



Evaluering av Verneombudstjenesten i Statoil UPN

av

Øystein Fossen, Eivind Falkum og Niri Talberg

AFI-FoU 2013

Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn for oppdraget	4
2. Mandat	5
2.1 Mandat.....	5
2.2 Hovedelementer i WR 2362.....	6
2.3 Oppdragsforståelse i lys av WR 2362.....	7
3. Metode	8
4. HVO-ordninger på installasjonene	10
4.1 Kartleggingsundersøkelsen	10
4.2 Ulike ordninger for HVO.....	11
5. Spørreundersøkelsen	12
5.1 Hovedfunn.....	12
5.2 En velfungerende verneombudstjeneste.....	13
5.3 Samarbeid	16
5.4 Linjens ansvar.....	20
6. Samtalerunden	25
6.1 Hovedfunn.....	25
6.2 Gode samarbeidsrelasjoner	25
6.3 Opplevd tilstrekkelige rammer gir høy tilfredshet i verneombudstjenesten	26
6.4 Smidighet i praktisering av ordninger	26
6.5 Ulempene ved å kombinere HVO med nattskift	26
6.6 Dialog , samarbeid og vernearbeidets ”mjukvare”	27
6.7 Arbeidsdelingen mellom HVO og VO	27
6.8 Rekruttering av VO.....	27
7. Sammenfattende analyse.....	28
7.1 WR2362 gir handlingsrom.....	28
7.2 Fristilling av HVO og kompensasjon for bortfall av fagstilling gir tilfreds vernetjeneste.....	28
7.3 Negative erfaringer med HVO som går nattskift.....	29
7.4 Samarbeid og dialog er vernearbeidets ”mykvare”	29
7.5 Viktig å sikre motiverte og kompetente verneombud.....	30
8. Konklusjon	32
8.1 En velfungerende vernetjeneste.....	32
8.2 Hovedspørsmål i mandatet.....	32
8.2.1 Hvordan fungerer ny modell for organisering av verneombudstjenesten i forhold til krav gitt i WR2362?.....	32
8.2.2 Bidrar ny modell til å styrke samarbeidet mellom ledelse og verneombud?.....	32
8.2.3 Gir ny modell nødvendig tid til å utføre HVO oppgavene i henhold til WR 2362?.....	33
8.3 Konklusjon på andre enkeltpunkter i WR2362	33
8.3.1 Inndeling i verneområder	33
8.3.2 Samarbeidsprinsipper.....	33
8.3.3 Linjens ansvar	33
8.3.4 Rollen til HVO og Verneombud.....	35

9. Tiltak	36
9.1 Etablering av fristillingsgrad for HVO	36
9.2 Omforent forståelse av gjeldende rammebetingelser og vedtak	36
9.3 Forsterkning av norm om at HVO skal gå på dagtid.....	36
9.4 Samhandlingsarenaer og involvering av verneombudstjeneste.....	36
9.5 Aktivitetsstyrt bemanning.....	36
9.6 Kompetanseutvikling.....	36

1. Bakgrunn for oppdraget

I forbindelse med innføring av ny modell for verneombudstjenesten i Statoil 1. januar 2011 ble det bestemt at ordningen skulle evalueres etter 2 år. Høsten 2012 ble det tatt initiativ til å gjennomføre en evaluering etter oppdrag fra leder for Utvikling og produksjon Norge (UPN), Øystein Michelsen. Den partssammensatte arbeidsgruppen har hatt følgende sammensetning;

Deltakere i arbeidsgruppen

Representanter for ledelsen		Representanter for ansatte	
Navn		Navn	
Einar J. Skjerven <i>(Leder av arb.gruppen)</i>	Produksjonssjef Snorre A	Toril Torlei	SAFE
Mona RiiS	Produksjonssjef Gullfaks A	Hans Fjære Øvrum	Lederne
Erik Abrahamsen	Produksjonssjef Oseberg Feltsenter	Erik Synstad	Nito
Edvin Danielsen	Plattformsjef Norne	Jostein Mæland	IE
		Peter Alexander Hansen	KHVO

Følgende personer har ved anledning fungert som vara: Terje Axe Sørensen, og Tommy Halvorsen, I tillegg har Gry Meling Foss vært med som intern fasilitator og dr.ing. Øystein Fossen ved Arbeidsforskningsinstituttet vært med som faglig støtte.

2. Mandat

2.1 Mandat

Mandat –

Evaluering av ny modell for organisering av verneombudstjenesten i UPN

Bakgrunn

I 2011 ble det innført ny modell for verneombudstjenesten i virksomheten på norsk sokkel, ref. rapport «[Struktur for verneombudstjenesten i Statoil ASA](#)» datert 8. april 2010.

UPN ledelse ønsker i samarbeid med representanter for de ansatte å evaluere denne ordningen etter nærmere to års virketid.

Formål og avgrensning

En partssammensatt arbeidsgruppe skal vurdere hvordan ny modell for organisering av verneombudstjenesten fungerer i forhold til krav gitt i [WR2362 Verneombudstjenestens arbeid og kompetansekrav](#), og om den bidrar til å styrke samarbeidet mellom ledelse og verneombud. Gruppen skal videre med bakgrunn i erfaring fra perioden etter innføring vurdere om ordningen med HVO på hver installasjon og med varierende grad av fristilling gir nødvendig tid til å utføre HVO oppgavene i henhold til [WR2362 Verneombudstjenestens arbeid og kompetansekrav](#).

Ny modell for organisering av verneombudstjenesten beskriver rotasjon av 100% fristilte HVO. Evalueringen omfatter ikke denne del av ordningen.

Metode for gjennomføring av evalueringen vil bli basert på spørreundersøkelser og dybdeintervju. Det vil være naturlig å basere arbeidet på selskapets krav, tilgjengelige data og rapporter så som Ptil-tilsyn, GPS, samt vurderinger som innhentes fra innretningene, prosesseier OMM og tilhørende støtteenheter på land som en del av prosessen.

Arbeidsgruppen som skal utføre evalueringen vil bli tilført kompetanse på metode og prosess.

Leveranse og datagrunnlag

Det skal utarbeides en rapport som oppsummerer og evaluerer erfaringer med ordningen.

Arbeidsgruppen skal foreslå og beskrive eventuelle tiltak til forbedring

Organisering

Arbeidet organiseres som en partssammensatt prosjektgruppe med deltagelse fra ledelsen og ansattes representanter. Leder av prosjektgruppen rapporterer til oppdragsansvarlig.

Arbeidsgruppen har følgende sammensetning;

Oppdragsgiver og oppdragsansvarlig

- Oppdragsgiver UPN LED v/ Øystein Michelsen
- Oppdragsansvarlig UPN HMS v/Marianne M. Bjelland

2.2 Hovedelementer i WR 2362

Dette er utvalgte hovedpunkter i Work Requirement 2362 – Verneombudstjenestens arbeid og kompetansekrav;

Beslutning

De respektive AMU beslutter overordnede spørsmål om inndeling i verneområder og øvrige rammebetingelser for verneombudstjenesten.

Struktur

- Verneombudstjenesten skal følge linjeorganisasjonen.
- Hver innretning skal ha ett hovedverneombud med stedfortreder per skift, i tillegg til ett verneombud per verneområde.
- Antallet verneområder bestemmes ut fra størrelse på plattformen
- Det skal tas hensyn til arbeidets art og aktivitetsnivå når verneområder skal defineres.
- Det legges opp til aktivitetsstyrt dimensjonering av verneombudstjenesten der det i faser med høy aktivitet kan opprettes egne verneområder med helt- eller delvis fristilte verneombud.
- Det kan opprettes egne roller som Prosjekt HVO og HVO på RE-
- nivå ut fra behov og aktivitet.
- I organisasjonsenheter som har ansatte som arbeider på tvers av flere innretninger opprettes det egne verneområder for disse for å håndtere fellessaker på tvers. Eksempler på enheter som dette gjelder er Forpleining, Offshore Fagsenter, samt Forbedring og Flerfeltsoperasjoner.

Samarbeidsprinsipper

- Alle verne- og arbeidsmiljø saker skal som hovedregel løses på lavest mulig nivå i organisasjonen. Dersom dette ikke lykkes skal saken med tilhørende begrunnelse løftes til et høyere nivå.
- Et samarbeidsklima mellom vernetjenesten og linjeledelsen preget av åpenhet, tillit og gjensidig respekt er en forutsetning for å komme frem til gode og konstruktive løsninger i saker som gjelder arbeidsmiljøet.
- Det skal fokuseres på jevnlig kommunikasjon mellom VO/HVO og ledelsen
- Det skal fokuseres på jevnlig dokumenterte møter mellom VO og leder

Rolle og oppgaver for verneombud

- Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.
- Verneombudet skal se til at arbeidsplassen er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet utføres på en måte som ivaretar arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

- VO har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte. I utgangspunktet er det verneombudet selv som avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig.
- Hovedverneombudenes hovedoppgave er å samordne verneombudenes virksomhet.
- Koordinerende hovedverneombud UPN skal samordne hovedverneombudenes virksomhet og håndtere saker på tvers av UPN.

En utdypende beskrivelse av roller og oppgaver står i kapittel 6 i [WR 2362](#).

