



Et løft for forpleining

Rapport fra arbeidsgruppene



Innledning.....	5
1. Systematisk overvåking av arbeidsmiljø.....	7
1.1 Organisere og planlegge.....	7
1.2 Kartlegging.....	8
1.3 Gjennomføre tiltak og verifisere	8
1.4 Nybygg / modifikasjoner.....	9
1.5 Besiktigelse av innretninger ved inngåelse av kontrakt.....	9
2. De viktigste krav og prinsipper fra regelverket når det gjelder arbeidstaker- medvirkning i endringsprosesser og kontraktsinngåelse.....	10
3. Områdevis kartlegging av fysisk / kjemisk arbeidsmiljø.....	12
3.1 Ergonomi og teknisk tilstand.....	12
3.2 Inneklima.....	14
3.3 Belysning.....	15
3.4 Kjemikalier.....	16
3.5 Støy.....	17
3.6 Opplæring.....	18
3.6.1 Ergonomiske forhold generelt.....	18
3.6.2 Kjemikalier.....	18
3.6.3 Støy.....	18
3.6.4 Kompetanse i arbeidsmiljøforhold.....	18
4. Kartlegging og oppfølging av psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø.....	19
4.1 Krav til mestring.....	20
4.2 Yrkesstatus/stolthet	20
4.3 Restitusjon.....	20
4.4 Lugarsituasjon/ Samsoving	20
4.5 Tilrettelegging	20
4.6 Arbeidsvolum.....	21
4.7 Tidspress.....	21
4.10 Opplæring.....	23
5. Risikovurdering av arbeidsmiljøforhold	23
5.1 Generelle krav	23
5.2 Eksempel på generell metodikk for vurdering og fastsettelse av risiko.....	24
5.2.1 Helsefaregradering	24
5.2.2 Risikovurdering - forhold som skal taes hensyn til ved vurdering av eksponering 24	
5.2.3 Risikovurdering Ergonomi.....	25
5.2.4 Risikovurdering kjemikalier.....	26
5.2.5 Risikovurdering øvrig fysisk arbeidsmiljø.....	27
5.2.6 Risikovurdering psykososialt arbeidsmiljø.....	27
5.3 Tiltak for å redusere risiko	28
5.4 Opplæring og bevisstgjøring	28
6. Målrettede helseundersøkelser	29
7. Endrings- og konsekvensanalyser	30
7.1.2 Behov for opplæring i forbindelse med nye arbeidsmetoder	30
8. Oppfølging av arbeidstakere med nedsatt yteevne.....	31
8.1 Nærværarbeid	31
8.2 Inkluderende Arbeidsliv (IA).....	32
8.3 Opplæring.....	34
9. Metoder og referanser	34

9.1	FPL (forpleinings) områdekart.....	34
9.2	Opplæring.....	35
9.3	Andre referanser.....	35
10.	Videre arbeid.....	35

INNLEDNING

Den 2. mai 2001 arrangerte OD en dagskonferanse som grunnlag for et prosjekt for forbedring av arbeidsmiljø og helse for de ansatte innenfor forpleining på norsk sokkel. Tilsynsmyndighetene så blant annet behov for utvikling av en omforenet praksis for planlegging, gjennomføring og oppfølging av omstillingsprosesser i bransjen. Prosjektet fikk navnet "Et løft for forpleining".

OLF tok initiativet til å drive prosjektet frem, og en styringskomité ble nedsatt bestående av ulike aktører med relasjon til forpleining. Styringskomiteen har bestått av:

Universal Sodexho Norway AS	Marit Teigland (leder av prosjektet)
Eurest Support Services	Bjarne Sortland/Dan Roy Erland
Norsk Hydro	Bernt Arne Larsen
Statoil	Harry Ertresvaag
Norges Rederiforbund	Gry W. Brandshaug/Paal Tangen
Esso Norge	Ivar E. Remberg
Lederne	Gudmund Gulbrandsen
NOPEF	Sonja Tinnesand
OFS	Oddleiv Tønnesen
OD	Hilde Heber (Observatør)
OLF	Jan Hodneland
OLF	Børge Bekkeheien (Sekretær)

Prosjektet har gjennom undergrupper konsentrert seg om utredninger innenfor fire områder. Disse er (1) Arbeidstakermedvirkning, (2) Krav til arbeidsmiljø/metoder for fastsettelse av krav, (3) Analyse/måling av arbeidsmiljøforhold og (4) Opplæring.

Gruppenes mandater er kort gjengitt under:

(1) Arbeidstakermedvirkning: Arbeidsgruppen skal som grunnlag for sine drøftelser bygge på begrepet arbeidstakermedvirkning slik dette er regulert i AML, Hovedavtalene og det nye regelverket fra OD. Arbeidsgruppen skal fremsette forslag og anbefalinger vedr. arbeidstakermedvirkning i henhold til temaene listet over.

(2) Krav til arbeidsmiljø/metoder for fastsettelse av krav: Arbeidsgruppen skal som grunnlag for sine drøftelser legge til grunn gjeldende regelverk og spesifikke forskrifter for de områder gruppen vil prioritere. Arbeidsgruppen skal fremsette forslag og anbefalinger vedr. metodevalg og systematikk for gjennomføring av arbeidet beskrevet over.

(3) Analyse/måling av arbeidsmiljøforhold: Arbeidsgruppen skal fremsette forslag og anbefalinger vedr. analyser og måling av arbeidsmiljøforhold, herunder verktøy for å kunne foreta relevante målinger.

(4) Opplæring: Arbeidsgruppen skal kartlegge opplæringsområder som oppfattes utilfredsstillende dekket. Gruppens anbefalinger forutsettes å bli vurdert av den enkelte arbeidsgiver som har ansvar for opplæring av egne ansatte.

Det enstemmige forslaget fra arbeidsgruppe 1 om omorganisering av arbeidstakermedvirkning, ble ikke godtatt av arbeidsgiverrepresentantene i styringskomiteen, grunnet forslag til saksbehandling i anbudsprosesser. Styringskomiteen vedtok deretter å oversende forslaget til en arbeidsgruppe nedsatt av AAD, som arbeider med de samme problemstillingene. I rapporten er det derfor bare tatt med et notat om arbeidstakermedvirkning fra OD.

Dette dokumentet er ment å være et hjelpemiddel for ledelse og ansatte i operatør-, rederi og forpleiningselskap, for å ivareta godt arbeidsmiljø og god helse hos forpleiningsansatte. Dokumentet kan også brukes som en rettesnor både ved anbudsinnbydelser og ved omstillinger. Hensikten er også å gjøre ansatte og ledelse bedre kjent med gjeldende lov og regelverk.

Det er beskrevet hvordan man kan etablere og sikre ett system for kontinuerlig overvåking og videreutvikling av arbeidsmiljø i forpleiningen. Utformingen er gjort på et generelt grunnlag kombinert med spesifikke eksempler fra offshore forpleining. Arbeidsgruppene har vurdert arbeidsmiljøproblemer som er spesifikke for forpleining, men mange forhold gjelder også generelt for offshorevirksomheten.

Dokument tar utgangspunkt i sentrale styringselementer som må være tilstede for å sikre ett godt system for kontinuerlig oppfølging av arbeidsmiljø. Sentralt i beskrivelsen av styringselementene er metoder for overvåking av arbeidsmiljøet. Det forutsettes at den enkelte tilbyder av forpleining – uavhengig av om det er kontraktør eller operatør – har et HMS Styringssystem som minst tilfredsstillende gjeldende myndighetskrav. I tillegg påpekes relevante opplæringsbehov innenfor de ulike områdene som behandles.

Det er viktig å klarlegge roller og ansvar til de ulike aktører som er involvert, f.eks. operatør, eier av innretning og entreprenør. Dette for å sikre at:

- Kartlegging av arbeidsmiljø blir gjort på en helhetlig og systematisk måte.
- Klart definere hvem som har ansvar for oppfølging av tiltak.
- Klart definere ansvar for systematisk oppfølging av enkeltpersoner (arbeidsgiveransvar).

Det er viktig å gjøre forbedringsarbeidet til en naturlig del av den daglige driften også innen arbeidsmiljøspørsmål.

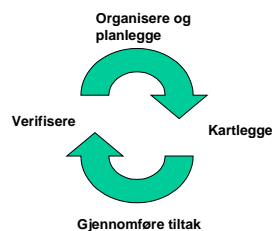
Resultatet av arbeidsgruppenes arbeid, og styringskomitéens behandling er samlet i denne rapporten. Gjennom snart to og et halvt år har en lang rekke aktører fra ulike ststeder engasjert seg i arbeidet med å identifisere mulige forbedringer i hverdagen for de forpleiningsansatte.

