhet*. NOPEF, Stavanger 2002.

¹⁹ Hydro fikk negativ oppmerksomhet i forbindelse med et uhell på Bideford Dolphin- riggen i juni 2000. NTB 17. juni 2000, Krever uavhengig granskning av Dolphin-uhellet. Norsk Hydro ble også kritisert for manglende beredskap i tilknytning til boring i Barentshavet. Finnmark Dagblad 26. juli 2000, - mangler respekt for sikkerheten. Stavanger Aftenblad 27. juli, Hydro må skjerpe beredskapen. I september 2000 ble Hydro kritisert for å redusere antall beredskapsfartøy. Dagbladet 27. september 2000, - Hydro truer sikkerheten

²⁰ St. meld. nr. 7 (2001-2002) Om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten, s. 57.

²¹ Ibid.

”Samarbeid for sikkerhet”.²² Andre viktige tiltak var forhold knyttet til sykefravær, aldring og arbeidstid. Kommunal- og arbeidsdepartementet stilte seg også positiv til at det ble etablert en ordning med arbeidstakerdeltagelse i lisenskomiteene. Departementet henviser imidlertid til at dette spørsmålet må vurderes i forhold til ”et helhetlig medvirkningsbilde”.²³ Oljedirektoratet fikk en ekstra øremerket sikkerhetsbevilgning på 5 millioner kroner. Den største enkeltsatsingen var etableringen av et nytt forskningsprogram på sikkerhet med en ramme på 15 millioner kroner. Dette var den største offentlige satsingen på sikkerhetsforskning i oljevirkksomheten siden Sikkerhet på sokkelen-prosjektet tidlig på 1980-tallet.

På overflaten fremstår *risikonivå på sokkelen-prosjektet, samarbeid for sikkerhet*, forskningsprosjektet i forskningsrådsregi, og flere andre prosjekter som den mest markante revitalisering sikkerhetsarbeidet som ikke har vært tvunget frem av en alvorlig storulykke. De nye måleparametrene for storulykker som viste en klart negativ utvikling frem til og med år 2000, viser en tilsvarende positiv utvikling i 2001. Det er imidlertid for tidlig å si noe om det dreier seg om varige forbedringer og om slike forbedringer er et uttrykk for at den nye satsingen har virket.

Det økte risikonivået fra slutten av 1990-tallet og de sentrale aktørenes respons på denne utviklingen reiser flere overordnede problemstillinger som bør være av interesse både for oljevirkksomheten og sikkerhetsforskning generelt.

- **Kan oljeindustriens vegring mot å innse at noe var galt kan oppfattes som et systematisk svakhetstrekk, et sikkerhetssystem som var seg selv nok – som ikke evnet å se at ytre betingelser hadde forandret seg og som dermed i seg selv bidro til økt risiko?**
- **Eller var endringen som inntraff et uttrykk for at sikkerhetssystemet offshore i seg selv inneholder elementer som kan generere mer fundamentale systemendringer?**

Hovedagentene for forandring og revitalisering – fagforeningene og Oljedirektoratet – var sentrale aktører i det gamle systemet. Ut fra den revitaliseringen av sikkerhetssystemet offshore som fant sted mellom 1999 og 2002 kan man i hvert fall slå fast at sikkerhet er et politisk spørsmål, hvor utfallet bestemmes dels av samspill og motspill mellom aktørene internt i systemet, med tilsvarende samspill og motspill med de eksterne politiske, økonomiske og andre faktorer som til sammen utgjør systemets historiske rammebetingelser.

Alvorlige hendelser i Nordsjøen kan utvilsomt lett fremstå med en dramatisk som egner seg godt ut fra et mediasynspunkt. Når advarslene fra oljearbeiderne fikk så mange og så store oppslag må det sees i sammenheng med at sikkerhet rundt årsskiftet 1999/2000 hadde fått fornyet interesse som følge av Sleipner-havariet utenfor Haugesund og togulykken ved Åsta i Østerdalen. Det faktum at to alvorlige ulykker, innen to vidt forskjellige sektorer, inntraff med så kort mellomrom, fikk mange til å stille spørsmål ved om underliggende effektivitetskrav og konkurransepress var i ferd med å skape et generelt høyere risikonivå i samfunnet. Hvis dette var riktig, var det nærliggende å se etter tilsvarende utviklingstrekk i oljevirkksomheten, som kanskje er den industri i Norge som har de mest komplekse teknologiske strukturer, kombinert med de største utfordringene fra naturens side.

Men til tross for at nye måleparametre for risikonivået i oljevirkksomheten viser forbedringer, kan man neppe knytte disse entydig til den økte bevisstheten rundt sikkerhetsspørsmål. Med en gjennomgående høy oljepris har det økonomiske presset på industrien lettet noe.

²² St meld. nr. 7 (2001-2002), s. 63.

²³ St meld. nr. 7 (2001-2002), s. 64.

- Hvis det er riktig at risikonivået faktisk er redusert, hvilken faktor og tiltak er det så som har bidratt mest til dette?

Med den nye satsingen er det etablert flere nye samarbeidsinstitusjoner. Ved etableringen av mange av disse er det blitt lagt stor vekt på å etablere et bedre samarbeid mellom partene. Samarbeid er en nødvendig forutsetning for fremgang i de fleste sammenhenger, også i sikkerhetsarbeidet. Men som vist over, hadde utviklingen som ledet til nysatsingen på sikkerhet også preget av konflikt. Det kan se ut til at mange av de nye samarbeidsinstitusjonene som er etablert, er preget av en kortsiktig tilpasning til umiddelbare problemer, mer enn en gjennomtenkt helhetlig filosofi for hvordan sikkerhetssystemet på norsk sokkel skal se ut. Dermed kan man også åpne for fundamentale endringer av systemet uten at man er bevisst hva man egentlig gjør.

I oljeindustrien fremheves det ofte man skal være forsiktig med en overdreven tiltro til de norske elementene i sikkerhetssystemet offshore, at man kan ha mye å lære av sikkerhetsarbeid i utlandet. Kanskje er dette riktig. Slike overføringer krever i hvert fall at man har et bevisst forhold til de underliggende filosofier i de systemer man importerer. I sikkerhetsmeldingen fremheves bestepraksis system som har mange fellestrekk med de selvregulerende sikkerhetsregimer som dominerer i mange andre oljeregioner rundt om i verden.

– Hvilke sikkerhetsfilosofier bygger de systemer som er i ferd med å bli etablert i norsk petroleumsvirksomhet på?

3 Nye modeller for samspill

3.1 Bakgrunn

Nordsjøen kan betraktes som et laboratorium for utvikling av *nye modeller for samspill* mellom aktører når det gjelder å ivareta helse, miljø og sikkerhet. Det er flere årsaker til dette. For det første var det et sammenfall i tid for oppstart av aktivitetene i Nordsjøen og lansering av nye ideer og ny praksis med hensyn til regulering og håndtering av helse, miljø og sikkerhet. På 1970-tallet kom myndighetene i flere land til at de ikke lenger kunne regulere ved hjelp av sentrale virkemidler og fastlagte standarder, og de søkte etter nye virkemidler. Det teoretiske grunnlaget for det nye reguleringsregimet finner vi innefor en refleksiv arbeidsmiljølovgivning som er basert på et regelverk som setter rammebetingelser uten å gå i detalj (Rogowski & Wilthagen 1994). *"Steering by means of governmental economic policy using legal programs that regulates behaviour, or steering by decentralised mechanism of self regulation whereby state law regulates general conditions"* (Teubner 1989, 85). Disse endringene hang også sammen med en ny liberal politikk og et nytt syn på statens rolle. Staten skulle ikke lenger være den aktive 'spiller' som blander seg opp i det som private aktører (markedet) kunne ordne opp i (Andersen 1998). Denne utviklingen kommer også til uttrykk gjennom begrepet "selvregulering" som i den norske konteksten ble kalt "egenkontroll" og senere "internkontroll".²⁴

Et annet vesentlig bidrag til samspillmodellen var introduksjonen av den såkalte "nordiske modellen" for arbeidsmiljøregulering på 1970-tallet (Vogel 1998; Lindøe et al. 2001). Modellen var utviklet over lang tid på bakgrunn av den "sosialdemokratiske orden" som i lengre tid hadde spilt en dominerende rolle i de nordiske land. Et "trepartssystem" mellom myndighetene, arbeidsgiverne og arbeidstakerne kom til å spille en sentral rolle, og samarbeidet mellom dem ble bygget på tillit og konsensus. Arbeidsmiljøloven av 1977 introduserte også en proaktiv tenkning omkring forholdet mellom produktivitet og arbeidsmiljø. En trakk veksler på arbeidstakernes egeninteresse i å utvikle en god arbeidsplass, på samme tid som en sikret en legitim deltakelse gjennom direkte og indirekte medvirkning.²⁵

Et tredje forhold er allerede berørt i det foregående kapittel. Det dreier seg om sammenhengen mellom risikobildet, ulykkeshendelser og de politiske prosesser som var med å påvirke utviklingen av regelverket. "Bravo"-utblåsingene i 1977 førte til en politisk prosess der myndighetenes tilsyn gjennom OD ble styrket, og der direktoratet begynte sitt arbeidet med å endre sin tilsynspraksis. I juni 1979 kom den første anbefalingen om *egenkontroll* for rettighetshaverne på norsk kontinentalsokkel. Den store katastrofen med "Alexander Kielland" gav en nytt moment og førte til en fornyet debatt om sikkerhetsregimet på norsk sokkel. I mai 1981 ble *Retningslinjer for rettighetshavers internkontroll* vedtatt, og fire år senere kom *Forskrift om internkontroll*.

Da den Europeiske Union (EU) i 1989 vedtok et ramedirektiv²⁶ om "Occupational Health and Safety" var dette i stor grad inspirert av de nordiske erfaringene (Walters 1998). Vi ser med andre ord at det har vært et samspill av ulike faktorer som har blitt vevd sammen og danner bakteppet for samarbeidet om helse, miljø og sikkerhet i Nordsjøen.

²⁴ Både Oljedirektoratet og andre tilsynsmyndigheter har senere forlatt disse begrepene. For landbasert virksomhet heter de nå "Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (Internkontrollforskriften)".

²⁵ Dette kommer særlig til uttrykk i §§ 12 og 14 i Arbeidsmiljøloven.

²⁶ Direktivet betegnes '89/391 of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work'.

3.2 OD sin sentrale rolle

Den betydning petroleumsøkonomien spiller for nasjonens økonomi og velferd, og den risikoeksponering som er tilstede gjør at OD spiller en meget sentral rolle som aktør, både overfor de sentrale myndigheter og overfor industrien. OD skal ivareta en rolle som pådriver, premissleverandør og rådgiver under letefase, utbygging, drift og nedstengning av oljefeltene. På samme tid skal de sørge for at sikkerhet og arbeidsmiljø blir ivaretatt i alle disse fasene. OD skal også føre *tilsyn* med plikt til å påse at industrien følger fastlagte normer og regler, og de skal ta i bruk nødvendige sanksjoner når dette er nødvendig. Dette er nedfelt i OD sitt oppdrag, nemlig å *”bidra til å skape størst mulig verdier for samfunnet fra olje- og gassvirksomheten med forankring i forsvarlig ressursforvaltning, sikkerhet og miljø”*.²⁷ OD skal med andre ord bidra som ekspert- og fagmiljø innen en samfunns- og bedriftsøkonomisk ramme der *risikovillighet* er en nødvendig forutsetning for verdiskaping. På samme tid skal OD påse at kravene til arbeidsmiljø og sikkerhet blir ivaretatt slik at ikke fare og ulykkessituasjoner oppstår.

OD er i dag administrativt underlagt Olje- og energidepartement (OED), mens det i saker som vedrører arbeidsmiljø, sikkerhet og beredskap er administrativt underlagt Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD). Spørsmålet om tilhørighet og myndighetsområdet for OD har vært drøftet gjentatte ganger. I 1977 ble det vedtatt *”at den sikkerhetsmessige kontroll skulle overføres fra daværende industridepartement og til et annet departement, og følgelig måtte kontrollfunksjonen flyttes ut av direktoratet”* (Hanisch & Nerheim 1992, 325-327). På tross av politisk initiativ for å skille ut kontrollavdelingen fra OD ble det ikke gjennomført noen deling av direktoratet. I 1979, bare ett år etter etableringen av OED, ble det konstitusjonelle ansvaret for HMS på sokkelen overført fra OED til Kommunal- og Regionaldepartementet (KRD). Våren 2001 ble dette ansvaret overført fra KRD til AAD. Fra 1. januar 2001 opphevet OD det gamle skillet mellom ressurs- og sikkerhetsdivisjonen og innførte en flat og fleksibel lagbasert organisasjonsstruktur. En viktig begrunnelse for dette har vært ønsket om å skape en bedre sammenheng mellom økt sikkerhet og økt verdiskaping. Denne endringen har fått stor oppmerksomhet, og den er omtalt i et eget avsnitt i St.meld. nr. 7 (2002-2002) i kap. 7.7.1.²⁸ I St.meld. nr. 17 (2002-2003) foreslår regjeringen at det opprettes et eget petroleumstilsyn med utgangspunkt i sikkerhets- og arbeidsmiljødelen av Oljedirektoratet og supplert med ressurser fra Direktoratet for brann- og elsikkerhet og Arbeidstilsynet.

Fra tid til annen har OD sin dobbeltrolle vært debattert, og det har vært hevdet at en slik sammenblanding av roller fører til *”uklare ansvarsforhold”*.²⁹ Innenfor rammen av den nordiske arbeidsmiljømodellen har det skjedd en tillitsbygging mellom aktørene. Denne prosessen har i seg selv bidratt til en harmonisering av OD sin dobbeltrolle. Det har likevel ikke vært til hinder for at OD har vist sitt *”Janus-ansikt”*, slik det skjedde på slutten av 1990-tallet da OD, godt sekundert av fagforeningene, tok tak i industriens manglende oppfølging av sikkerheten i Nordsjøen.

3.3 Risikotemaet og industriens Janusansikt

Den moderne industrielle produksjon som har lagt grunnlaget for vår velferd har på samme tid produsert en økende teknologisk, medisinsk, økologisk og sosial risiko. Denne erkjennelse er

²⁷ Sitat fra OD sin formålsparagraf.

²⁸ Rogalandsforskning gjennomfører en *”dialogbasert prosessevaluering”* (følgeforskning) av denne omorganiseringen i samarbeid med konsulentmiljøer og OD sine egne folk der det foreligger tre delrapporter (Lindøe, Nesvåg og Laudal 2002; Nesvåg, Laudal og Lindøe 2002; Laudal, Lindøe og Nesvåg 2002).

²⁹ Dette ble hevdet under kontroversen i 1977 da det var snakk om å dele OD ved å skille ut kontrollavdelingen.

nedfelt i begrepet risikosamfunnet (Beck 1992). Janusansiktet er et uttrykk for det *tvetydige* ved risikotemaet. På den ene siden er det å ta økonomisk risiko en positiv og nødvendig del av innovasjon og verdiskaping. På den andre siden skaper dette økt risiko for belastninger og skader når det gjelder arbeidshelse, det yremiljø og sikkerhet. Gjennom et forvaltnings- og reguleringsregime søker samfunnet å møte den risikoeksponering som oppstår ved nye produksjonsformer og ny teknologi slik det bl.a har skjedd i Nordsjøen. Her har reguleringsregimet, i motsetning til mange andre steder, basert seg på tillitsbygging mellom industrien og myndighetene, noe som også innebærer en harmonisering av ulike interesser mellom aktørene. Oljehistorien (Hanish & Nerheim 1992; Ryggvik & Smith-Solbakken 1997) viser imidlertid at veien mot samspill var kronglet. Under oljeprisfallet på 1990-tallet bidro fagforeningene i samarbeid med Oljedirektoratet til at industrien måtte justere sitt selvbylte omkring risikohåndtering. Det kan derfor reises spørsmål om hvordan modellene for samspill bør utvikle seg og i hvilken grad Janusansiktet er tydelig nok?

3.3.1 Problemstillinger

- Kan de mønstre for samspill som er utviklet mellom aktørene i Nordsjøen føre til at dilemmaet som eksisterer mellom verdiskaping og HMS-risiko (Janusansiktet) ikke blir tilstrekkelig tydelig og ”i-talesatt” på de ulike arenaer?
- Er det slik at det oppstår relasjoner, mønstre eller mekanismer i samspillet mellom aktørene som kan forskyve det skjøre balansepunktet mellom økt verdiskaping og hensynet til arbeidsmiljø og sikkerhet i en gal retning?
- Hvilken rolle spiller fagforeningene og vernetjenesten innenfor den ”harmonimodell” som tilsynelatende er utviklet?

3.4 Regelverk, kompetanse og fortolkning

Regelverket i petroleumsindustrien er utformet som funksjonskrav som overlater til den ansvarlige operatør å fastlegge hvordan kravet konkret skal utformes. Det betyr at det er en stor grad av fleksibilitet i bruken av regelverket ved at en kan bruke nasjonale og internasjonale industristandarder eller på annen måte dokumentere at de valgte løsningene møter kravene i forskriften. I følge St. meld. Nr. 7 (2001-2002) mener departementet at det nye regelverket har balansert hensynene til de ulike brukergruppene og at det vil være et godt redskap for alle parter (Kap.3.3.1). På den andre siden konstaterer departementet ”at det i dag er større reservasjoner overfor disse prinsippene fra enkelte av arbeidstakerorganisasjonenes side” (Kap.1.4). Industrien var aktiv i utformingen av regelverket, og det nye regelverket som ble vedtatt 1.1 2001 oppfattes å være meget brukervennlig. De overordnede kravene kan imidlertid oppleves som ”Politimester Bastian – filosofi” der en underskog av industristandarder stiller industrien overfor en stor utfordring når det gjelder å fortolke og å anvende regelverket. Når det oppstår interessemotsetninger mellom tilsynsmyndigheter og industrien eller internt i selskapene, kan det føre til at partene bruker sine ressurser på en ”mannjevning” om regler og prosedyrer, framfor å bygge opp under en sikker atferd. Dersom fagkunnskap og erfaringskunnskap kommer i skyggen av ”systemkunnskap” og ekspertise på regelfortolkning kan dette svekke tilliten til regelverket hos den alminnelige arbeidstaker.

3.4.1 Problemstillinger

- Hvilke former for *praksisfellesskap* er viktig for å kunne anvende funksjonskravene på en god måte?
- Hvilken betydning har bruk av funksjonskrav og henvisninger til standarder for arbeidstakernes *medvirkning* i forbindelse med endringsprosesser?

- Hvilke *mekanismer* for erfaringslæring og erfaringsoverføring av ”beste praksis” kan utvikles og hvordan kan tilsynsmyndighetene bidra?

3.5 Ansvarsforhold i gråsoner

De politiske myndighetene forutsetter at departementene og tilhørende fagetater som har ansvar for petroleumsindustrien, er koordinert i sin forvaltning slik at de kan opptre samlet i forhold til næringen. Gjennom Oljedirektoratets koordinerende rolle ligger det antakelig bedre til rette for et slikt samspill enn i landbasert virksomhet der lov- og forvaltningsstrukturen innen HMS oppleves ”stykkevis og delt” (Statskonsult 1999).

Når en beveger seg utover kjernevirksomheten kan det likevel reises spørsmål om regelverk, ansvarsforhold og gråsoner. Et eksempel på dette finner vi i utredningen omkring helikoptersikkerhet (NOU 2001:21) som sier: *”Det er utvalgets vurdering at verken Oljedirektoratet, Luftfartstilsynet eller Sjøfartsdirektoratet har et miljø/apparat som arbeider aktivt for å fremme flysikkerheten på kontinentalsokkelen”* (s.9). I sluttrapporten (NOU 2002:17) peker utvalget på behovet for større samordning mellom alle aktørene.

Selv om det nye regelverket er avstemt i forhold til tilsynsmyndighetene, så vil det lett oppstå ”gråsoner” der ansvar og oppfølging faller mellom flere stoler. Et eksempel på hvordan en slik ”gråsoner” kan bli håndtert på en positiv måte er erfaringene med den såkalte ”Samsvarsuttalelsen” (SUT) mellom Oljedirektoratet og Sjøfartsdirektoratet der ordningen har hatt stor betydning for å bedre regelverkskompetanse og sikkerhet i næringen (St.meld. kap. 3.4.7). Stortingsmeldingen sier også at når deler av petroleumsvirksomheten flyttes på land mener departementet at det vil være hensiktsmessig å gi OD ansvaret for å koordinere tilsynet med sikkerhet også for den landbaserte del av petroleumsvirksomheten (St.meld. kap. 7.7.3). Det innebærer at det vil bli en utvidet ”gråsoner” mot andre tilsyn som eks. arbeidstilsynet.

3.5.1 Problemstillinger

- Er det slik at enkelte aktivitetsområder faller mellom ulike tilsynsområder/regelverk eller i ”gråsoner”, og på hvilken måte kan dette representere en økt risiko?
- Hvilke virkemidler kan anvendes for å utvikle samarbeidet i ”gråsoner” for tilsyn?