Linjens ansvar

- Linjen skal motivere og engasjere verneombudstjenesten, og verdsette deres involvering og engasjement i HMS-arbeidet.
- Linjen skal bruke verneombudstjenesten som rådgiver i verne- og arbeidsmiljø saker og sørge for at verneombudstjenesten involveres i endringer som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Linjen er ansvarlig for å tilrettelegge arbeidssituasjonen for verneombudstjenesten for at verneombudstjenesten får tilstrekkelig og nødvendig tid til utøvelse av verneombudstjenesten på en forsvarlig måte innen arbeidstiden.
- Det skal normalt legges til rette for at hovedverneombudene går dagtid.
- Linjen skal sørge for og legge til rette for at verneombudstjenesten får utviklet sin kompetanse i henhold til opplæringsnormen beskrevet i WR 2362

2.3 Oppdragsforståelse i lys av WR 2362

I mandatet er det formulert et overordnet hovedspørsmål;

- Hvordan fungerer ny modell for vernetjenesten i forhold til krav gitt i WR 2362?

I tillegg er det formulert to tilleggsspørsmål;

- Bidrar ny modell til å styrke samarbeidet mellom ledelse og verneombud?
- Gir ordningen med HVO på hver installasjon og med varierende grad av fristilling nødvendig tid til å utføre HVO oppgavene?

Arbeidet i gruppen og innholdet i denne rapporten er strukturert for å kunne svare ut disse hovedspørsmålene. I tillegg har vi i tråd med mandatet et eget avslutningskapittel der vi foreslår tiltak til forbedring.

3. Metode

Arbeidsgruppen har valgt en kombinasjon av metoder i datainnsamlingen for å sikre mest mulig robusthet i funn og konklusjoner. De viktigste delementene har vært som følger;

1. Kartlegging av dagens ordninger for HVO på installasjonene

Arbeidsgruppen har laget et oppsett som viser hvordan hver installasjon praktiserer ordninger for HVO. Dette oppsettet danner bakteppe for senere analyser av hovedspørsmålene i mandatet og sammenhengen mellom praktiseringen av ordningene for HVO og oppfyllelse av ambisjoner og krav i WR 2362.

2. Spørreundersøkelse

En omfattende spørreundersøkelse har blitt uformet og gjennomført. Alle Statoil ansatte på norsk sokkel og et utvalg kontraktører, totalt 5463 personer, har fått tilsendt et tilpasset spørreskjema for egen yrkesgruppe og det er kommet inn 2887 svar. Av disse er 2607 ansatte i Statoil og 280 kontraktører. Dette gir en svarprosent på 53. Undersøkelsen er besvart av 76 plattformsjef, 236 andre ledere med personalansvar, 86 hovedverneombud, 492 verneombud og om lag 1700 medarbeidere for øvrig.

Spørsmålene som er besvart av ledere og representanter for verneombudstjenesten er flere og mer detaljert enn de spørsmålene som er besvart av andre ansatte. Spørsmålene som har gått til medarbeidere for øvrig er mer overordnet om opplevelsen av hvordan verneombudstjenesten fungerer og samarbeidet mellom verneombudstjenesten og ledelsen. Det store tallmaterialet fra denne gruppen gjør det mulig å trekke robuste slutninger på noen utvalgte spørsmål som blir presentert i eget delkapittel. Spørsmålene i spørreundersøkelsen er bygget opp for å besvare punkter som er beskrevet i WR 2362.

3. Dybdeintervjuer med utvalgte installasjoner og personer i nøkkelroller

Delvis basert på foreløpige funn i spørreundersøkelsen har det blitt valgt ut et antall installasjoner der vi har fått anledning til å gå mer i dybden på enkelte spørsmål. Utvalgsriteriene har foruten geografisk spredning og ønske om å høre fra både store og mindre installasjoner også å få høre spesielt fra noen installasjoner som scorer høyt på spørreundersøkelsen og noen som scorer i den lavere enden.

Ved hver av de utvalgte installasjonene har vi hatt en felles samtale med plattformsjef, hovedverneombud, 1-2 verneombud, 1-2 førstelinjeledere og representant fra leverandør i de tilfeller de er verneombud eller leder.

I tillegg har vi gjennomført enkeltsamtaler med; HVO for Flerfeltsoperasjoner, HVO for offshore fagsenter, HVO Oseberg RE, samt prosjekt-HVO for Johan Sverdrup

4. Dokumentstudier

I tillegg til disse kildene har vi benyttet eksisterende rapporter som utgangspunkt for vår undersøkelse. Det viktigste enkeltdokumentet er rapporten om ny struktur for vernetjenesten i Statoil, WR 2362 i tillegg til oppsummering fra tilsyn med PTIL datert 13.2. 2012.

Med utgangspunkt i disse datakildene har arbeidsgruppen i felleskap analysert materialet og diskutert seg frem til felles enighet om konklusjoner og anbefalinger. Et samlet oppsett over datakilder følger i eget vedlegg.

4. HVO-ordninger på installasjonene

4.1 Kartleggingsundersøkelsen

Nedenstående tabell er basert på innhenting av skriftlige svar fra alle Statoil UPN installasjoner. Informasjonen i tabellen er fått fra en av plattformsjefene på den enkelte plattform som svar på e-post første kvartal 2013. Eventuelle endringer i HVO-ressurser etter at svaret ble mottatt er ikke tatt med i tabellen. Flere av svarene er kortet ned eller har endret ordlyd for å passe inn i tabelloppsettet. Vi tar derfor forbehold om at det kan være unøyaktigheter i besvarelsene og at det kan være særskilte forhold som ikke fanges opp i tabellen.

HVO-ressurser for UPN - sokkel*

Innretning	Fristilling/nødvendig tid	Andel av HVO på helkontinuerlige skift (dag/natt)	Eget prosjekt- HVO?	HVO på land?
Brage	Alle tre HVO på nødvendig tid	To av tre går helkontinuerlig skift dag/natt. Pt fungerende vara HVO => går alle tre skift.	nei	nei
Grane	Intensjonen har vært 30 % fristillingsgrad ,men i praksis har det blitt noe mindre	2 av 3 har gått dag /natt skift i 2012. Intensjonen at alle bare skal gå dagskift	nei	nei
Gullfaks A	En fristilt HVO og to på nødvendig tid.	To går dag/nattskift.	nei	nei
Gullfaks B	En fristilt HVO og to på nødvendig tid.	To på nødvendig tid går normalt dag/natt	nei	nei
Gullfaks C	En fristilt HVO og to på nødvendig tid.	To på nødvendig tid går normalt dag/natt, men er for et ½ år av gangen satt på kun dagtid for å følge opp prosjekter.	se kommentar ang skift	nei
Heimdal	4 HVO'er som deler vervet seg i mellom over en 6 ukers periode. Fristillingsgrad er 20%.	Alle går dagskift	nei	nei
Heidrun	Alle er 50% fristilt. Resttiden brukes til prosjektoppfølgning, vikar / oppdekking i basisavdeling etc.	Alle går dagskift	se kommentar ang fristilling	
Huldra/ Veslefrikk	To av hovedverneombudene har 50% fristilling. En på nødvendig tid	Alle tre går som normalt dag/natt skift. En HVO jobber kun dag når han er på Huldra dvs 5 dager pr tur.	nei	nei
Kvitebjørn	Alle tre HVO på nødvendig tid	En av HVO'ene går dag/nattskift	Oprettet landbasert fristilt prosjekt HVO i fb med HAP i 2013	nei
Njord	Alle tre HVO på nødvendig tid	2 av 3 går dag/natt	nei	nei
Norne	3 HVO-er som er fristilt inntil 50%	Alle går dagskift	nei	nei
Oseberg C	Alle tre HVO på nødvendig tid	Alle går dagskift	nei	Felles RE HVO på land
Oseberg Feltsenter	100% fristilling	Alle går dagskift	nei	
Oseberg Sør	Alle tre HVO på nødvendig tid	Alle går helkontinuerlige skift	nei	
Oseberg Øst	Alle tre HVO på nødvendig tid	2 dag/natt og 1 kun dagtid	nei	
Sleipner	50% fristilling	Alle går dagskift	nei	nei
Snorre A	En HVO fristilt og to på nødvendig tid	Går fra kl 12-24 og avløser i SKR i matpausene.	Felles prosjekt-HVO på land for Snorre A og B	ja
Snorre B	Alle tre HVO på nødvendig tid	Alle går dagskift		nei
Statfjord A	Alle tre HVO på nødvendig tid	En går dag/nattskift	nei	Felles RE HVO på land
Statfjord B	En HVO fristilt og to på nødvendig tid	1 HVO går nattskift hver 3.tur.	nei	
Statfjord C	En HVO fristilt og to på nødvendig tid	En går dag/nattskift	nei	
Troll A	Alle tre HVO på nødvendig tid	En går dag/nattskift	nei	nei
Troll B	Alle tre HVO på nødvendig tid	En går dag/nattskift	nei	nei
Troll C	Alle tre HVO på nødvendig tid	2 går dag/nattskift	nei	nei
Visund	Alle tre HVO på nødvendig tid	Alle 3 går dag/nattskift	nei	nei
Åsgard A	I hht avtale skal alle tre HVO være fristilt 50%, dette har man ikke klart å oppfylle	Det siste året har 2 av 3 HVO'er gått dag/nattskift	nei	Nei (Men i ca 6 mnd har 1 av HVO'ene hatt en rotasjon mot land i fbm FA-rollen og man har kunnet benytte seg av denne HVO'en
Åsgard B	50 %	Alle går dagskift	nei	nei
Forpleining & Administrasjon har 1 HVO som representerer alle ansatte i forpleiningsorganisasjonen på alle plattformer.100% fristilt. Stillingen er landbasert.				
Flerfeltoperasjoner har deltids HVO (stillingsprosent skal avklares).HVO går ikke skift, arbeider på land.				
Offshore fagsenter har 1 HVO som er 100 % fristilt.				