Nå er det opp til oss som ledere og tillitsvalgte innenfor forpleining å sørge for å sette erfaringene og læringen ut i livet, og i fellesskap bidra til et enda bedre arbeidsmiljø for de forpleiningsansatte.

1. SYSTEMATISK OVERVÅKING AV ARBEIDSMILJØ

Formålet med dette kapitlet:

Det er lagt en styringssløyfe til grunn for å beskrive det systematiske arbeide som må være tilstede. I de påfølgende delkapitlene er styringselementene beskrevet nærmere. Dette kan brukes som en sjekkliste, for å vurdere om kravene i regelverket blir etterlevd. Arbeidsgiver er ansvarlig for systematisk overvåking og oppfølging av arbeidsmiljø, ref.AML§14. Vi viser til Styringsforskriften som blant annet tar for seg systematisk ivaretagelse av arbeidsmiljøforhold.



1.1 Organisere og planlegge

- Informere og motivere samt sikre eierskap hos ledelse og ansatte. Forankring i AMU.
- Definere mål.
- Skaffe oversikt over aktuelle krav som lover, forskrifter og standarder.
- Etablere spesifikke krav til arbeidsmiljø.
- Innhente erfaring fra tidligere sammenlignbare kartlegginger.
- Definere og dokumentere ansvar og myndighet i HMSK styringssystem (stillingsinstruks, prosedyrer, mv).
- Etablere rutiner for systematisk oppfølging av arbeidsmiljø.
- Sikre relevant arbeidsmiljøkompetanse tilpasset aktuelle problemstillinger, gjennom hele prosessen.
- Velge relevante metoder og intervaller for kartlegging av arbeidsmiljø innen forpleining. Man skal ta hensyn til risiko/ eksponering når dette bestemmes.
 - Risikoanalyse
 - Områdekartlegging,
 - Egenkartlegging
 - Psykososial og organisatorisk kartlegging.

I dette dokumentet brukes betegnelsene:

- *Spesialistkartlegging* om kartlegging utført av personell med spesiell kompetanse innen helse og arbeidsmiljø.
- *Grovkartlegging* som kan utføres av personell med generell kompetanse på HMS. Grovkartlegginger kan være et utgangspunkt for spesialistkartlegginger.

1.2 Kartlegging

- Informere om og gjennomføre kartlegging
- Sikre lokal eierskap hos ledelse og ansatte
- Vurdere samsvar med krav og identifisere avvik
- Identifisere forbedringsområder.
- Dokumentere, tilbakemelde
- Planlegge og prioritere tiltak
- Bruk av oppfølgingsverktøy/ database
- Bestemme tiltak basert på viktighet dvs. følgende grovinndeling.
 - Avvik fra spesifikke krav inkludert regelverkskrav.
 - Forbedringsområder. I dette må man særlig se på følgende når man prioriterer:
 - Antall berørte av tiltaket
 - Konsekvens av tiltaket
 - Kost / nytte vurderinger
- Behandle i AMU – tilgjengeliggjøre og sikre info til alle berørte
- Sikre lokal eierskap hos ledelse og ansatte
- Sikre en formell avviksbehandling
- Lage handlingsplan (hvem, hva og når)

1.3 Gjennomføre tiltak og verifisere

- Overvåke oppfølging/ framdrift på plan
- Verifisere at tiltakene har ønsket effekt

Metode for etterprøvingen vil være avhengig av hvilke tiltak som er iverksatt eller planlegges iverksatt. I dette ligger hvor mange som blir berørt av tiltaket, kompleksitet og kost/ nytte vurderinger. Det er viktig at etterprøving foretas av personell med relevant arbeidsmiljøkompetanse.

Enkle tiltak krever en enkel form for etterkontroll. For eksempel kan linjeledelsen i samarbeid med verneombud vurdere at nytt verneutstyr brukes og oppleves som egnet. Enkle ombygginger som isolering av støykilder mv. kan man gjøre med påfølgende støymålinger mv. En metode som kan brukes ved endring i arbeidsprosesser er for eksempel å la ett skift teste ut/vurdere hva ett annet skift har foreslått.

For større og mer omfattende tiltak endringer anbefales følgende;
Iverksette pilotprosjekter - dvs. endring i liten skala - vurdere resultatene av dette før en eventuelt iverksetter i stor skala.

En metode for å etterprøve tiltak som berører helse for den enkelte kan være at man sammenligner grupper som har fått tiltak med sammenlignbare grupper som ikke har fått samme tiltak. Tiltaksgruppen sammenlignes med en kontrollgruppe. Da vil man i etterkant med større sikkerhet kunne si at det var disse tiltakene som gav effekt.

1.4 Nybygg / modifikasjoner

Ved nybygg og modifikasjoner er det viktig at servicearbeider og kokk/ stuert er inne i tidlig fase. En prøvelugar bør bygges og vurderes opp mot NORSOK S-002. Erfaringsrapporter bør innhentes fra andre nybygg. Verneombud og tillitsvalgte plukker sine egne representanter. En må skille mellom brukerrepresentanter og arbeidstakermedvirkning. En trenger en del innsikt for å vite hvilke råd en kan gi, det er derfor viktig med god skolering og erfaring. Erfaringsrapporter anbefales utarbeidet og innhentet.

1.5 Besiktigelse av innretninger ved inngåelse av kontrakt

Ved inngåelse av nye kontrakter, er det viktig at alle forpleiningsbedrifter har personell med riktig kompetanse samt god kjennskap til forpleiningsdrift og arbeidsmiljøutfordringer.

Prosjektpersonell og arbeidstaker representanter som deltar i prosjektarbeid og ved besiktelser av rigger, skal sikres opplæring i og kjennskap til utfordringer og krav innenfor arbeidsmiljøområdet.

Referanse til myndighetskrav/ andre krav til opplæring verneombud:
Lenker til aktuelt lovverk:

[Til § 6 Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning](#)

Ref. §6 i Rammeforskriften.

”arbeidstakerrepresentanter kan trekke inn berørte arbeidstakere eller arbeidstakere med særlig relevant kompetanse.”

[Kapittel VII Verneombud, arbeidsmiljøutvalg, verne- og helsepersonale](#)

[§ 23 Arbeidsmiljøutvalg](#)

[§ 24 Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver](#)

[§ 25 Verneombud](#)

[§ 26 Verneombudets oppgaver](#)

[§ 27 Verneombudets rett til å stanse farlig arbeid](#)

[§ 28 Særskilte lokale eller regionale verneombud og arbeidsmiljøutvalg](#)

[§ 29 Andre bestemmelser](#)

[§ 30 Verne- og helsepersonale](#)

Ref. også

[Styringsforskriften § 11 Bemanning og kompetanse](#)

[Aktivitetsforskriften §20 ang. Arbeidsledere som ikke sitter i AMU.](#)

For systematisk overvåking av arbeidsmiljøet henvises til styringsforskriften §§ 3-5, 7-13 og 17-22.

2. DE VIKTIGSTE KRAV OG PRINSIPPER FRA REGELVERKET NÅR DET GJELDER ARBEIDSTAKERMEDVIRKNING I ENDRINGSPROSESSER OG KONTRAKTSINNGÅELSE

Hva er arbeidstakermedvirkning: (ref . Rammeforskriften § 6).

Den ansvarlige skal sikre at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte gis anledning til å medvirke i saker som har betydning for arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten. Arbeidstakermedvirkning er beskrevet i Rammeforskriften, men gjelder for krav gitt i de fire utfyllende forskriftene.

Medvirkning skal ivaretas i de ulike fasene av petroleumsvirksomheten.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal gis anledning til å medvirke ved etablering, oppfølging og videreutvikling av styringssystem.

Arbeidstakermedvirkning er en rettighet (RF § 6) og en plikt (RF §§ 5 og 13).

Hensikt (Ref. Veiledning til Rammeforskriften § 6):

Hensikten med arbeidstakermedvirkning er blant annet å bruke arbeidstakernes samlede kunnskap og erfaring for å sikre at saker blir tilstrekkelig belyst før det treffes beslutninger som angår helse, miljø og sikkerhet, og å gi arbeidstakerne muligheten til å ha innflytelse på sin egen arbeidssituasjon.

Gjennomføring (Ref. Veiledning til Rammeforskriften § 6):

I forbindelse med større og mer omfattende saker som organisasjons- og utviklingsarbeid og utbyggings- og modifikasjonsprosjekter, bør det etableres planer for medvirkning.

I forbindelse med anbudsrunder eller kontraktinngåelse som innebærer vesentlige endringer i arbeidsorganisering, bemanning eller teknologi, skal det i henhold til [arbeidsmiljøloven § 24](#) legges til rette for at arbeidstakernes representanter i arbeidsmiljøutvalg får anledning til å medvirke i de saker som kan ha betydning for arbeidsmiljøet.

