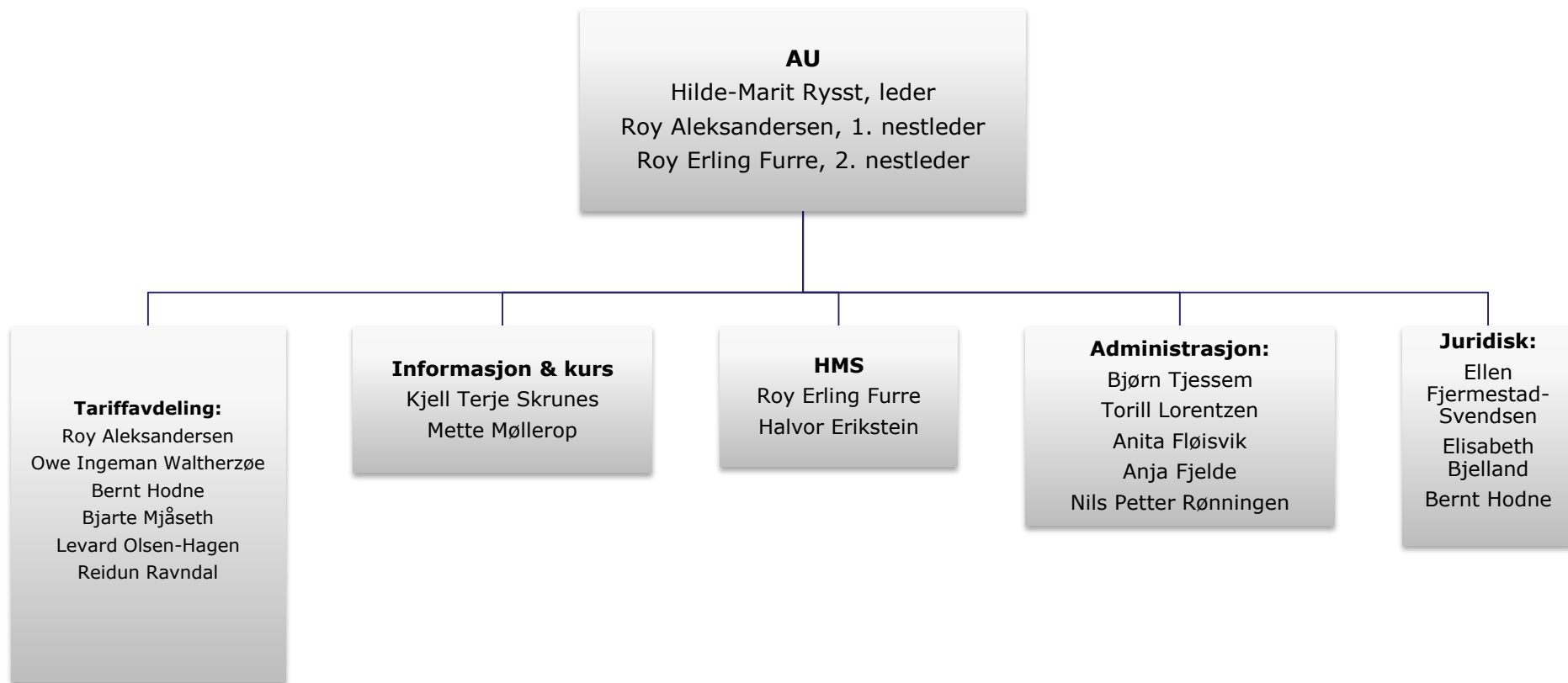


SAFE Verneombudskonferanse

23. – 24. september 2014

- Roy Erling Furre
- 2. nestleder- SAFE
- HMS utfordringer i petroleumsindustrien