3.6 Arbeidsmetode

En arbeidsmetode vil være å gå inn på avgrensede case-studier der det er mulig å foreta dybdestudier omkring hendelser, arbeidsprosesser og aktiviteter som oppfattes som relevante for problemstillingene hos en eller flere av de sentrale aktørene. Her vil en kombinasjon av dokumentanalyser, historiske forløp og intervju være relevante.

4 Linjens ansvar for systematisk HMS-arbeid

Organisasjonsendringer og bemanningsreduksjoner har medført nye utfordringer i ledelse og utøvelse av HMS-arbeidet. Fra ulike hold rapporteres det om at hensynet til økonomi går foran hensynet til HMS. Spesiellkompetanse innen HMS slankes under forutsetning av at driftspersonellet skal utføre en større del av HMS-arbeidet. Spørsmålet er om disse i en travel hverdag vil og kan prioritere disse oppgavene høyt nok. Får linjeledelsen drahjelp av lisensstyrene til å fokusere på HMS eller er lisensstyrenes fokus fortsatt primært på økonomi? Ansatte får nye roller og nye arbeidsoppgaver. Holder opplæring og kompetanseutviklingen tritt med de endringene som skjer, eller får vi et kritisk etterslep? Tar vi nok hensyn til sikkerhetskultur og etablert arbeidspraksis i utforming av HMS-styringen? Ombord befinner det seg aktører fra mange ulike selskaper. Ivaretar vi grensesnittet mellom operatør og entreprenører på en god nok måte?

4.1 Rollefordeling i selskapenes HMS-arbeid

Norsk lovverk legger opp til at HMS skal ivaretas gjennom et samspill mellom

- 1) linjeledelsen, som har hovedansvaret for gjennomføringen av lovens krav
- 2) den organiserte vernetjenesten (verneombud, arbeidsmiljøutvalg) som skal sikre arbeidstakermedvirkning og samtidig overvåke at linjens HMS-arbeid fungerer tilfredsstillende, samt
- 3) paragraf 30-personell, som skal ha en fri og uavhengig rolle, og støtte både linjeledelsen og den organiserte vernetjenesten med spesiellkompetanse innen HMS. En annen viktig aktør og bidragsyter i HMS-arbeidet er fagforeningene, bl.a. gjennom den støtten de gir til de valgte verneombudene.

Dette kapitlet handler i hovedsak om punkt 1) ovenfor, men berører også problemstillinger mht § 30-personalets rolle og funksjon. Den organiserte vernetjenesten samt fagforeningenes rolle blir behandlet i kapittel 5.

4.2 Teoretiske fundament for HMS-ledelse

Tre parallelle utviklingstrekk som dels har smeltet sammen både i forskning (teori) og praksis, kan summarisk beskrives slik:

- 1) 30 år tilbake i tid var arbeidsmiljø og sikkerhet i hovedsak knyttet til rollen som verneingeniør, og arbeidet dreide seg mest om vernetekniske forhold. Med AML i 1977 ble det behov for en bredere fagkompetanse, og vi fikk § 30 personell. De har i de senere år vært gjenstand for nedbemanning og ”outsourcing”.
- 2) I etterkrigstidens Skandinavia utviklet det seg partssamarbeid og avtaleverk rundt løsning av arbeidsmiljøspørsmål. Dette ble fra 1960-tallet støttet opp av sosioteknisk teori om arbeidstakermedvirkning (Thorsrud m.fl), og nedfelt i AML gjennom verneombudsordning og AMU, samt krav om meningsfullt arbeid i § 12.
- 3) På 1980-tallet ble det fokus på formelle styringssystemer og ”lukkede kontrollsløyfer” etter inspirasjon fra kvalitetssikringsområdet. Ved siden av utvikling av avviksrapporteringssystemer og risikoanalyser ble systemrevisjoner det viktigste verktøy for styring og kontroll både internt og fra myndighetene. Man snakket gjerne om ”ledelsesverktøy” i denne forbindelse. På midten av 1980-tallet kom også DuPont inn som det store forbildet i sikkerhetsarbeidet, og det ga for første gang (akseptert)

oppmerksomhet rundt toppledelsens og linjeledelsens ansvar og oppgaver i forhold til HMS. DuPont-inspirasjonen ga samtidig bekjempelse av (tradisjonelle) arbeidsulykker og H-verdi-statistikk en helt dominerende plass i arbeidsmiljø og sikkerhetsarbeidet. I det siste tiåret er disse rent teknisk-administrative tilnærmingene til HMS moderert noe gjennom tilgang på flere typer ytelsesindikatorer og ved at mer samfunnsvitenskapelig tenkning rundt ledelse, organisering og kultur i forhold til HMS har begynt å få innpass.

Denne beskrivelsen av norsk virkelighet, spesielt petroleumsvirksomheten, er ikke særegen (Hovden, 1998)³⁰. Den gjenfinnes som hovedtrender også i internasjonal forskningslitteratur. Hale og Hovden (1998) tok for seg rundt 1500 vitenskapelige publikasjoner med søk på "safety management" og fant i beskrivelsen "management and culture: the third age of safety" utviklingstrekk som samsvarer godt med skissen ovenfor³¹.

Dette gir en generell bakgrunn for de problemstillinger og forskningsspørsmål som reises i dette kapitlet vedrørende HMS-ledelse og også i forhold til arbeidstakermedvirkning som omhandles i kapittel 6.

4.3 Nye utfordringer i ledelse og utøvelse av HMS-arbeidet

4.3.1 Ledelsen i klemme mellom HMS og økonomi

Fokus på økonomi har vært et dominerende trekk i offshoreindustrien de siste årene, og viser seg bl.a. gjennom organisasjonsendringer, bemanningsreduksjoner og innleie av personell, fremfor faste ansettelser. NORSOK-prosessens sterke fokus på kostnadsreduksjoner har bidratt til denne utviklingen (St.melding 7 (2001-2002), s 12). Parallelt med denne utviklingen er en ny type ledere rekruttert inn i bransjen. Tidligere var lederfunksjonene dominert av ingeniører, nå har økonomene inntatt mange viktige posisjoner. Hyppige lederskifter med raske krav til inntjening, vil øke sannsynligheten for kortsiktig planlegging og mindre vektlegging av forhold som først gir gevinst over tid. Et eksempel på dette kan være en nedprioritering av forebyggende vedlikehold, noe som på sikt kan ha dramatiske konsekvenser for sikkerheten.

Ulik virkelighetsoppfatning mellom land og offshore og liten tillit mellom partene har også vært et problem. Da det ble satt søkelys på HMS offshore i 1999, var situasjonen den at arbeidsgiverne uttalte at sikkerheten aldri hadde vært så høy, mens arbeidstakerne på sin side hevdet at den aldri hadde vært dårligere (OD Pressemelding nr 18/2002). Nå har økt innsats, bl.a. gjennom RNNS og Samarbeid for Sikkerhet ført til en langt større enighet og større tillit mellom partene. Ifølge samme pressemelding heter det imidlertid at situasjonen oppleves som skjør, og at *det fortsatt er mye fokus på økonomi. Det er uttrykt bekymring for at en periode med lavere oljepris kan sette en stopper for mange av de positive tiltakene som bransjen nå jobber med.*

Rapporten fra fase 2 av prosjektet "Utvikling av risikonivå - norsk sokkel" (~ RNNS) gjengir resultatene fra en spørreundersøkelse gjennomført i desember 2001, der hensikten var å måle de ansattes opplevelse av HMS-tilstanden i norsk offshoreindustri. 3310 personer besvarte spørreskjemaet (tilsvarende en svarprosent på 50-55%). Ett av resultatene fra denne undersøkelsen er at 41 % sa seg enig i utsagnet om at hensynet til produksjon går foran hensynet til HMS.

³⁰ Se Hovden, J. (1998) Modell of organisations versus safety management approaches: A discussion based on studies of the "internal control of SHE" reform in Norway. Ch. 3 in Hale & Baram (eds.) Safety Management. The challenge of change. Pergamon, Oxford.

³¹ Se Hale, A.R. & Hovden, J. (1998) Management and culture: the third age of safety. IN Feyer & Williamson (eds.) Occupational Injury: risk, prevention and intervention. Taylor & Francis. London.

Dette resultatet er i samsvar med St.melding 7 påpeking av at ”teknologiske, operasjonelle og organisatoriske effektiviseringstiltak ble iverksatt uten at næringen hadde tilstrekkelig fokus på konsekvensene for helse, miljø og sikkerhet”(ibid s.9).

Et mulig virkemiddel for å få økt linjeledelsens fokus på HMS, er å tydeliggjøre rettighetshavernes eller eiernes ansvar for helse, miljø og sikkerhet. I ODs nye regelverk gis rettighetshaverne både et tydeligere og et større ansvar for HMS. Tradisjonelt har eierne hatt en passiv rolle, men dette synes nå å være i ferd med å endre seg. Lisenstyrene bruker bl.a. nå aktivt benchmarkingstudier (prestasjonsmålingsstudier) for å sammenligne de ulike oljefeltene og de ulike operatørene (Hovden et. al. 2000). Disse benchmarkingstudiene omfatter imidlertid sjelden eller aldri tall eller målinger på helse, miljø og sikkerhet. Dette ble påpekt av Hovden et. al. 2000 og i et brev fra Oljedirektoratet til alle rettighetshaverne sommeren 2000.

Ytrehus og Østerbø (2002) studerer rettighetshavernes rolle i lisenstyrene og deres konklusjon er at HMS har kommet på agendaen i lisenstyrene de siste årene. En kort oppsummering av deres arbeid er vedlagt.

4.3.2 HMS i grensesnittet operatør/entreprenør

De ti siste årene har entreprenørene overtatt viktige oppgaver innen koordinering og styring som tidligere var operatørens ansvar, heter det i St.melding 7. ”Kontraktsforhold påvirker dermed utviklingen av HMS-nivået”(s.51). Stortingsmeldingen peker på de utfordringer som ligger i grensesnittet mellom operatør og entreprenør (jfr. kap. 4.17.2), der det kan oppleves å være en konflikt mellom operatørens plikt til å ”påse” at entreprenøren har et styringssystem for HMS og entreprenørens styringsplikt. Entreprenøren kan her komme i klemme mellom kontraktsbaserte markedskrav og myndighetspålagte HMS-krav som fortolkes av operatøren.

Riggselskapene opplevde å være i en slik klemme inntil de kom ut av ”skyggenes dal” ved at ”Samsvarsuttalelsen” (SUT) ³² ga nye rammebetingelser og muligheter for direkte samhandling med OD. Fra ikke å være tilstede, eller å være helt på utsiden er riggselskapene blitt likeverdige aktører med oljeselskapene

Et annet aspekt ved denne utviklingen som bl a NOPEF påpeker, er at mange avgjørelser flyttes ut av de tradisjonelle beslutningsfora og over i kontraktene mellom operatør og underleverandør. Dette svekker etter NOPEFs oppfatning verneapparatet og de tillitsvalgte muligheter til medvirkning i henhold til lov og regelverk (NOPEF Aktuelt nr.2, 2001).

4.3.3 Ivaretagelse av linjeansvaret for HMS på operatørnivå

Tidligere var HMS-arbeidet i større grad skilt fra den daglige virksomheten og drevet frem og gjennomført av verneapparatet³³. Etter at stabene er blitt ”slanket” og delvis overført til land, forutsettes det at dette arbeidet i større grad gjennomføres av driftspersonellet og linjeledere som en integrert del av det daglige arbeidet. Det gjelder alle nivåer i selskapet; fra toppledelsen som gir de overordnede føringene, via mellomledere med sine tilsyns- og daglige støttefunksjoner, til den enkelte arbeidstaker som bistår i gjennomføringen av HMS-aktiviteter.

³² SUT (Samsvarsuttalelsen) innebærer en ordning om en ”forhåndsuttalelse” fra OD for flyttbare innretninger som gir riggoperatørene en bedre forutsigbarhet når det gjelder riggens egnethet i forhold til regelverkets krav.

³³ Verneapparatet blir her brukt som et samlebegrep for HMS stabspersonell og den organiserte vernetjenesten.

Fagforeningene har påpekt at en del forutsetninger som ble lagt til grunn for å redusere antall HMS-stillinger på innretningene, ikke er oppfylt. Det advares mot en praksis som har begynt å utvikle seg. Et eksempel er sykepleiere som får ansvar som HMS-koordinatorene eller HMS-sjefer selv om de ikke har teknisk kompetanse og til tross for at de har andre oppgaver å skjøtte. Et annet eksempel som gis er at vernetjenesten i noen bedrifter fungerer som en del av bedriftens eget HMS-apparat, i stedet for som ombud for de ansatte (NOPEF Aktuelt nr.2, 2001).

Det hevdes også at de hyppige omorganiseringene og omveltningene i bransjen skaper uro og tar fokus bort fra HMS. Et av de vanligste problemene ansatte i bransjen tar opp i forbindelse med rapportering og melding av uønskede hendelser, er at de har en følelse av at det ikke nytter. De kan rapportere samme type hendelse, i samme område, ved samme operasjon gang på gang og foreslå løsninger, og ingenting skjer. Også konkrete bekymringsmeldinger og forslag til forbedringer i interne revisjoner har vært dårlig fulgt opp. Generelt er virksomhetene flinke til å gjøre kartlegginger. Problemet er å følge opp med konkrete handlinger og forbedringstiltak. Dette er helt i samsvar med en uttalelse i St.melding 7 om at ”de tekniske krav i regelverket vurderes som tilfredsstillende, men det er indikasjoner på manglende ivaretagelse av disse kravene” (s.13).

Det refereres også til manglende effektivitet når det gjelder det interne tilsynet med sikkerheten. I dag har de som skal påse at sikkerheten ivaretas, så mange praktiske gjøremål at det går utover den totale sikkerheten (NOPEF Aktuelt nr 9, 2000). Også OD oppfordres i den samme artikkelen til å se nærmere på hvordan økt arbeidspress, stadig større krav til effektivitet samt nedbemanning, omorganiseringer og andre faktorer påvirker sikkerhetsprosedyrer og de som skal ta beslutningene.

Et annet problem er ansvarspulverisering, bl.a. fordi mellomledere forsvinner. Teamorganisering har en styrke gjennom god dialog og samhandling i arbeidsgruppa. Problemet kan være å sikre kommunikasjon mellom skift og mellom lag, f.eks. det å ta opp og drive frem problemer som ikke kan løses på lavt nivå i organisasjonen. ”Når alle har ansvar, vil ingen ta ansvar”. Ifølge rapporten fra RNNS heter det: *Det siste året har selskapene fokusert mye på lederopplæring og atferdstrening (både selskapsinterne og i regi av Samarbeid for Sikkerhet). Der man har eksperimentert med integrerte lag, vurderer man å få tilbake noe av den tradisjonelle lederrollen.*

4.3.4 Ulike tilnærminger i arbeidet med å forbedre HMS

Gjennom 80- og 90-tallet var det fokus på struktur, systematikk, dokumentasjon og sertifiseringer; generelt det å ha systemer for styring av helse, miljø og sikkerhet. Innføring av internkontroll var en del av denne tradisjonen. Problemet med denne tilnærmingen har vært å forankre disse systemene i den daglige drift. Mange ulykker har vist at etablert arbeidspraksis ikke er i samsvar med rutiner og prosedyrer som er nedfelt i styrende dokumenter.

Også RNNS-rapporten tar opp problemstillinger knyttet til strukturtilnærmingen.

”Et stadig mer finmasket prosedyreverk og mer avanserte systemer for rapportering og analyser av uønskede hendelser gir selskapets ledelse og HMS-stab en opplevelse av økt kontroll. For ansatte på innretningene - som må forholde seg til en høyere grad av kompleksitet i prosedyreverket og en høyere brukerterskel for programvare som benyttes til rapportering av ulike hendelser - er det ikke sikkert at gevinsten står i forhold til innsatsen. Det ofte konfliktfylte forholdet mellom sentral kontroll og operative utfordringer er et velkjent tema fra moderne organisasjonsteori (Argyris, 1992), og det er mulig å forestille seg at dette gjør seg gjeldende på ulike måter i offshoreindustrien. Et eksempel på en slik konflikt er at incentivordninger som er ment å fremme sikker atferd fører til utilsiktede lokale tilpasninger. For eksempel kan en sterk vektlegging av fraværsskadefrekvens påvirke rapporteringspraksisen”.

Sitkin et al. (1994) argumenterer for at styring gjennom kybernetisk kontroll, dvs. gjennom en feedback-styringsløyfe³⁴, er lite egnet for systemer som er i endring og hvor det er stor usikkerhet. Slike systemer krever at sikkerhet i økende grad må konstrueres inn i den daglige arbeidspraksisen. For å takle skiftende omgivelser, er det behov for fleksibilitet og fornying. Her er de tradisjonelle styringsløyferne utilstrekkelige. I tillegg til styring og kontroll kreves tilrettelegging for refleksjon; det å kunne stille egne spørsmål, fundere, ta initiativ, eksperimentere, utfordre problemer og korrigere feil. Denne tilnærmingen krever at man fremmer læring og kompetanseutvikling, fremfor styring og kontroll. Sitkin hevder videre at en balansert mix av kontroll og læring er påkrevd, siden 'organizational survival in today's highly competitive and rapidly changing world depends both on reliable performance and adaptability'.

Et effektivt HMS-arbeid kan derfor sies å bestå av to dimensjoner: en *strukturdimensjon* og en *kulturdimensjon*. *Strukturen* omfatter planer og prosedyrer, definerte ansvarsforhold, rapporteringssystemer og formelle kommunikasjonskanaler for HMS, interaksjoner mellom nivåer, (Rasmussen, 1997), systematiske risikovurderinger, avviksbehandling, prosedyrer for implementering av tiltak osv. *Strukturen* forteller hvordan HMS-arbeidet er planlagt og ment å skulle fungere.

Kulturdimensjonen omfatter måter å tenke og handle på – ”slik gjør vi det hos oss”. Det hjelper lite hvor gode systemer man har på papiret, dersom menneskene i organisasjonen ikke har en ”kultur” for å tenke og handle i henhold til god arbeidspraksis. Viktige elementer er relasjoner, medvirkning, læring/ kunnskapsutvikling (Döös og Bäckström, 2001).

Dagens situasjon synes å være preget av at man ikke har hatt tilstrekkelig *samvirke* mellom disse to utviklingsprosessene - enten har man jobbet med etablering av strukturer og systematikk i sikkerhetsstyring med vekt på prinsipper, metoder og prosedyrer, eller med utvikling av kultur med vekt på medvirkning, læring og arbeidspraksis. Utfordringen i tiden som kommer blir å legge til rette for et samvirke mellom disse to tilnærmingene. Kunnskap og innsikt i menneskers tenkemåte og atferd må tas inn i utvikling av systematikk og struktur i HMS-arbeidet, samtidig som struktur og systematikk gir føringer for kulturbygging i organisasjonen. Dette er i samsvar med rapporten fra RNNS som sier at det i det siste året er iverksatt flere "kulturprosjekter" i bransjen, at så og si alle som ble intervjuet i spørreundersøkelsen mente *at en god sikkerhetskultur er viktig og at man i større grad enn tidligere bør legge vekt på kultur i forhold til systemer og prosesser*.

Et eksempel på hva som menes med samvirke mellom struktur og kultur, er håndtering av "stille avvik" i offshore-næringen. "Stille avvik" innebærer at man utvikler en arbeidspraksis som avviker mer eller mindre fra den planlagte måten å gjøre en arbeidsoppgave på, dvs. slik den er beskrevet i prosedyren. Det kan være smartere og sikrere måter å gjøre en jobb på, eller det kan være risikofylte "snarveier" som gjør at man bevisst eller ubevisst nærmer seg grensen for sikker atferd (jfr. Rasmussen, 1997). En måte å forbedre/ videreutvikle dette elementet i sikkerhetsstyringen på, er å gjøre de "stille avvikene" synlige; dvs. oppmuntre og legge til rette for en diskusjon om alternative måter å gjøre jobben på, og finne frem til "gode", allment aksepterte måter å utføre den på. De skriftlige prosedyrene kan så justeres i henhold til ny etablert arbeidspraksis. Dette viser at man åpner for dialog og læring i forhold til utarbeidelse av prosedyrer.

³⁴ Feedback styringsløyfe: som måler og sammenlikner output fra en prosess mot en viss standard, tilbakefører informasjon om avvik, og korrigerer systemet på basis av denne informasjonen

4.3.5 Arbeidsoppgaver og kompetanse

”De omfattende endringsprosessene ... har ført til tap av viktig kompetanse på flere områder”, heter det i St.melding 7 (s.12). Vi har tidligere i dette kapitlet vært inne på slanking av staber og overføring av daglig ansvar for og utøvelse av HMS til linjen. ”Oljedirektoratets erfaringer med slike effektiviseringstiltak er imidlertid at linjen ofte ikke har kapasitet og kompetanse til å overta fullt ut de oppgavene som disse endringene innebærer” (St.melding 7, s. 52).

Kravet til flerfaglighet fører også til endringer i kompetansekrav. Kravet medfører flere generalister og færre spesialister. Dette kan være en styrke i den daglige driften, når produksjonen går som normalt. Ulempen kan være en redusert evne til å takle uforutsette problemer og avvik som krever spesialkompetanse. Det er vanskelig å vurdere hvilke konsekvenser kravet om flerferdighet vil få. På den ene side kan det gi variasjon og muligheter for kompetanseutvikling. Kravet til flerferdighet kan imidlertid også først og fremst gi tilleggsoppgaver der arbeidstakerne verken føler seg kompetente eller blir gjort kompetente.(Skaar, Svarva og Dahl-Jørgensen 1997).