Arbeidstakermedvirkning er en rettighet (RF § 6) og en plikt (RF §§ 5 og 13).

Reell mulighet til arbeidstakermedvirkning

(Ref. Veiledning til Rammeforskriften § 6):

Arbeidstakerne skal gis reell mulighet til å påvirke arbeidsmiljøet i virksomheten.

Kravet om arbeidstakermedvirkning innebærer også en plikt for arbeidsgiveren til å sikre at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter, samt at de får nødvendig tid til å ivareta sine oppgaver, jf. [arbeidsmiljøloven § 14](#) andre ledd bokstav i, og [arbeidsmiljøloven § 29](#) nr. 2 og 3.

Arbeidstakerne skal ha opplæring i styringssystemet og gjøres kjent med resultater fra systemrevisjoner av dette, jf. [arbeidsmiljøloven § 12](#) nr.

Arbeidstakere med tilstrekkelig kunnskaper og erfaring skal medvirke i utarbeidelsen av relevante analyser for å sikre at alle relevante forhold blir belyst.

Hvem kan være arbeidstakernes representant

(Ref. Veiledning til Rammeforskriften § 6):

Med tillitsvalgte menes både verneombud, fagforeningsrepresentanter og liknende. Hvilke tillitsvalgte for arbeidstakere som bør medvirke, vil avhenge av sakens art og hvilken fase i petroleumsvirksomheten det er tale om. Det bør avtales mellom partene hvilke saker som skal behandles i arbeidsmiljøutvalg, bedriftsutvalg og eventuelle andre utvalg, der dette ikke går klart fram av [arbeidsmiljøloven](#) med forskrifter eller hovedavtalen. I forbindelse med større organisasjonsendringer bør organiseringen av arbeidstakermedvirkning vurderes og tilpasses. Det er arbeidstakerne som velger/ utpeker sine representanter, og det er arbeidsgivers plikt å legge til rette for at det skjer.

De viktigste kravene til styring av en endringsprosess/ kontraktsinngåelse:

Styringskravene finnes i styringsforskriften og disse gjelder også for gjennomføring av endringsprosesser. Vi vil spesielt trekke fram kravet til beslutningsgrunnlag i § 8:

§ 8

Beslutningsunderlag og beslutningskriterier

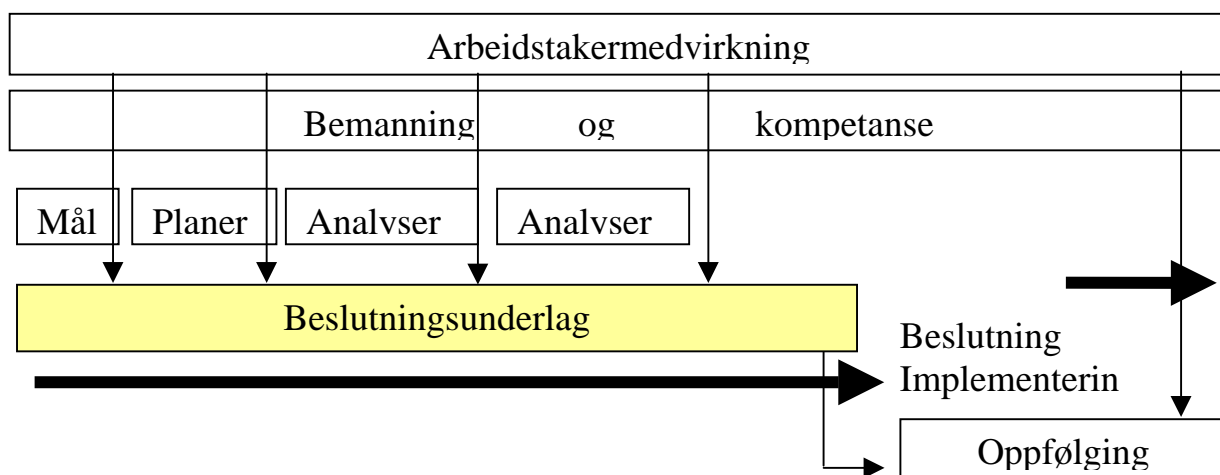
Før det treffes beslutninger skal den ansvarlige sikre at problemstillinger som angår helse, miljø og sikkerhet, er allsidig og tilstrekkelig belyst.

Beslutningskriteriene skal være basert på de fastsatte målene, strategiene og kravene for helse, miljø og sikkerhet og foreligge i forkant av beslutninger.

Det skal sikres nødvendig samordning av beslutninger på ulike nivå og ulike områder slik at det ikke oppstår utilsiktede effekter.

Forutsetninger som legges til grunn for en beslutning, skal uttrykkes slik at de kan følges opp.

Dette sett i sammenheng med listen over medvirkningskrav og spesielt punktet som forklarer hensikten med arbeidstakermedvirkning, viser sammenhengen mellom beslutningsgrunnlag og arbeidstakermedvirkning. Arbeidstakermedvirkning er en del av beslutningsgrunnlaget som skal foreligge før beslutninger tas. Denne type medvirkning må tilfredsstille alle kravene som stilles til medvirkning. Sammenhengen er forsøkt vist i figuren under.



3. OMRÅDEVIS KARTLEGGING AV FYSISK / KJEMISK ARBEIDSMILJØ

Formål med dette kapittelet er å vise aktuelle problemstillinger knyttet til fysiske / kjemiske arbeidsmiljøfaktorer, som kan brukes til utvikling av egne arbeidsmiljøkartlegginger. Kapittelet henviser til aktuelle referanser, myndighetskrav og anbefalte kartleggingsmetoder. Det tar for seg delfaktorer som både bør vurderes enkeltvis og samlet. Dette må også sees i sammenheng med psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø.

Utgangspunkt: Arbeidsmiljøområdekart (WEAC) for hvert område, ref. NORSOK S-002.

3.1 Ergonomi og teknisk tilstand

Aktuelle problemstillinger som må vurderes ut fra intensitet, frekvens, varighet og tidsramme.

- *Renholdsvennlighet;*
Layout, hensiktsmessig møblering, støvfeller, skarpe kanter, materialer golv/vegg.
- *Materialhåndtering*
Layout, bæring, proviant, tøy, tunge dører (overtrykk), terskler, bæring i trapper, pakking/lagring på traller.
- *Vanskelige arbeidsstillinger*
Faste benker, maskiner, køyesenger.
- *Renholdsmetoder*
støvsuging, miljørenhold, tørr/våtmopping.
- *Produksjon av mat.*
Kutting, skjæring, partering, baking, mv.

Arbeidsmiljøfaktorer	Referanse til myndighetskrav	
<p>Ergonomiske forhold</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variasjon - Ensidighet - Belastning <p>Teknisk tilstand på riggen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materiale / utstyr - Renholdsvennlighet 	<p>Ergonomiske retningslinjer for sokkelindustrien (94)</p> <p>Innretningsforskriften §4 Utforming av innretninger jf. § 12 om materialhåndtering , jf. Kapittel III-II om utforming av arbeids- og oppholdsområder, IF § 19 Ergonomisk utforming NORSOK S-002N kapittel 1,2, 5.2 og vedleggene B, C.2 og C.3 og ISO 6385 Aktivitetsforskriften § 32 skjermarbeidsplasser, IF § 59 Boligkvarter AF § 31 Tilrettelegging av arbeid Forskrift om tungt og ensformig arbeid AML § 12. Tilrettelegging av arbeid AML § 9. Tekniske innretninger og utstyr. NORSOK C-001 og C-002.</p>	<p>Anbefalt kartleggingsmetode</p> <p>Grovkartlegging</p> <p>Spørreskjema</p> <p>Observasjon</p> <p>Intervju</p> <p>FPL områdekart</p> <p>Spesialistkartlegging</p> <p>Spørreskjema</p> <p>Observasjon</p> <p>Intervju</p> <p>Biomekaniske målinger (arbeidsstillinger, bevegelser)</p> <p>Video-analyse</p> <p>Anbefalt tiltak:</p> <p>Sikre god layout i nye prosjekter</p> <p>Heis, luftstyring av dører, jekketraller, fjerning av terskler, lagring på traller, hensiktsmessig utstyr/maskiner – størrelse og plassering.</p> <p>Regulerbare benker/maskiner, sentralstøvsuger.</p>

3.2 Inneklima

Aktuelle problemstillinger

- Temperaturforskjeller (kjøl, frys- kjøkken).
- Lav luftfuktighet, høy lufthastighet – ”24 timers innemenneske”.
- Renhold av røykerom, passiv røyking.
- Smittefare vedrørende arbeid i vaskeri, renhold av lugarer/ re senger etc.
- Renholdsmetoder, støvsuging, miljørenhold, tørr/våtmopping.
- Høy lufthastighet.