SAFE administrasjon 2014





Anita



Bjørn



Anja



Roy



Hilde-Marit



Roy Erling



Nils Petter



Torill



Owe



Reidun



Halvor



Elisabeth



Ellen



Levard



Bjarte



Kjell Terje



Mette



Bernt

Husker du ikke hvem som er hva?
Sjekk på WWW.SAFE.NO

SAFE HMS utvalg

Roy Erling Furre
2. nestleder,
HMS ansvarlig SAFE

Halvor Erikstein
Yrkeshygieniker,
SAFE

Operatør

Rederi

Landanlegg

Forpleining

Brønnservice

ISO området

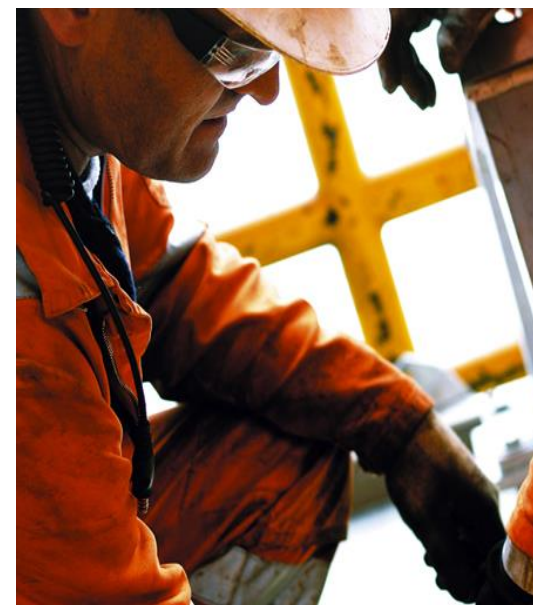
SAFE ung

rdig arbeidsliv



HMS utvalget i SAFE

- Roy Erling Furre, SAFE
- Halvor Erikstein, SAFE
- Arvid Skines, operatør
- Alf Inge Steinsøy, Rederi
- Atle Simonsen, Landanlegg
- Anne Mortensen, Forpleining
- Sigbjørn Lundal, Brønnservice
- Andreas Kastberg, ISO
- Diana Ramsvik, SAFE ung
- Peter Alexander Hansen, K-HVO Statoil



Arbeidsmiljøloven

- Arbeidsmiljøloven er tydelig på fagforeningens rolle- og betydning både i lovtekst, forskrift og forarbeider
- AMLs forarbeider anbefaler deriblant at HVO bør sitte i klubbstyret
- Klare krav til AMU og verneombud sine ansvarsområder
- Fagforeningene og klubbstyrene er verneombudenes «fadder» og premissleverandør for rammene rundt verneombudsordningen



AML § 4-2. *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling*

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet.

De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

Forhold som svekker Verneombud og tillitsvalgte

- Hyppige og store omstillinger som integrasjonsprosessen i StatoilHydro der man ramler ut av verv på grunn av stadig flytting
- Kampanjevedlikehold og "fri flyt" av arbeidskraft
- Svekker du fagforeningen, svekker du også verneombudene
- Ledelsesmodeller som hard HR ledelse

Forskrift om ledelse og medvirkning

- **Valg av verneombud**

- 1) Verneombudene skal velges blant anerkjente dyktige arbeidstakere ved virksomheten, med erfaring og innsikt i dens arbeidsforhold. De bør velges blant arbeidstakere som har arbeidet i virksomheten de siste to år.
- Verneombudene velges av og blant arbeidstakere innenfor hvert verneområde. Med unntak av virksomhetens øverste daglige leder har alle arbeidstakere stemmerett. Grupper av arbeidstakere som arbeider på flere verneområder, kan velge egne verneombud for områder som ikke dekkes av andre verneombud.
- 2) Arbeidsmiljøutvalget deler inn arbeidsplassen i verneområder. I virksomheter som ikke har arbeidsmiljøutvalg, gjøres dette av lokal fagforening (bedriftsklubb) etter at arbeidsgiveren har uttalt seg. Er det flere lokale fagforeninger ved virksomheten, fastsetter de i fellesskap inndelingen av verneområder etter at arbeidsgiveren har uttalt seg. Blir fagforeningene ikke enige, avgjør arbeidsgiver inndelingen. Finnes det ingen lokal fagforening, avgjør representanter utpekt av arbeidstakerne denne inndelingen etter at arbeidsgiveren har uttalt seg.
- 3) På verneområder hvor en lokal fagforening alene organiserer flertallet av arbeidstakerne, kan fagforeningen utpeke verneombudet.
- På verneområder hvor flere fagforeninger til sammen organiserer flertallet av arbeidstakerne, men hvor ingen av dem organiserer flertallet alene, kan de i fellesskap utpeke verneombudet.

AML § 6-3. Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid

- (1) Dersom verneombudet mener at det foreligger umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse, og faren ikke straks kan avverges på annen måte, kan arbeidet stanses inntil Arbeidstilsynet har tatt stilling til om arbeidet kan fortsette. Arbeidet må bare stanses i det omfang verneombudet anser det nødvendig for å avverge fare.
- (2) Stansingen og grunnen til den skal omgående meldes til arbeidsgiveren eller dennes representant.
- (3) Verneombudet er ikke erstatningsansvarlig for skade som påføres virksomheten som følge av at arbeidet stanses i henhold til bestemmelsen i første ledd.

AML § 6-2. Verneombudets oppgaver

- (1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.
- (2) Verneombudet skal særlig påse:
 - a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
 - b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarlig stand,
 - c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
 - d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte,
 - e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.
- (3) Blir et verneombud kjent med forhold som kan medføre ulykkes- og helsefare, skal verneombudet straks varsle arbeidstakerne på stedet, og arbeidsgiveren eller dennes representant skal gjøres oppmerksom på forholdet dersom verneombudet selv ikke kan avverge faren. Arbeidsgiveren skal gi verneombudet svar på henvendelsen. Er det ikke innen rimelig tid tatt hensyn til meldingen, skal verneombudet underrette Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.
- (4) Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1.
- (5) Verneombudet skal gjøres kjent med alle yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker innenfor sitt område, om yrkeshygieniske rapporter og målinger, og om eventuelle feil og mangler som er påvist.
- (6) Verneombudet skal gjøre seg kjent med gjeldende verneregler, instruksjoner, pålegg og henstillinger som er gitt av Arbeidstilsynet eller arbeidsgiveren.
- (7) Verneombudet skal delta ved Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.
- (8) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om verneombudets virksomhet, og om ombudets taushetsplikt. I reglene kan fastsettes at verneombudet skal utføre oppgaver som er tillagt

Arbeidsgivers styringsrett

Retten til å styre, lede og fordele arbeid.