Mobiliteten er også økende. Sytti prosent av personellet "flytter rundt" fra plattform til plattform. Hver innretning har "sitt system"- f.eks når det gjelder arbeidstillatelsessystemer, praksis i forbindelse med gjennomføring av Sikker Jobb Analyser, ulik utforming av sikringssystemer osv. Disse variasjonene stiller i seg selv store krav til kompetanse. I tillegg skal mange "nye" felt bemannes, noe som fører til stor rekruttering fra land, og en periode med "erfaringsvekking".

Fra vernelederhold hevdes det at det er for stor fokus på myndighetspålagte kurs når det gjelder sikkerhet og for lite fokus på at det å være godt skolert i faget, også er sikkerhet. Ny teknologi krever ny kompetanse. I operative driftsmiljøer har linjelederne vært viktige bindeledd mellom teknologiutvikling og driftserfaringer ved å kunne formidle til teknologimiljøene hvordan ny teknologi faktisk virker. ”Ved at antall linjeledere er blitt redusert og arbeidsmengden sies å ha økt, har dette i følge arbeidstakersiden bidratt til at evnen til organisatorisk læring i deler av bransjen har blitt svekket” (St.melding 7 s.52).

Det blir også påpekt at endringene skjer så hurtig at man hele tiden har et etterslep i forhold til opplæring. Man har ikke tid til å sette seg inn i det nye på en tilfredsstillende måte – det være seg styrende dokumentasjon, organisatoriske endringer, datasystemer osv.

4.4 Problemstillinger

Nedenfor har vi samlet en del problemstillinger, som er basert på den gjennomgangen som er gjort tidligere i dette kapitlet.

Ledelsens ansvar og ivaretagelse av HMS

Aktuelle forskningsspørsmål:

- Hvordan kan rettighetshaverne gjennom lisensstyrene både være en ressurs og ivareta et tilsynsansvar overfor operatørselskapet når det gjelder HMS?

For at HMS skal få oppmerksomhet i det daglige må man ha rammebetingelser som gjør dette mulig. I en organisasjon med svært liten slakk, kan det være problematisk å ivareta disse oppgavene i tillegg til de driftsmessige oppgavene.

- Hvordan tenker og handler linjeledelsen i avveiningen mellom økonomi og HMS. Måles lederene fortsatt først og fremst i forhold til økonomiske resultater? Hva er det som gjør at så mange sier at det må en ulykke til for at det skal fokuseres på HMS?

- Hvordan påvirker nye organisasjonsformer linjeledernes muligheter for å ivareta sitt HMS-ansvar? Hva er effektene av at mellomledere og HMS-stabspersonell forsvinner?
- Hvilke faktorer er det som gjør det vanskelig å omsette resultater fra HMS-kartlegginger, risikoanalyser og tilløpsrapportering til effektive tiltak?

HMS i grensesnittet operatør/ entreprenør

Med økende bruk av outsourcing av tjenester, vil samhandlingen mellom operatør og entreprenør bli viktig for utviklingen av HMS i offshorenæringen fremover.

Aktuelle forskningsspørsmål:

- Hvordan kan man gjennom *kontraktene* mellom operatør og entreprenør ivareta hensynet til HMS på en bedre måte enn i dag?
- Hvilke insentiver skal til for å sikre en langsiktig kompetanseheving på HMS hos entreprenører/leverandører?

Ulike tilnærminger i arbeidet med HMS

Tradisjonell sikkerhetsstyring, med fokus på styring, kontroll og avviksbehandling er ikke tilstrekkelig for systemer i endring. Slike systemer krever at sikkerhet i økende grad må konstrueres inn i den daglige arbeidspraksisen og at det legges til rette for læring og kompetanseutvikling. I denne sammenheng er det viktig å fokusere spørsmål omkring struktur (prosedyrer/kontroll) versus kultur (dialog/ læring/ samhandling) i HMS-ledelse.

Aktuelle forskningsspørsmål:

- Hvordan utvikle og forene struktur- og kulturtilnærmingene til et effektivt samvirke for økt sikkerhet offshore? Hvordan utvikle HMS-arbeidet fra en hendelsesbasert (reaktiv) til en risikobasert (proaktiv) tilnærming?
- Hvordan måle ”godheten” av arbeidspraksis heller enn ”godheten” av systemer/ strukturer? Hvordan avdekke barrierer som er i ferd med å forvitre?
- Hvilke konsekvenser har det for HMS-arbeidet at organisasjoner er i stadig endring? Hva vil det si for planlegging og gjennomføring av arbeidsoppgaver, f.eks. oppfølging av sikkerhetskritiske funksjoner?

Arbeidsoppgaver og kompetanse

Aktuelle forskningsspørsmål:

- Hva er konsekvensene av at spesialistkompetanse på HMS flyttes til land? Hvilken betydning har dette for kvaliteten av HMS-arbeidet offshore?
- Når spesialistene er flyttet på land, er da intensjonen å gi lekmannsskjønnet mer vekt? I så fall: er det da skapt forutsetninger for at lekmannsskjønnet i praksis kan overta mer av ekspertenes ansvar i det daglige arbeid?
- Har kravet til flerfaglighet ført til kompetanseheving og variasjon eller til tilleggsoppgaver som arbeidstakerne verken føler seg kompetente eller blir gjort kompetente i forhold til?
- Hvilken kompetanse anser ulike grupper at de trenger framover for å kunne gjøre en god jobb?

5 Arbeidstakermedvirkning i HMS arbeidet.

5.1 Bakgrunn

Medvirkning er både et viktig aspekt ved arbeidsmiljøet og også et viktig virkemiddel til forbedret HMS. Et betydelig antall studier viser en klar sammenheng mellom medvirkning og HMS resultater, særlig trivsel. Frem til midt på -90 tallet var en i offshore næringen opptatt av å bygge robuste organisasjoner, langsiktig konkurranseevne, kompetanseutvikling og trygge/stabile arbeidsplasser. TQM - Total Quality Management (Juran 1989) var det mest dominerende ledelses- og utviklingskonseptet. Sentralt i dette konseptet er å tilrettelegge for en prosess for kontinuerlig forbedring, bl.a. gjennom å engasjere alle ansatte i forbedringsaktiviteter og i utvikling av egen arbeidsplass. Sikker Jobb Analyser (SJA), medarbeiderinvolvering i forbedringstiltak på sikkerhetsmøtene og forbedringsgrupper er eksempler på tiltak som hadde god ryggdekning i dette konseptet.

Fra midt på -90 tallet har vi i offshore-næringen fått et tiltagende fokus på kostnadsreduksjoner, utbytte og raske omstillinger. Både internasjonalt og i offshore næringen kom etter hvert TQM i skyggen av et annet dominerende ledelses- og utviklingskonsept, BPR – Business Process Reengineering (Hammer & Champy 1993). I dette konseptet ble det lagt vekt på å få til radikale omstillinger som kan gi betydelige effektivitetsgevinster raskt. Kontinuerlig forbedring som utviklingsstrategi mistet noe av sin status. Partssamarbeid og bred medvirkning har liten plass i BPR konseptet. Tankegangen som ligger i dette konseptet, har fått stor betydning for de multinasjonale selskapenes og de viktigste leverandørenes strategi og prioriteringer. Konseptet har understøttet utviklingstrekk som outsourcing, nedbemanning, kostnadsreduksjoner, NORSOK og økt fokus på inntjening og raske omstillinger.

Denne utviklingen har mange positive trekk, og har bidratt til å få ned kostnadsnivået på norsk sokkel. Men utviklingen har også skapt nye utfordringer for samarbeidet mellom partene i offshore-næringen og ansattes medvirkning i utvikling av forbedringstiltak. Både fra de ansattes organisasjoner, fra offentlige myndigheter og fra politikere er det blitt advart mot en stadig tiltagende nedprioritering av medvirkning og HMS.

I forhold til de bekymringsfulle HMS trendene en har sett i offshore næringen siden midten på 90-tallet, rapporterer nå OD om lyspunkter på enkelte områder i 2001, bl.a. i rapporten "Utvikling i risikonivå – norsk sokkel" (OD 2000). Dette gjelder bl.a. i tillitsforholdet mellom partene og forbedringer på noen HMS områder. Om denne negative trenden nå har snudd, er det for tidlig å konkludere noe sikkert om.

5.2 Myndighetskrav om tiltak for økt medvirkning

Myndighetene krever nå flere og bedre tiltak for økt arbeidstakermedvirkning i offshore næringen, og at denne medvirkningen skal være "reell" og omfatte alle "faser". Krav om dette finner en bl.a. i "Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten (Rammeforskriften) med tilhørende veiledning (OD, SFT, Htil 2001) og i "Stortingsmelding om Helse, miljø og sikkerhet i Nordsjøen" (AAD 2001). Selv om en har hatt krav til medvirkning både i lov- og avtaleverk i mer enn en generasjon, er det utviklingspotensialet som medvirkningen representerer, lite utnyttet og lite reell på en rekke områder. Forskriftens veiledning har derfor på enkelte områder stilt spesifiserte krav, bl.a.:

- krav til medvirkning ved utvikling av styringssystemer.

- krav til utvikling av planer for medvirkning ved vesentlige endringer.
- krav til tillitsvalgtes medvirkning i utformingen og organiseringen av arbeidet i petroleumsvirksomheten.
- krav til medvirkning i utforming av metoder, instruksjoner og prosedyrer osv.

Det legges også vekt på arbeidsgivers plikt til å sørge for at ansatte har tilstrekkelig med kunnskaper og ferdigheter, samt at de får den nødvendige tiden tilgjengelig som kreves for å ivareta disse oppgavene. Ikke minst rapporteres det fra bransjen at det er knyttet store utfordringer til tid og kompetanse i forhold til å sikre reell medvirkning.

I det følgende vil det først bli presentert et rammeverk for partssamarbeid og bred arbeidstakermedvirkning i HMS arbeidet. Deretter vil det bli gitt en oversikt over den fagforeningsaktiviteten som er knyttet til offshore virksomheten. Til slutt vil vi redegjøre for verneombudenes rolle og arbeidssituasjon. Sentrale problemstillinger knyttet til arbeidstakermedvirkningen i HMS arbeidet presenteres løpende og er samlet i kap. 6.

5.3 Et rammeverk for økt partssamarbeid og medvirkning i HMS arbeidet

Bedriftsdemokrati og arbeidstakermedvirkning har lange tradisjoner i norsk industri, og Norge er et av de land som har kommet lengst på dette området. Dette gjenspeiles både i lover og i avtaleverket mellom partene i arbeidslivet. Bedriftsdemokratisering har vært et sentralt element i mye av det reformarbeid som har vært utført i norsk næringsliv de siste 40 år, og er det fremdeles. De nasjonale FOU programmene Bedriftsutvikling 2000 og Verdiskaping 2010 er eksempler på det. Forskningsresultater og erfaringer fra disse programmene vil bli trukket inn i HMS offshore programmet og vis versa.

5.3.1 Former for medvirkning i bedriftsutvikling

Medvirkning er et noe upresist begrep, men det dreier seg her om å kunne påvirke egen arbeidssituasjon og øve innflytelse på beslutninger som fattes. Denne medvirkningen kan foregå **direkte** ved at den enkelte selv deltar i beslutningsprosessen. Eller den kan foregå **indirekte**, ved at en øver innflytelse gjennom valgte representanter.

Både den indirekte og den direkte medvirkningen kan ha to former. I sin klassiker "Participation and Democratic Theory" skiller Pateman (1970) mellom det hun kaller "full participation" og det hun kaller "partial participation". For å skille mellom disse to formene bruker hun begrepene **makt** og **innflytelse**. "Full participation" definerer hun som en prosess hvor alle som deltar i et forum som fatter beslutninger har lik makt i forhold til det å bestemme beslutningsutfallet. Ved "partial participation" begrenser medvirkningen seg til å øve innflytelse. Dvs. at en blir hørt, men at det er andre som sitter med makten til å fatte de endelig beslutningene. Nylehn (1994) bruker betegnelsene **medbestemmelse** og **deltagelse** for å skille mellom disse formene.

Det er den siste formen for medvirkning, "**deltagelse**", som er mest aktuell her. Denne er forankret i eksisterende lover, forskrifter og gjeldende avtaler mellom partene i arbeidslivet, uten å utfordre grunnleggende elementer i eiers styringsrett. Innenfor disse rammene vil vi være opptatt av å utvikle nye måter å organisere arbeid og utviklingsprosesser på gjennom å bedre betingelsene for to av de mest grunnleggende elementene i enhver demokrati debatt, nemlig **valg** og **dialog**. Valg er det en først og fremst tenker på med demokrati. Vel så viktig er å tilrettelegge for ulike former for diskusjon hvor egne og andres synspunkter, kunnskaper og erfaringer kan formidles, testes og raffineres, og hvor en kan lære av hverandre. En slik mulighet for dialog med andre synes å være en betingelse for å kunne foreta rasjonelle valg (Gustavsen 1990).

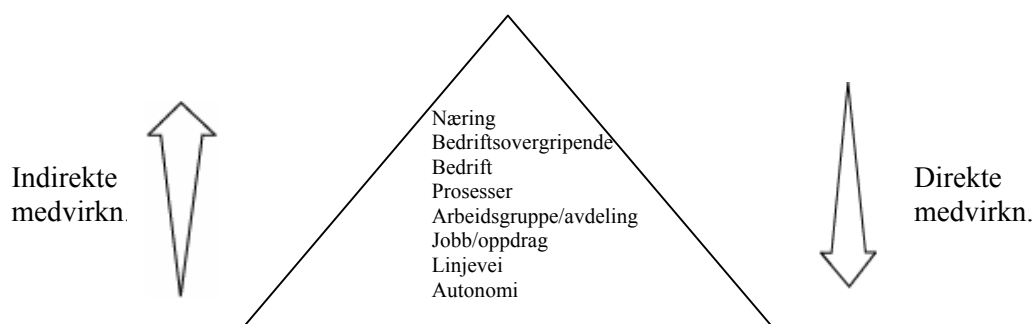
I offshore-næringen betyr dette i praksis å tilrettelegge for at hver enkelt arbeidstaker, på lik linje med andre i bedriften, får delta i en diskusjon om HMS og bedriftsutvikling samt at de med basis i sitt ansettelsesforhold deltar i valg av løsninger og utviklingsretning. Retten til å godkjenne disse valgene og ta de endelige beslutningene ligger imidlertid hos eiere/ledelsen.

5.3.2 Grunnleggende betingelser og arenaer for medvirkning

Erfaringer fra ovenfor nevnte nasjonale FOU programmer viser, i likhet med praktisk erfaring fra offshore virksomheten, at det er viktig å tilrettelegge for at HMS blir en integrert del av drift og design og ikke at dette ikke får leve et eget liv i egne organisasjoner, stillinger og styringssystem. Med andre ord, HMS må i større grad bli en integrert del av driftsorganisasjonen og ikke underlegges en egen utviklingsorganisasjon. For å sikre ansattes reelle medvirkning må følgende tre grunnleggende betingelser fra tilstede:

- Vilje
- Evne
- Mulighet

Det må tilrettelegges for kompetanseutvikling og motivasjon. Medvirkningen må forankres organisatorisk og i viktige målsettinger og aktiviteter. Medvirkningen må skje gjennom hensiktsmessige metoder og arenaer på ulike nivå, og den direkte og den indirekte kanalen for medvirkning må virke gjensidig understøttende. Modellen nedenfor viser de aktuelle nivåene for medvirkning i en offshore bedrift:



Figur 1: En skematisk fremstilling av de ulike arenaer og muligheter for partsamarbeid og bred medvirkning i HMS arbeidet

Figur 1 viser en modell. Variasjonen i bredde på pilene antyder at indirekte medvirkning har størst betydning på overordnede arenaer, mens direkte medvirkning har størst betydning på arenaer med nær tilknytning til den enkelte arbeidsplass. I praksis vil de ulike arenaene på hvert nivå være forskjellige fra felt til felt og det vil kunne finnes arenaer mellom disse nivåene. F. eks er det ikke skilt mellom arbeidsgrupper og avdelinger. Mange offshore bedrifter har begge nivåene. De ulike nivåene er i det følgende nummerert og kort beskrevet med eksempler. Først diskuteres direkte deltagelse, og deretter indirekte deltagelse.

5.3.2.1 Ansattes direkte deltagelse i HMS arbeid

Ved *direkte deltagelse* kan HMS forbedringer tas opp på følgende grunnleggende måter:

1. *Autonomi.*

I kraft av egen stilling, gjennom egne arbeidsoppgaver og på eget nivå ved å foreta HMS forbedringer på områder en selv har kontroll over, uten å involvere andre i nevneverdig grad.

2. *Linjevei*

Gjennom å foreslå tiltak overfor ledelse eller stab på områder som berører egen arbeidssituasjon og evt. andres.

Disse to førstnevnte er de tradisjonelle måtene å medvirke direkte på. Anledning til selvbestemmelse i utførelse og deltagelse i utforming av egen jobb er viktig, bl.a. i norsk arbeidsmiljølovgivning (§ 12). Problemer blir forsøkt løst på lavest mulig nivå og med minst mulig bruk av ressurser. Disse formene for medvirkning er det viktig å videreutvikle gjennom organisasjonsendringer, jobb-design og teknologi.

En kan videre delta på ulike arenaer i ulike typer av grupper for å løse bestemte HMS-utfordringer i dialog og samarbeid med andre. Et utgangspunkt er at industrien her har et stort utviklingspotensial som kan utløses gjennom en mer målrettet og aktiv bruk av slike former for direkte deltagelse. Det er med andre ord organiseringen av den enkelte ansattes deltagelse i HMS-arbeidet og ikke selve arbeidsorganiseringen som fokuseres i de påfølgende nivåene for direkte deltagelse:

3. **Jobb/oppdrag**

Forbedringsgruppen på dette nivået vil bestå av de personene som vil bli/er involvert i en bestemt jobb, og fokuserer på planlegging, gjennomføring og vurdering av denne bestemte jobben. "Sikker jobb analyser" er et eksempel på en slik møtearena.

4. **Arbeidsgruppe/avdeling**

Forbedringsgruppen på nivået over utgjøres av medlemmene av den arbeidsgruppen eller avdelingen en tilhører til daglig i virksomheten. Her er fokus i hovedsak på varige forbedringer innenfor gruppens arbeidsområde. Avdelingsmøter med HMS agenda og idedugnader er eksempler på denne formen.

5. **Prosesser**

Forbedringsgruppen på neste nivå utgjøres av representanter fra flere grupper/avdelinger og er knyttet til bedriftenes verdiskapende prosesser. Enhver bedrift vil ha et hierarki av verdiskapende prosesser, fra hovedprosesser og ned til den enkelte arbeidsprosess og aktivitet. I det følgende vil jeg for enkelthets skyld bruke benevnelsen prosesser for alle disse nivåene. Ansattes deltagelse i ulike typer av prosessforbedringsprosjekter og grupper er et eksempel på dette nivået.

Prosessforbedring er en ny praksis for de aller fleste. Et viktig fokus i den senere tids endringsprosesser har vært å endre organisasjonene fra i hovedsak å være funksjonsorienterte til å bevege seg i en mer prosessorientert retning. BPR-liknende prosesser er som tidligere nevnt også gjerne forbundet med outsourcing, kostnadsreduksjoner og nedbemanning. Dansk forskning har vist at det er tilfeldig om HMS blir en del av endringsstrategien i den type endringsprosesser som BPR representerer, eller ikke (Koch, Vogelius & Manske 2000). Norske erfaringer tyder på det samme. Bl.a. viser data fra spørreskjemaundersøkelsen

”Utviklingen i risikonivå – Norsk sokkel” at hver tredje oljearbeider sier seg helt eller delvis enig i formuleringen ”Omorganiseringer har medført at jeg ikke jobber like sikkert som før”. Tilsvarende er det nærmere 40% som sier seg enig eller delvis enig i: ”Det hender jeg bryter sikkerhetsregler for å få jobben fort unna”. Videre mener også mer enn hver tredje offshore-ansatt at ”Kommunikasjonen mellom meg og kolleger svikter ofte på en slik måte at farlige situasjoner oppstår”. Tilsvarende antall sier seg helt eller delvis enig i: ”ofte pågår parallelle operasjoner som fører til farlige situasjoner. Omlag en tredjedel sier seg helt eller delvis enig i formuleringen: ”mangelfullt samarbeid mellom operatør og entreprenører fører ofte til farlige situasjoner” Olsen 2002).