4.2 Ulike ordninger for HVO

Kartleggingen viser at ordningene for HVO varierer mellom installasjonene i UPN. Noen dimensjoner der vi ser en forskjell er graden av fristilling og hvordan fristillingen er fordelt mellom skift. Dette er tema vi kommer tilbake til og utdyper nærmere i presentasjon av funn fra samtalerunden og senere analysekapittel.

5. Spørreundersøkelsen

5.1 Hovedfunn

Nedenstående oppsummerte hovedfunn er basert på statistisk gjennomsnitt og fanger ikke opp variasjonen mellom installasjonene. Det ble gjort en foreløpig analyse etter at nær halvparten av svarene var kommet inn. De endelige skårene avviker en del fra skårene midtveis. Det viser at det også er til dels stor variasjon mellom skiftene på en og samme installasjon.

- **En velfungerende verneombudstjeneste (kap 5.2)**
 - Verneombudstjenesten opplever å være respektert, dens engasjement er anerkjent og det er gjennomgående gode scorer blant medarbeidere på spørsmål om hvordan verneombudstjenesten fungerer

- **Samarbeid (kap 5.3)**
 - Det bekreftes at saker forsøkes løst på lavest mulig nivå.
 - Verneombudstjenesten og ledelsen har på flere områder ulikt syn på hvor verneombudstjenesten skal være med.

- **Linjens ansvar (kap 5.4)**
 - Verneombudstjenesten og ledelsen har ulikt syn på flere innretninger om hva som er avtalt når det gjelder tidsbruk for de som går på nødvendig tid
 - Verneombudstjenesten opplever i mindre grad enn ledelsen at det er lagt til rette for å kombinere en fagstilling med verneombudsroller
 - Hovedverneombudene opplever at det i liten grad er lagt til rette for HVO som går nattskift.
 - Verneombudstjenesten gir en skår under middels på spørsmål om det er lagt til rette for kompetanseutvikling, ledelsen gir en skår over middels.

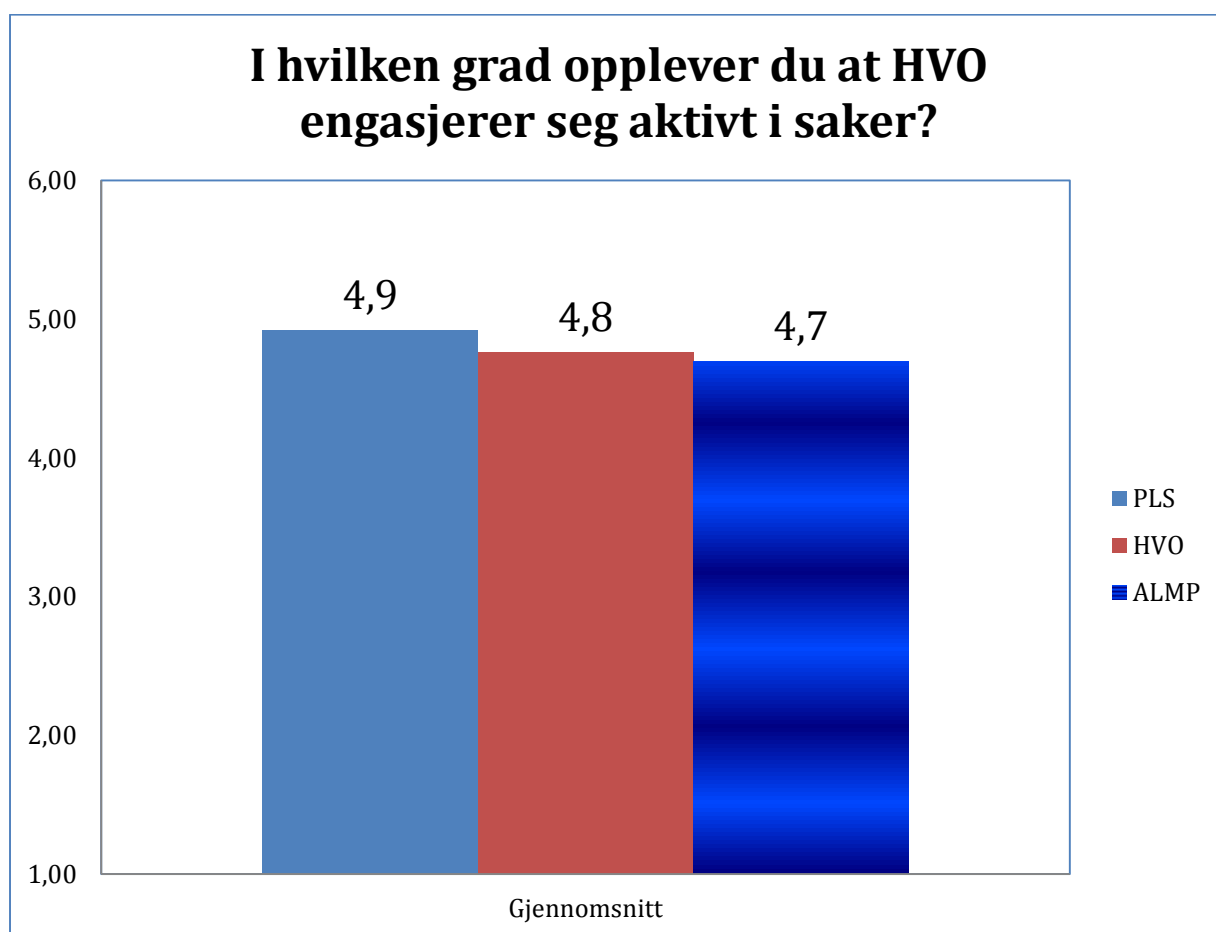
5.2 En velfungerende verneombudstjeneste

I en serie spørsmål om hvordan verneombudstjenesten fungerer, hvor aktiv verneombudstjenesten oppfattes, om det er en respektert verneombudstjeneste og liknende spørsmål så er det gjennomgående positive scorer vurdert både av medarbeidere og ledere. Dette danner bakgrunnsteppe for øvrige funn og vurderinger i undersøkelsen. Vi har valgt ut noen av spørsmålene som illustrasjon.