Styringsretten begrenses av:



LOVER:

Arbeidsmiljøloven, Aksjeloven, Ferieloven, Folketrygdloven osv.

FORSKRIFTER:

Sokkelregelverket, verneombudsforskriften osv.

PÅLEGG FRA MYNDIGHETER OG DOMSTOLER, KONSESJONSVILKÅR

AVTALER:

Hovedavtale - tariffavtale - særavtaler – lokalavtaler og arbeidsavtaler

BEDRIFTSINTERNE STYRINGSSYSTEM:

Vedtak fattet i AMU, BU og Bedriftsstyre. Internkontrollsystemet, Arbeidsreglement, Vedtekter og statutter.

DET RESTERENDE REGULERES AV ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT

Styrkeforholdet mellom partene må være i balanse for at verneombudsordningen skal fungere



En forutsetning for at våre verneombud skal ha reell medvirkning og medbestemmelse er at styrkeforholdet er utjevnet i tråd med Arbeidsmiljølovens målsettinger

Et rettferdig arbeidsliv



Regelverksopplæring - RVK

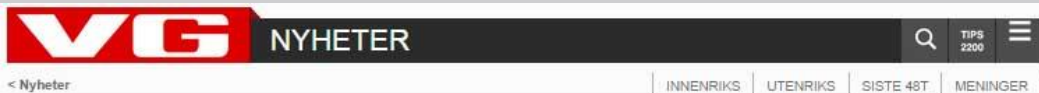
- Det viser seg at det er stor forskjell på de ulike selskapene på hvor godt de benytter seg av tilbudet om regelverksopplæring i RVK sammenheng.
- SAFE vil oppfordre AMUene i Petroleumsindustrien til å gjennomgå i sine AMUer hvem som skal gå på RVK kurs eller tilsvarende opplæring og kompetanseheving.
- AMU sin oppgave iht. AML§7-2 er å gjennomgå spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet som har betydning for arbeidsmiljøet.
- SAFE er overbevist om at en slik gjennomgang vil være med på å sette regelverkskompetanse på dagsorden, og sikre mer kompetanse innen regelverk og HMS.

Arbeidsmiljøloven under angrep

Høyre/Frp-regjeringen har angrepet Arbeidsmiljølov og tariffavtaler. Arbeids- og sosialminister Robert Eriksson har lagt fram forslag om økt adgang til midlertidige ansettelser, forverring av arbeidstidbestemmelser, økt søndagsarbeid, fjerning av kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie og undergraving av likebehandlingsprinsippet. Innføres dette blir det flere løsarbeidere, økt sosial dumping, mer økonomisk kriminalitet, lengre arbeidsdager som går på helsa løs. Fagbevegelsens innflytelse svekkes.



Sosial dumping og kriminelle arbeidsgivere er en trussel



LO om Lime-saken: - Minner om rent slaveri

– Svart økonomi, sosial dumping og kriminelle handlinger går hånd i hånd



En sterk fagbevegelse og aktive samkjørte tilsynsetater er nødvendig for å fange opp slike saker.

Et rettferdig arbeidsliv



Oppfølging ved brudd på regelverk ved ulike tilsyn

Forhold avdekket ved tilsyn:

- Momsunndragelse
- Skatteunndragelse
- Mat-juks
- Trafikkforseelser
- Økonomisk kriminalitet
- Miljøkriminalitet
- Profittering på dårlig arbeidsmiljø

Straff:



Hvorfor taper arbeidsmiljøfaktorer og storulykkefokus i kampen om ressurser og oppmerksomhet i HMS arbeidet?

- Partene i næringen og myndighetene har arbeidet målrettet i lang tid for å sikre bredere fokus på arbeidsmiljøfaktorer og arbeid for å hindre storulykker.
- Allikevel ser det ut til at skadestatistikken vinner kampen om ressursene i HMS arbeidet.
- Stikkprøver i næringen viser at fraværsskadefokuset bruker opp det meste av tid og ressurser øremerket HMS.
- Dette vil bety at vi har store problemer med å få satt nok fokus på arbeidsmiljø og storulykker også i tiden fremover.

Plattform-brann I India der stigrøret ble kuttet da fartøy skulle avlevere kokk med kuttskade i finger.



De forskjellige sikkerhetssystemer har veldig ulike tilnærming å håndtere risiko:

Dersom du ligger på operasjonsbordet og oppdager en plakat over antall dager siden sist fraværsskade, vil du da føle deg beroliget?



WHAT CAUSES AT RISK BEHAVIOURS?

AT-RISK BEHAVIOURS ARE A CONTRIBUTING FACTOR IN OVER 85% OF OUR INCIDENTS!

- Lack of knowledge, skills, and ability
- Management systems
- Rewards and recognition
- Facilities and equipment
- Disagreement on safe practices
- Personal factor
- Culture



■ TBL mener oljearbeidere må føle konsekvensene av tabber de gjør.