6. Bedrift

Neste nivå representerer bedriften med alle ansatte. Her er fokus på HMS-tiltak som gjelder hele bedriften. Dette kan favne alt fra utfordringer av overordnet/langsiktig karakter knyttet til strategi eller verdigrunnlag og til konkrete tiltak som kan iverksettes umiddelbart. Dialogkonferanser, kartleggingskonferanser og RFs BU-konferanser er eksempler på konferanseformer som er utviklet for å fremme den enkelte ansattes deltagelse i bedriftsutvikling på dette nivået. På denne type arenaer blir alle ansatte invitert til å komme med innspill til planlegging og realisering av bedriftens strategi (Tønnesen, 2000). Selv om slike konferanseformer er utviklet for å fremme de ansattes direkte deltagelse i bedriftsutvikling generelt, viser erfaringer at de fleste sakene som kommer opp på denne type konferanser, har klare HMS-elementer. Konferanseformene egner seg godt til planlegging og konkretisering av HMS-tiltak. Denne type konferanseformer lar seg lettest gjennomføre i små og mellomstore bedrifter. Det stilles store krav til samordning og koordinering hvis en skal gjennomføre denne type samlinger i store bedrifter.

7. Bedriftsovergrepene

I anleggsvirksomhet, verftsindustri, på byggeplasser og i offshore-næringen er flere firma representert i et nett av kunder, leverandører og underleverandører på samme arbeidsplass. Dette gir oss et prosjektspesifikt bedriftsovergrepene nivå. Et eksempel på det kan være felles HMS-møter på den enkelte installasjon. Dette er gjerne møter hvor et betydelig antall arbeidstakere deltar, og den enkeltes engasjement her er ofte begrenset. Spørreskjemaundersøkelsen ”Utvikling i risikonivå på norsk sokkel” viste bl.a. at hver tredje offshore arbeider sa seg enig eller delvis enig i formuleringen ”Jeg deltar ikke aktivt på sikkerhetsmøtene”.

8. Næring

Øverste nivå er næring. Her er det lite aktuelt for ansatte å delta direkte. Her representeres den enkelte gjennom valgte representanter/tillitsvalgte. Et eksempel her er offshore-næringens ”Samarbeid for Sikkerhet”

For å sikre en optimal direkte medvirkning er det en forutsetning at en får til en samordning mellom de ulike nivåene slik at HMS-forslag på hvert nivå har en kanal oppover eller nedover for tiltak og beslutninger som må treffes eller realiseres på andre nivå. Viktig er det også at innsatsen på de ulike nivåene reflekterer bedriftens overordnede mål og strategier for HMS-arbeidet. Det er imidlertid ikke noe krav at samtlige medarbeidere i et arbeidslag, en avdeling eller i en bedrift skal delta i alle slike grupper. Det kan være personer som ikke ønsker det eller at det av praktiske grunner er vanskelig realiserbart, f. eks. i bedrifter som har mange ansatte uten fast schedule eller som stadig forflytter seg fra felt til felt. Videre vil det ikke være plass til så mange personer samtidig i den type tiltak som prosessforbedringer representerer. De som ikke er med, vil i utgangspunktet kunne gi innspill til og være representert gjennom sine kolleger.

5.3.2.2 Ansattes indirekte deltagelse i HMS-arbeid gjennom valgte representanter

Planlegging, gjennomføring og oppfølging av aktivitetene ovenfor må samordnes med og understøttes av de ansattes representative/indirekte kanaler for medvirkning og fagforeningenes mål og strategier for HMS-arbeidet. Her forholder vi oss til den praksis som er etablert i industrien og de ordninger som er forankret i gjeldende lover, forskrifter og avtaler mellom partene. Sentralt her er Aksjeloven, Arbeidsmiljøloven og de tidligere nevnte sokkelforskriftene. Når det gjelder avtalefestede medvirkningsarenaer, har vi tatt utgangspunkt i Hovedavtalen mellom NHO og LO. Mange er organisert i organisasjoner utenfor NHO og LO, men har likevel ofte tilsvarende samarbeidsorgan som de som er beskrevet i hovedavtalen. For enkelthets skyld har vi derfor tatt utgangspunkt i hovedavtalen i det følgende.

Styrken som de direkte og de indirekte medvirkningsformene gjør seg gjeldende med i utviklingsarbeidet, vil variere for de ulike nivåene i figuren. Betydningen av den representative kanalen for medvirkning øker jo høyere en beveger seg oppover i figuren. Den direkte formen for medvirkning vil være mer dominerende jo mer en nærmer seg medarbeidernivået. Dette er angitt med endringen i tykkelsen på pilene på hver side av trekanten i figuren.

8. Næring

Modellens øverste nivå er som nevnt næring. ”Samarbeid for sikkerhet” er et eksempel på en arena på dette nivået, og er tidligere nevnt. Her deltar de viktigste arbeidsgiverorganisasjonene og de mest sentrale arbeidstakerorganisasjonene, men ikke alle. Her er det sentrale tillitsvalgte som er representert, og kan påvirke rammebetingelsene for hele næringen og den utvikling som skjer i samarbeide med arbeidsgivernes organisasjoner.

7. Bedriftsovergrepene

På det bedriftsovergrepene nivået finner en bl.a. lisensen. Her har det tradisjonelt ikke vært deltagelse fra de ansattes representanter, men enkelte lisensstyrer har nå ansattrepresentanter. Innenfor lisensen finnes det gjerne flere installasjoner/arbeidsplasser, og på hver av dem er et betydelig antall firma representert. Her er det et oljeselskap som på vegne av lisensen har operatøransvaret. Et eksempel på en arena på dette nivået er felles AMU eller felt-MU, hvor flere firma og deres tillitsvalgte deltar. Situasjonen for de fleste offshore ansatte er at de har sitt daglige virke på en arbeidsplass som eies av en annen bedrift enn den de selv jobber i. Det er da viktig at de tillitsvalgte kan delta på en arena, hvor de bl.a. kan komme med innspill til HMS på utstyr, anlegg, rutiner og layout som ”eies” av andre.

6. Bedrift

Aksjeloven tilrettelegger for ansattes representasjon i *bedriftens styre*. Representantene kan bruke denne arenaen til å fremme/støtte opp under saker og HMS-tiltak som kommer opp på nivåene under og som er av stor betydning og av vidtrekkende karakter for bedriften. Hovedavtalen mellom NHO og LO, del B ”Samarbeidsavtalen”, tilrettelegger for partssamarbeid på ulike nivå. På dette nivået velger mange å opprette Bedriftsutvalg (BU). På samme måte som ovenfor, bør de ansattes representanter i BU fremme/støtte opp under viktige HMS saker som blir gitt høy prioritet på andre samarbeidsarenaer på lavere nivå. Bedriftsutvalget gjør også gjerne prioriteringer for HMS-arbeidet og fattet beslutninger om tiltak som hele bedriften skal prioritere som f.eks., månedens HMS-tema. AMU, som ble tatt opp i forrige kapittel, er et annet eksempel på en arena på dette nivået.

5. Prosess

Offshore-næringens verdiskapende prosesser går på tvers av avdelinger. I endringsprosesser knyttet til disse, har de ansattes representanter en viktig rolle. Når det gjelder

sammensetningen av prosjektgruppene i prosessforbedringsprosjekter, skjer dette gjerne også på tvers av avdelinger. Tidligere erfaringer har vist at det i mange tilfeller er tillitsvalgte og verneombud som blir invitert til å delta for å representere den operative kunnskapen i slike grupper.

4. Avdeling/gruppe

Neste nivå viser til HMS-aktiviteter innenfor avdelingen eller gruppen en tilhører. Hovedavtalen mellom NHO og LO anbefaler opprettelse av en arena også på dette nivået, f.eks. avdelingsutvalg (AU). Andre arenaer på dette nivået kan, som tidligere nevnt, være avdelingsmøter, idedugnader, kvalitetssirkler og lignende. På gruppenivå er det vanligvis ikke etablert partssammensatte organ, men det kan være valgt gruppertilitsvalgte eller verneombud. For håndtering av HMS-forslag som er et resultat av en gruppeprosess eller som er blitt delegert ut til gruppen v/arbeidsleder etter en forbedringsprosess på et høyere nivå, kan arbeidsleder sammen med gruppertilitsvalgt eller verneombud utgjøre en lokal ”komite” for oppfølging av gruppens forslag til HMS-forbedringer.

3. Jobb/oppdrag.

Her har den representative kanalen for medvirkning ikke ha noen direkte funksjon. Det anbefales imidlertid at tillitsvalgte deltar i ordninger som ”Sikker Jobb-Analyser”. De kan derved bringe med seg utfordringer knyttet til måten arbeidet utføres på og eventuelt forslag til forbedringer til samarbeidsorgan på høyere nivå i bedriften. Data fra spørreskjemaundersøkelsen ”Utvikling i risikonivå – Norsk sokkel” viser at det kan være potensiale for forbedringer her. Det er bare litt over halvparten av respondentene som sier seg helt eller delvis enig i formuleringen: ”Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes”.

2. Linjen

På dette nivået vil tillitsvalgtes viktigste rolle være en ”ankeinstans” for saker som ikke løses i linjen. De tillitsvalgte har ellers ingen direkte rolle i forholdet leder – medarbeider.

1. Autonomi

Heller ikke på dette nivået har tillitsvalgte noen rolle i forhold til den enkelte ansatte. Men, som nevnt under arenaene ovenfor, en viktig rolle for at det tilrettelegges for jobber med høy grad av autonomi og utviklingsmuligheter for den enkelte.

Konsulenter og organisasjonsvitere har utviklet en rekke verktøy som kan brukes på de forskjellige medvirkningsnivåene. Isolert sett kan disse være utmerkede, men samlet ofte bli for komplekse og tidkrevende. En viktig utfordring er å velge ut en del enkle virkemidler og metoder som i størst mulig utstrekning kan brukes på flere av nivåene.

5.4 Aktuelle problemstillinger

1. Det stilles krav til medvirkning i alle faser i petroleumsvirksomheten, og det er viktig å vite hva som er status i forhold til *reell* medvirkning:
 - for de ansattes organisasjoner i utformingen og organiseringen av petroleumsvirksomheten som næring?
 - for de ansattes organisasjoner i nye utbyggingsprosjekt (herunder også hvor det enda ikke er noen driftsorganisasjon)? Hvordan sikre en bedre erfaringsoverføring fra drift til design?

- for de ansattes organisasjoner, verneorganisasjonen og den enkelte medarbeider under vesentlige endringer i teknologi, organisering og bemanning?
 - for de ansattes organisasjoner under utvikling av nye styringssystemer?
2. Generelt opplever mange medarbeidere liten reell medvirkning under deltagelse i forbedring av en virksomhets verdiskapende prosesser. Det er mangelfull informasjon, de mangler kunnskap, det går for raskt og en føler ofte at resultatet er gitt på forhånd. Samtidig synes både erfaringer og data fra ”Utviklingen i Riskonivå – Norsk sokkel” at det er behov for økt medvirkning og erfaringskunnskap i utvikling og forbedring av arbeidsprosessene offshore.
 - Hva kreves av tid/kompetanse og fremgangsmåte for å sikre reell medvirkning?
 - Hvordan unngå at medarbeidere og tillitsvalgte havner i en gissel- eller modellmaktsituasjon (Bråten 1973)
 3. Kontraktorsatte er en gruppe som ofte er prisgitt beslutninger fattet i andre selskap, og deres interesser er ikke like godt ivaretatt som ansatte i operatørselskapene.
 - Hvilke spesielle tiltak kreves for at også kontraktorsatte skal få medvirke i utforming av egen arbeidsplass og HMS?
 4. Hvordan bevege seg fra en situasjon hvor mange offshore-ansatte er passive mottakere av HMS statistikk til å bli engasjerte aktører i utvikling av egen arbeidsplass?
 5. Hvordan sikre en bedre samordning mellom direkte arbeidstakermedvirkning og medvirkning gjennom ansattes organisasjoner lokalt og sentralt? Hvordan følge opp lokale initiativ, HMS- og forbedringsforslag.

Generelt er en rekke tiltak satt i verk på alle disse områdene over flere år. Noe virker bra. Annet virker ikke. Som ledd i en statuskartlegging og analyse, er det viktig å avdekke, analysere, dokumentere ”god praksis” og få dette videreformidlet ut til andre i bransjen.

5.5 Fagforeningene

I den prosessen som ledet til en ny erkjennelse av sikkerhetsutfordringene offshore spilte fagforeningene en avgjørende rolle. Dette gjelder i særlig grad NOPEF og OFS, men også Lederne. I og med at verneombud i norsk oljevirksomhet i de fleste sammenhenger velges blant fagorganiserte, har fagforeningene fra innføringen av arbeidsmiljøloven vært et viktig del av sikkerhetssystemet offshore. For at verneombud skal tørre å stå frem som selvstendige talsmenn for sikkerhet uten frykt for direkte eller indirekte represalier er det viktig at de har en fagforening i ryggen.

Erfaringene fra de siste årene har tydelig vist hvordan fagforeninger spiller en viktig rolle i sikkerhetsarbeidet ut over det arbeidet den enkelte fagorganiserte utfører som verneombud. Med medlemmer på samtlige installasjoner har fagforeningene et nettverk som gir dem en unik oversikt over den samlede utviklingen i sikkerhetsarbeidet. Oljefagforeningene som fra slutten av 1980-tallet var svekket av harde arbeidskonflikter, rivalisering og interne stridigheter, hadde mot slutten av 1990-tallet gjenvunnet noe av sin styrke. En vesentlig del av denne styrken ble brukt til å sette sikkerhetsspørsmål på dagsordenen.

I den opphetede offentlige sikkerhetsdebatten i år 2000 ble fagforeningene beskyldt for å overdrive risiko i konkurranse om medlemmer. Dette argumentet falt på stengrunn blant oljearbeidere flest. Mens Nordsjøfagforeningene ofte har kjempet mot hverandre, har de i de fleste sammenhenger stått sammen om sikkerhetsspørsmål. Undersøkelsen om risikonivået på sokkelen viser dessuten at risikoppfatningen er den samme hos tillitsvalgte som hos vanlige fagforeningsmedlemmer. Det betyr at den fremstillingen sentrale fagforeningstillitsvalgte

uttrykte overfor selskap, myndigheter og offentligheten, var et reelt uttrykk for hvordan de som arbeidet ute i havet, oppfattet situasjonen i det daglige.

Men fagforeningene fikk altså ikke gjennomslag for sin virkelighetsoppfattelse gjennom de mange arenaene hvor selskaper og ansatte møttes. Fagforeningenes strategi for å få sikkerhet på dagsordenen bar preg av en politisk kampanje. Fagforeningene systematiserte den kritiske kunnskapen som kunne leses av industriens egen rapportering, leide inn egne forskere som fikk i oppdrag å skrive rapporter og holde foredrag ut fra de problemstillinger fagforeningene selv definerte. Fagforeningene arrangerte også store og mindre konferanser og møter som fokuserte på problemene. Det ble gjentatte ganger skrevet brev, skrevet utførlige notater og avholdt møter med alle de myndighetspersoner som spilte en rolle i utviklingen.

I de fleste sammenhenger har Oljedirektoratet vært den viktigste adressaten for fagforeningenes utspill i sikkerhetsspørsmål. Fagforeningene har ved flere tilfeller vært kritiske til manglende initiativ fra Oljedirektoratet. Men samtidig har Oljedirektoratet tradisjonelt vært fagforeningenes viktigste støttespiller i sikkerhetsspørsmål. Derfor har også fagforeningene gjentatte ganger stilt krav om at Oljedirektoratet må få tilført flere ressurser. Fagforeningene ønsket at Oljedirektoratets inspektører skulle være mer synlig ute på installasjonene, at det skulle gjennomføres flere uanmeldte inspeksjoner, m.m.

Selv om fagforeningene har stått sammen om å få sikkerhetsspørsmål på dagsordenen, har de ulike foreningene ofte hatt ulik strategi og tilnærming. Forskjellen er størst mellom NOPEF og OFS. Begge foreninger har til tider gått hardt ut i avisene. Men mens NOPEF tradisjonelt har vært orientert om arbeid i samarbeidsarenaer, har OFS hatt en mer konfrontativ orientering. Dette kom til uttrykk i forbindelse med etableringen av Samarbeid for Sikkerhet, hvor OFS trakk seg ut i starten. OFS fryktet at den overordnede målsetningen samarbeidsprosjektet var å sikre oljevirkosomhetens omdømme, mer enn en faktisk satsing for å forbedre sikkerheten. Fagforeningen fryktet at deltagelse i prosjektet kunne bidra til å legitimere en politikk den ikke kunne stå inne for. OFS hadde akkurat erfart hvordan nettopp en offentlig konfrontasjonslinje, hvor media var blitt brukt aktivt, hadde vært et hovedelement i den prosessen som på ny hadde satt sikkerhet høyt på dagsordenen. Først høsten 2002, etter at prosjektet hadde vist seg å være en viktig arena i sikkerhetsarbeidet gikk OFS med i prosjektet.³⁵

Oljearbeiderfagforeningene har også vært uenige i vurderingen av det nye sikkerhetsregelverket som ble etablert på slutten av 1990-tallet og begynnelsen av 2000-tallet. Mens NOPEF har vært forholdsvis positiv til det nye regelverket, har OFS vært skeptisk. NOPEF mente at det nye regelverket på mange områder sikret oljearbeidernes rettigheter bedre enn tidligere. OFS fryktet at det nye regelverket var utformet på en måte som gjorde det vanskeligere tilgjengelig for tillitsmenn. Begge fagforeninger er enige om at det nye regelverket krever mer omfattende opplæring av verneombudene.

- Verneombudstjenesten og fagforeninger vært knyttet til hverandre siden arbeidsmiljøloven ble gjort gjeldende på sokkelen. Med stadig nye arenaer for sikkerhetsarbeidet har dette samspillet blitt mer komplekst. Dette samspillet bør analyseres
- På hvilken måte har samarbeid og konflikt virket inn i forhold til fagforeningenes rolle i sikkerhetssystemet?

³⁵ Ibid.

5.6 Verneombudets rolle og arbeidssituasjon

I dette avsnittet vil verneombudet (VO) og dets situasjon i petroleumsindustrien bli behandlet. Verneapparatets posisjon og rolle er tydelig markert i den nye rammeforskriften om HMS i petroleumsvirksomheten, og betydningen av denne ordningen bekreftes i St.meld nr. 7 (2001-2002). Målet er å videreutvikle denne ordningen som et effektivt redskap i arbeidet med å sikre arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Dette skal skje gjennom en kartlegging av verneombudets arbeidssituasjon i utvalgte virksomheter. På grunnlag av erfaringer fra kartleggingen foreslås forbedringer i verneombudsordningen og implementering av tiltak i nærmere samarbeid med virksomhetsledelsen, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Verneapparatet består av ulike organer og aktører, med en felles oppgave knyttet til å skape et sikkert arbeidsmiljø. Ut fra lover og forskrifter har de ulike aktørene ulike roller, kompetanse og oppgaver. Forutsetningen for et fruktbart vernesystem er at det er et konstruktivt samarbeid. De typiske elementene i et vernesystem er:

- verneombud
- vernepersonell, som f.eks. verneleder, verneingeniør, sikkerhetsleder
- helsepersonell (Bedriftshelsetjenesten, lege, sykepleier etc.)
- arbeidsmiljøutvalg (AMU)

VO er valgt av de ansatte for å ivareta saker som omhandler arbeidsmiljø. Ledelsen har imidlertid ansvar for at det utpekes verneombud på arbeidsplassen. VO må ikke nødvendigvis være tilknyttet noen fagforening, og VO og tillitsvalgte omtales som to ulike grupper. Fagforening(ene) har imidlertid likevel noen rettigheter i forbindelse med oppnevning av VO. Dersom fagforening(e) innen et verneområde organiserer flertallet av de ansatte, kan de(n) gjennom flertallsvalg utpeke VO og hovedverneombud (HVO). ("Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg", §2, AT nr 321).

VO-ordningen og deres posisjon i HMS-arbeid synes veletablert i Norge, ettersom det ikke er noen diskusjon omkring endringer av ordningen f.eks. mht. rettigheter eller plikter for VO (Torvatn, 2000). I Stortingsmelding nr. 7 (2001-2002) presiseres VO-ordningen som en viktig del av det norske HMS-systemet. Der står imidlertid også at myndighetene i den senere tid har fått klare tilbakemeldinger fra arbeidstakersiden om at VO-ordningen i petroleumsindustrien ikke lenger fungerer i henhold til intensjonene ved at (kap. 4.8.2.1):

- verneombud ikke får avsatt tilstrekkelig **tid og kompetanse** til å ivareta verneombudsfunksjonen,
- arbeidstakere kan være **lite motiverte** for å påta seg vervet som verneombud på grunn av vervets **lave status** i deler av virksomheten og **frykt for reduserte karrieremuligheter**,
- verneombud i enkelte entreprenørselskap opplever **manglende respekt og forståelse** for deres rolle og funksjon og er mer tilbakeholdne med å fremme saker av hensyn til jobbsikkerhet og kontraktmessige konsekvenser,
- verneombudsrollen blir vanskelig i en organisering med selvstyrte lag, der verneombudet som arbeidstaker, er medansvarlig for beslutninger.