PLS = Plattformsjef

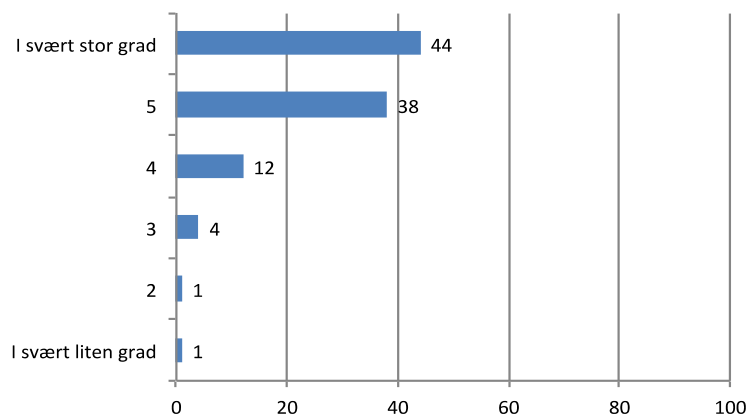
HVO = Hovedverneombud

ALMP = Annen leder med personalansvar



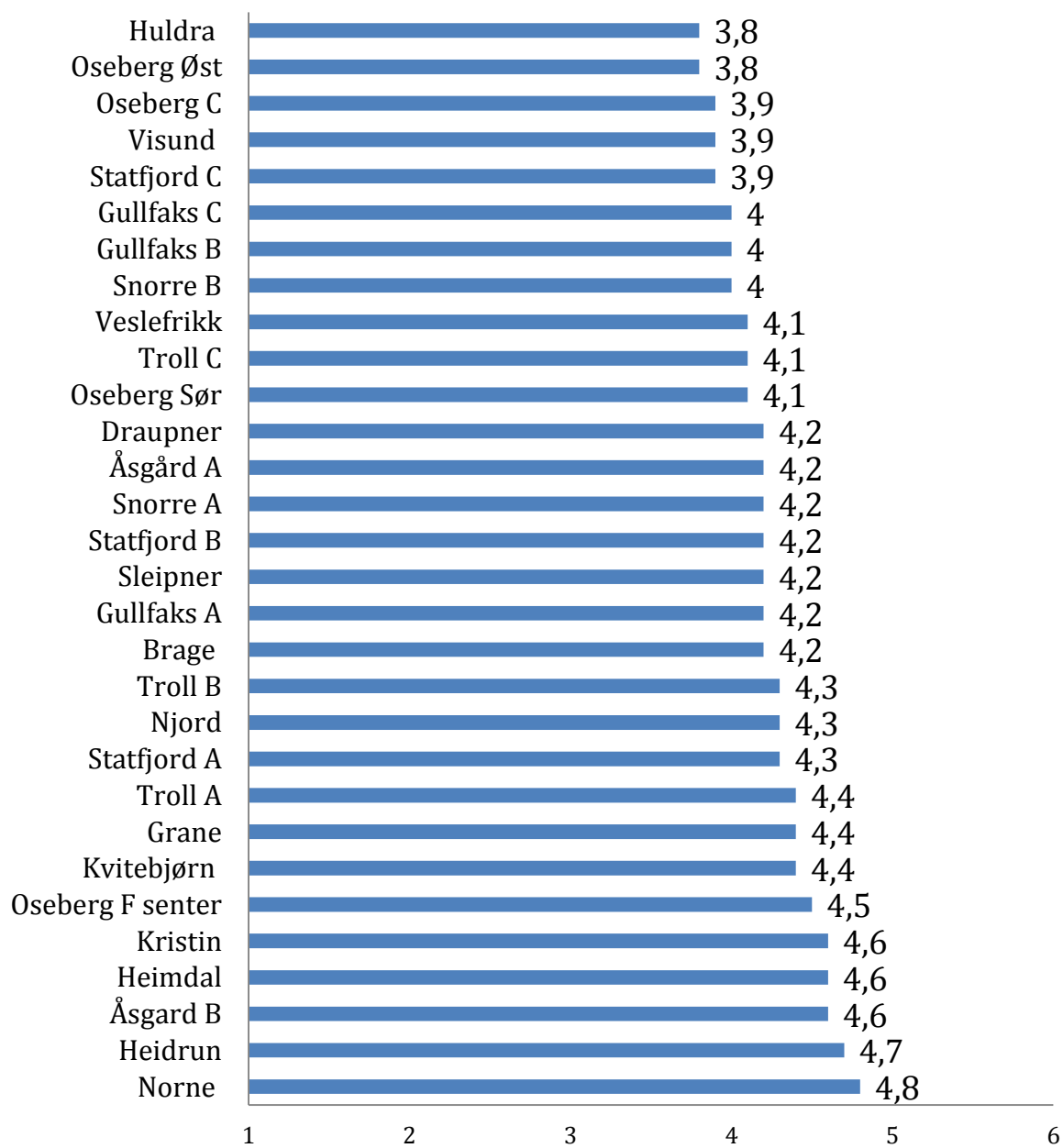
Alle grupperingene gir høye scorer med ubetydelige forskjeller mellom PLS, HVO og annen leder med personalansvar.

Jeg mener at verneombudene har en svært viktig rolle om bord
(n= 1522, prosentall)



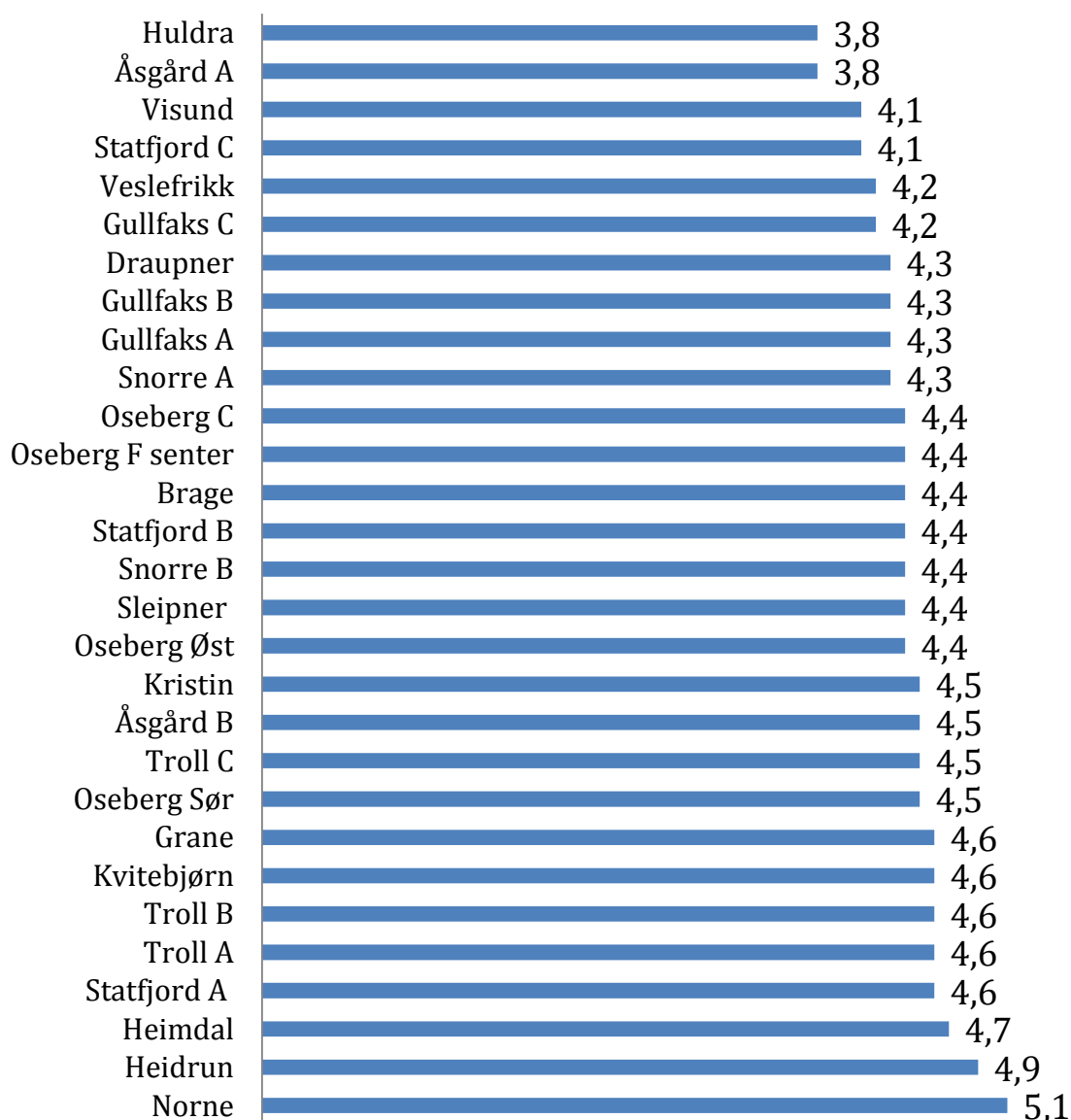
Oppsummert ser vi at det er nær 90% av de ansatte som svarer de to høyeste scorene på spørsmålet om verneombudene har en viktig rolle om bord. Medarbeidere har også svart på noen overordnede spørsmål om opplevelsen av vernetjenetesten. Scorene er gjennomgående høye med en del variasjon som illustrert i tabellene nedenfor.

Hvordan synes du dagens verneombudstjeneste fungerer på din innretning?



Skalaen går fra 1 til 6 der 1 er i svært liten grad og 6 i svært stor grad. Det betyr at alle installasjonene skårer over midten av skalaen. Laveste skår er 3.8, syv installasjoner har en skår på 4,2 og høyeste skår er 4,8.

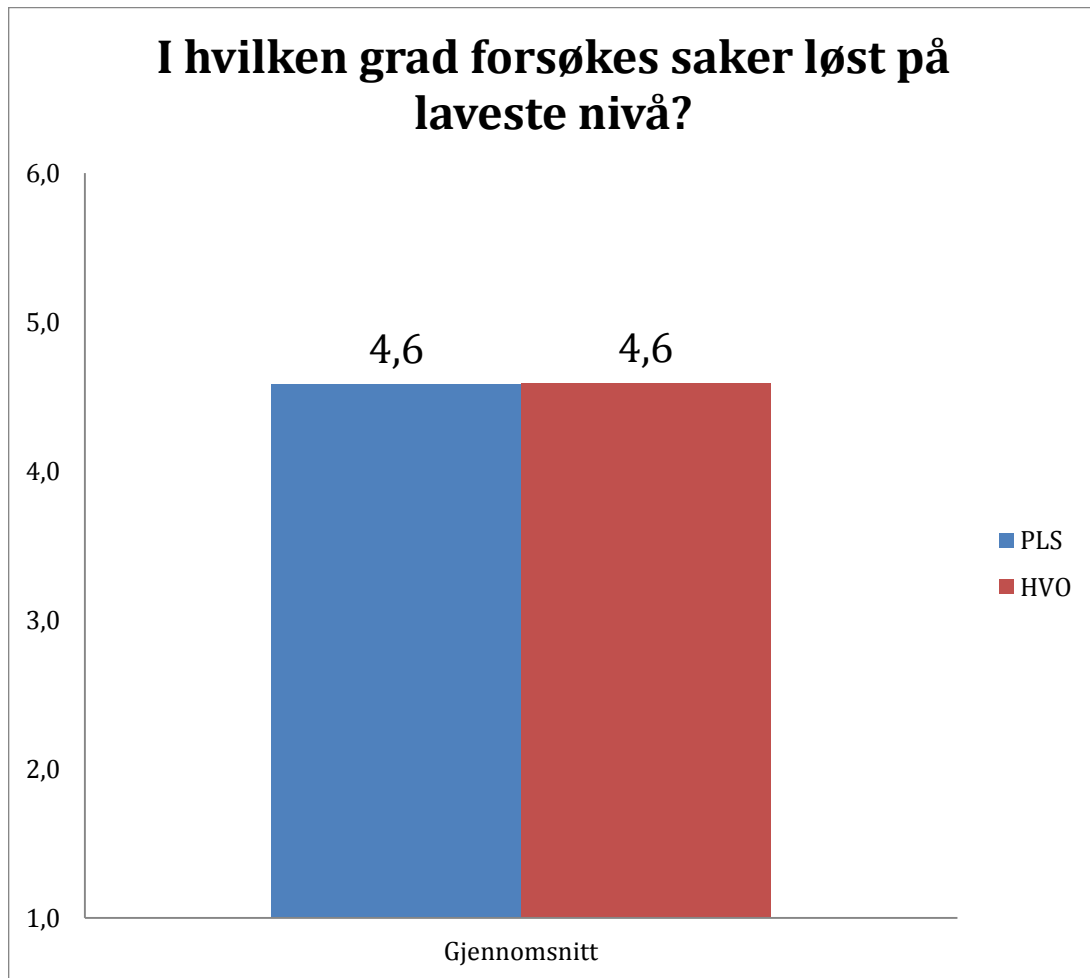
Jeg opplever at det er god dialog mellom vernetjenesten og ledelsen.