Arbeidsmiljøfaktorer	Referanse til myndighetskrav	
Inneklima	NORSOK STANDARD ARBEIDSMILJØ 5.7 (Lenke) Generelt og grenseverdier IF § 13 Ventilasjon og inneklima (lenke) Inneklimaet skal være tilpasset det enkelte rommet med hensyn til luftbehov, trekk, fuktighet og temperatur. Inneluften skal være fri for helseskadelig forurensning. NORSOK S-002N Kapittel 5.7 og vedlegg A, Se vedlegg 1	Anbefalt kartleggingsmetode Grovkartlegging Spørreskjema Intervju Spesialistkartlegging Tekniske målinger av inneklima. Anbefalt tiltak: Avtrekk bysse (frityr mm.), stekegardin, avstenging av røykerom under renhold. Sette strengere krav til luftrensing / ventilasjonsanlegg i røykerom. Tilgjengelighet av åndedrettsvern og egnede hansker (obs. allergi). Skille mellom rene og urene områder. Individuell temperaturregulering. Sentralstøvsuger

3.3 Belysning

Aktuelle problemstillinger:

- Aldershensyn.
- Konflikt mellom restitusjon og arbeidslys i rekreasjonsrom.
- Arbeidslys kjøkken.
- Reflekser

Belysning	IF § 24: Belysning Lenke NORSOK S-002N kapittel 5.7 og vedlegg A, Se vedlegg 1 AML §8 Arbeidsplassen	Anbefalt kartleggingsmetode Grovkartlegging Spørreskjema Observasjon Intervju Spesialistkartlegging Måling Intervju Anbefalte tiltak: Belysningsplanlegging i forhold til aktuelle arbeidsoppgaver
------------------	---	--

3.4 Kjemikalier

Aktuelle problemstillinger

- Flammehemming - kjeledresser/sengetøy - eksponering i vaskeri mv
- Bruk av rengjøringsmidler
- Forurensning fra brukt arbeidstøy (maling, boreslam, andre kjemikalier.)
- Tørketromler dvs den høye temperaturen kan medføre spesiell avgassing?

Arbeidsmiljøfaktorer	Referanse til myndighetskrav	
Kjemisk arbeidsmiljø	IF § 14 Innretningsforskriften AF § 34	Anbefalt kartleggingsmetode Grovkartlegging - Spørreskjema - Observasjon - Intervju Spesialistkartlegging Identifisere forurensningskilder - kjemikalier som brukes - avgassing og aerosoler fra maskiner og utstyr. Anbefalt tiltak: Ventilasjon Isolering av forurensningskildene. Lukkede doseringssystemer for vaskemaskiner Let etter mindre farlige kjemikalier (substitusjon/eliminering) Vurdere behov for flamme hemming av sengetøy Arbeidshansker Vernebriller Åndedrettsvern bør være tilgjengelig

3.5 Støy

Aktuelle problemstillinger

- Arbeidsområder, maskinstøy bysse/ oppvask / vaskeri
- Generelt mye støy i forpleiningens produksjonsområder.
- Materialvalg i kjøkken, akustikk/romklang
- Ventilasjonsstøy

Arbeidsmiljøfaktorer	Referanse til myndighetskrav	
Støy	IF § 22 Støy NORSOK STANDARD ARBEIDSMILJØLOVEN §5.5	Anbefalt kartleggingsmetode Grovkartlegging - Spørreskjema, intervju Spesialistkartlegging Støymålinger, kartlegg Anbefalt tiltak: Innebygging av maskiner / isolering av støykilder. Bevissthet ved valg av material og utstyr. Hørselsvern God håndtering / arbeidsmåter ved håndtering av panner, stålbakker, service mv.

3.6 Opplæring

3.6.1 Ergonomiske forhold generelt

Yrkesgruppene innenfor forpleining er yrker som særpreges av tungt fysisk arbeid. En stor del av de ansatte i forpleining plages av belastningslidelser som kan medføre hyppige kort tids- og /eller langtidsfravær. Ved å tilby slik opplæring vil ansatte i større grad kunne legge til rette arbeidet og ta vare på seg selv. Ergonomiundervisning skal gis av personell med faglig kompetanse.

Referanse til myndighetskrav: Aktivitets forskriften § 20: Opplæringen skal gies ved tilsetning, overflytting, eller endring av arbeidsoppgaver og utstyr. [Til § 20 Opplæring i sikkerhet og arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven](#)

Forslag til løsning / bevisstgjøring

Det bør fokuseres på opplæring av personell på eldre installasjoner og innretninger, relatert til ergonomiske utfordringer og belastningslidelser

- Grunnleggende opplæring i ergonomi for arbeidstakere innen forpleining
- Tema på HMS-møter. Regelmessig oppfriskning fra sykepleier knyttet opp mot opplevde problem, og relevante ABS. Bevissthet på variasjon, jobbe som team osv. Forslag: Bruk av video og CD-rom anbefales i kombinasjon med de andre forslagene.
- BHT /HMS tjeneste bør være ute på plattformen for å observere og gi råd.
- Introduksjonskurs for nyansatte må også inneholde ergonomiopplæring.

3.6.2 Kjemikalier

Det må gis opplæring til arbeidstakere og ledere vedrørende:

- relevante datablad
- krav til og bruk av verneutstyr

3.6.3 Støy

Bevisstgjøring/ opplæring vedrørende:

- kunnskap om støyeksponering
- bruk av hørselsvern

3.6.4 Kompetanse i arbeidsmiljøforhold

Ansvarlig BHT/ HMS-tjeneste bør ha kompetanse innenfor alle arbeidsmiljøforhold som er behandlet i kapittel 2 og kunne relatere det til forpleining offshore.

4. KARTLEGGING OG OPPFØLGING AV PSYKOSOSIALT/ORGANISATORISK ARBEIDSMILJØ

Formål med dette kapittelet er å få fram forhold knyttet til psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø. Dette kan brukes til utvikling av egne arbeidsmiljøkartlegginger. Kapittelet henviser til aktuelle referanser, myndighetskrav og anbefalte kartleggingsmetoder. Det er viktig å ivareta samspeilet mellom de ulike faktorene. Det gjøres oppmerksom på at en del av forholdene kan være allmenne for jobbing offshore;

Respekt

- Verdi av forpleiningsarbeid
- Respekt for forpleiningens arbeid
- Yrkesstatus
- Etterlevelse av husregler

Mestring

- Team sammensetning: Alder, helse, kjønn.
- Manglende kompetanse hos arbeidstaker/ bedrift

Restitusjon

- Søvnkvalitet, variasjon i arbeid og fritid.
- Tilpassede fritidsaktiviteter/ -rom.

Tid

- Plattformrytmen
- Sikre respekt for husregler
- forventning fra brukerne.
- Adgang for rengjøring av lugarer, for eksempel dag/nattskift
- Tidsfrist måltider.

Arbeidsbelastning

- Bemanning, arbeidsmetoder, planlegging,
- Arbeidsvolum / areal tilpasset antall personer om bord, og metoder

Trygghet

- Følelsen av risiko ved å arbeide på plattform.
- Beredskapsfunksjoner som førstehjelpere/bårelag/livbåtførere.
- Liten innsikt og påvirkningsmuligheter i tekniske forhold i øvrig drift om bord.
- Utilstrekkelig informasjon kan medføre utrygghet.

Arbeidsmiljøfaktorer Psykososiale faktorer	Referanse til myndighetskrav	
<p>4.1 Krav til mestring</p> <p>4.2 Yrkesstatus/stolthet</p>	<p>AML§ 12. Tilrettelegging av arbeidet AF § 19 Kompetanse AF §31 Tilrettelegging av arbeid</p> <p>AF § 33 Psyk.sosiale forhold</p> <p>RF § 10 Org. og kompetanse SF § 11 Bemanning & Kompetanse</p>	<p>Anbefalt målemetode</p> <p>Grovkartlegging Spørre skjema eller intervju Input fra Risikonivå prosjektet, OLF. Gjennomføres av RF hvert 2. år, en bør sikre at info fra dette arbeidet tilflyter den enkelte bedrift.</p> <p>Spesialistkartlegging Spørreskjema Intervju</p> <p>Anbefalt tiltak:</p> <p>Kompetansedefinering (jobbeskrivelse), krav til fagbrev. Bruk av aktiv sykemelding Fadderordning og introduksjons- programmer. Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjon.</p>
<p>4.3 Restitusjon</p> <p>4.4 Lugarsituasjon/ Samsoving</p> <p>4.5 Tilrettelegging</p>	<p>AML Kap. X. Arbeidstid. RF kap VIII, Særregler etter arbeidsmiljøloven AML § 12 Tilrettelegging av arbeidet</p> <p>AF § 31 Tilrettelegging IF § 59 NORSOK C-001 S-002N</p>	<p>Anbefalt målemetode</p> <p>Grovkartlegging Spørreskjema Intervju</p> <p>Spesialistkartlegging Spørreskjema Intervju</p> <p>Anbefalt tiltak:</p> <p>Redusere nattarbeid. Fjerne samsoving. Opplæring. Skiftplanlegging/sammensetning/arbeids-tidsregler (min 8 timers hvile) FMS Fatigue management system.</p>