■ Dette kan kombineres med bonus til folk som holder seg uskadet.

– Straff regelbrudd og gi bonus til de skadefrie

Line Noer Borrevik | tekst

SIKKERHET: Bransjesjef Knut Aanestad i Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) Offshore, vet at han kaster inn en brannfakkell med sine uttalelser. Likevel vil han benytte anledningen til å støtte Statoils HMS-direktør Nina Udnes Tronstad som tidligere denne uken mente at det var på tide at folk i oljebransjen fikk kjenne konsekvenser av regelbrudd og tabber.

– TBL er jo ofte i tontene på Statoil, men her er vi helt på linje. Jeg har i mange år ment at dette er veien å gå for å få til bedre sikkerhetsresultater, sier Aaneland.

Bedre ute

Han viser til sin omfattende erfaring fra utenlandske verft, verft TBL-bedriftene konkurrerer med om de attraktive oljejobbene.

– Når utlendingene presterer så mye bedre enn oss på sikkerhet, så skyldes det at regelbrudd og ufor-siktighet får konsekvenser for den det gjelder, hevder han.

Aanestad stiller seg det samme

spørsmålet som resten av nærin-gen: – Vi har fått til svært mye i de senere år, men nå flater kurvene ut og spørsmålet er hvordan vi skal komme videre.

Pisk og gulrot

Han mener negative konsekvenser av dårlig sikkerhetsatferd, kan kombineres med gulrøtter i form av bonus til folk som holder seg skadefrie.

– Toppledere bevilger seg jo bonuser, hvorfor skal vi ikke kunne tenke oss et system der det å ikke være involvert i uhell og farlige situasjoner, blir premiært, spør han.

Kjeft og skjenn

I likhet med Statoils HMS-direktør vil ikke Aanestad gå særlig i detalj på hva som ligger i «konsekvenser». Han understreker at japanske verfts tendens til å sparke folk som ikke tar sikkerheten alvorlig nok, er uaktuelt, men han har sans for det italienerne får til ved hjelp av refs og irectesettelser.

– Rett og slett skjenn. Bryter man reglene, eller opptre uforsvarlig, så får man god gammel-dags kjeft, gjerne etter å ha blitt



Norske oljearbeidere er de eneste det ikke stilles krav til i regelverket.

Knut Aanestad,
bransjesjef i Teknologibedriftenes
Landsforening

kalt inn på kveldstid, sier Aaneland.

Han viser til at der skadetallene er bedre, er også oppfølgingen fra arbeidslederne tydeligere. Lederne har på sin side klare krav på seg til å fullføre jobbene uten skader.

– Dette er jeg helt sikker på at lar seg gjennomføre i Norge også, men det er en klar forutsetning at arbeidstakerne er med helt fra begynnelsen av. Norske oljearbeidere er de eneste det ikke stilles krav til i regelverket, og de er ikke vant til å se på seg selv om sitt bidrag, mener han.

Tommelen ned

Drahjelp fra arbeidstakerne kan Aaneland og Tronstad antagelig bare drømme om. Nestleder Roy Erling Furre i SAFE (tidligere

OFS) er ikke særlig interessert.

– Dette med atfersbasert sikkerhet og konsekvenser for den enkelte tror vi ikke gir bedre sikkerhet – tvert imot – og vi har både forskning og myndigheter i ryggen, sier Furre.

Han mener det er åpenbart at utsiktene til en eller annen form for straffereaksjon, vil føre til at folk lar være å rapportere hendelser. I neste omgang betyr det at erfaringsgrunnlaget, som skal styrke sikkerheten, blir svekket.

– Vi er opptatt av at ansvaret skal være arbeidsgivers. Arbeidstaker har allerede en plikt til å bidra til et trygt arbeidsmiljø, men det er arbeidsgiver som har ressurser å sette inn når det trengs, sier han.

Ulovlig bonus

Han synes Aanelands bonusfor-slag er noe for seg selv.

– Dette er faktisk forbudt i arbeidsmiljølovens paragraf 12, og jeg synes det er mildt sagt oppsiktssvekkende at en fram-tredende representant for industrien går inn for lovbrudd.

ln.borrevik@aftenbladet.no

Hva er adferdsbasert sikkerhet?