På spørsmål om det er en god dialog mellom verneombudstjenesten og ledelsen er skårene gjennomgående noe høyere enn på forrige spørsmål med en variasjon fra 3.8 til 5.1, gjennomsnittet er 4.4.

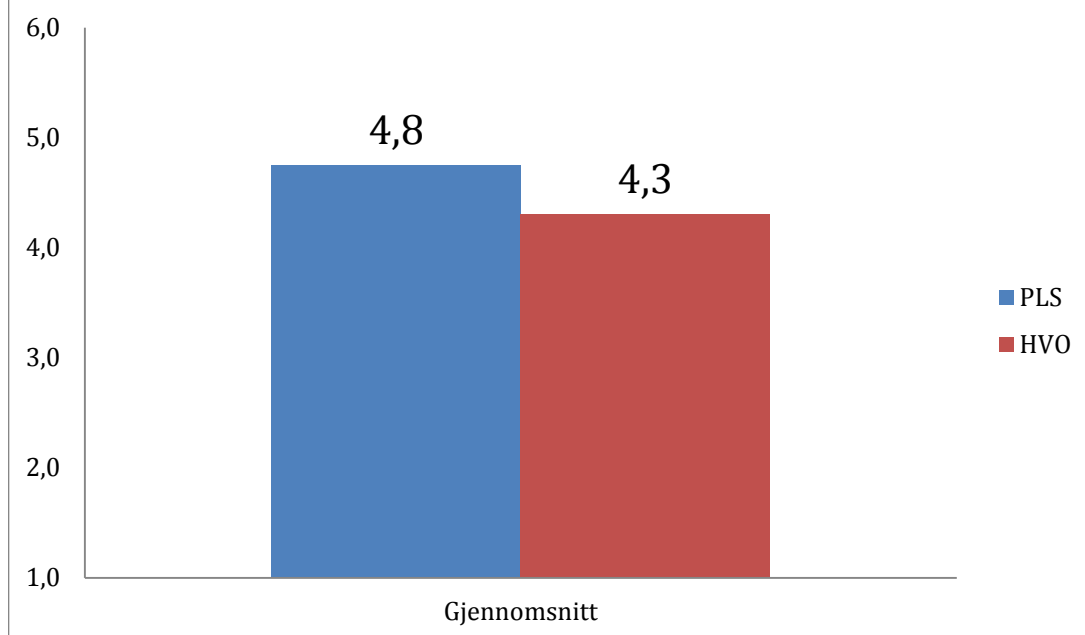
5.3 Samarbeid

Et av hovedprinsippene beskrevet i WR 2362 er at saker som hovedregel skal løses på lavest mulig nivå. Dette spørsmålet er besvart både av verneombudstjenesten og ledelsen.



Svarene er gjennomgående bekreftende, med et gjennomsnitt på 4.6 på en skala fra 1 til 6. Det fremgår også av WR 2362 at det skal være jevnlig dokumenterte møter mellom verneombudstjeneste og ledelse. Slik var de samlede svarene fra plattformsjefer og hovedverneombud;

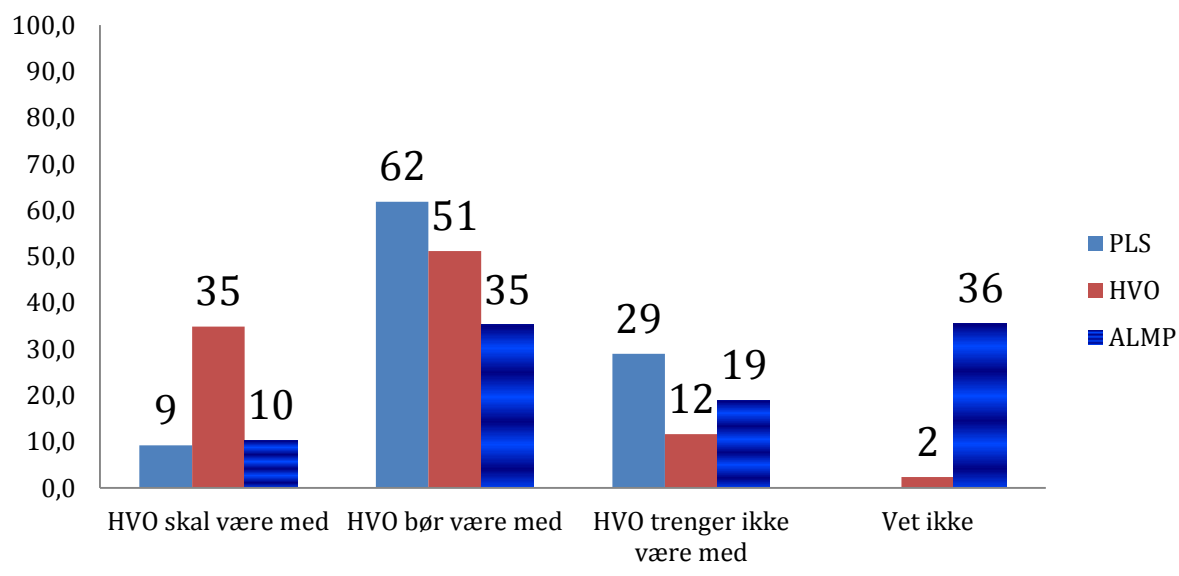
I hvilken grad gjennomføres det dokumenterte samtaler mellom HVO og PLS pr tur (bruk av HVO perm eller annen registreringsmåte for samtaler)?



Det er gjennomgående høye scorere, men plattformsjefer vurderer dette spørsmålet høyere enn hovedverneombudene.

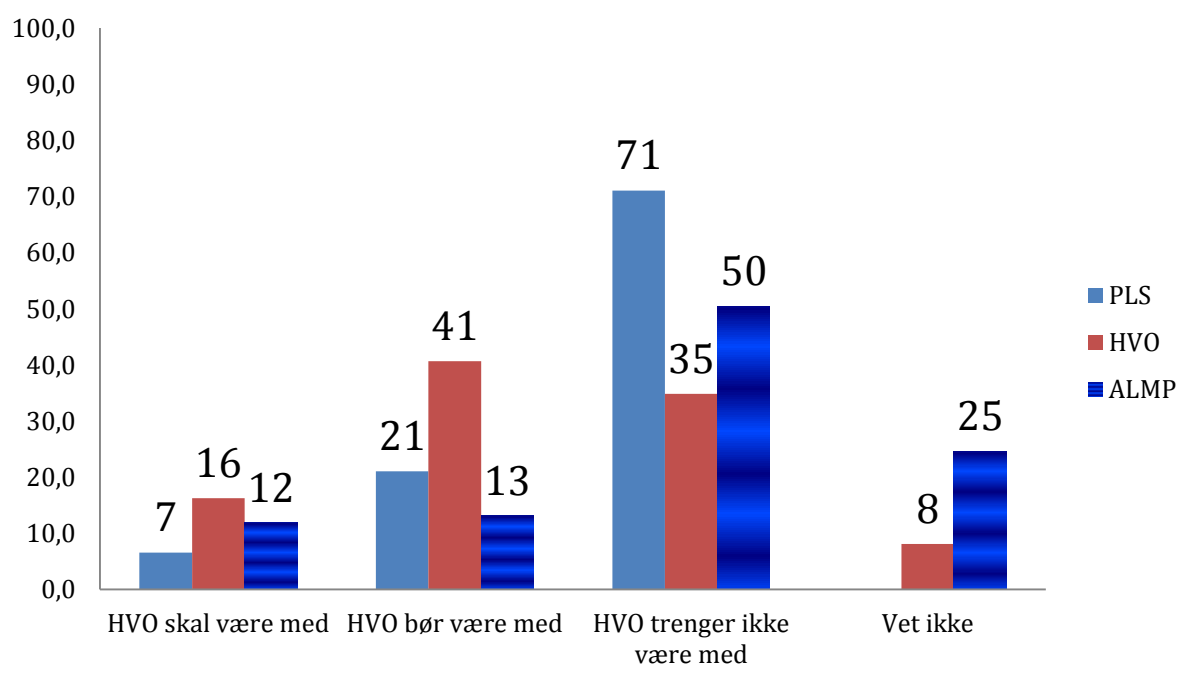
Som en videre utforsking av samarbeidet mellom verneombudstjenesten og ledelsen ble det utformet en serie spørsmål om hvilke arenaer som verneombudstjenesten skal eller bør være med. Tendensen i svarene er gjennomgående; PLS og øvrige ledere mener i mindre grad at HVO bør eller skal være med på ulike arenaer, HVO mener i større grad at HVO bør eller skal være med på de tilsvarende arenaene. For den fulle oversikten henvises til egen oppsummert spørreundersøkelse. Her er noen eksempler;

Hvor viktig er det at HVO deltar på Hazid/Hazop i prosjekter? %



HVO anser det som viktigst og ALMP som minst viktig at HVO deltar på Hazid/Hazop i prosjekter. I prosent svarer 86 % av HVO at HVO skal eller bør være med, 71 % av PLS oppgir det samme mot 45 % av ALMP.