4.6 Arbeidsvolum	AML § 12 Tilrettelegging av arbeidet AF § 31 Tilrettelegging	Anbefalt målemetode Grovkartlegging Spørreskjema Intervju Spesialistkartlegging Spørreskjema Intervju Anbefalt tiltak Sikre innføring av ny teknologi på god måte (ref. kap. 6). Sikre hjelpemidler og at utstyret er operativt/godt vedlikeholdt. Sikre bemanning i forhold til POB og arbeidsvolum samt teknisk tilstand på rigg. Teamsammensetning og organisering. FPL områdekart. Arealbegrensning ved redusert POB (avstengning av områder).
4.7 Tidspress	AML § 12 Tilrettelegging av arbeidet AF § 31 Tilrettelegging av arbeidet	Anbefalt målemetode Grovkartlegging Spørreskjema Intervju Spesialistkartlegging Spørreskjema Intervju Anbefalt tiltak Resultat fra arbeidsmiljø kartlegginger kan i noen tilfeller gi innspill til spesifikke krav til arbeidsmiljø. Husregler. Organisering og fordeling av arbeide. Lagarbeid for eksempel ved renhold av lugar og tømning av containere.

<p>4.8 Opplevelse av sikkerheten om bord</p> <p>Avdekket som problem fra OD sin spørreundersøkelse om Risikonivå på norsk sokkel.</p>		<p>Anbefalt målemetode</p> <p>Grovkartlegging Spørreskjema Intervju Spesialistkartlegging Spørreskjema Intervju</p> <p>Anbefalt tiltak:</p> <p>Intern opplæring innen sikkerhet og førstehjelp Felt AMU mv relatert til installasjon og felt. Sikre god informasjonsflyt om aktiviteter, forhold om bord og at alle er integrert i installasjonens HMS arbeide.</p>
<p>4.9 Alenearbeid</p>		<p>Bør unngås hvor dette er mulig.</p>

4.10 Opplæring

Det er viktig å fokusere på godt psykososialt arbeidsmiljø ved å arrangere lagsamlinger og ta opp temaer innenfor dette jevnlig.

Ledere bør ha kompetanse innenfor psykososiale områder som konflikthåndtering, vanskelige samtaler, mobbing etc.

BHT bør ha kompetanse innenfor psykososiale områder slik at de kan bistå linjen i deres arbeid, bidra til å kartlegge psykososiale forhold samt forebygge utfordringer på området.

5. RISIKOVURDERING AV ARBEIDSMILJØFORHOLD

Formålet med dette kapittelet er å gi en oversikt over faktorer som bør risikovurderes mht mulig helseskade.

Risikofaktorene bør vurderes både samlet og enkeltvis for hver oppgave og hver jobb. Ved gjennomføring av risikovurdering vil en få et bedre grunnlag for å prioritere arbeidsmiljøtiltak.

5.1 Generelle krav

Arbeidsgiver skal kartlegge, dokumentere og vurdere enhver signifikant risiko for arbeidstakernes helse og sikkerhet. Krav om risikovurdering gjelder for alle permanente og periodisk bemannede arbeidsplasser. Det skal basert på risikovurderinger, planlegges og iverksettes risikoreduserende og forebyggende tiltak.

Det finnes ikke bransjestandard for risikovurdering av arbeidsmiljø i forpleiningen. Det enkelte selskap anbefales å utvikle metoder ut fra problemstilling. Helse- og arbeidsmiljøpersonell skal støtte linjen med å overvåke risikoforhold og påpeke forhold hvor ny kunnskap, ny lovgivning eller nye standarder tilsier økt overvåking og kontroll.

Det skal etableres kriterier for hva som er akseptabel risiko. Kriteriene skal utarbeides av personell med helse- og arbeidsmiljøkompetanse. For å avklare helsemessige risikoforhold i arbeidsmiljøet eller mistanke om slike, skal det gjennomføres inngående eller spissfaglige undersøkelser utført av kompetent personell i den grad dette vurderes påkrevd.

Eksempler og framgangsmåter beskrives i dette kapitelet.

5.2 Eksempel på generell metodikk for vurdering og fastsettelse av risiko

RISIKO KLASSE ■ LAV ■ MIDDELS ■ HØY		EKSPONERINGSKATEGORI				
		E1 (Ubetydelig)	E2 (Lav)	E3 (Moderat)	E4 (Høy)	E5 (Meget høy)
HELSEFAREKATEGORI	HFK4 (Meget alvorlig)					
	HFK3 (Alvorlig)					
	HFK2 (Middels alvorlig)					
	HFK1 (Lite alvorlig)					

5.2.1 Helsefaregradering

Helsefarekategori (HFK)	Definisjon og eksempler
HFK 4 Meget alvorlig	Def: Fare for livstruende eller alvorlig irreversibel effekt Eks:
HFK 3 Alvorlig	Def: Fare for irreversibel eller alvorlig reversibel effekt Eks: Hørselskadelig støy, giftige/etsende/allergi-fremkallende stoffer, dårlig ergonomi, arbeidsstillinger
HFK 2 Middels alvorlig	Def: Fare for reversibel eller uønsket effekt Eks: irriterende vaskemidler, smittefare, ergonomi
HFK 1 Lite alvorlig	Def: Lite ubehag / få sjenerende effekter Eks:

5.2.2 Risikovurdering - forhold som skal taes hensyn til ved vurdering av eksponering

For å få et godt bilde av totalrisiko, er det viktig at det foretas en faglig observasjon av arbeidstaker i arbeidssituasjonen.

- Tilgjengelig informasjon om risiko for helse, miljø og sikkerhet, inkludert informasjon om skader, sykdommer, helseundersøkelser, arbeidsulykker og tilløp til slike ulykker.
- Resultater fra områdekartlegging.
- Tilrettelegging av arbeidsplassen .
- Hensiktsmessighet av arbeidsutstyr og arbeidsprosessene.
- Antall arbeidstakere som antas å bli eksponert.
- Eksponeringens type, nivå, varighet og hyppighet.
- Grenseverdier og administrative normer.

5.2.3 Risikovurdering Ergonomi

Eksempler på momenter for vurdering av eksponering.

Se forskrift om tungt og ensformig arbeid, best nr. 531.

- *Organisering av arbeidet*; Handlingsfrihet, variasjon/ensidighet, tidspress, arbeidsmengde, pauser, psykososiale forhold og opplæring
- *Arbeidsplassutforming*; Utforming av arbeidsplassen, hjelpemidler
- *Arbeidsstilling*; Se vurderingsmodell for arbeidsstilling i veiledning til forskrift.
- *Kraftbruk*; Løfte/bære /skyveoperasjoner inkludert hjelpemidler, se forskrift med veiledning.
- For hver oppgave må det gjøres enkeltvis og samlet vurdering. Fordi det ikke er presise grenseverdier, er det viktig at disse vurderingene utføres av personell med faglig kompetanse innenfor ergonomi. Bemanningen relatert til arbeidsoppgaver må også vurderes.

Eksempel 1 på risikoanalyse for renhold av lugar etter modellen over (karakterer gitt fra modell):

Beskrivelse: Lugar på gammel innretning med støvfeller, slitte overflater (f eks golv, tak, møbler), køyesenger, tunge møbler, renhold dag/nattlugar, jobber alene, mangelfull opplæring, dårlige renholdsmetoder/ -utstyr.

Moment	Kategorisering
<i>Organisering av arbeidet:</i>	E5 pga ensidighet, tidspress, stor arbeidsmengde pga manglende tilrettelegging.
<i>Arbeidsplassutforming:</i>	E5 pga støvfeller, slitte overflater, køyesenger, tunge møbler
<i>Arbeidsstilling</i>	E5 pga køyesenger, støvfeller, mangelfull opplæring
<i>Kraftbruk</i>	E4 pga slitte overflatene, mulig tunge møbler.

Konklusjon

Samlet sett kan arbeidet i dette eksempelet risikovurderes til E5 og HFK 3 fordi helsekonsekvensene er alvorlige og er dermed i rødt område. Se figuren under. Ved å utføre en del tiltak, kan en bevege seg inn i gult, evt. grønt område.