Typisk merkelapp som du finner klistret på speilene offshore

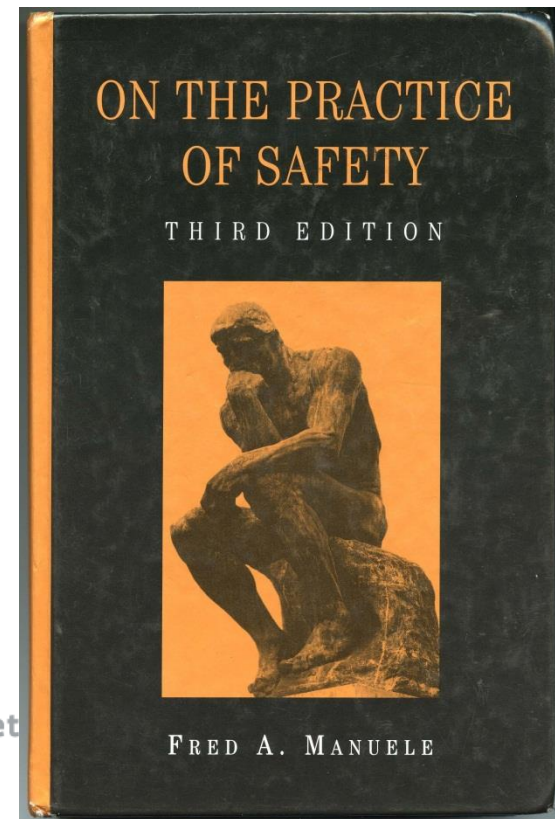
Fagforeninger over hele verden slåss mot adferdsbasert sikkerhet



88%-96% av alle hendelser skyldes farlige handlinger

- Hypotesen kommer fra H.W. Heinrich
- Forsikringsmann fra 1930 tallet
- Studerte kun rapporter fra ledelsen
- Trakk sine slutninger basert på ledelsen sine anbefalinger!!

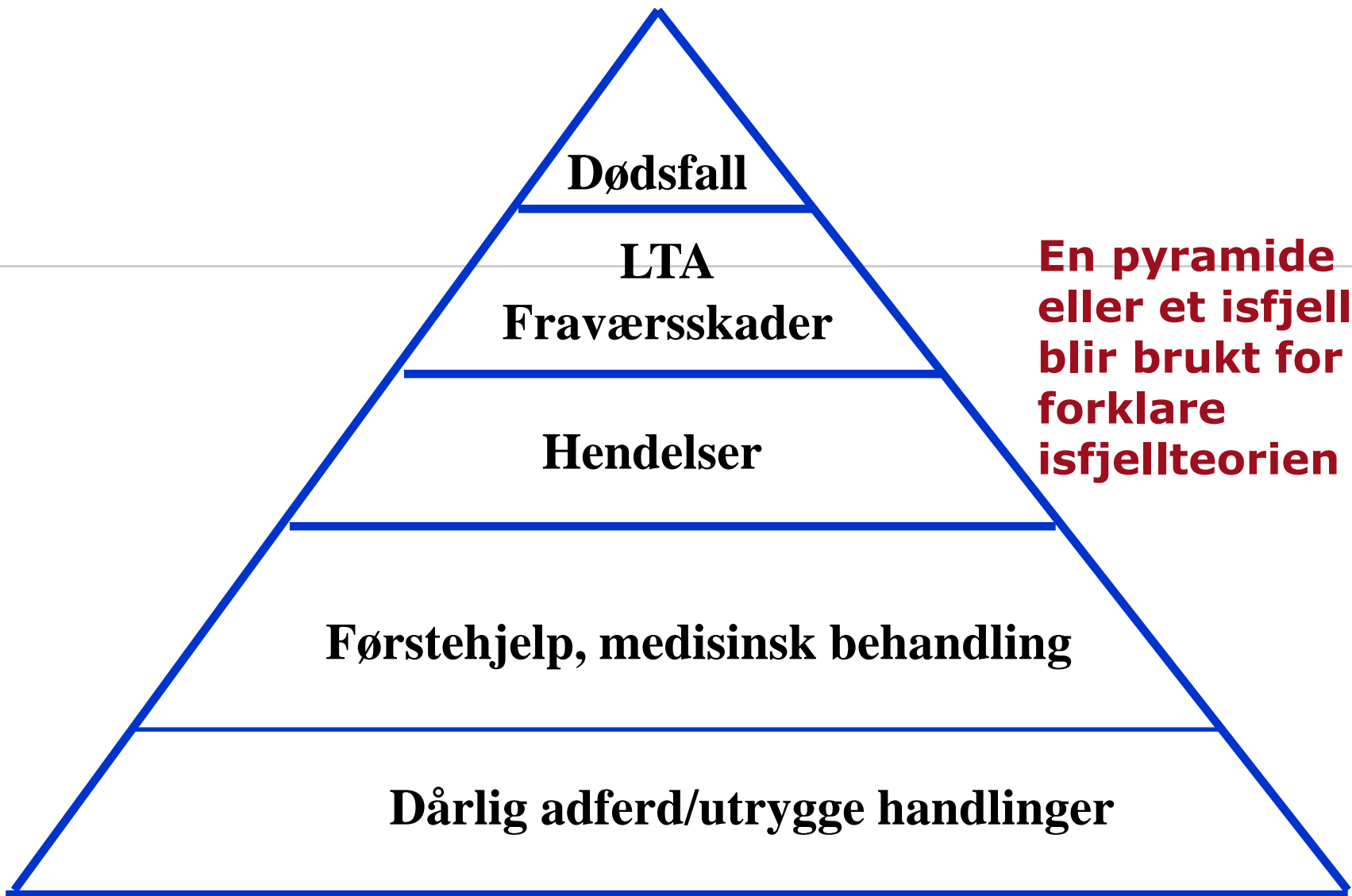
BST og DuPont bygger sine produkter på dette. Nyere studier river i stykke både Isfjellteorien og Heinrich sine teorier