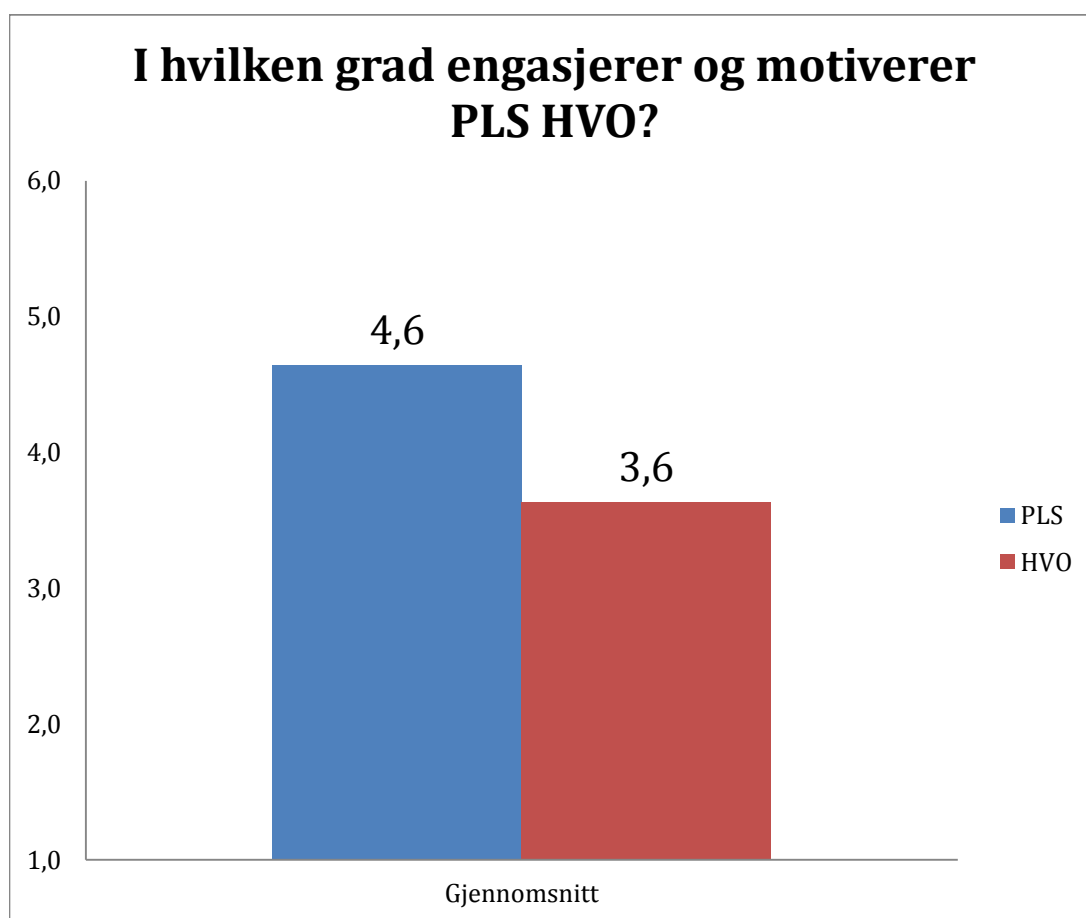
Hvor viktig er det at HVO deltar på ny ombord møte med PLS? %



Alle de tre gruppene anser det som mindre viktig at HVO er med på ”ny om bord møte enn Hazid/Hazop. 56 % av HVO mener HVO skal eller bør være med, men kun 28 % og 25 % av henholdsvis PLS og ALMP mener det samme.

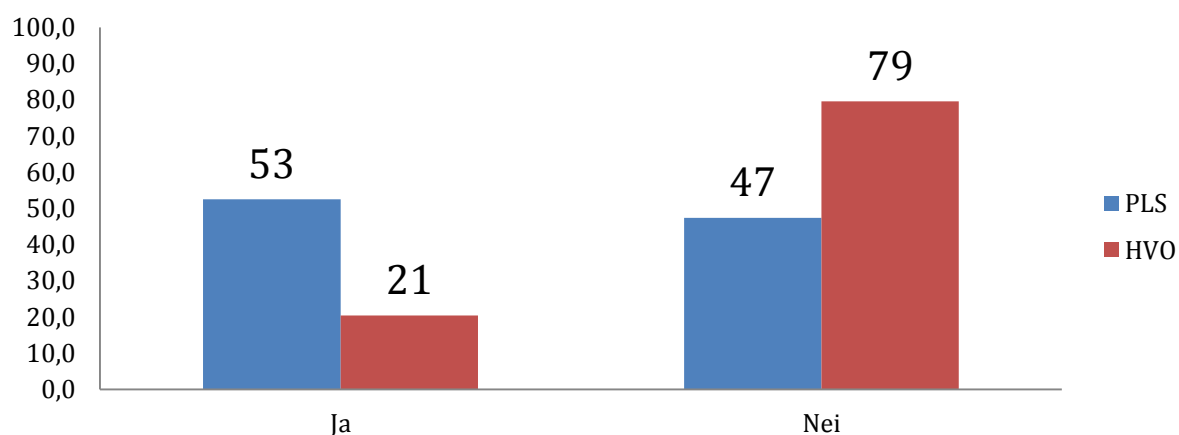
5.4 Linjens ansvar

Det er beskrevet flere konkrete ansvarsområder for linjen i WR 2362. Enkelte punkter går på motivasjon og engasjement, andre punkter går på tilrettelegging og kompetanseheving. I dette delkapitlet har vi samlet de svarene som går mest direkte på krav formulert i WR 2362.



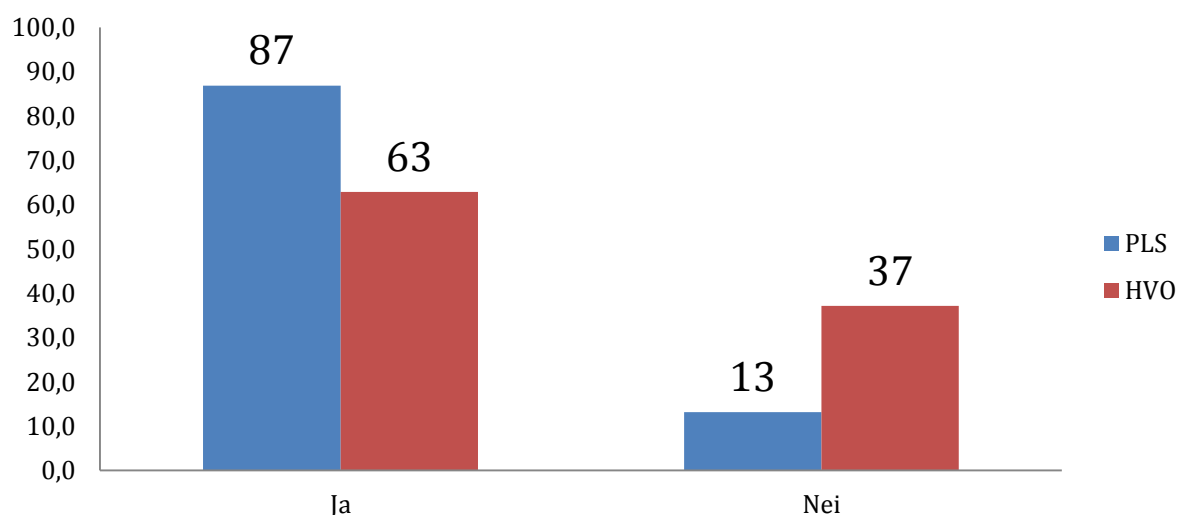
Plattformsjefene samlet gir en høy skår på dette spørsmålet, hovedverneombudene samlet vurderer dette spørsmålet en tallverdi lavere. Andre spørsmål om tilrettelegging viser som gjennomgående tendens at ledelsen vurderer spørsmålene mer positivt enn verneombudstjenesten.