Stortingsmeldingen beskriver videre andre uheldige utviklingstrekk ved petroleumsindustrien (kap. 2.3.6), knyttet til stadig omorganisering og nedbemanning, tidspress og stress, nye lederroller og arbeidsorganisering. Stortingsmeldingen fortsetter: "Særlig fra arbeidstakerorganisasjonene ble det pekt på problemstillinger knyttet til manglende muligheter for vernetjenesten til å ivareta sine funksjoner, manglende myndighetsressurser til å gjennomføre

tilsyn og manglende oppfølging av uønskede hendelser.” Denne presentasjonen tilsvarer den fremstilling som gis i denne rapportens Vedlegg 1. Dette kan poengteres i noen problemstillinger:

- HVO og verneombud blir presset til å fungere som HMS-rådgivere for ledelsen i stedet for som ombud for de ansatte: verneombud ender opp med §30-funksjoner (verne- og helsepersonell i stabsfunksjoner).
- Tradisjonelt har vernetjenesten fokusert på fysisk-kjemiske forhold. Med problemstillinger knyttet til bl.a. tidspress og omorganiseringer, er det spørsmål om opplæringen gir tilstrekkelig og relevant kompetanse.
- Rolleklarhet i forholdet mellom vernetjeneste og fagforening
- Arbeidstakere som ikke blir dekket av AMU og VO; arbeidstakere som arbeider både på land og offshore, kontraktorsatte som flytter mye rundt på installasjoner.
- Utfordringer ved sokkel-AMU: få med representanter for kontraktorsatte og motvirke at lokal kunnskap forsvinner i dette AMU.

5.6.1 Arbeidsoppgaver og kompetanse for VO

SINTEF har i en undersøkelse av HMS-tilstanden i Norge funnet at de hyppigste forekommende problemene i arbeidslivet var inneklima, stress, sykefravær, fysisk belastende arbeid, samarbeid med ledelse, overtid, samarbeid med kollegaer og støy (Torvatn og Molden, 2001). Også Andersen (1997) har funnet at stress og fravær i virksomheter fremfor alt skyldes ledelsesforhold, sviktende planlegging med stadige improvisasjoner og dårlig intern kommunikasjon.

Arbeidsmiljøloven (AML) gir i §26.2 eksempler på hva VO særlig skal påse. Det som beskrives, retter seg i stor grad mot fysiske / tekniske forhold. Organisatoriske og psykososiale forhold fokuseres ikke direkte. I ”Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg” (AT 321) presenteres heller ikke den organisatoriske og psykososiale siden av arbeidsforholdet spesielt.

Også når det gjelder opplæring av VO, fokuserer ”Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg” på det fysiske / tekniske, uten å nevne den psykososiale siden som en nødvendig del av opplæringen (§12.1). Opplæringen skal gå over 40 timer (Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, §12), og kan foregå ved kurs arrangert av arbeidsgiver, bransjeorganisasjoner, fagforeninger eller andre arrangører. VO har rett til å ta denne opplæringen ved kurs som fagforeningene arrangerer, dersom de foretrekker det (AML§29).

Lovverket synes altså i liten grad å fokusere de psykososiale / organisatoriske arbeidsmiljøproblemer når det gjelder arbeidsoppgaver og opplæring av VO. Samtidig viser undersøkelser at dette blir en stadig viktigere del av arbeidslivet. Dette viser at det kan være grunnlag for å undersøke om faginnholdet i VO-kursene er hensiktsmessig og i samsvar med dagens utfordringer. Samtidig kan en studere om lovverket, slik det i dag er formulert, gir godt nok grunnlag for VO'ene til å utføre den jobben de er valgt inn for å utføre.

I en evaluering av bedriftshelsetjenesten i landbasert industri (Lie et al 1999) ble det stilt spørsmål til ledelse og verneombud om informasjon og opplæring knyttet til verneombudene. Resultatene viser at VO får opplæring i 90% prosent av bedriftene, men at denne opplæringen i halvparten av tilfellene ikke ble vurdert som tilstrekkelig i forhold til de utfordringer de stilles overfor.

For offshorenæringen er det i RNNS (OD, 2002) funnet at 88% av alle ansatte sier seg helt eller delvis enige i utsagnet ’Jeg har fått tilstrekkelig sikkerhetsopplæring’. En tilsvarende andel av verneombudene svarer det samme.

I forbindelse med en hovedfagsoppgave ved NTNU (Møklebust, utarbeides høsten 2002) er det bl.a. gjennomført en omfattende spørreskjemaundersøkelse. Resultater herfra viser at 54,8% mener at mangel på kunnskap er et problem i vernetjenesten, og nesten 50% er enig i at oppgavene til verneombudet i noen grad har endret seg den siste tiden.

5.6.2 Undersøkelser som belyser verneombudet sin rolle

Rogalandforskning (RF) har gjennomført flere undersøkelser hvor verneombudets rolle blir belyst. I 2001 ble det gjennomført en undersøkelse av HMS-status i energibransjen i landbasert industri (Lie, 2001). Når landbasert industri innledningsvis inkluderes i presentasjonen her, gjøres dette på bakgrunn av at noen slike forhold kan være sammenlignbare, bl.a. fordi regelverket for offshore-næring og landbasert virksomhet i denne sammenheng er den samme. Både ledere, fagforening og verneombud fikk spørsmål om VO sin rolle. Resultater der viste at fagforeningene var mer kritiske til VO sin rolle enn det VO og ledelse var. Eksempelvis mente en større andel innen fagforeninger enn blant de øvrige at VO hadde en passiv rolle i bedriftene (18% innen fagforening mot 7% av ledere og VO).

Etter arbeidsmiljøloven skal verneombudet tas med på råd i saker som har betydning for arbeidsmiljøet. En undersøkelse av bedriftshelsetjenesten (Lie et. al., 1999) viser at dette gjøres regelmessig i 44% av tilfellene, mens 56% svarer 'sjelden' eller 'av og til'. Dette kan tyde på at VO ikke tas med på råd i bedriftene i den grad som loven tilsier.

OD sin undersøkelse om risikonivå på norsk sokkel (OD, 2002) inneholder en del resultater som spesielt angår verneombudene, og noen av dem kan gjengis her: De ansatte viser stor grad av enighet om utsagnet 'Innspill fra verneombudene blir tatt seriøst av ledelsen' (72% var helt eller delvis enig i utsagnet) (N=3310). Svarfordelingen fra verneombudene alene skiller seg lite fra svarene fra alle ansatte. I forbindelse med sin hovedfagsoppgave ved NTNU (Møklebust, utarbeides høsten 2002) svarer 49,5% av de spurte at de i stor grad mener at innspill fra verneombudene blir tatt alvorlig av ledelsen.

Utsagnet 'Verneombudene gjør en god jobb' støttes av 74% av alle ansatte mot 78% av verneombudene selv (OD, 2002). Resultatene viser at ansatte i stor grad har gode erfaringer med verneombudene. Det er imidlertid en del variasjoner oljeselskapene imellom, som viser at oppfatningen av sikkerhetskulturen er signifikant forskjellig. Spesielt synes det som om det er store forskjeller mellom ansatte i operatørselskap og ansatte hos kontraktører. Verneombudene hos kontraktørene synes i hovedsak å være atskillig mer presset og har en annen hverdag enn verneombud hos operatørselskap.

I Stortingsmelding nr 7 presiseres enkelte vanskelige forhold for verneombudene (se kap. 5.6). Også arbeidsutvalget for HMS Petroleums-programmet har fokusert behovet for å undersøke verneombudets rolle og rollekonflikter i petroleumsnæringen. I møte med brukergruppen for K2's (Endring organisasjon teknologi) tema 4 (møte Stavanger 28.08.2002), ble også verneombudets rolle fremhevet som et nødvendig forskningsområde.

Gjennom NOPEF-aktuelt presenteres NOPEF's innspill til sikkerhetsmelding for 2001. Der sies det at NORSOK-prosessen sterke fokus på økonomiske resultater har gjort at det ikke lenger er like legitimt å arbeide for HMS, og at selskapenes HMS-avdelinger er nedbygd. Videre heter det som tidligere nevnt at vernetjenesten er blitt pålagt mange nye oppgaver og derfor har kapasitets- og kompetanseproblemer, samt at vernetjenesten i noen bedrifter fungerer som en del av bedriftens eget HMS-apparat og ikke som arbeidstakernes ombudsordning (se også Vedlegg 1).

I følge rapporten ”Utvikling av risikonivå – norsk sokkel, fase 2” (OD, 2002) tolkes dårlig skåre på utsagnene:

- Bemanningen er tilstrekkelig til at HMS ivaretas på en god måte
 - Av og til arbeider jeg selv om jeg egentlig er for trøtt
- som et uttrykk for at en anseelig del av respondentene mener at det ressursmessige grunnlaget for et godt HMS-arbeid ikke er tilstede (OD, 2002, kap. 5.1).

Rapporten presenterer også at 40-45% av de spurte er enige i utsagn som:

- I praksis går hensynet til produksjon foran hensynet til HMS
- Det hender jeg bryter sikkerhetsregler for å få arbeidet fort unna
- Jeg er av og til presset til å arbeide på en måte som truer sikkerheten
- Mangelfullt vedlikehold har ført til dårligere sikkerhet

Verneombud og tillitsvalgte svarer likens som andre respondenter på disse spørsmålene.

5.6.3 AMU

Det er i undersøkelsen fra energibransjen i landbasert industri også framkommet noen resultater vedrørende AMU (Lie, 2001): På spørsmål om hvordan arbeidsmiljøutvalget (AMU) fungerte, svarte 68% av både lederne og verneombudene at AMU var en viktig pådriver i HMS-arbeidet i bedriften). Fagforeningene var noe mer kritiske til AMU; 44% svarte at AMU var en viktig pådriver.

Gjennom NOPEF-aktuelt (se vedlegg 1) framholdes at mange beslutninger offshore i dag er overført til strukturer på land og at AMU's virkeområde derfor må omfatte den delen av virksomheten som er knyttet til beslutninger som direkte eller indirekte omfatter sokkelen. NOPEFs uttrykte mål for endringer i bestemmelsene har vært at AMU må kunne organiseres på en måte som gjør at de har reell innflytelse på det nivået der avgjørelser som påvirker HMS-nivået tas. Derfor må regelverket legge til rette for dette og ikke være knyttet til definisjoner som felt og driftsorganisasjon - begreper som skifter innhold etter hvert som selskaper og rederier omorganiseres.

Svarene fra den landbaserte undersøkelsen (ibid.) viser for øvrig at AMU av alle parter blir vurdert som en viktigere instans i HMS-arbeidet enn verneombudet. Dette kan forklares på bakgrunn av at AMU er en felles arena for partene i arbeidslivet og verneombudet. AMU er også et forum for beslutninger om saker i arbeidsmiljøet. Verneombudet er en mer isolert posisjon i beslutningssystemet i bedriftene. Et annet moment er at partene: ledelse, verneombud og fagforening, har noe ulik oppfatning av vernetjenesten, representert ved VO og AMU. Fagforeningene er den mest kritiske parten, noe som altså kan tyde på at verneombudsrollen ikke helt innfrir de forventninger som arbeidstakerorganisasjonene har.

Hvorvidt de samme resultatene er overførbare til offshorevirksomheten er ikke undersøkt. For ansatte på en plattform er AMU i det daglige ofte en mindre synlig instans enn VO. Det kan således ikke direkte utledes at AMU anses som viktigere enn VO også offshore.

5.6.4 Hvem oppfattes å skulle gjøre jobben

En gjennomgang av fire årganger av NOPEF-aktuelt (se vedlegg 1), har resultert i spørsmål omkring hvem som oppfattes å skulle gjøre jobben med å oppnå et bedre HMS-arbeid. Det er i all hovedsak OD som er adressaten i bladets artikler, og det er OD som blir påpekt å måtte styrkes. NOPEF ønsker bl.a. et tøffere OD som gjennomfører stikkprøver hos bedriftene uten å varsle uker i forveien. Ut fra disse vinklingene, samt resultater som viser at fagforeningene er kritiske til

VO'enes funksjon, er det nærliggende å stille spørsmål om hvilken rolle fagforeningene mener at VO skal spille.

5.6.5 Forskningsspørsmål

Det kan synes som om oppfatningene om verneombudets situasjon varierer noe. Ut fra det sterke fokus denne funksjonen har fått, bl.a. fra arbeidstakerorganisasjoner, foreslås det å utføre nøyere studier av hvordan denne oppgaven oppleves av dem som besitter en slik rolle. Aktuelle arbeidsoppgaver og forskningsspørsmål vedrørende verneombudenes arbeidssituasjon er:

1. Arbeidssituasjonen for VO må kartlegges, herunder bl.a. roller, eventuelle rollekonflikter, arbeidsmåte og gjennomslagskraft: Hvordan er verneombudenes arbeidssituasjon når det gjelder tid og ressurser til rådighet? Hvordan har deres oppgaver eventuelt blitt endret? Har deres rolle blitt mer lik vernelederfunksjonen? Hvordan opplever VO at deres status er i organisasjonen?
2. Hvilke kompetansekrav stilles til verneombudene? Hvilken opplæring får de, sett i forhold til de krav som stilles:
 - a) Hva bør VO-opplæringen inneholde?
 - b) Er det samsvar mellom de kompetansekrav VO stilles overfor i utøvelsen av sitt verv, og den opplæring som gis?
3. Gir lovteksten tilstrekkelig støtte og veiledning for VO: Er det samsvar mellom lovteksten og de faktiske oppgaver som VO stilles overfor i hverdagen? Dersom dette ikke harmonerer – hvordan opplever VO det i hverdagen?
4. Har AMU reell påvirkning på avgjørelser vedrørende HMS offshore? Bør regelverk og organisering endres for å tilrettelegge for større grad av innflytelse for AMU?

5.6.6 Styrking av verneombud gjennom IKT-basert kompetanseutvikling og informasjonstilgang.

En annen relevant problemstilling er å undersøke hvilke muligheter den moderne Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) gir for å styrke verneorganisasjonen, herunder verneombudenes kompetanse og gjennomslagskraft.

Ut fra undersøkelser som tyder på at verneorganisasjonen presses fra flere kanter, er det en stor fare for at verneombudets rolle kan bli marginalisert. Dette henger som tidligere nevnt sammen med bl.a. nedbemanning, større mobilitet av personell ved fleksibel organisering, nye HMS-tema, nytt regelverket, krav til hurtige beslutninger etc. En av de store utfordringer dreier seg om å styrke verneombudets *kompetanse*. Dette kan bl.a. gjøres ved å skaffe tilgang på relevante ressurser og informasjon.

På denne bakgrunn foreslås et prosjekt som går direkte på opplæringen av VO, med vekt på å utnytte IKT / internett som kilde til å styrke VO sin kompetanseutvikling og læringsmuligheter. Dette er et utviklingsprosjekt som kan tenkes gjennomført som et brukerstyrt innovasjonsprosjekt (BIP). En slik BIP-søknad (til NFR) vil være knyttet opp mot HMS Petroleums-programmet.

Skissen er ennå på idéplanet og er ikke utviklet mht på tekniske løsninger og detaljer omkring innhold i en kompetansedatabase. Før en slik opplæringsmodul finner sin endelige form, kan det

være nyttig å følge opp problemstillinger vedrørende faginnholdet i VO-kursene, og hvilket samsvar det er mellom kompetansekrav og opplæring.

De oppgaver som prosjektet skal løse, kan bl.a. være:

- Utvikle ”bestillerkompetanse” hos verneombud/AMU på hvilken ”HMS-kunnskap” de trenger å innhente. Det må etableres søke-kriterier og prioriteringer som tar utgangspunkt i de mest aktuelle problemstillinger, utfordringer, HMS-belastninger etc. som finnes innen de aktuelle arbeidsområder.
- Samordne og organisere datasøk innen de aktuelle områder. Det gjelder også registrering av aktuelle ressurspersoner, forskningsresultater etc.
- Bearbeide og transformere denne informasjonen slik at den kan anvendes som beslutningsgrunnlag i virksomhetene og på den enkelte arbeidsplass. Det kan innebære ”kvalitetssikring” av data mot annen informasjon og andre kilder.
- Systematisere arbeidsprosessen slik at den fungerer som læring og kompetanseutvikling mellom aktørene og ved rekruttering og intern opplæring av verneombud.

Prosjektet kan også gi en mulighet for å trekke med et forlag, hvor erfaringsmaterialet kan bearbeides til IKT-basert lærestoff for HMS-opplæring basert på ”best practise”.

6 Prioriterte problemstillinger og metoder

Problemstillinger og forskningsspørsmål er utviklet med basis i tre hovedaktører i næringen: 1) myndigheter og deres regelverk, 2) selskapene og deres ledelse, samt 3) arbeidstakerne og deres organisasjoner. Samtidig er de tre aktørene også sett i sammenheng, og i et historisk perspektiv søkes problemstillinger også analysert på tvers av aktørene. Dette er gjort i en presentasjon gjennom de foregående kapitlene 2, 3, 4 og 5. Underlag og begrunnelse for problemstillingene som er presentert i kapittel 6 er således gitt i de foregående kapitlene. Kapittel 6 gir en sammenstilling av de mest aktuelle problemstillingene med forslag til metoder for studiene. Hvor mye av dette som kan realiseres, avhenger av den økonomiske ramme som blir prosjektet til del for de kommende år.

De utviklede problemstillinger presenteres i denne rapporten i separate kapitler. Datainnsamling i forbindelse med forskningsoppgavene vil likevel bli utført ”på tvers” mellom aktørene for å få et helhetlig overblikk over gjensidig koblede problemstillinger. Prosjektorganiseringen og gjennomføringen vil også bli samordnet med BIP’er der hvor det er muligheter for felles datainnsamlinger, samtidig som den vil bli koordinert med deltema 3 innen K2, dvs deltemaet ”HMS-aspekter under endringsprosesser”.

6.1 Fra historisk synsvinkel

For å kunne forstå nåtid og framtid bedre, er det viktig å kjenne historien. Gjennom kapittel 2 er temaet bearbeidet, og derigjennom framstår det som vesentlig å stille spørsmålet vedrørende

- ✓ hvordan vi kan bruke historien til å forstå mekanismer rundt endringer i risikonivå og sikkerhet. Dette vil f.eks. være spørsmål vedrørende hvilke sikkerhetsfilosofier de systemer som er i ferd med å bli etablert på norsk kontinentalsokkel bygger på.
- ✓ Og dersom det er riktig at risikonivået faktisk er redusert, hvilke faktorer og tiltak er det så som har bidratt mest til dette?

Revitaliseringen av sikkerhetsarbeidet offshore som fant sted mellom 1999 og 2002 (beskrevet i kap. 2), viser hvordan sikkerhet ikke bare er rutiner og prosedyrer, men også et politisk spørsmål. Etableringen av de sikkerhetssystemer som til en hver tid har gjort seg gjeldende, er drevet frem av samspill og motspill mellom oljevirkosomhetens egne aktører og tilsvarende samspill og motspill med eksterne politiske, økonomiske og andre faktorer som har utgjort systemets historiske rammebetingelser. Basert på tradisjonell historisk og samfunnsvitenskapelig metode vil det gjennomføres en helhetlig studie av utviklingen av sikkerhetssystemet i norsk oljevirkosomhet de siste årene. I prosjektet vil det bli lagt vekt på å vise hvordan historien kan brukes til å forstå mekanismer rundt endringer i risikonivå og sikkerhet. I den grad risikonivået har endret seg over tid, hvilke faktorer og tiltak er det som har bidratt mest til dette? I prosjektet vil det bli lagt spesielt vekt på analysere hvilke sikkerhetsfilosofier de systemer som er i ferd med å bli etablert på norsk kontinentalsokkel bygger på. Det vil også være en målsetting å se utviklingen på norsk sokkel i sammenheng med utviklingen av sikkerhetsarbeidet i oljevirkosomheten i andre land.

6.2 Tilsynsmyndighetenes rolle og funksjon

Tilsynsarbeidet er organisert innen flere tilsynsorgan. Innen petroleumsnæringen har OD en spesielt sentral og viktig funksjon. Det er således naturlig å fokusere på OD’s rolle og funksjon,

og problemstillinger knyttet opp mot OD som aktør. Temaet er spesielt behandlet i kapittel 3, og ut fra dette foreslås å prioritere følgende spørsmål:

6.2.1 Ressursforvaltningens balansegang mellom økonomi og HMS

- ✓ Kan de harmoniserte mønstre for samspill som er utviklet mellom aktørene i Nordsjøen føre til at dilemmaet som eksisterer mellom verdiskaping og HMS-risiko (Janusansiktet) ikke blir tilstrekkelig tydelig og ”i-talesatt” på de ulike arenaer?
- ✓ Er det slik at det oppstår relasjoner, mønstre eller mekanismer i spillet mellom aktørene som kan forskyve det skjøre balansepunktet mellom økt verdiskaping og hensynet til arbeidsmiljø og sikkerhet i en gal retning?

Metode for balansegang økonomi og HMS (Janus-ansikt)

En undersøkelse av temaet om industriens Janus-ansikt planlegges gjennomført i flere trinn. I første omgang foretas en gjennomgang av det historiske forløp på sokkelen for å identifisere noen avgrensede perioder, hendelser/aktiviteter som i særlig grad kan belyse problemstillingen (Ref. Kapittel 2). En slik avgrensning og fokusering av ”kasus-studier” skjer med base i dokumentanalyser og intervju med nøkkelinformanter (forskere, sentrale tillitsvalgte, representanter for industrien, OD etc.).