Et ret

Typiske kjennetegn ved et adferdsbasert sikkerhetssystem

- Systemet lister opp og definerer hva som er kritisk adferd
- Arbeidere skal observere hverandre
- Man trener opp observatører
- Man leter hyppig etter utrygg adferd
- Tungt fokus på bruk av verneutstyr
- Massiv ressursbruk på adferdsfokuset
- Konsekvens, incentiver, straff og belønning som virkemiddel



**En pyramide
eller et isfjell
blir brukt for å
forklare
isfjellteorien**

1930 tallets sikkerhetsfilosofi - DuPont kaller dette “vitenskap”

For å ha en adferd som er et problem, hva må alltid være tilstede?

**FARE OG
RISIKO**

All skade og sykdom er et resultat av at vi er blitt utsatt for **fare og risiko.**

Det finnes ingen unntak fra dette!

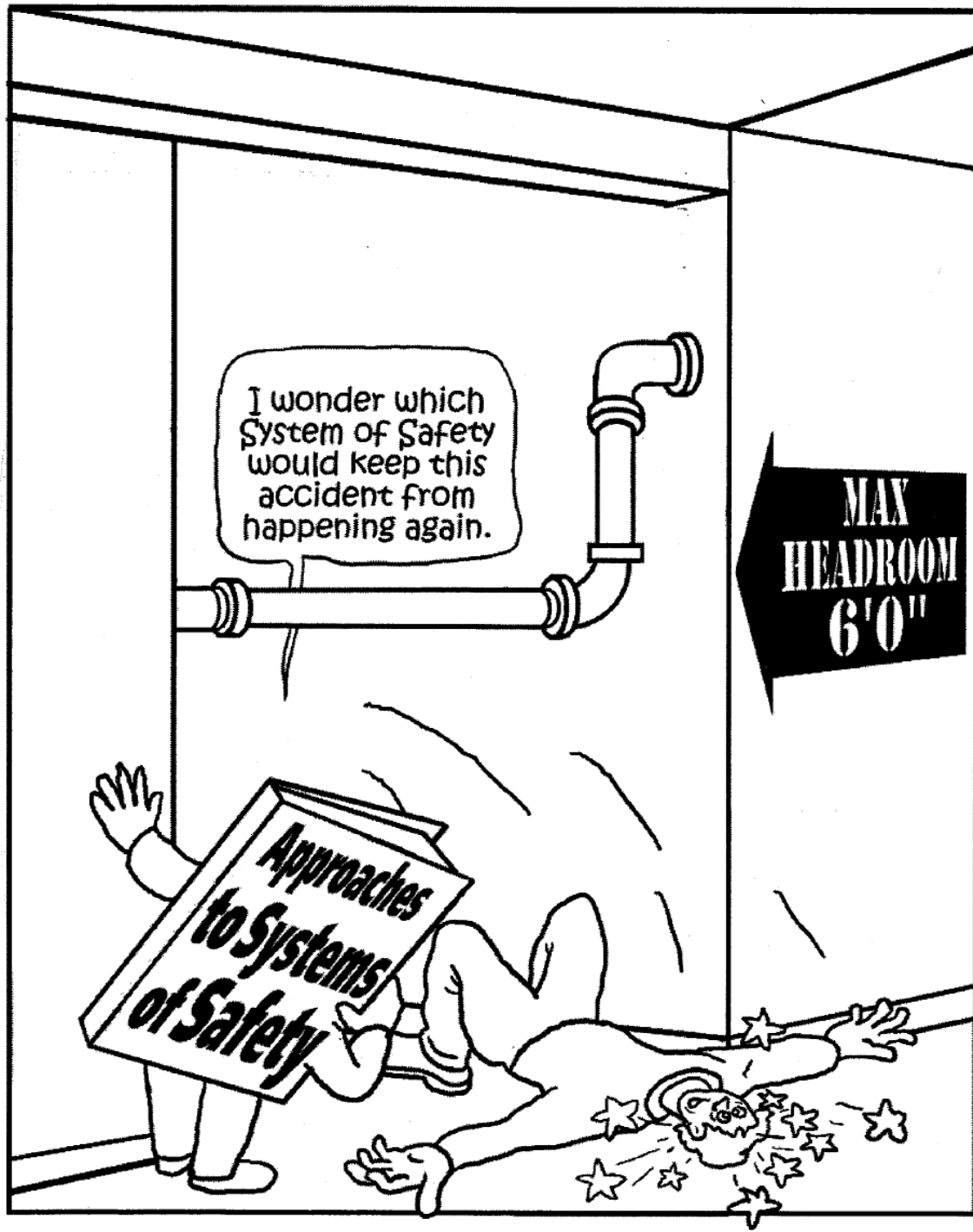
Regelverket krever risikobasert HMS

Styringsforskriften § 4 Risikoreduksjon

Ved reduksjon av risiko som nevnt i rammeforskriften § 11, skal den ansvarlige velge tekniske, operasjonelle og organisatoriske løsninger som reduserer sannsynligheten for at det oppstår skade, feil og fare- og ulykkessituasjoner.