RISIKO KLASSE	EKSPONERINGSKATEGORI				
	E1 (ubetydelig)	E2 (lav)	E3 (moderat)	E4 (høy)	E5 (meget høy)
• LAV • MIDDELS • HØY					
HELSEFAREKATEGORI	HFK4 (Meget alvorlig)				
	HFK3 (Alvorlig)			Kraftbruk	Org.av arbeidet Arbeidsp. utforming Arbeids- stilling
	HFK2 (Middels alvorlig)				
	HFK1 (Lite alvorlig)				

EKSEMPEL 2

Ny lugar med glatte overflater, uten støvfeller, senger på golv, lette møbler, nye renholdsmetoder/-utstyr, arbeid i team, god opplæring, enelugarer.

Moment	Kategorisering
Organisering av arbeidet	E2 pga brukbar variasjon, ikke tidspress, tilpasset arbeidsmengde.
Arbeidsplassutforming:	E2 godt tilrettelagt, ingen støvfeller, glatte overflater, senger på golv, lette møbler
Arbeidsmåte	E4 mangelfull opplæring, dårlige renholdsmetoder/ -utstyr
Kraftbruk	E3-E4 avhengig av hvor slitte og svarte overflatene.

Konklusjon

Samlet sett kan arbeidet i dette eksempelet risikovurderes til E2 og HFK2 fordi arbeidet er av en slik art at det er fysisk krevende og kan gi helsekonsekvenser selv om forholdene er tilrettelagt. Se figuren under.

RISIKO KLASSE		EKSPONERINGSKATEGORI				
		E1 (ubetydelig)	E2 (lav)	E3 (moderat)	E4 (høy)	E5 (meget høy)
HELSEFAREKATEGORI	HFK4 (Meget alvorlig)					
	HFK3 (Alvorlig)					
	HFK2 (Middels alvorlig)		Org.av arbeidet Arb.pl. utforming			
	HFK1 (Lite alvorlig)					

5.2.4 Risikovurdering kjemikalier.

Eksempler på momenter for vurdering av eksponering.

- Bruk av kjemikalier og faregrad.

5.2.5 Risikovurdering øvrig fysisk arbeidsmiljø.

Eksempler på momenter for vurdering av eksponering.

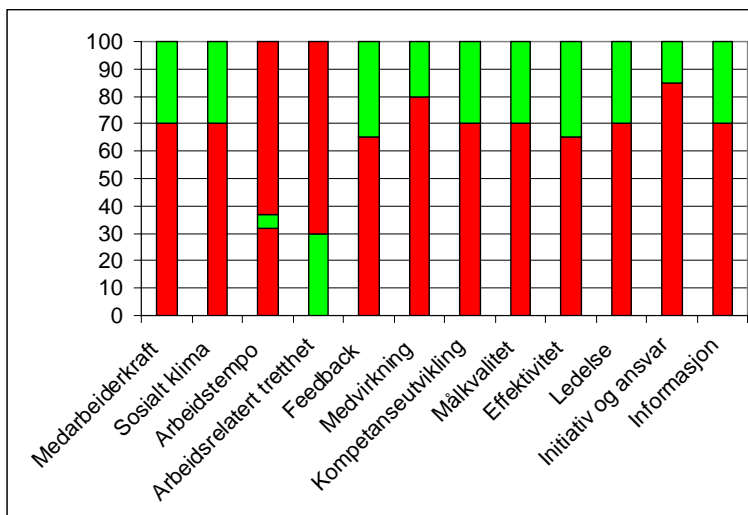
- *Klima*
Ventilasjonsforhold i bysse, vaskeri og røykerom.
- *Støy*
Maskiner i bysse og vaskeri
- *Belysning*
- *Teknisk tilstand på installasjonen*
Tekniske forhold som kan gi uheldige arbeidsmiljøforhold

5.2.6 Risikovurdering psykososialt arbeidsmiljø

Eksempler på momenter for vurdering av eksponering.

- *Organisering av arbeidet:* Teamsammensetting, handlingsfrihet, variasjon, ensidighet, tidspress, pauser og opplæring,
- *Arbeidsmengde*
Også knyttet opp mot punkt under ergonomi
- *Samarbeidsforhold*
- Sosial støtte.
- Ellers henvises til kapittel 4.

Eksempel på spørreskjema som angir grenseverdier på ulike områder av psykososialt arbeidsmiljø: QWC (quality of work competence). Se eksempel på resultat fra en slik spørreundersøkelse i figuren under. Måleresultater som ligger i det røde feltet, angir at det bør gjøres noe for å forbedre arbeidsmiljøet.



5.3 Tiltak for å redusere risiko

På bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som fremkommer av risikovurderingen skal det iverksettes nødvendige tiltak. Det skal sikres at helse- og sikkerhetsrisiko fjernes eller reduseres til et fullt forsvarlig nivå ved f eks å:

- Tilrettelegge arbeidsplassen og arbeidet som utføres.
- Stille til rådighet egnet utstyr for utførelse av arbeidet.
- Opplæring i arbeidsoppgavene.
- Etablere gode rutiner for tilsyn og vedlikehold av utstyr.
- Begrense eksponeringens nivå og varighet til et minimum.
- Utforme egnede arbeidsprosesser .
- Iverksette personlige vernetiltak og tildele personlig verneutstyr når eksponering ikke kan unngås på andre måter.

5.4 Opplæring og bevisstgjøring

Arbeidsledere skal ha kunnskap om risikovurdering innenfor arbeidsmiljøforhold og kunne treffe tiltak for å redusere risiko for arbeidsbetinget sykdom.

Helse- og arbeidsmiljøpersonell skal ha kompetanse innenfor risikovurdering slik at de kan bistå linjen i dette arbeidet. Helse- og arbeidsmiljøpersonell skal ha kompetanse til å

- utarbeide kriterier for hva som er akseptabel risiko.
- gjennomføre faglige vurderinger og kartlegginger
- overvåke risiko forhold og påpeke forhold hvor ny kunnskap, ny lovgivning eller nye standarder tilsier økt overvåking og kontroll.

Arbeidstaker og arbeidsleder har et samlet ansvar for bevisstgjøring og gjennomføring av risikoreducerende tiltak.

Dette kan gjøres i form av: ukentlige VO samtaler, Sikkerhetsmøter, gjennomgang av rapport etter hendelser, gjennomgang og arbeidsplassvurdering ved alle ABS tilfeller.

Referanser til lovverk Rammeforskriften:

[Til § 8 Forsvarlig petroleumsvirksomhet](#)

[Til § 9 Prinsipper for risikoreduksjon](#)

Referanser til lovverk [Styringsforskriften § 17](#):

6. MÅLRETTEDE HELSEUNDERSØKELSER

Formål med kapitlet er:

Ut fra krav til sikring av arbeidstakers helse og velferd som gis i AML § 1, bør bedriftene gjennomføre regelmessig og systematiske målrettede helseundersøkelser for å:

- avdekke og redusere risiko for helseplager
- identifisere sykdom tidlig, slik at forverring kan unngås og evt behandling igangsettes.

De målrettede helseundersøkelsene må vurderes i forhold til den enkeltes eksponering. Ofte vil det kunne være vanskelig å fange opp symptomer på et tidlig tidspunkt ved bruk av biologiske prøver. Det bør derfor i tillegg vurderes å ta i bruk spørreskjema og samtaler for vurdering av egen helsetilstand for å fange opp tidlige symptomer. Eksempler på forhold som det er aktuelt å knytte målrettede helseundersøkelser til i forpleining:

- stekeos
- muskel-/skjelettplager
- hudplager, spesielt hos renholdspersonell
- nattarbeid (EU-krav)
- arbeidstakere med nedsatt yteevne relatert til tungt arbeid

Opplæring

Helse- og arbeidsmiljøpersonellet skal ha tilstrekkelig kunnskap til bedriftens risikoforhold til å utføre relevante målrettede helseundersøkelser i forhold til den enkeltes eksponering.

Lenker Rammeforskriften:

[§ 8 Forsvarlig petroleumsvirksomhet](#)

[§ 10 Organisasjon og kompetanse](#)

[§ 12 Helsemessige forhold](#)

Lenker Aktivitetsforskriften:

[§ 7 Helsetjenestens oppgaver](#)

7. ENDRINGS- OG KONSEKVENSANALYSER

Målsetningen ved dette kapittelet er å beskrive krav til beslutningsgrunnlag og oppfølging knyttet til HMS-forhold ved endringsprosesser

Med omstillingsprosesser menes endringer i organisasjon, bemanning, styringssystemer og teknologi. Eksempler på omstillingsprosesser innen forpleining kan være inngåelse og endringer av kontrakter, nedbemanning og andre endringer i organisasjonen eller av konsepter.