Utvalg og datainnsamling

De aktuelle ”kasus” beskrives med tanke på å kunne presenteres som grunnlag for intervju med et strategisk utvalg av informanter. Disse velges mellom aktører i industrien, fagforeningene, myndighetene, politikere og interessegrupper. Det vil bli utarbeidet en intervjuguide til datainnsamlingen som bygger på de aktuelle kasus.

Samarbeid og synergi

Undersøkelsen samordnes med den ”historiske” kartlegging og problemstillingene knyttet til temaet i kap. 2. Den samordnes også med den følgeforskning som RF-Rogalandforskning gjennomfører av omstillingen i OD der temaet om ”Janus-ansiktet” ved verdiskaping og risiko er sentralt.

6.2.2 Regelvervskompetanse

Når det gjelder krav til kunnskap og kompetanse vedrørende regelverk, spesielt knyttet opp mot de moderne funksjonskrav, kan det stilles spørsmål om

- ✓ hvilke former for *praksisfellesskap* som er viktig for å kunne anvende funksjonskravene på en god måte,
- ✓ hvilken betydning bruk av funksjonskrav og henvisninger til standarder har for arbeidstakernes *medvirkning* i forbindelse med endringsprosesser, samt
- ✓ hvilke *mekanismer* for erfaringslæring og erfaringsoverføring kan utvikles og hvordan tilsynsmyndighetene kan bidra.

Metode for regelvervskompetanse og fortolkning

Problemstillingen kan belyses gjennom en kasus-studie som samordnes med et prosjektet som RF-Rogalandforskning gjennomfører i samarbeid med OD. Målsettingen er å kartlegge hvordan regelverket praktiseres og fortolkes når det gjelder HMS-vurderinger og konsekvensanalyser i forbindelse med endringsprosesser i næringen.

Her vil industrien bli invitert med i en prosess der praksis vil bli gjennomgått i dialog med OD. Arbeidstakernes medvirkning og mekanismer for erfaringslæring og erfaringsoverføring vil bli forsøkt utprøvd etter følgende modell:

1	Arbeidsseminar/fagseminar der et utvalg fra industrien presenterer hvordan de arbeider.
2	Systematisk bearbeiding av materialet i lys av regelverket og oppfølging gjennom intervju med aktørene
3	Innhenting av erfaring fra annen relevant industri
4	Med utgangspunkt i resultatene fra fase 2 og 3 gjennomføres et nytt arbeidsseminar/fagseminar for å finne fram til en omforent forståelse av ”beste praksis”.
5	Sammenfatning og utarbeiding av dokumentasjon som kan være grunnlag for formidling
6	Formidling til industri inkl. leverandørindustri

6.3 Selskapenes ansvar og utøvelse av HMS-arbeid

6.3.1 HMS i lisensstyrene

Et nytt regelverk tydeliggjør lisensstyrenes ansvar for HMS og gjør samtidig deres ansvar større. Det er derfor på sin plass å undersøke om dette gir noen praktiske konsekvenser med hensyn til utøvelsen av HMS-arbeidet.

- ✓ Hvordan kan rettighetshaverne gjennom lisensstyrene både være en ressurs og ivareta et tilsynsansvar overfor operatørselskapet? Herunder hører det med å undersøke hvordan rettighetshaverne utvikler sin rolle i HMS-arbeidet til å være proaktive, samt hvordan arbeidstakermedvirkningen kan ivaretas i lisensstyrene.

Metode vedrørende HMS i lisensstyrene

Gjennom observasjoner i lisensstyrene og intervjuer med ulike personer både i og utenfor lisensstyrene vil man kunne besvare spørsmålene ovenfor. Det er viktig å få frem synspunkter og perspektiver til de som rapporterer til rettighetshaverne. Men det er også interessant å se på rollene mellom de som representerer rettighetshaverne i lisensen, og hvert enkelt selskap sin ledelse.

6.3.2 Linjens ansvar for systematisk HMS-arbeid

For at HMS skal få oppmerksomhet i det daglige, må man ha rammebetingelser som gjør dette mulig. I en organisasjon med svært liten slakk, kan det være problematisk å ivareta disse oppgavene i tillegg til de driftsmessige oppgavene. Aktuelle forskningsspørsmål i den forbindelse er å undersøke:

- ✓ Hvordan nye organisasjonsformer påvirker linjeledernes muligheter til å ivareta sitt HMS-ansvar
- ✓ Hva er konsekvensene av at HMS-spesialist-kompetanse flyttes til land? Hvilken betydning har dette for kvaliteten av HMS-arbeidet offshore, f.eks. i ulykkesgranskinger, internt tilsyn, i jobbsikkerhetsanalyser osv.
- ✓ Når ekspertene er flyttet på land, er da intensjonen å gi lekmannsskjønnet mer vekt? I så fall: er det da skapt forutsetninger for at lekmannsskjønnet i praksis kan overta mer av ekspertenes ansvar i det daglige arbeid?
- ✓ Hva kjennetegner lederens arbeidssituasjon, og hvordan vurderer de selv denne?

Et annet sentralt forhold å undersøke er hvordan linjeledelsen tenker og handler i avveiningen mellom økonomi og HMS i den daglige drift på selskapsnivå:

- ✓ Måles lederene fortsatt først og fremst i forhold til økonomiske resultater? Hva er styringssignalene, hvor kommer de fra og hvilke frihetsgrader gis/tas? Hva er det som gjør at så mange sier at det må en ulykke til for at det skal fokuseres på HMS? Hva gjør

lederne i forhold til å skaffe seg oversikt over endringsprosessenes konsekvenser for HMS?

- ✓ Hvilken oppfølging gjøres mht å omsette resultater fra HMS-kartlegginger, risikoanalyser og tilløpsrapportering til effektive tiltak?

Metodisk tilnærming for innsamling av informasjon om ledernes arbeidssituasjon

1. Kort kvantitativ studie for å sjekke ut variasjonsbredden i ledernes oppfatninger/erfaringer.
2. Den kvantitative studien skal tjene som bakgrunn for valg av relevante informanter for intervju med ledere på ulike nivå.
3. Bruk av erfaringsbaserte historier / minnearbeid for å øke deltakelsesgraden og skaffe et annerledes datagrunnlag.
4. Dokumentanalyser.

Utvalg

Informantene hentes fra en ny og en gammel installasjon som det skjer utbedringsarbeider på, samt et utvalg ledere fra landorganisasjonen.

6.3.3 HMS i kontrakter og i grensesnittet operatør / entreprenør

Med økende outsourcing av tjenester er samhandlingen mellom operatør og entreprenør viktig for utviklingen av HMS i offshorenæringen fremover.

- ✓ Hva ligger i dette samspillet med betydning for HMS?
- ✓ Hvordan kan kontraktsformene mellom operatør og entreprenør bli en mekanisme som ivaretar hensynet til HMS på en bedre måte?
- ✓ Hvordan kan en forhindre at HMS-arbeidet ofres for å vinne anbud.

Metode for HMS i grensesnitt operatør / entreprenør

Ut fra ressursituasjonen innen prosjektet anses ikke dette temaet som aktuelt å prioritere som eget studium med separat fokus. Temaet er dog aktuelt og står her åpent for eventuelt å kunne inkluderes i andre problemstillinger. Noe av det kan inngå i sammenheng med kap. 6.4.2, f.eks. som en del av ABB's BIP (se kap. 6.4.2).

6.3.4 Forholdet mellom struktur og kultur i utvikling av sikker arbeidspraksis

Tradisjonell sikkerhetsstyring, med fokus på styring, kontroll og avviksbehandling er ikke tilstrekkelig for systemer i endring. Slike systemer krever at sikkerhet i økende grad må konstrueres inn i den daglige arbeidspraksisen, og at det legges til rette for læring og kompetanseutvikling. I denne sammenheng er det viktig å fokusere spørsmål omkring struktur (prosedyrer/kontroll) versus kultur (dialog/ læring/ samhandling) i HMS-ledelse. Overordnede problemstillinger er:

- ✓ Hvordan påvirker struktur (prosedyrer/ kontroll) og kultur (dialog/ læring/ samhandling) hverandre i HMS-arbeidet?
- ✓ Hvordan kan vi utvikle og forene disse to tilnærmingene til et effektivt samvirke for økt sikkerhet offshore?

Problemstillingene belyses ved å undersøke forholdet mellom prosedyrer og etablert arbeidspraksis for utvalgte arbeidsoperasjoner. Aktuelle forskningsspørsmål er:

- ✓ Hvilke forhold medvirker til at man utvikler en arbeidspraksis som avviker fra de skriftlige prosedyrene (dvs. den planlagte måten å gjøre jobben på)?

- ✓ Hvordan synliggjøres avvik fra prosedyrene; hvordan deler man kunnskap om smarte og sikre måter å gjøre jobben på?
- ✓ Hvordan kan prosessen med utarbeidelse og tilpasning av prosedyrer bidra til at prosedyrene blir "levende" dokumenter som gjenspeiler faktisk atferd?

Metode struktur - kultur

Arbeidet gjennomføres som en case-studie i nært samarbeid med det nettverket som er skapt gjennom prosjektet "Smartere sammen" (Norsk Hydro). Det etableres en arbeidsgruppe med personell som har førstehånds kjennskap til både prosedyrer og etablert arbeidspraksis. Arbeidet gjennomføres med følgende aktiviteter:

1. Kartlegge dagens praksis mht. utarbeidelse av prosedyrer. Konkretisere rundt én arbeidsoperasjon, f.eks. prosedyrer for kran og løft (beslutningsprosesser, arbeidsform, medvirkning fra brukerne).
2. Synliggjøre avvik fra prosedyrer knyttet til en bestemt arbeidsoperasjon, samt krefter og motkrefter som påvirker arbeidspraksis.
3. Utvikle beste praksis gjennom å integrere eksplisitt og taus kunnskap om hvordan arbeidsoperasjoner gjennomføres, samt forene hensynet til effektivitet og sikkerhet/arbeidsmiljø.
4. Evaluere nytteverdi/ effekter av endret arbeidspraksis (mht. sikkerhet/ arbeidsmiljø og effektivitet), samt prosessen med utvikling og tilpasning av prosedyrer.

6.4 Hvordan ivareta HMS gjennom økt arbeidstakermedvirkning?

Som et utgangspunkt har arbeidstakerne tre hovedformer for medvirkning. Disse tre er direkte medvirkning fra den enkelte, medvirkning gjennom fagforeningene og gjennom verneombudssystemet. Kapittel 5 gir en oversikt over de ulike medvirkningsformene og viktige problemstillinger. Ut fra dette foreslås en prioritering av forskningsspørsmål. Et overordnet spørsmål er

- ✓ hvordan en kan tilrettelegge for at flere aktivt engasjerer seg i HMS-arbeidet.

For å belyse dette prioriteres følgende spørsmål:

6.4.1 Hva er status og hvordan sikre HMS gjennom økt arbeidstakermedvirkning i utviklingen av arbeidsprosessene offshore?

Generelt opplever mange medarbeidere liten reell medvirkning under deltagelse i forbedring av en virksomhets verdiskapende prosesser. Dansk forskning viser at det synes tilfeldig om denne type endringsprosesser gir HMS-forbedringer eller ikke (Koch, Vogelius & Manske 2000).

Arbeidstakerne får mangelfull informasjon, de mangler kunnskap, det går for raskt og en føler ofte at resultatet er gitt på forhånd. Samtidig synes både praktiske erfaringer fra offshore næringen og data fra "Utviklingen i Riskonivå – Norsk sokkel" at det er behov for økt medvirkning og erfaringskunnskap i utvikling og forbedring av arbeidsprosessene offshore.

- ✓ Hva kreves av tid/kompetanse og fremgangsmåte for å sikre reell medvirkning?
- ✓ Hvordan unngå at medarbeidere og tillitsvalgte havner i en gissel- eller modellmaktsituasjon (Bråten 1973)?
- ✓ Hva kreves for at ansattes medvirkning i utviklingsprosjekter som skal gi tekniske, organisatoriske eller prosedyremessige forbedringer også gir HMS-forbedringer?

Metode arbeidstakermedvirkning

Denne aktiviteten planlegges gjennomført i dette kompetanseprosjektet (KMB) parallelt med gjennomføringen av et brukerinitiert prosjekt (BIP) på følgende måte:

- 1) Litteratur- og prosedyregjennomgang gjennomføres for å få en oppdatert status over de mest anvendte fremgangsmåtene og det som finnes av skriftlig erfaringsdokumentasjon internasjonalt og i selskapene. Noe innsamling av nasjonale og internasjonale erfaringer er allerede gjennomført i NFR-programmet Verdiskaping 2010. Data fra kartleggingsstudien "Risikonivå Norsk Sokkel" vil også bli trukket inn.
- 2) Et utvalg casestudier gjennomgås. Disse velges ut på basis av resultatene fra fase 1 og i samarbeid med næringen. Casestudiene gjennomføres både ved å gå gjennom tilgjengelig skriftlig dokumentasjon, intervjuer og gjennom deltagelse i et konkret utviklingsprosjekt.
- 3) Det arrangeres en "beste praksis workshop" med bred deltagelse fra OD, F&U, OLF, fagforeningene og ledere, tillitsvalgte og OU personell fra operatører og leverandører.
- 4) Et brukerinitiert prosjekt (BIP) startes opp med utgangspunkt i resultatene fra de tre første fasene. Målsettingen er å utvikle metodikk for denne type forbedringsprosjekt som a) kan tilpasses det operative nivå, b) ivaretar HMS på en systematisk måte, c) tilrettelegger for bred og reell arbeidstakermedvirkning i utformingen av nye løsninger og som d) skaper løsninger som tilrettelegger for livslang læring og kompetanseutvikling. Metodeutvikling, praktisk gjennomføring/uttesting og evaluering gjennomføres i et nært samarbeide mellom forskerne og de involverte partene. Det er den aktuelle virksomhet som styrer denne delen av prosjektet med utgangspunkt i et utviklingsprosjekt som er besluttet gjennomført i bedriften. Utviklingsprosjektet skal være partsforankret. Denne delen av aktiviteten kan enten gjennomføres som en egen BIP eller gjennomføres i samarbeid med det brukerstyrte innovasjonsprosjektet til ABB om HMS-kultur og det utviklingsarbeidet som her skal gjennomføres.
- 5) Erfaringene fra uttestingen sammenstilles med resultatene fra fase 1-3, metodikken revideres, dokumenteres og spres videre både i og utenfor næringen gjennom skriftlig erfaringsdokumentasjon, en håndbok, konferanser/samlinger og gjennom artikler av både populær og vitenskapelig karakter. Sistnevnte gjennomføres innenfor dette kompetanseprogrammet. Forskningsresultater fra NFR programmene VS 2010, MOBI og PULS vil bli trukket inn i dette prosjektet og vice versa.

6.4.2 Kontraktorsatte, kontraktsforhold, HMS og medvirkningsmuligheter

Kontraktorsatte er en stor gruppe som ofte er prisgitt beslutninger fattet i andre selskap og de rammebetingelsene som bestemmes gjennom kontraktene. Det hevdes fra flere hold at en gjennom kontraktene nå er så presset på tid og ressurser at en tilfredsstillende ivaretagelse av HMS ikke er mulig. Interessene til denne gruppen medarbeidere er ikke like godt ivare tatt som interessene til ansatte i operatørselskapene. Samtidig øker denne gruppen av ansatte, og entreprenørsatte utgjør i dag ofte 70% av personellet på en plattform.

- ✓ Hvilke rammebetingelser gir kontraktene for utøvelse av medvirkningsbaserte HMS tiltak?
- ✓ Hvordan kan medarbeidere som gruppe gjennom valgte representanter sikres økt innflytelse på innhold og rammebetingelser for HMS i anbudsinnbydelser og kontrakter?
- ✓ Hvilke spesielle tiltak kreves for at kontraktorsatte skal få bedre muligheter til å medvirke i utforming av egen arbeidsplass og HMS?

Metode kontraktorsatte

De kontraktorsatte er en uensartet gruppe. Vi vil derfor foreslå at det gjennomføres en studie av anbudsinnbydelser og kontrakter for de viktigste bransjene offshore. Dette vil gi en oversikt over situasjonen og gi grunnlag for identifisering av viktige spørsmål og problemstillinger. Med utgangspunkt i dette gjennomføres en sammenlignende studie mellom en gruppe entreprenørsatte og en gruppe operatørsatte på samme installasjon. Denne aktiviteten foreslås

gjennomført i samarbeid med det brukerinitierte innovasjonsprosjektet (BIP) som gjennomføres i ABB om HMS-kultur. Ved å supplere data fra planlagte samlinger, feltstudier og utviklingsaktiviteter i ABB-prosjektet med informantintervjuing, gjennomgang av skriftlig materiale, kontrakter, prosedyrer, samt data fra ”Risikonivå Norsk Sokkel” vil vi få en god oversikt over denne gruppen av arbeidstakeres reelle medvirkningsmuligheter. Tilsvarende data vil bli samlet inn fra operatørselskapet som grunnlag for sammenligning.

Data og erfaringer fra disse to casene presenteres på en samling med bred deltagelse fra partene også fra andre typer kontraktorfirma. Hensikten med dette er å få utvidet erfaringsbakgrunnen og få ideer til virkemidler som en har erfaring med fra andre aktivitetsområder. Basert på dette utarbeides en tiltaksliste som gjennomføres i tilknytning til ABB-prosjektet om HMS-kultur. Tiltakene iverksettes med assistanse, erfaringsoppfølging, evaluering, rapportering og erfaringsformidling fra forskerne. Denne formidlingen skjer både gjennom relevante samlinger/konferanser, i rapporter og gjennom populær og vitenskapelig publisering.

6.4.3 Hvordan styrke fagforeningenes aktive medvirkning til HMS forbedringer?

Det stilles krav til medvirkning i alle faser i petroleumsvirksomheten. Hva er status og hvilke tiltak kan iverksettes for å fremme *reell* medvirkning fra fagforeningene:

- ✓ i utformingen og organiseringen av petroleumsvirksomheten som næring?
- ✓ i nye utbyggingsprosjekt . Hvordan sikre en bedre erfaringsoverføring fra drift til design?
- ✓ under vesentlige endringer i teknologi, organisasjon og bemanning?
- ✓ under utvikling av nye styringssystemer?

Metode fagforeningers aktive medvirkning

Et representativt utvalg tillitsvalgte intervjues for å kartlegge tillitsvalgtes medvirkningsmuligheter på de ulike nivåene og under de ulike fasene i offshore-næringen. Intervjuguide utformes bl.a. på bakgrunn av en gjennomgang av resultatene fra ”Risikonivå norsk sokkel, fagforeningslitteratur, de nylig avholdte konferansene ”HMS-kultur offshore” (OD og RF) og Verneombudskonferansen (i regi av ”Samarbeid for Sikkerhet” og NOPEF) samt innledende samtaler med sentrale tillitsvalgte. Resultatene presenteres på en workshop med tillitsvalgte fra ulike deler av næringen. Viktige problemstillinger, tiltak og behov for spesifikke videre studier blir her identifisert og prioritert. Det videre innhold, metode og fremdrift i prosjektet blir bestemt på bakgrunn av dette.

6.4.4 Samarbeid og konflikter mellom vernetjeneste og fagforeningsarbeid

Vernetjenesten og fagforeninger har vært knyttet til hverandre siden arbeidsmiljøloven ble gjort gjeldende på sokkelen. Med stadig nye arenaer for sikkerhetsarbeidet har dette samspillet blitt mer komplekst. Dette samspillet bør analyseres.

- ✓ Hva betyr det at det over tid har utviklet seg en rolleklarhet i forholdet mellom vernetjeneste og fagforening?
- ✓ Hvilken rolle kan fagforeningene og vernetjenesten spille innenfor den gjensidige ”harmoni” som synes å være rådende mellom tilsynsmyndigheter og selskap?
- ✓ På hvilken måte kan samarbeid og konflikt mellom fagforeninger virke inn på fagforeningenes rolle i sikkerhetssystemet?

Metode VO-tjeneste sett i sammenheng med fagforeninger

Undersøkelse av disse forholdene kan ses i sammenheng med problemstillingene under kap. 6.4.5, og vil inngå som en del av dette arbeidet.

6.4.5 Utvikling av vernetjenesten (VO og AMU)

Verneombudene har vært fokusert som et prioritert tema, spesielt fra arbeidstakerorganisasjonene, som får mange henvendelser vedrørende dette. Dette på bakgrunn av informasjon om at §30-personell flyttes til land, og at dette medfører at HVO og verneombud blir presset til å fungere som HMS-rådgivere for ledelsen i stedet for som ombud for de ansatte. Verneombud ender dermed opp med §30-funksjoner. Det er viktig å kartlegge verneombudenes rolle og funksjon, samt forutsetningene for at de kan utøve sitt verv på best mulig måte. Sentrale spørsmål er:

- ✓ Er regelverk, opplæring og kompetanse tilrettelagt for å understøtte verneombudets jobb og innsats. Spørsmål her vil bl.a. dreie seg om rollekonflikter, arbeidsmåte, gjennomslagskraft, om tid og ressurser, om endringer av deres oppgaver, om kompetansekrav, opplæring og om regelverkets støtte og veiledning for VO. Hvordan er verneombudenes status i organisasjonen?