Det skal dessuten etableres barrierer som nevnt i § 5.

De løsningene og barrierene som har størst risikoreduserende effekt, skal velges ut fra en enkeltvis og samlet vurdering. Kollektive vernetiltak skal foretrekkes framfor vernetiltak som er rettet mot enkeltpersoner.



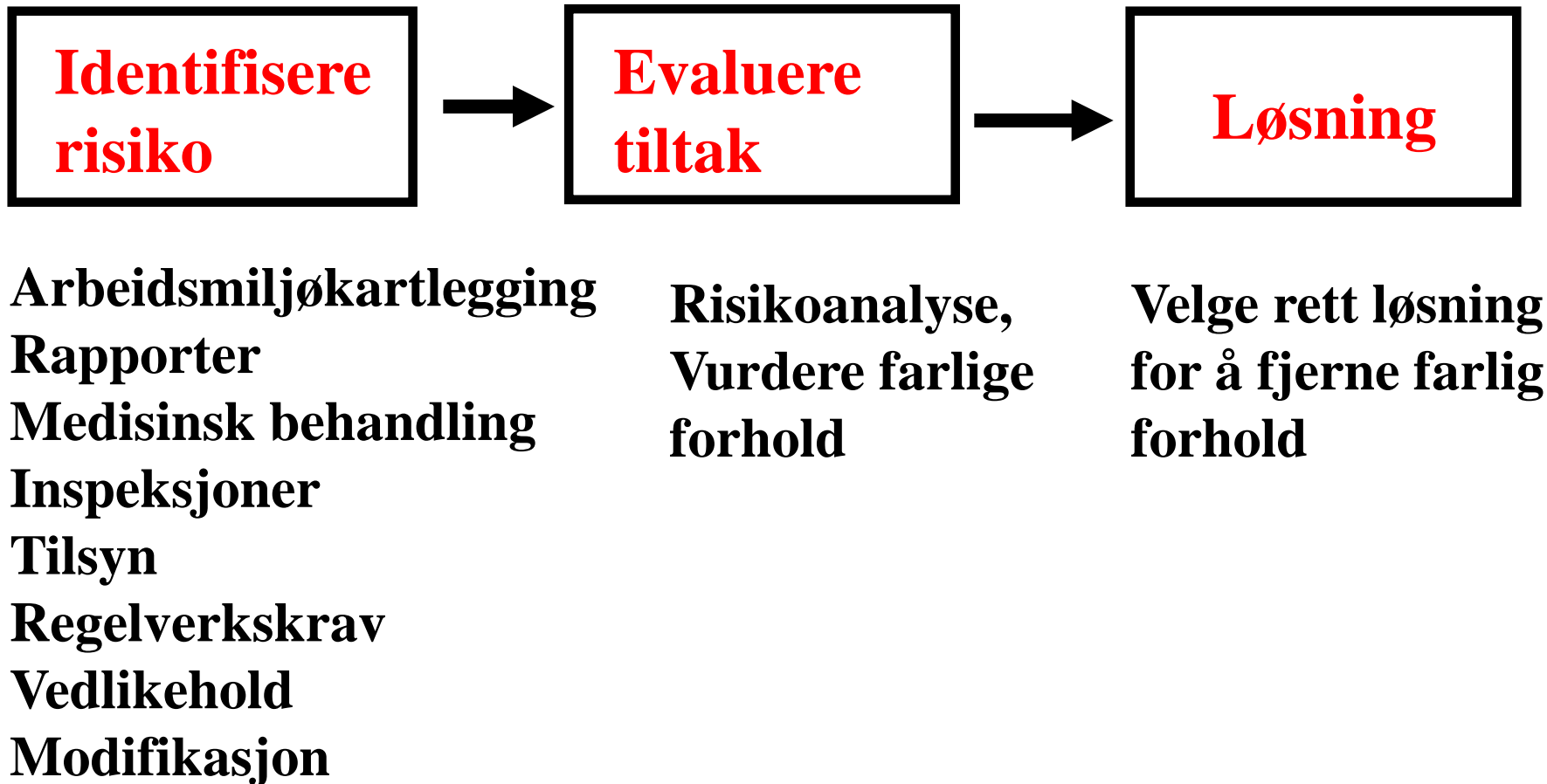
Valg av sikkerhets-
løsning
Hvilket system vil
best hindre en ny
ulykke?



Design og
eliminering av
fare vil alltid
være
førstevalget for
risikoreduksjon.