I forbindelse med omstillingsprosesser, stiller Styringsforskriften §§ 7, 8, 13, 17 krav om at:

- det skal være gjennomført relevante analyser og foretatt en vurdering av mulige HMS-konsekvenser knyttet til endringen *før* implementeringen begynner.
- arbeidsgiver skal ha tatt stilling til forutsetninger, kompenserende tiltak og hvordan oppfølging av prosessen skal skje.
- det sikres god involvering arbeidstakerne og deres representanter.
- de som gjennomfører analysen skal ha nødvendig kompetanse.
- analysen skal stå i et rimelig forhold til den eller de endringer som gjennomføres.
- alle omstillingsprosesser skal følges opp ved bruk av egnede kartleggingsverktøy hvor alle relevante arbeidsmiljøfaktorer blir kartlagt.

Oljedirektoratet er i gang med et prosjekt som har som målsetting å styrke næringens grunnlag for å ivareta HMS-forhold ved beslutningsprosesser. Dette skal gjøres gjennom utvikling av metodikk for gjennomføring av konsekvensanalyser i forkant av endringsprosessene. OD vil gjennom dette bidra til at næringen i samarbeid arbeidstakerorganisasjonene utvikler en praksis for planlegging, gjennomføring og oppfølging av omstillingsprosesser som sikrer ivaretagelse av sikkerheten og helsen og bidrar til videreutvikling av arbeidsmiljønivået for de ansatte. ODs oppfølging og vurdering av HMS-konsekvenser vil også kunne styrkes med en synlig metodikk og dokumentering av hvordan analysene er gjennomført og fulgt opp i selskapene.

7.1 Opplæring knyttet til omstillingsprosesser

Ledelsen, arbeidslederne, arbeidstakerrepresentanter og arbeidsmiljøpersonell bør ha kunnskap/ kompetanse knyttet til endringsprosesser i forbindelse med omstillinger, slik at forholdene som behandles ovenfor fullt ut blir ivarettatt.

Det er dessuten viktig at ansvarlig for kontraktsinngåelse hos operatør/ reder har tilgang til kompetanse innenfor relevante arbeidsmiljøutfordringer innen forpleining.

7.1.2 Behov for opplæring i forbindelse med nye arbeidsmetoder

Med nye arbeidsmetoder innen forpleining menes i denne sammenheng: Nye renholdskonsept og nye matkonsept.

Det er viktig å planlegge opplæring i forbindelse med innføring av nye arbeidsmetoder, slik at det sikres at hver enkelt arbeidstaker får opplæring i nye arbeidsmetoder.

Arbeidsledere bør ha kompetanse innenfor endringsprosesser og kommunikasjon.

Referanse til myndighetskrav og andre krav:

[AML § 14. Arbeidsgivers plikter.](#)

[Aktivitets forskriften § 20](#)

Opplæringen skal gis ved tilsetning, overflytting, eller endring av arbeidsoppgaver og utstyr.

[Hovedavtalen mellom YS/NHO LO/NHO: kapittel 16: Kompetanseutvikling](#)

Hovedavtalen mellom OFS/ NOPEF/ DSO-NR.

Lenker:

► [Hovedavtale YS-NHO](#)

Arbeidsmiljøloven

[§ 14 Arbeidsgiverens plikter](#)

Styringsforskriften

[§ 7 Måleparametere og indikatorer](#)

[§ 8 Beslutningsunderlag og beslutningskriterier](#)

Aktivitetsforskriften

[§ 13 Generelle krav til analyser](#)

[§ 17 Analyse av arbeidsmiljøet](#)

8. OPPFØLGING AV ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT YTEEVNE

8.1 Nærværsarbeid

Nærværsarbeid er den samlede innsatsen for at flest mulig medarbeidere kan velge nærvær framfor fravær. Det betyr at mennesker med ulike og varierende forutsetninger, skal lykkes i fellesskap med å håndtere arbeidets krav, forventninger og utfordringer og de skal trives med det.

Opplevelsen av mestring er nødvendig for opplevelsen av god helse og det gjør deltakelse i arbeidslivet både trygg og meningsfull. Vi trenger ikke å være fri for lyter, plager og diagnoser for å kunne mestre! Mestring er avhengig av personlige forutsetninger (som helsemessige ressurser, overskudd, motivasjon), av fellesskapets kvaliteter (som kollegastøtte, samarbeid, glede, omsorg) og av arbeidets kvaliteter (som egenstyring, ansvar, belastning, stress).

Nærværsarbeid handler om hvordan disse forutsetninger for mestring kan forbedres eller styrkes. Innsatsen kan organiseres på tre nivåer:

Nærværnivå	Innsatsen for å styrke individuelle og kollektive forutsetningene for at alle ansatte kan mestre arbeidet og trives med det.
Støttenivå	Innsatsen på arbeidsplassen for å støtte de ansatte som står i fare for å bli syk.
Nettverksnivå	Planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak og virkemidler for at langtidssykmeldte ansatte snarest mulig skal kunne komme tilbake til, og mestre eget arbeid

På hvert nivå kobles utfordringer til handlinger, roller og verktøy. Nærværsvivået organiserer forbedring av kollektive vilkår for mestring og god helse; det angår alle på arbeidsplassen.

Nærværsvivå bruker organisasjonsutviklingsprogram som gjelder hele organisasjonen, eller skreddersydde program som tar sikte på bestemte utfordringer på bestemte installasjoner. Målet kan være forbedring av samarbeid, kommunikasjon, kompetanse, arbeidsfordelingsmodeller.

Innsatsen på støttenivå og nettverksnivå initieres av enkeltmenneskers behov, men det betyr ikke at løsningene søkes i isolerte individuelle tiltak. Uansett om et funksjonstap forklares ut fra individuelle faktorer eller arbeidsfaktorer (i praksis nesten alltid i begge deler), er fokus løsningsorientert. Og bestandig har fellesskapets kvaliteter stor betydning for forholdet mellom ressurser og krav. I nærværarbeid gjøres funksjonsvurderingen i tverrfaglige grupper. Faktorer av betydning (og som deltakere har styring på) settes i et helhetsbilde, som er grunnlag for en plan for hvordan en tilstand av varig mestring kan oppnås. Selv om dette kan være sammensatte prosesser, sikrer strukturen rundt støttenivå og nettverksnivå konsekvent og systematisk arbeid, evaluering og dokumentasjon. Nærværarbeid er derfor også et styringssystem.

	STØTTENIVÅ	NETTVERKSNIVÅ
Hvor?	På egen arbeidsplass/installasjon	På land (kontor arbeidsgiver)
Når?	Snarest mulig etter behovet for møtet er avklart	Etter 2 offshoreturer med fravær eller etter 8 uker.
Deltakere?	Ansatt, leder, offshore sykepleier, evt kollega/verneombud	Ansatt, leder, BHT, personal kons., evt kollega/verneombud/tillitsvalgt
Mål?	Unngå sykmelding eller utvikling av mestringsgap.	Tilbakeføring til eget arbeid. Arbeids/mestringstrening.
Skjema/ Protokoller	Agenda og referat støttemøte, evalueringsskjema	Agenda og referat nettverksmøte, evalueringsskjema, avtaleskjema aktiv sykmelding, følgeskriv til fastlegen/trygdekontor (2 eks.)

Erfaringene og lærepunktene som er beskrevet i dette kapitlet er basert på Statoils nærværprosjekt innen forpleining.

8.2 Inkluderende Arbeidsliv (IA)

Oktober 2001 inngikk partene i arbeidslivet og myndighetene ”Intensjonsavtalen for et mer Inkluderende Arbeidsliv (IA). Ideen er at ansvar, ressurser og virkemidlene skal overføres til de som har de beste påvirkningsmulighetene på den enkelte arbeidsplassen, nemlig arbeidstaker og arbeidsgiver. Målet er ambisiøst: IA skal være til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet. Innen 2004 skal:

- Sykefravær ned med 20 % på landsbasis
- Færre gå over til passive trygdeordninger
- Ressurser til eldre arbeidstakere brukes bedre
- Flere arbeidsplasser for folk med funksjonsnedsettelse opprettes

Bedriftene som ønsker å bli en IA bedrift inngår en standard samarbeidsavtale med Trygdeetaten. Denne avtalen gir tilgang til IA virkemidlene og den innebærer også forpliktelser, både i forhold til arbeidstaker og arbeidsgiver. Bedriftene skal integrere IA arbeidet i egne mål og tiltak.