Foreligger det en dokumentert avtale mellom HVO og PLS på medgått tid til verneombudsarbeid? %



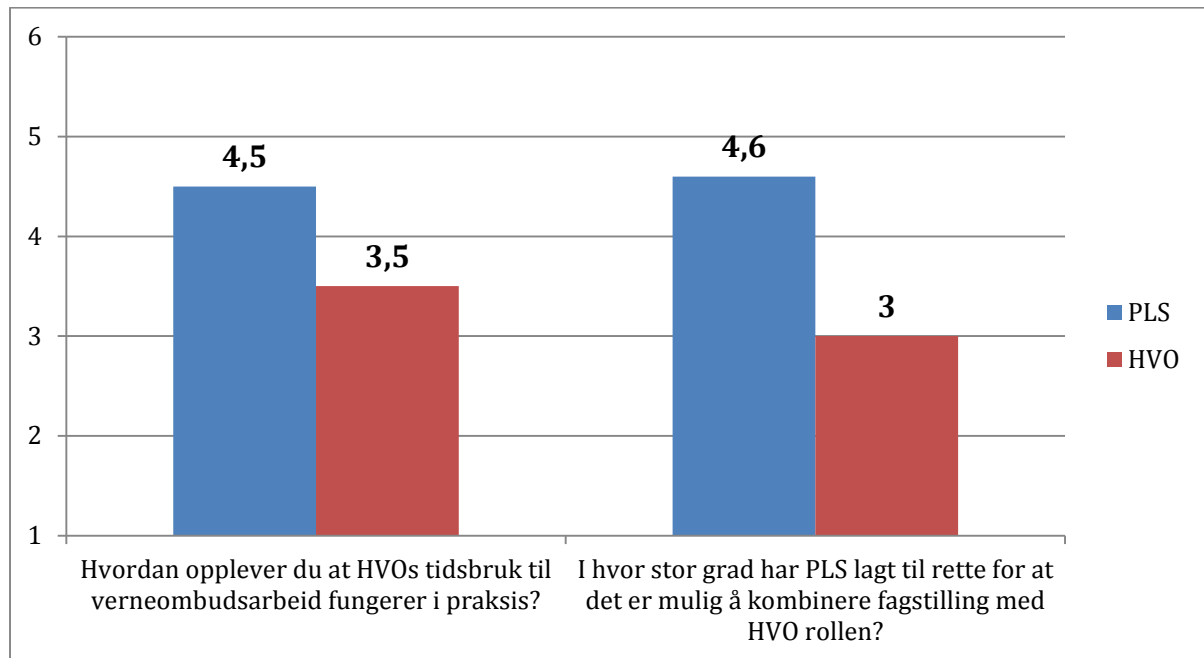
Det er store forskjeller mellom PLS og HVO på spørsmål om det foreligger en dokumentert avtale mellom dem på medgått tid til verneombudsarbeid. PLS har en svak overvekt av "ja" mens kun 21 % av HVO sier det samme.

Er det felles forståelse mellom HVO og PLS om hvor mye tid som skal brukes til verneombudsarbeid? %

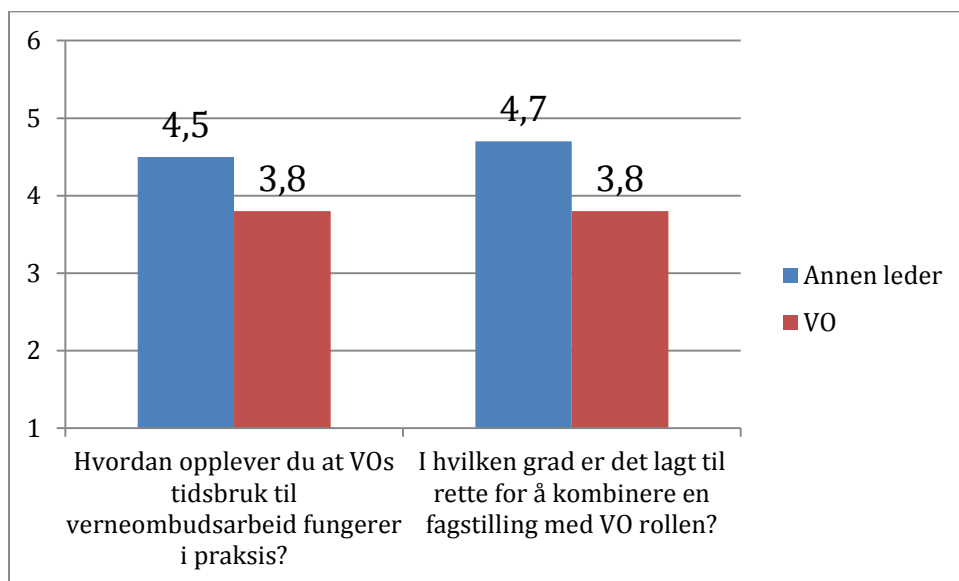


Vi finner igjen den samme tendensen på spørsmålet om det er felles forståelse for hvor mye tid som skal brukes til verneombudsarbeid. Begge grupper har en overvekt av "ja", men den er 24 prosentpoeng høyere for PLS enn HVO (87 % mot 63 %).

I spørreundersøkelsen er både ledelse og verneombudstjeneste spurt om hvordan det oppleves å være tilrettelagt for kombinasjon av en rolle i verneombudstjenesten og fagstilling.

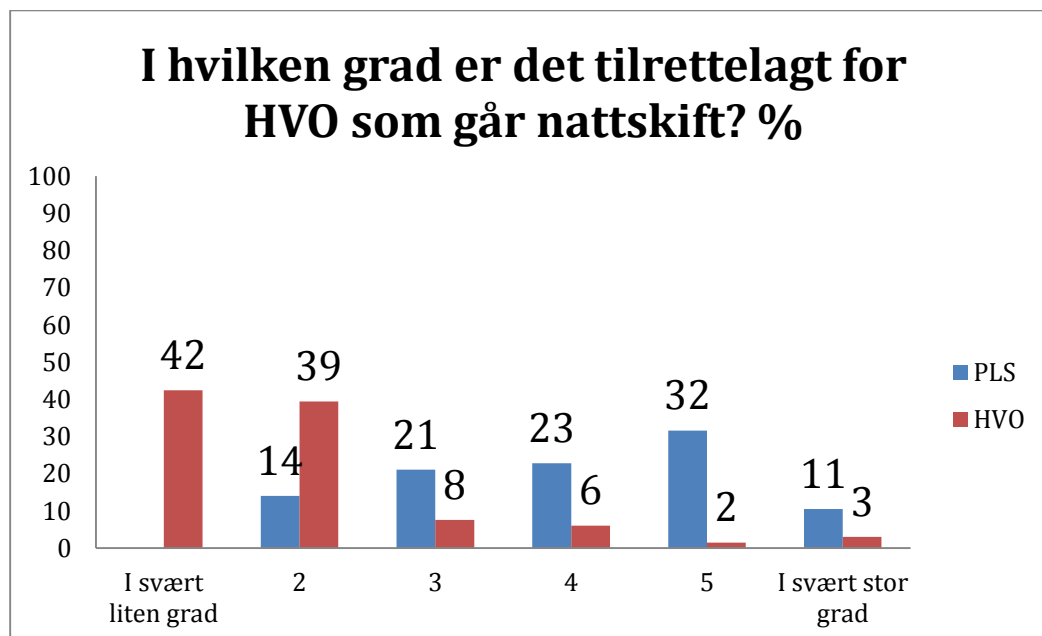


PLS opplever i klart større grad enn HVO at det er tilrettelagt både for HVO som går nattskift og at HVO funksjonen fungerer i kombinasjon dag og nattskift/døgnkontinuerlig skift. Forskjellen mellom gruppenes gjennomsnitt er 1 på førstnevnte spørsmål og 1,6 på sistnevnte spørsmål.



På samme måten opplever VO at verneombudsarbeidet er mindre tilrettelagt enn det Andre ledere gjør, men disse forskjellene er noe mindre enn forskjellene mellom Plattformsjefene og Hovedverneombudene.

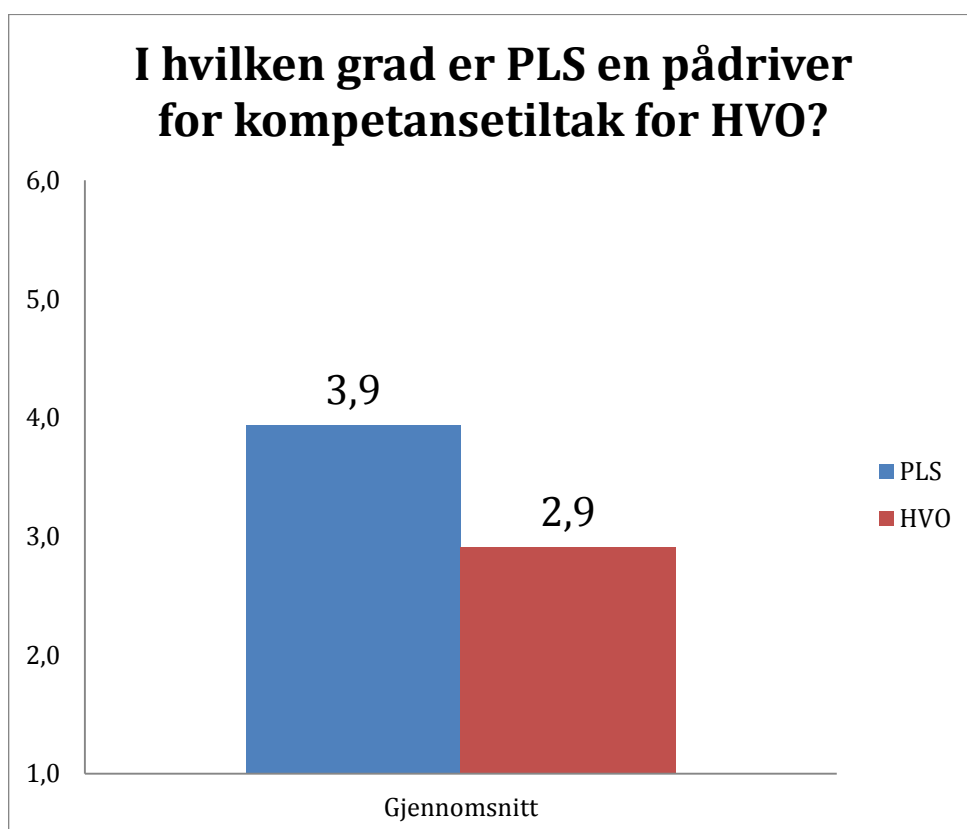
Hvordan det oppleves å være tilrettelagt for HVO som går nattskift er eget spørsmål i spørreundersøkelsen. På dette spørsmålet er det det tydelig avvikende oppfatninger mellom verneombudstjeneste og ledelsen. Nedenstående tabell viser fordelingen i svar for henholdsvis plattformsjefer og hovedverneombud;