Det er bemerket at adressaten for å kunne påvirke HMS-arbeidet i stor grad synes å være OD.

- ✓ Er VO tildelt eller har de tildelt seg selv en noe passiv rolle? (Dette spørsmålet gjelder for øvrig hele verneapparatet.) Hvilke forventinger har fagforeningene til VO'enes funksjon?

Vedrørende AMU kan det undersøkes i hvor stor grad AMU har reell påvirkning på avgjørelser vedrørende HMS? Bør regelverk og / eller organisering endres for å tilrettelegge for større grad av innflytelse for AMU?

Metode VO og AMU

En undersøkelse av verneombudenes roller og arbeidssituasjon, inklusive forhold vedrørende AMU, planlegges gjennomført i to trinn. I første omgang foretas en kvalitativ undersøkelse med personlige intervju av verneombud og relevante parter til verneombudene. Dette vil omfatte ledelsen i virksomheten, verneleder/verneingeniør og verne- og helsepersonale ellers, samt representanter for fagforeninger. Vi ønsker her så vidt mulig å foreta intervjuene på installasjonene offshore. Det vil bli utarbeidet en intervjuguide til datainnsamlingen. Dersom intervjuene åpenbarer aktuelle case for videre forfølging, kan noen slike bli fulgt opp som en del av studiene. I den grad slike undersøkelser kan utføres i samarbeid med BIP-er under etablering, vil dette bli gjort. Aktuelle BIP-er er RF's BIP "Helse og miljø for sikkerhets skyld" innen HMS Kultur i samarbeid med ABB, samt SINTEF's BIP "Smartere sammen" innen Endring – organisasjon – teknologi i samarbeid med Norsk Hydro (BIP = Brukerstyrt InnovasjonsProsjekt).

Med basis i den kvalitative undersøkelsen gjennomføres en kvantitativ undersøkelse med bruk av spørreskjema til et større utvalg virksomheter. Før en slik kvantitativ undersøkelse iverksettes vil materiale fra en hovedoppgave av Torill Møklebust ved NTNU studeres for å se om den dekker de spørsmål som ønskes besvart. (En ønsker å unngå å "trette ut" informanter med gjentatte spørreundersøkelser, og vil sikre at en slik er absolutt nødvendig før den iverksettes. Når det gjelder resultater fra RNNS (OD, 2002) er denne ikke spesielt grundig og utdypende når det gjelder verneombudenes utfordringer i sitt verv. Den dekker heller ikke spørsmålsstillinger vedrørende AMU godt nok.) Til den kvantitative delen av undersøkelsen utarbeides et spørreskjema for selvutfylling. Det lages et skjema tilpasset hver av de aktuelle informantgruppene. Distribusjon av skjema søkes gjennomført i samarbeid med verne- og helsetjenesten på installasjonene.

Utvalg kvalitativ del, kasus-studier

I den kvalitative del av undersøkelsen velges et mindre antall virksomheter. Vi vil her ta med representanter for servicebedrifter og operatørselskap. Vi vil også velge kasus fra virksomheter av ulike størrelse og ulike driftsformer f.eks. borerigger og produksjonsplattformer. Vi planlegger her et utvalg på 6 bedrifter. Det kan her være aktuelt å tenke seg to operatørselskap og fire

kontraktører. Denne fordelingen anses bra ut fra at det gjerne er flere kontraktøransatte enn operatøransatte på en plattform. Likeledes tyder opplysninger, bl.a. fra Samarbeid for Sikkerhets Verneombudskonferanse, på at kontraktøransatte VO har en vanskeligere situasjon enn operatøransatte VO. Firmaer som kan være aktuelle å inkludere i undersøkelsen er Norsk Hydro, Statoil, Phillips, ABB, Baker Hughes, ProSafe Drilling, Bjørge Norcoat, Aker Maritime og Halliburton. (Ingen av disse er ennå kontaktet vedrørende prosjektet.)

Utvalg kvantitativ del

I denne delen av undersøkelsen vil vi trekke et mest mulig representativt utvalg virksomheter som opererer på norsk sokkel. Målet er å få en utvalgsstørrelse på netto minimum 30 verneombud og tilsvarende for de andre aktuelle informantgruppene.

Resultater

På grunnlag av erfaringer fra kartleggingen utarbeides også forslag til forbedringer. Ved samarbeid mellom ledelse, VO og AMU gjennomføres forbedringstiltak i utvalgte virksomheter. Erfaringen fra tiltakene dokumenteres og gjøres kjent i oljevirksomheten.

Ut av dette arbeidet søkes det bl.a. etablert en ”beste-praksis”-håndbok med aktuelle anbefalinger for hvordan vernetjenesten kan organiseres og utnyttes, og hvordan man kan tilrettelegge for god medvirkning fra vernetjenesten i HMS-arbeidet i petroleumsvirksomheten.

IKT-basert kompetanseutvikling for VO

Utvikling av IKT-basert kompetanseutvikling er en viktig og interessant oppgave innen HMS Petroleum-programmet. Dette er imidlertid en svært praktisk rettet aktivitet, som naturlig bør sortere som et Brukerstyrt InnovasjonsProsjekt (BIP). Det nevnes her for å understreke at det er et prosjekt som bør ha prioritet innen BIP-prosjektene.

6.5 Forskningens formål

For alt arbeid som gjennomføres innen prosjektet er formålet å kunne gi forslag og anbefalinger for hvordan petroleumsnæringen best kan organisere og utføre sitt HMS-arbeid, hvordan den kan tilrettelegge for bred medvirkning, og hvordan den kan oppnå best mulige resultater av den arbeidsinnsats som legges ned innen HMS. Dette må utføres på grunnlag av resultater og erfaringer vunnet gjennom en grundig og fokusert kartlegging. I samarbeid med aktørene i næringen ønskes forbedringstiltak introdusert i oljevirksomheten, og erfaringer fra tiltakene ønskes dokumentert og gjort kjent.

Referanser

- Andersen, L., 1997: Bedriftsutvikling – reduksjon av stress og fravær. Industri., STF38 A97512, SINTEF Teknologiledelse, IFIM, Trondheim
- Andersen, S. 1988; Nye former for statlig autoritet. Tidsskrift for samfunnsforskning, vol 29, S. 29-52.
- Argyris, C., 1992. *On organizational learning*. Oxford: Blackwell Business.
- Beck, U., 1992; Risk Society – Towards a New Modernity, Sage, London.
- Bird, F. og Germain, G. (1986): Practical Loss Control Leadership. Institute Publishing, Georgia
- Bråten, S. (1973): “Model Monopoly and Communication: Systems Theoretical Notes on Democratization”. *Acta Sociologica* Vol. 16, No 2, s. 98-107. Oslo
- Döös, M. og Backström, T. (2001-11-30). *Constructing workplace safety through control and learning – conflict or compatibility?* In the anthology: Berner, B. & Summerton, J. (Eds.). The social construction of risk. Routledge (under utgivelse).
- Gustavsen, B. (1990): *Strategier for utvikling i arbeidslivet*. Tano, Lillehammer.
- Hammer, M. & Champy, J. 1993; *Re-engineering the corporation*. Harper Business, New York
- Hanisch, T.J. & G. Nerheim, 1992; Norsk oljehistorie, bind 1, Leseselskapet, Oslo.
- Hovden, J., Rørvik Nilsen, M., Steiro, T. og Sten, T., 2000. *Utfordringer for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i norsk petroleumsvirksomhet*. SINTEF-rapport STF38 A00404, Trondheim.
- Juran J. M. 1998; *On Leadership for Quality*, The Free press. New York
- Koch, C., Vogelius, P & Manske, F. 2000; ”Er ledelseskonseptet Business Process Re-engineering veien til et bedre arbejde?” Hvid, H.(red.) *Resourcer og Velferd i arbeidslivet*. Frydenlund. København
- Laudal, T. P.H. Lindøe & S. Nesvåg, 2002; Oljedirektoratet – et forvaltningspolitisk unntak, Rogalandsforskning, Stavanger.
- Lie, T., 2001: Status for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeide i energibedrifter. Rapport RF-2001/283.
- Lie, T. et al., 1999: Evaluering av verne- og helsepersonale i virksomhetene. Rapport RF-1999/007.
- Lindøe, P. H., J. E. Karlsen & T. Lie, 2001; Et nordisk grep på arbeidsmiljøregulering? – Organisering og bruk av virkemidler i de nordiske land, Nordisk Ministerråd, København.
- Lindøe, P.H., S. Nesvåg & T. Laudal, 2002; Risikohåndtering og Oljedirektoratets Janusansikt, Rogalandsforskning, Stavanger.
- LO-NHO (1998): *Hovedavtalen 1998-2001*. Oslo.
- Møklebust, T.: HMS-arbeidet under endring: Konsekvenser for verneorganisasjonen, hovedfagsoppgave ved NTNU.

- Nesvåg, S., T. Laudal & P.H. Lindøe, 2002; Oljedirektoratet mellom politikk, forvaltning og moderne organisasjonstenkning, Rogalandsforskning, Stavanger.
- NOU 2001:21; Helikoptersikkerheten på norsk, Delutredning 1, Kommunal og Regionaldepartementet, Oslo.
- NOU 2002:17; Helikoptersikkerheten på norsk, Kommunal og Regionaldepartementet, Oslo.
- Nylehn, B. (1994) "Den som våger vinner ikke. Om den uopnåelige medbestemmelsen". *Sosiologisk Tidsskrift* 1/94 s.3-22
- Oljedirektoratet (OD), 2002. *Utvikling av risikonivå - norsk sokkel. Fase 2 - 2001*.
- OD Pressemelding nr. 18/2002.
- Olsen, E. (2002): Oversikt og sammendrag av undersøkelsen "Risikonivå på norsk sokkel" Under utgivelse.
- Pateman, C. (1970): *Participation and Democratic Theory*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Rasmussen, R., 1997. *Risk management in a dynamic society: A modelling problem*. *Safety Science*, 27(2/3), 183-213.
- Rogowski, R. & T. Wilthagen, 1994; *Reflexive Labour Law*, Kluwer, Deventer.
- Ryggvik, H. 1999: *Fra forbilde til sikkerhetssystem i forvitring* TMV/TIK arbeidsnotat nr. 114.
- Ryggvik, H. & M. Smith-Solbakken 1997; *Norsk oljehistorie*, bind 3, AdNotam, Oslo.
- Sitkin, S.B., Sutcliffe, K.M. & Schroeder, R.G., 1994. *Distinguishing control from learning in total quality management: A contingency perspective*. *Academy of Management Review*, 19(3), 537-564.
- Skaar, S., Svarva, A. og Dahl-Jørgensen, C., 1997: *Har omstillingene i Hydro arbeidsmiljømessige konsekvenser? - en forstudie*. Rapport fra SINTEF IFIM, STF38 A97519.
- Stortingsmelding nr. 7 (2001-2002): *Om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten*. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- Stortingsmelding nr. 17 (2002-2003). *Om statlige tilsyn*. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- Statskonsult, 1999; *Helt stykkevis og delt? Lov- og forvaltningsstruktur på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet*, Direktoratet for Forvaltningsutvikling, Oslo.
- Teubner, G., 1989; *Refleksiv Ret*, i A. W. Born, red.; *Refleksiv ret*, Nyt fra Samfundsvidenskabene, København.
- Tinnesand, S., 2002: "Fra Alexander L. Kielland til "Oseberg Øst"" i Terje Johansen (red.), *Svart gull – rød flamme, Om NOPEF og norsk oljevirkosomhet*. NOPEF, Stavanger 2002.
- Tinmannsvik, R.K., 2000: *Offshore Bemanning. Mulige sikkerhetsmessige konsekvenser av nedbemanning*. Internt notat, desember 2000.
- Torvatn, H., 2000: *Det norske verneombudet: Kunnskap og rolle, Verneombudets informasjons- og kunnskapstilgang*, STF38 A00020, SINTEF Teknologiledelse, Trondheim

Torvatn, H. og Hugaas Molden, 2001: HMS-tilstanden i Norge i år 2001, SINTEF Teknologiledelse, Trondheim

Tønnessen, T., 2000: "BU konferansen", Pålshaugen, Ø. og Qvale T.U. (red.): Forskning og bedriftsutvikling - nye samarbeidsforsøk. AFI skriftserie 9, Oslo

Vinnem, J.E., 1998: "Risk Levels on the Norwegian Continental Shelf" Preventor, Final Report 25. august 1998.

Vogel, L., 1998; Prevention at the Workplace, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, Brussel.

Walters, D., 1998; European Union Overview, i Workplace Safety, Report no. 10, Parliament of New South Wales, vol. 2, 4-6., Sidney.

Ytrehus og Østerbø, 2002. *Hvordan ivaretar rettighetshaverne sitt ansvar for sikkerhet og arbeidsmiljø?* Fordypningsemne HMS. NTNU, høsten 2002.

En gjennomgang av NOPEF Aktuelt

Dette vedlegget bygger på en gjennomgang av de siste fire årgangene (1999-2002) av NOPEF Aktuelt, senere Petromagasinet. Hensikten med denne gjennomgangen er å se hvilke problemstillinger som her har blitt reist når det gjelder HMS-arbeid og aktørene i dette arbeidet de senere årene.

En gjennomgang av NOPEF aktuelt for 1999 viser at oppmerksomheten først og fremst var knyttet til krisen i oljesektoren; ordretørk, outsourcing og nedbemanning. Fra år 2000 derimot har artiklene større fokus på HMS og de store utfordringene framover. Det at overtidsbruken øker, at folk blir syke av arbeidspresset, at en ikke kan fortsette å kassere folk og det at sikkerheten ikke er god nok.

HMS-arbeid :

Hovedinntrykket er at det står relativt lite om HMS-arbeid generelt, gjennomgang av fire årganger tatt i betraktning. Det er også sjelden at de som jobber med HMS, omtales eller intervjues.

Det er tre datakilder fra medlemsbladene til den gjennomgangen av HMS-arbeid og dens utøvere som nå følger. For det første er det resultatene av en kartlegging på landsmøtet i 2000 (nr 9). For det andre er det NOPEFs innspill til departementet i forbindelse med den nye sikkerhetsmeldingen (2001, nr 2). For det tredje er det et oppslag under overskriften ”Andre lærepenger fra Oseberg Øst” (2001, nr.4).

På landsmøtet i NOPEF i 2000 ble det foretatt en spørreundersøkelse om HMS som også inkluderte noen spørsmål vedrørende verneapparatet. Vel 70% mente i følge denne kartleggingen at vernetjenesten stort sett fungerte etter forutsetningene. 30% mente at vernetjenesten enten ikke fungerte eller fungerte dårlig. Litt i underkant av 50% mente at verneapparatet fungerte bedre eller mye bedre enn før. Ca 10% mente at det fungerte dårligere. Som forklaringer på hvorfor vernetjenesten fungerte dårligere ble nevnt:

- vanskelig å få folk til å stille til valg.
- vernetjenesten oppfattes å bli overkjørt av bedriftens egne systemer
- bedriften legger ikke forholdene til rette eller hindrer innsyn.
- de ansatte følger ikke opp i tilstrekkelig grad.

I den samme kartleggingen ble det stilt spørsmål om opplæringen i sikkerhet og beredskap var blitt styrket eller svekket etter 1996. Vel halvparten mente at opplæringen var blitt enten merkbart eller sterkt svekket siden 1996. Det er jo da et tankekors at så mange som 7 av 10 mener at vernetjenesten fungerer. Hvilken rolle er de tiltenkt eller har de tildelt seg selv?

I NOPEFs innspill til den planlagte sikkerhetsmeldingen i 2001 sies det at NORSOK-prosessens sterke fokus på økonomiske resultater har gjort at det ikke lenger er like legitimt å arbeide for HMS som helhet. Selskapenes HMS-avdelinger er nedbygd og endatil fjernet.

Videre heter det at vernetjenesten er blitt pålagt mange nye oppgaver og har kapasitets- og kompetanseproblemer, og at OD ikke tar hensyn til at vernetjenesten består og skal bestå av amatører. Det påpekes også at vernetjenesten i noen bedrifter fungerer som del av bedriftens eget HMS-apparat og ikke som arbeidstakernes ombudsordning.

Det gis også uttrykk for at mange avgjørelser er flyttet ut av de tradisjonelle beslutningsfora og over i kontraktene mellom operatør og underleverandør, noe som etter NOPEFs oppfatning svekker verneapparatet og de tillitsvalgte muligheter til medvirkning i henhold til lov og regelverk. Et av innspillene går på at bedriftene stadig omorganiseres uten at kravene til kompetanse endres. Videre at beslutningstakere i industrien ofte har en skremmende mangel på kunnskap og forståelse for de lover og regler som gjelder på norsk sokkel. NOPEF stiller derfor som krav at nødvendig kompetanse må være en betingelse for at bedriftene får operere på norsk sokkel, ”da vernetjenesten ikke kan bære en slik byrde alene”. Det påpekes at jurist- og ingeniørspåk svekker muligheten for dialog og skaper avstand og problemer både for vernetjenesten og for representanter for arbeidstakerne. NOPEFs krav er derfor at enten må opplæringen styrkes eller så må språket som benyttes, forenkles og avmystifiseres. Flere og flere klager også på at det forlanges at de må benytte engelsk som arbeidsspråk.

Videre framholdes at mange beslutninger i dag er overført til strukturer på land, og at AMUs virkeområde derfor må omfatte den delen av virksomheten som er knyttet til beslutninger som direkte eller indirekte omfatter sokkelen. NOPEFs uttrykte mål for endringer i bestemmelsene har vært at AMU må kunne organiseres på en måte som gjør at de har reell innflytelse på det nivået der avgjørelser som påvirker HMS-nivået tas. Derfor må regelverket legges til rette for dette og ikke være knyttet til definisjoner som felt og driftsorganisasjon - begreper som skifter innhold etter hvert som selskaper og rederier omorganiseres.

NOPEF etterlyser også mer synlige tilsynsmyndigheter. ”HMS-situasjonen og generell lav respekt for norske lover og regler viser at nivået OD har lagt seg på, ikke er tilstrekkelig”. Forbundet mener videre at OD har vært litt for naiv når direktoratet har overlatt viktige arbeidsoperasjoner til OLF ute å kvalitetssikre reell medvirkning fra andre involverte parter. Sikkerhetsopplæringen nevnes her som et eksempel.

Andre lærepenge fra Oseberg Øst. Under underoverskriften ”HMS-opplæring og HMS-personalets status” vises det til at en detaljgjennomgang av en SSS-revisjon i fjor, ga som resultat 0 av 90 mulige poeng på området: sikkerhetsopplæring for ledere. Det påpekes også at de personene som har HMS-ansvar gjennomgående har andre stillinger/ansvarsområder og at HMS-personalet nedprioriteres mht opplæring.

Sikkerhetslederstillinger flyttes til land og mister kontakten med daglig drift. Sykepleiere får ansvar som HMS-sjefer selv om de ikke har teknisk kompetanse og til tross for at de faktisk har andre oppgaver å skjøtte. Andre som linjeledere/plattformssjefer får tillagt de oppgavene som sykepleierne ikke har tid til.

HVO og verneombud blir presset til å fungere som HMS-rådgivere for ledelsen i stedet for som ombud for de ansatte. ”På bakgrunn av dette vil jeg påstå at det er all grunn til å tro at HMS-stillinger generelt er et slags skuebrød. De opprettes, noen får en omtrentlig stillingsbeskrivelse og en tittel. Dermed er jobben gjort og en kan vise til både tittel og person hvis OD spør”(s 62). Når HMS-personale enten mangler teknisk kompetanse eller er plassert i landorganisasjonen, er det

forklarlig at de ikke er involvert i konkrete analyser i forbindelse med drift av installasjonen”(s.62).

Alt dette kunne vært spesielt for Hydro og Oseberg Øst. Imidlertid framstår de i følge artikkelforfatteren som bekreftelser på tendenser og problemer som NOPEF har fått tilbakemeldinger om fra alle selskapene og alle installasjonene de har hatt kontakt med de siste årene.

Under underoverskriften ”Evne og vilje til å bruke hendelsesdata”, fortsatt i artikkelen ”Andre lærepenger fra Oseberg Øst”, sies det at et av de vanligste problemene som ansatte tar opp i forbindelse med rapportering og melding av uønskede hendelser, er at de har en følelse av at det ikke nytter. De kan rapportere samme type hendelse i samme område ved samme operasjon gang på gang, og foreslå løsninger og ingenting skjer. Også konkrete bekymringsmeldinger og forslag til forbedringer i interne verifikasjoner har vært dårlig fulgt opp. Scandpower fastslår at Hydros systemer for revisjoner, verifikasjoner og ledelsesinspeksjoner er i samsvar med beste praksis i i bransjen. ”Dette viser at det kan være grunn til å tro at de ansatte og tillitsvalgte ofte har rett når de sier at det hjelper så lite å lage rapporter. Hvis systemene er perfekte, men resultatene av dem lik null, fordi ledelsen ikke vil eller kan følge opp med konkrete handlinger, skaper det bare negative ringvirkninger i sikkerhetsarbeidet” (s.62).