IA avtalens plikter og rettigheter	Konsekvenser for Forpleiningsvirksomhet
IA plikter	
Generelle plikter: - tidlig dialog mellom leder og ansatt - individuell oppfølgingsplan innen 8 uker - aktiv og målrettet bedriftsintern attføring	Krever rutiner for oppfølging av langtidssykmeldte ansatte (f eks nærværarbeid)
Virksomheten skal ha strategi og mål for å: - forebygge ”utstøtning” pga dårlig helse, alder eller funksjonsnedsettelse - sikre at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne likevel kan fortsette i arbeidslivet	Må relateres til helsekrav (helsesertifikat og evt. bedriftsinterne helsekrav til innsatspersonal). Begrepet ”nedsatt funksjonsevne” er relativt og må vurderes i forhold til de spesifikke krav og forventninger til yrker i forpleining.
Innsatsen og effektene skal rapporteres	Offshore virksomhetens krav til og erfaring med dokumentasjon gjør det enkelt å tilfredsstille disse krav.
IA rettigheter:	
Anledning til å benytte aktiv sykemelding uten forhåndsgodkjenning av trygdekontoret	Forutsatt en velfungerende landorganisasjon og gode rutiner for oppfølging av langtidssykmeldte ansatte er AS et velegnet virkemiddel for forpleining.
Fast kontaktperson på trygdekontoret til hjelp i oppfølgingen av sykemeldte i virksomheten.	Er en stor fordel i forhold til dagens situasjon: virksomheten får én kontaktperson i trygdeetaten istedenfor mange.
Bedriftshelsetjenester i IA- virksomhetene får en egen refusjonstakst i Folketrygden for arbeid med å tilbakeføre langtidssykmeldte /uføretrygdete til arbeid	Det forutsetter en avklaring med den enkelte BHT om hvordan disse midler kommer virksomheten til gode.
Egenmelding 8 kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager per 12 måneder	Krever gode registreringsrutiner, tidlig dialog mellom leder og ansatt og fokus på nærværsfaktorer.

Ansvar for å følge opp den enkelte arbeidstaker ligger hos arbeidsgiver. For å kunne ivareta oppfølging av arbeidstakere med nedsatt yteevne, er det viktig at driftsansvarlig på innretningen legger til rette for at arbeidstakere kan få arbeide selv om de ikke kan yte full arbeidsinnsats. Det er også viktig at bedriftene har gode systemer for å legge til rette for den enkelte i arbeidet offshore. Vedlagt er eksempler på brev og skjemaer er utviklet og i bruk hos Statoil i forbindelse med attføringsarbeid, dvs i forbindelse med nettverksmøter og IA arbeid.

[Orientering om bedriftens tilbud i forbindelse med langtidsfravær](#)
[Skjema fra Arbeidsmiljøinstituttet for å vurdere Bedriftshelsetjenesten](#)

8.3 Opplæring

Ledelsen og helse- og arbeidsmiljøpersonell skal ha tilstrekkelig innsikt til å utarbeide system for oppfølging av arbeidstakere med nedsatt yteevne, samt støtte linjen i denne type arbeid.

Arbeidsleder skal ha kompetanse til å følge opp arbeidstakere med nedsatt yteevne.

Referanser til lovverk og lenker:

[AML § 13](#)

§ 13 Særlig om yrkeshemmede arbeidstakere

Samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv:

[\[Intensjonsavtalen\]](#) [\[Samarbeidsavtalen\]](#) [\[Veileder\]](#)

[\[Egenmeldingsskjema\]](#)

Se også [YS` IA-side](#) .

Arbeidslivssenteret har også utarbeidet en IA perm til hjelp i IA-arbeidet.

9. METODER OG REFERANSER

9.1 FPL (forpleinings) områdekart

Det er i arbeidet utarbeidet FPL områdekart for

- kontor
- lugar
- fellesområde
- kjøkkenområde
- messe
- pantry
- våtrom
- uteområder
- lager
- materialhåndtering

FPL områdekartene er ment som et verktøy i arbeidet med å kartlegge den fysiske tilstanden på innretningen og bidra til å gi en oversikt over arbeidsomfang. En skal på hvert av kartene legge inn det aktuelle romnavn. For rom som er helt identiske f eks lugarer og bad, kan en legge inn flere rom på samme skjema.

Skjemaene kan brukes som et vedlegg til kontrakt. På den måten kan forpleiningsselskapet lettere se omfanget av arbeid som må utføres. Skjemaene bør brukes i kombinasjon med andre verktøy som f eks arbeidsbeskrivelser der det finnes.

9.2 Opplæring

Ledere og andre som har ansvar for oppfølging innenfor forpleining og kontraktsinngåelse bør arbeide sammen for å få en felles forståelse av hvordan FPL (forpleinings) områdekart skal brukes i det enkelte selskap slik at det bli et nyttig verktøy.

9.3 Andre referanser

Arnetz, B. B. Staff perception of the impact of health care transformation on quality of care. International Journal for Quality in Health Care. 1999; 11(4):345-51 (om spørreskjemaet QWC, quality of work competence)

Blangsted AK. Værktøj til arbejdsmiljøvurdering af rengøringsydelser, nr. 52. 2000; København: Arbejdsmiljøinstituttet.

<http://www.ami.dk/udgivelser/forlagsudgivelser/205.html>

Ergonomi sjekklister

<http://www.cdc.gov/niosh/epchklst.html>

Moen BE. (red.). Håndbok for bedriftshelsepersonell 1, 2 og 3. Arbeidsmiljøforlaget, Oslo 2003

NIOSH Lifting Equation

<http://www.cdc.gov/niosh/94-110.html>

QPSNordic: Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid

<http://www.stami.no/>

Risikokartlegging belastningslidelser

<http://www.stami.no/>

Veiledning til forskrift om tungt og ensformig arbeid. Arbeidstilsynet

<http://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/fullv531.html>

Samarbeid for sikkerhet – om alternativt arbeid

AAD- prosjekt om Aldring og helse.

10. VIDERE ARBEID

Det er i styringskomitéen fattet vedtak om at OLF i samråd med arbeidstaker og arbeidsgiver representanter tar initiativ til at det i samarbeid med en opplæringsinstitusjon utarbeides et opplæringstilbud tilpasset forpleining. Det kan i denne sammenheng vurderes om deler av denne opplæringen kan erstatte deler av 40-timers grunnkurs for bedre arbeidsmiljø. Opplæringen bør i stor grad gjenspeile de forhold som er tatt opp i dette dokumentet. I opplæringen bør det spesielt legges vekt på ergonomi som er en av hovedproblemstillingen innen forpleining. Kurset bør også vektlegge psykososiale faktorer blant annet knyttet til endringsprosesser, samt arbeidstakermedvirkning.

Det er viktig at arbeidet som er lagt ned i løft for forpleining følges opp. Det er i styringskomitéen vedtatt at **organisasjonene tar ansvar for å redegjøre for prosjektet i ulike sammenhenger.**

Dagskonferanse arrangeres 13. november. Det er nedsatt programkomité med alle parter representert. Arbeidet fra "Et løft for forpleining" blir presentert. Det blir også en debatt hvor selskapene legger fram sine planer for oppfølging og forbedring

OD vil sende likelydende brev til næringen:

- Beskrive prosjektet, rapport på ODs web-side
 - Be selskapene bruke nødvendig kompetanse til å
 - foreta en vurdering av seg selv opp mot det som står i rapporten
 - lage en plan for forbedring inkludert nødvendig opplæring
- OD vil følge opp arbeidet med tilsyn.

Selskapenes oppgave blir å lage sine egne handlingsplaner og gjennomføre tiltak for å følge opp arbeidet i

- forpleiningsselskapene
- operatører/ redere - egen og innleid forpleining

VEDLEGG 1, DELTAGERE I PROSJEKTET

Roald Larsen	Leder arbeidsgruppe 1, Eurest Support Services AS
Haakon Bakken	Leder arbeidsgruppe 2, Universal Sodexho Norway AS
Asle Reime	Leder arbeidsgruppe 3, NOPEF
Kari Bukve	Leder arbeidsgruppe 4, OFS
Kari Bjørnmyr	OFS
Sissil Sørensen	Eurest Support Services AS
Rolf Watne	Eurest Support Services AS
Dordi Høyvik	Statoil ASA
Reidar Bergsvik	Statoil ASA
John Dyrnes	Lederne
Hilde Skara	Norsk Hydro ASA
Halvor Erikstad	OFS
Hilde Heber	Oljedirektoratet
Tone Morken	Universitetet i Bergen
Ivar Remberg	ExxonMobil
Gro Karin Gregersen	NOPEF
Magne Kambe	Norsk Hydro ASA
Idar Møller,	Universal Sodexho
Lise Nygård	NOPEF
Einar Govertsen	NOPEF
Arild Drechsler	OLF
Per Gonsholt	Norsk Hydro ASA
Håkon Nilsen	Lederne
Per Ove Økland	OFS
Arne Geir Mehl	NOPEF
Vidar Lysvold	Lederne
Hans Olav Fossdal	Lederne