Safety Systems	Design & Engineering	Maintenance & Inspection	Mitigation Devices	Warning Devices	Training & Procedures	Personal Protective Factors
TYPE OF PREVENTION	Primary <i>Has a goal of eliminating or preventing hazards</i>	Secondary <i>Acts to enhance prevention and minimize hazards</i>	Secondary <i>Acts to enhance prevention and minimize hazards</i>	Secondary <i>Acts to enhance prevention and minimize hazards</i>	Secondary <i>Acts to enhance prevention and minimize hazards</i>	Last Line of Defense <i>Acts to protect to some degree after other systems fail to control</i>
SAFETY SUB-SYSTEMS	Technical Codes, Standards, Guidelines which address Design and Engineering Safe Siting Chemical Substitution Design and Engineering of equipment, materials and processes Organizational <i>(when changes are substantial and effective for</i>	Inspection Vibration Monitoring Preventive Maintenance Quality Control of Parts Turnaround Frequency Mechanical Integrity	Relief Valves Diking & Drainage Shutdowns & Isolation Devices Check Valves Fire Suppression Devices	Monitors Process Alarms Facility Alarms	Operating Manuals Process Safety Information Operating Procedures Permit Programs Emergency Response Planning & Training Pre-Startup Review	Personal Decision Making and Actions Personal Protective Equipment (PPE)

HMS modell for risikostyring



Adferdsmodell for risikostyring



Arbeidsmiljøkartlegging
Rapporter
Medisinsk behandling
Inspeksjoner
Tilsyn
Regelverkskrav
Vedlikehold
Modifikasjon

Risikoanalyse,
Vurdere farlige
forhold

Dukk!
Pass deg!
Pass på de andre
Bruk hjelm & brille
Se opp for fare
Vær forsiktig
Fokus på oppgaven

Tiltaksrekkefølgen i HMS arbeid



BBS snur tiltaksrekkefølgen på hodet!



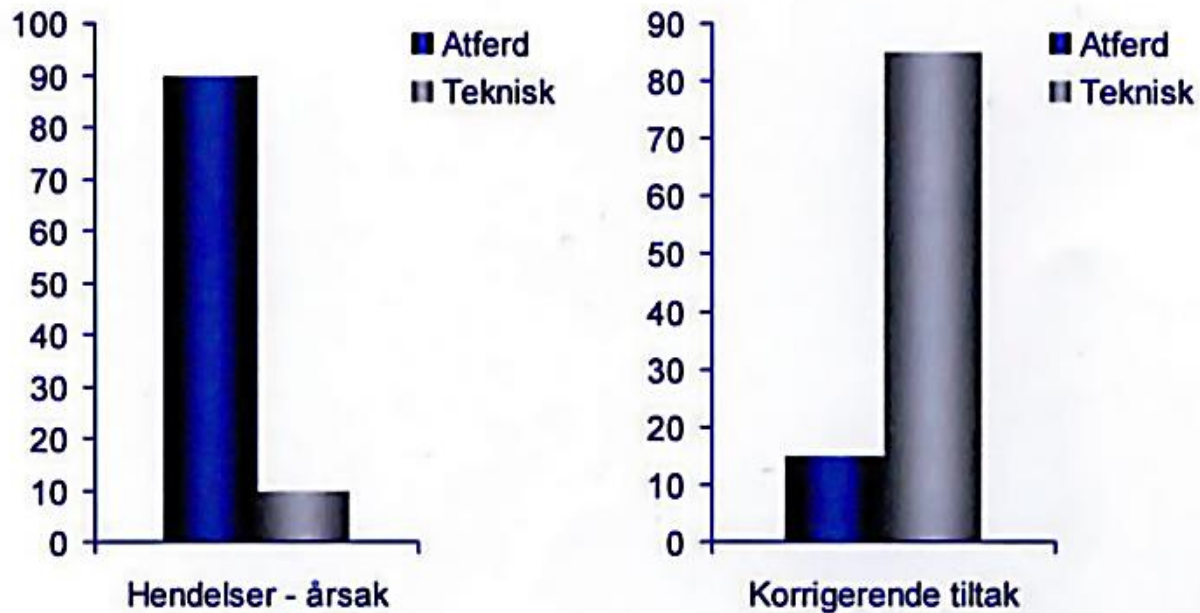
Adferdsbasert sikkerhet i Hydro

Vi vil oppnå

- Vi ønsker å oppnå en forenkling, og at Kameratsjekk kan erstatte andre aktiviteter på sikt
- Gjennom å observere sikker atferd og gi tilbakemeldinger (ros) oppnår vi å forsterke kollegers ønske om å fortsatt jobbe sikkert
- Gjennom å korrigere risikofylt atferd på en positiv måte vil dette på sikt påvirke egne holdninger til sikkerhet og sikkerhetskulturen
- Unngå å iverksette tekniske løsninger på problemer der det er åpenbart at atferd er en direkte årsak
- Få færre materielle skader som en konsekvens av bedre holdninger og en positiv utvikling av kulturen
- Få en kultur som er gjennomsyret av at vi bryr oss om, og tar ansvar for oss selv og andre

Hydro og "kameratsjekken"

Hendelser vs. korrigerende tiltak



Vi må ha kompetanse om avtale- og regelverk for å nå frem

Regelverket skal sikre oss godt arbeidsmiljø og vern mot storulykker, sykdom og skader

Uten kompetanse om avtale- og HMS-regelverket vil det være krevende å fremme gode saker og vi vil slite med å nå målet.

Våre TV/VO må ha kompetanse om motkreftene de møter i utførelsen av sine verv.



Spørsmål og kommentarer:



Roy@safe.no

975 61 889