”Selskapene gjør ikke nok for å forebygge ulykker i forbindelse med løfteoperasjoner, heter det i en overskrift (nr.1, 2001). ”I april i fjor la OD fram en rapport som reiser til dels sterk kritikk mot selskapene og peker på en rekke mulige forbedringstiltak. Da rapporten ble presentert, understreket representanten fra selskapet at den dokumentasjon og de anbefalinger rapporten munker ut i, blir et viktig redskap for å få slutt på denne typen ulykker. Siden det har det skjedd to nye dødsulykker”.

Fortsatt i samme artikkelen, men under underoverskriften ”Nytt HMS-regelverk offshore”, kommer artikkelforfatteren med en oppfordring til medlemmene ”Vi må lære oss å bruke regelverket som et verktøy for å bygge opp under de sakene vi slåss for. Kunnskap er makt. Jeg vil oppfordre arbeidstakere og særlig de tillitsvalgte og verneombudene til å skaffe seg kunnskap om det nye regelverket (s.64). Ellers har jeg ikke funnet noen direkte oppfordringer til verneapparatet eller de tillitsvalgte om tiltak for å bedre situasjonen.

Det er OD som blir pekt på. Det er OD som er adressaten. Det er OD som må styrkes.” Vi savner et mer tilstedeværende OD”. Også i kartleggingen fra 2000 mente 3 av 4 at Arbeidstilsynet og OD enten var lite synlige eller ikke synlige overhodet.

NOPEF ønsker et tøffere OD og mener at OD trenger en uropatrolje som kan gjennomføre stikkprøver uten å varsle selskapene uker i forveien (nr.1, 2001). Nettopp fordi tilsynet er tillitsbasert, må OD være i stand til å oppdage tillitsbrudd . Artikkelforfatteren reiser i denne forbindelse spørsmålet ”om OD er i stand til å utfordre Hydro og andre operatører godt nok ved behandling og oppfølging av søknader. Eller om tilliten er så dyp at OD bare er en rutinemessig del av saksbehandlingen?” (s.62).

Under overskriften ”Rekord i farlige hendelser offshore” gir et verneombud i Maersk Contractors uttrykk for at OD er nødt til å se nærmere på hvordan økt arbeidspress, stadig større krav til effektivitet, samt nedbemanning, omorganiseringer og andre faktorer påvirker sikkerhetsprosedyrer og de som skal ta beslutningene. I dag har de som skal påse at sikkerheten ivaretas, så mange praktiske gjøremål at det går utover den totale sikkerheten (nr 9, 2000).

Et oppslag i medlemsbladet viser nye virkemidler i HMS-arbeidet. Konkret ble det henvist til at Schlumberger vil sende folk på land dersom de mener planlegging og sikkerhetsvurdering forut for en arbeidsoperasjon ikke er gjort grundig nok. Hvis de ikke blir møtt av et verneombud når de kommer til en installasjon, har de ordre om å kontakte linjeledelsen på land, som må godkjenne at arbeidet kan begynne. Oppstår det tvil om operatøren har tatt tilstrekkelige forholdsregler med hensyn til sikkerheten på en installasjon, vil Schlumbergeransatte kunne bli sendt i land. Dette beskrives som en ordning innført etter dødulykken julaften.

Problemstillinger framover:

Gjennomgangen av de fire årgangene med NOPEFs medlemsblad har vist at HMS-arbeidet og de aktørene som driver dette arbeidet står overfor store utfordringer – utfordringer som i stor grad har sammenheng med endringer som skjer i næringen forøvrig. Det er derfor viktig å få kartlagt HMS-apparatets funksjoner, roller, oppgaver, arbeidsform og samhandling med andre aktører. Spesielt interessant er det å gå nærmere inn på HMS-apparatets egen oppfatning av sin rolle. Framstillingen i NOPEFs medlemsblad gjør det nærliggende å tolke det som at HMS-apparatet er tildelt eller har tildelt seg selv en passiv rolle – i seg selv en viktig problemstilling. Det er også viktig å se på om det er store variasjoner mellom HMS-apparatets virkemåte i ulike bedrifter, og hvilke frihetsgrader HMS-apparatet og de enkelte aktørene egentlig har. Videre hvilke forutsetninger som må være til stede for at den skal kunne gjøre en god jobb.

Gjennomgangen overfor har vist at NOPEF ser OD som en særdeles viktig aktør. En problemstilling vil være å se nærmere på andre måter å organisere samspillet mellom myndighetene og selskapene på enn dagens.

Metodisk vil det være hensiktsmessig å velge ut noen case og følge disse helt konkret for å få kunnskap om hvordan HMS-apparatet er inne i beslutningsprosessene, når det er inne, hvilke roller de forskjellige aktørene spiller, hva som oppnås og hvilke erfaringer de enkelte aktørene har høstet.

*Fordypningsemne HMS - høsten 2002,
av NTNU- studentene Ingvild Ytrehus og Ellen Østerbø.*

Hvordan ivaretar rettighetshaverne sitt ansvar for sikkerhet og arbeidsmiljø?

En stor del av prosjektet gått ut på å beskrive systemet i forhold til rettighetshavergrupper med hensyn på hvordan de arbeider i praksis, organisering, beslutningsprosesser, forholdet mellom de ulike partene og krav fra myndighetene.

Vi har satt oss inn i regelverk, stortingsmeldinger og aktuell juridisk litteratur. I tillegg har vi foretatt intervjuer med forskjellige personer i OD, oljeselskaper; både som operatører og som rettighetshavere, og fagforeninger.

Rettighetshaverne har plikt til å påse og føre tilsyn med operatøren. Påseplikten blir godt ivaretatt gjennom regelmessig rapportering, og HMS er først på agendaen i alle møter i komiteer. Tilsyn blir hovedsakelig gjennomført ut i fra operatørens egne tilsynsplaner og rettighetshaverne er da med på operatørens tilsyn. Det hender at rettighetshaverne tar initiativ til egne tilsyn dersom de ikke er fornøyd med operatørens tilsynsplaner. Dersom operatøren har problemer, spesielt på den tekniske siden, så kan rettighetshaverne som har kompetanse på området gå inn og utføre tilsyn for å hjelpe. Rettighetshaverne deler seg ofte mellom de ulike områdene ut i fra det enkelte selskaps kompetanse.

I følge det nye regelverket stilles det krav til en god HMS-kultur, og rettighetshaverne har plikt til å følge opp operatøren på dette området. Det er en bevissthet på området, men det er ulike oppfatninger på hva det egentlig innebærer. Det er uklart hvordan det kan følges opp og hvordan det kan måles. Gode indikatorer er vanskelig å finne, stort sett er det en fokus på indikatorer som H-verdi, H2-verdi og observert tilløp til farlige hendelser. Det er vanskelig å si om tilsyn er effektivt i å påvirke sikkerhetskulturen. Noen rettighetshavere mener dette er operatørens ansvar, da de er direkte ansvarlig for driften. Andre mener at dersom rettighetshaverne har tilstrekkelig kompetanse og kunnskap om operatørens drift, så vil de kunne påvirke sikkerhetskulturen. Informasjon og god kommunikasjon er viktig i denne forbindelse.

I Stortingsmelding 7 foreslås det at det settes ned en egen partssammensatt arbeidsgruppe som skal se på arbeidstakermedvirkning i lisenskomiteene. En del av representantene fra oljeselskapene mener at dette er nødvendig da det blir godt ivaretatt som det er, siden arbeidstakerne blir tatt med i prosessen når operatøren utarbeider forslag til styringskomiteen (f.eks valg av rigg). Dersom arbeidstakerrepresentanter er tilstede i komiteene vil det kunne føre til tyngre prosesser da velferdskrav lett kan kamufleres som HMS-krav. Det rettighetshavergruppene har behov for, er personer med faglig kompetanse.

Andre igjen mener at det kan ha en positiv effekt på sikkerheten og at det er en naturlig utvikling i år 2002. Det vil være fornuftig at arbeidstakerne er med i noen sentrale komiteer. Statoil har på noen av sine lisenser et eget arbeidsmøte på HMS en gang i året, der rettighetshavergruppen og verneombud er representert.

Fagforeningene mener at arbeidstakerne må inn i lisenskomiteene, da det tas viktige beslutninger som har betydning for HMS. De mener at rettighetshavergruppene tar beslutninger som er i kontrast med god HMS. Med arbeidstakerne tilstede vil det bli vanskeligere for rettighetshaverne å inngå kortsiktige kontrakter (kortsiktige kontrakter fører til dårligere HMS og kvalitet). NOPEF har vært i kontakt med plattformsjefer som har fått nedstemt investeringer/tiltak på HMS i lisensen på grunn av økonomi. Dette har ikke vi fått bekreftelse på gjennom intervjuene med representanter fra oljeselskapene. Det er vanlig med harde diskusjoner innen rettighetshavergruppene men det er aldri noen som har opplevd at operatøren har blitt nedstemt.

Ved alvorlige ulykker/hendelser er det operatøren som får skylden og blir hengt ut i media. Noen mener dette er riktig, siden det er operatøren som sitter med det daglige ansvaret. At rettighetshaverne skal være med på granskninger blir ofte sett på som sensitivt, da det ofte dreier seg om ansvarssvikt. Her er det stor forskjell mellom selskaper. Shell har opprettet en granskingsgruppe som kan komme på kort varsel. Uansett så blir informasjon etter ulykker raskt spredd mellom de ulike oljeselskapene. Det hevdes at det ikke er noen hemmeligheter angående HMS da HMS ikke er et konkurranseelement.

Alle vi har intervjuet fra oljeselskapene hevder at rettighetshaverne tar sikkerhet på alvor. De mener at brevet fra Gunnar Berge i 13. sept. 2000 har hatt en positiv effekt og at rettighetshaverne nå tar mer ansvar, men sikkerhetstenkningen avhenger mye av type selskap og kompetanse i gruppene. Det er to store operatører på sokkelen, og det kan virke som om disse har ønsket å operere alene uten særlig innblanding fra de øvrige rettighetshaverne. Dermed har rettighetshaverne "glemt" sitt ansvar og stolt på at operatøren har utført sine plikter. Dette er ikke så rart, da til og med myndighetene har hatt meget stor tillit til Statoil.

Rettighetshaverne er svært opptatt av omdømme og selvsagt økonomi. Det er dette som er styrende og drivkraften for sikkerhetsarbeidet. OD er kritisk, og mener at rettighetshaverne fokuserer mye på økonomi (Nåverdi og ledernes bonuser...). Dette kan hindre kreativ nytenkning og positiv utvikling i sikkerheten. OED bruker også nåverdi-modellen og er meget opptatt av effektiv ressursutnyttelse. Samtidig har myndighetene nå satt fokus på rettighetshavernes ansvar og rettighetshaverne er derfor nødt til å rette seg etter dette for ikke å komme i et dårlig lys, både overfor myndighetene og for publikum.

Sammendrag av undersøkelsen ”Risikonivå på norsk sokkel”.

(Resultatene finnes i sin helhet på OD sine hjemmesider:

http://npdiis.npd.no/Norsk/Emner/HMS/Risikonivaa+paa+sokkelen/risiko_spoerreskjemaundersoekelse.htm)

Risikonivåundersøkelsen besto av et utvalg som ble definert som alle offshoreansatte som ankom installasjoner på norsk sokkel i perioden 10.-21. desember 2001. Undersøkelsen hadde en svarprosent på 50-55 prosent (N = 3310) og spørreskjemaet besto av følgende komponenter.

- ♦ Demografi (alder, ansiennitet, selskap, innretning, yrke, lederansvar, tillitsoppgaver, beredskapsoppgaver mv).
- ♦ Opplevelse av HMS-tilstanden på egen arbeidsplass (”sikkerhetskultur”).
- ♦ Opplevelse av farepotensialet i forbindelse med ulike ulykkesscenarier (DFUer).
- ♦ Opplevelse av fysisk og psykisk arbeidsmiljø.
- ♦ Fritids og rekreasjonsforholdene offshore.
- ♦ Sykdom og helse.

Sikkerhetskultur

For å systematisere utsagn om sikkerhetskultur ble faktoranalyse benyttet på 49 utsagn (skala fra 1 = helt uenig, til 5 = helt enig) om sikkerhetskultur. Faktoranalysen (Prinsipal komponent analyse) indikerte at spørsmål om sikkerhetskultur ble redusert til 6 ulike faktorer: (1) mangel på kommunikasjon og bevissthet, (2) fokus og engasjement, (3) farlige tendenser, (4) sikkerhetsfremmede atferd, (5) informasjon og (6) rammevilkår. På bakgrunn av faktorløsningen ble det etablert indekser som er gjennomsnittsverdier på utsagnene til de enkeltvis faktorene.

Faktoranalysen gav en interessant tilnærming for å kunne kategorisere utsagn om sikkerhetskultur. Resultatene i undersøkelsen var særlig dårlige på utsagn som kommer inn under faktor 1; mangel på kommunikasjon og bevissthet, og faktor 3; farlige tendenser, mens det på de resterende faktorene var mer positive resultater. Det er en viss fare for at svarene kan være påvirket av at faktor 1 og 3 besto av negative utsagn. De resterende faktorene besto derimot av positive utsagn.

Faktor 1, mangel på kommunikasjon og bevissthet, gjenspeiler kvaliteten på risikokommunikasjon på arbeidsplassen, både blant arbeidstakere og ledelse. Den gir også et bilde av manglende bevissthet og kompetanse i forhold til sikkerhet. Gjennomsnittet på indeksen til faktor 1 var 2,8 (1 = Helt uenig i negative utsagn, 5 = Helt enig i negative utsagn), noe som kan tolkes som et nokså dårlig resultat når en i tillegg vurderer frekvensfordelingene. Eksempler på dette er at hele 39 % er helt eller delvis enig i utsagnet ”Det hender at jeg bryter sikkerhetsregler for å få jobben fort unna”, og at 38 % er helt eller delvis enig i utsagnet ”jeg deltar ikke aktivt på sikkerhetsmøter”.

Den andre faktoren, fokus og engasjement, måler utsagn forbundet med et overordnet HMS-fokus. Faktoren måler også organisasjonens engasjement, gjennom å ta tilbakemeldinger vedrørende HMS seriøst, og å strebe etter forbedring. På denne faktoren var resultatene generelt bedre (gjennomsnitt var 4,1 på indeksen), og et eksempel på det er at 73 prosent av respondentene er helt eller delvis enig i utsagnet ”innspill fra verneombudene blir tatt seriøst av ledelsen”.

Faktor 3, farlige tendenser, fokuserer på atferd og holdninger, både blant ledelsen og ansatte, som over tid kan føre til større ulykker. Gjennomsnittet på indeksen til faktor 3 var 3, hvilket igjen er et dårlig resultat når en vurderer frekvensene til enkeltvis utsagnene. 44 % var helt eller delvis enig i utsagnet ”av og til arbeider jeg selv om jeg egentlig er for trøtt”, og 46 % var helt eller delvis enig i utsagnet ”mangelfullt vedlikehold har ført til dårligere sikkerhet”.

Faktor 4, sikkerhetsfremmende atferd, måler hvordan hensynet til sikkerhet konkret blir ivarettatt av de ansatte under ulike arbeidsoperasjoner. Gjennomsnittet på spørsmål under faktor 4 var 4,5 som igjen kan tolkes som et godt resultat. Dette ser en av eksempler på frekvensfordelingene hvor 94 prosent er helt eller delvis enig i utsagnet ”Jeg stopper å arbeide dersom jeg mener at det kan være farlig for meg eller andre å fortsette” og 96 prosent svarer at en er helt eller delvis enig i utsagnet ”jeg melder fra dersom jeg ser farlige situasjoner”.

Faktor 5, informasjon, måler HMS-struktur i forhold til informasjonsrutiner og styring.

Gjennomsnittet på faktor 5 var 3,5 og dette er et litt svakere resultat enn svarene på faktor 2, 4 og 6. Eksempelvis svarer kun 38 prosent at en er helt eller delvis enig i utsagnet ”Jeg synes det er lett å finne fram i styrende dokumenter (krav og prosedyrer)”, mens derimot på utsagnet ”jeg vet alltid hvem i organisasjonen jeg skal rapportere til” svarer 77 prosent at en er helt eller delvis enig.

Offshoreansatte ser dermed ut til å ha større oversikt over hvem en skal rapportere til en, enn det å finne fram i styrende dokumenter.

Faktor 6, rammevilkår, tar for seg arbeidstakernes kompetanse og tilgang til verneutstyr.

Gjennomsnittet på denne indeksen var 4,6 som igjen kan tolkes som et godt resultat. Et eksempel på det er at 92 prosent er helt eller delvis enig i utsagnet ”jeg har den nødvendige kompetansen til å utføre min jobb på en sikker måte”.

Tidligere ble det vist til at faktor 1 og 3 består av negative utsagn, mens derimot de resterende faktorene består av positive utsagn. Resultatene på sokkelen indikerer spesielt dårlige resultater for negative utsagn, mens derimot svarene omkring positive utsagn reflekterer mer positive tendenser. Hvorfor er det slik? Ideelt sett skal det vært innholdet i utsagnene som burde vært avgjørende for hvordan svarene ble, og ikke om utsagnene er positivt eller negativt ladet. Disse tendensene vanskeliggjør tolkningen av resultatene. Konsekvensen av dette er at en bør være forsiktig med å trekke for bastante konklusjoner. Likevel er det grunn til å hevde at resultatene for faktor 1 og 3 er dårligere enn det vi kanskje hadde kunne forventet, og at det slik sett er muligheter for å kunne forbedre sikkerhetskulturen på norsk sokkel.

Opplevelse av farepotensialet i forbindelse med ulike ulykkesscenarier (DFUer)

Opplevelse av farepotensialet i forbindelse med ulike ulykkesscenarier ble målt på en skala fra 1 (svært liten fare) til 6 (svært stor fare). Resultatene viste at personellet opplevde størst fare for gasslekkasje ($M = 3,2$), alvorlige arbeidsulykker ($M = 3,1$) og brann ($M = 3$). Det var minst opplevd fare for sabotasje/terror ($M = 1,8$) og sammenbrudd i installasjonens bærende konstruksjoner eller tap av oppdrift/flyteevne ($1,9$).

Fritid og rekreasjonsforhold offshore

Hvorvidt de ansatte er fornøyd med fritid og rekreasjonsforhold ble målt på en skala fra 1 (svært fornøyd) til 5 (svært misfornøyd). Respondentene svarer at de er mest misfornøyd med støy ($M = 2,7$), luftkvalitet ($M = 2,7$), temperatur ($M = 2,5$) og lugarforhold ($M = 2,3$), og mest fornøyd med hygiene/renhold/orden ($M = 1,9$), belysning ($1,9$), mat/drikke kvalitet ($M = 2$) og treningsmuligheter ($M = 2$).

Fysisk arbeidsmiljø

Fysisk arbeidsmiljø ble målt på en skala fra 1 (svært fornøyd) til 5 (svært misfornøyd). Resultatene viser at respondentene er desidert mest misfornøyd med støy (M = 3,1). 37 prosent svarer at de er enten misfornøyd eller svært misfornøyd med støy og 32 prosent svarer at de er enten fornøyd eller svært fornøyd med støy. De andre fysiske forholdene som respondentene er mest misfornøyd med er temperatur (M = 2,7) og værbeskyttelse (M = 2,6). Tilsvarende svarer de ansatte at de er mest fornøyd med hygiene/renhold/orden (M = 2,2) og belysning (2,3).

Arbeidsoppgaver og psykisk arbeidsmiljø

Arbeidsoppgaver og psykisk arbeidsmiljø ble målt på en skala fra 1 (svært fornøyd) til 5 (svært misfornøyd). Det er liten variasjon i resultatene omkring arbeidsoppgaver, men respondentene er mest misfornøyd med arbeid i forkjærte stillinger (M = 2,8), og mest fornøyd med arbeidstempo (M = 2,5).

Når det gjelder psykisk arbeidsmiljø er resultatene gjennomgående positive. Respondentene er mest misfornøyd med utviklingsmuligheter og måten arbeidet blir verdsatt på. Likevel er det kun 9 prosent som er misfornøyd eller svært misfornøyd med måten arbeidet blir verdsatt på, og kun 17 prosent som er misfornøyd eller svært misfornøyd med utviklingsmuligheter. Tilsvarende kan det også tolkes som et positivt resultat at 82 prosent svarer at en er fornøyd eller svært fornøyd med arbeidsmiljøet totalt sett.

Sykdom og helse

En bør være oppmerksom på at personer med sykefravær naturligvis kan være underrepresentert i undersøkelsen. 25 prosent svarer at en har hatt fravær på grunn av egen sykdom siste år og av denne gruppen svarer 33 prosent at en har hatt et sykefravær på mer enn 14 dager det siste året. 36 prosent mener sykefraværet var helt eller delvis forårsaket av arbeidssituasjonen.

Respondentene svarer at de har hatt flest symptomer (siste 3 måneder) forbundet med muskel-/skjelettlidelser samt hudlidelser, og tilsvarende minst symptomer forbundet med hjerte-/karlidelser og psykologiske plager. 85 % oppgir at den generelle helsetilstanden er svært god og 0,7 prosent mener den er dårlig eller svært dårlig. Det er flest aktivitetsbegrensninger (pga. helse) forbundet med å løfte tyngre gjenstander, knele, sitte på huk og bøye seg.