Dette spørsmålet har den laveste skåren fra hovedverneombudene i hele spørreundersøkelsen og det er den største forskjellen i oppfatning mellom plattformsjefer og hovedverneombud. Vi ser at 81% av hovedverneombudene har benyttet en av de to laveste svaralternativene, mens 44% av plattformsjefene har benyttet en av de to høyeste scorene. Gjennomsnittet for plattformsjefene er 4.0 mens tilsvarende score for hovedverneombudene er 1.9

Vi har fått inn langt flere svar på disse spørsmålene enn det er henholdsvis hovedverneombud eller plattformsjefer som er på installasjoner der det praktiseres en slik ordning. Svarene gir dermed i stor grad uttrykk for hvordan de som besvarer spørsmålene har inntrykk av tilrettelegging ut fra de kjenner til eller har hørt fra andre installasjoner.

Siste avsnitt av delkapittel om linjens ansvar i WR 2362 omhandler ledelsens ansvar for å tilrettelegge for kompetanseheving i verneombudstjenesten. Spørsmål om dette har blitt stilt både til verneombudstjenesten og ledelsen.



Plattformsjefene svarer litt over gjennomsnittlig score på en skala fra 1 til 6, hovedverneombudene svarer markert under gjennomsnittlig score på samme spørsmål.

6. Samtalerunden

Vi har hatt utdypende samtalerunder med Heidrun, Norne, Statfjord , Troll B, Oseberg Feltsenter, Grane, Gullfaks A og Statfjord C i tillegg til utvalgte personer i andre nøkkelroller i verneombudstjenesten. Vi vil presisere at det som beskrives her kun er uttalelser og inntrykk fra disse samtalene og ikke en generell beskrivelse av samarbeidsforholdene mellom ledelse og verneombudstjeneste i UPN.

6.1 Hovedfunn

- Det gis uttrykk for godt samarbeid mellom ledelse og verneombudstjeneste på installasjonene (kap. 6.2.).
- På enkelte installasjoner er det gjennomgående tilfredshet med tilrettelegging for HVO (kap. 6.3)
- Både verneombudstjeneste og ledelse gir uttrykk for ønske om å ha fleksible ordninger for VO/HVO på nødvendig tid som gjør det mulig å tilpasse innsats etter behov, for eksempel ved driftsforstyrrelser (kap. 6.4).
- Det er tydelige tilbakemeldinger om opplevelsen av vesentlig ulempe ved å kombinere HVO og nattskift der dette praktiseres (kap. 6.5)
- Dialog, samarbeidsinnstilling og positive holdninger til vernetjenesten blir beskrevet som viktigste faktorer for godt vernearbeid (kap. 6.6).
- Økte krav til saksbehandling er en driver for tilsvarende økte krav til HVO (kap. 6.7).
- Det er utfordrende å rekruttere folk til VO-roller, men når folk først har tatt på seg rollen vokser engasjement og motivasjon (kap. 6.8).

6.2 Gode samarbeidsrelasjoner

Samtalerunden bekrefter gjennomgående at det oppleves å være gode samarbeidsrelasjoner mellom ledelse og verneombudstjeneste. Dette gjelder også i de tilfeller der det er uttrykt uenighet om ordningene for HVO. Det er noe variasjon med tanke på hvor hyppig kontakt det er mellom ledelse og verneombudstjeneste og hvor nært samarbeidet oppleves.

6.3 Opplevd tilstrekkelige rammer gir høy tilfredshet i verneombudstjenesten

De to installasjonene med best resultat i spørreundersøkelsen hadde en meget tilfreds verneombudstjeneste. Verneombudstjenesten på Heidrun og Norne opplevde at det var gode rammer for å kunne utføre sitt arbeid og at det var tilstrekkelig med tid. Det ble uttrykt som en klar fordel at det var sikret erstatning for det bortfall av arbeidskraft som vervet som HVO innebærer. På denne måten blir problemstillingen og opplevelsen snudd; Fra å være et problem at HVO må finne tid til vervet parallelt med sine faglige oppgaver blir HVO sett på som en ekstra ressurs som kan bistå i faglige gjøremål når det er mindre aktivitet i vernearbeidet.

6.4 Smidighet i praktisering av ordninger

For installasjoner med HVO som går på medgått tid eller har en nærmere angitt prosent stilte vi nærmere spørsmål om hvordan dette fungerte i praksis og hvorvidt det var ønsket om en mer fast avtale om tidsbruk for eksempel per dag, uke eller måned. Svarene var gjennomgående fra begge parter at det ble satt pris på fleksibilitet i avtalen og smidighet i praktiseringen. I pressituasjoner med høy aktivitet på plattformen, for eksempel ved driftsforstyrrelser, ønsker både verneombudstjeneste og ledelse at innsatsen rettes inn mot det operative arbeidet, og tilsvarende at vernearbeidet kan ofres mer oppmerksomhet i mer stille perioder. Vi fikk lite bekreftelse på at tidsbruk var et omstridt tema mellom PLS og HVO ut fra samtalen. Det ble derimot i større grad gitt uttrykk for at HVO på medgått eller avtalt tid opplever en tidsklemme i forhold til egne kollegaer. Det uttales å være belastende å vite at kollegaer får et større arbeidspress dersom man bruker tid på vernearbeid.

6.5 Ulempene ved å kombinere HVO med nattskift

Tilrettelegging og praksis for HVO som går nattskift var det enkelttema der det var størst sprik mellom plattformsjefer og hovedverneombud i spørreundersøkelsen. På de installasjoner der dette var gjeldende praksis la vi vekt på å få presentert utdypende erfaringer fra de som hadde denne rollen. Vi fikk sterke og tydelige tilbakemeldinger på de ulemper og negative konsekvenser som oppleves av HVO i denne rollen. Den som går på natt er i aktivitet på tidspunkter hvor verden for øvrig har stengt ned. Man går i utakt med kollegaer som går dagskift, man faller utenfor den løpende kontakten og oppdateringen i kaffebarene, møter går på dagtid der det må stille vara og det er vanskelig å holde dialogen med støtteapparat på land. Det meldes om en følelse av å være i utakt og "bli koplet fra" og at dette er til hinder for å kunne gjøre en god jobb som HVO. Det fremkom i samtalerunden også et eksempel på et HVO som gikk nattskift og som opplevde at det allikevel var mulig å lage ordninger fungerte blant annet ved å delegere oppgaver til Verneombudene.

6.6 Dialog , samarbeid og vernearbeidets ”mjukvare”

Det ble stilt oppfølgings spørsmål om hva som skal til for å få en velfungerende vernetjeneste. Installasjonene med opplevd gode rammevilkår ga selv uttrykk for at det ikke bare var ordningene som sådan som var det avgjørende. Minst like viktig er vernearbeidets ”mjukvare”. Samarbeidsinnstilling hos ledelsen, opplevelsen av et tett og nært samarbeid, gode relasjoner og en åpen og konstruktiv dialog. Dette er viktige funn å ta med seg i en videre diskusjon om hvordan man skal få en enda bedre vernetjeneste.

6.7 Arbeidsdelingen mellom HVO og VO

Hovedinntrykket fra samtalerne er aktive og velformulerte HVOer som tar ordet fritt og setter agenda. Øvrige verneombud svarer i større grad på direkte spørsmål. Inntrykket fra noen av de individuelle samtalerne er en verneombudstjeneste som går i retning av økt profesjonalisering. Det krever kunnskap og tar tid å bygge erfaring om hvordan en sak skal bygges opp og føres. Tendensen er at HVO-ene over tid blir gode til dette, mens verneombud i mindre grad har den samme erfaring og skoloring. HVO-er selv sier at det kan komme saker som verneombudene selv kunne ha tatt, men at det både er effektivt og hensiktsmessig at HVO tar saken. Både ledere og HVO er opptatt av å få gode og aktive verneombud og har sammenfallende synspunkter på viktigheten av å få lokalt engasjement helt ut i avdelingene.

6.8 Rekruttering av VO

Det blir beskrevet utfordringer med å få kollegaer til å ta på seg rollen som verneombud. Unntaksvis er det kamp om vervet. Ofte tar HVO på seg et viktig arbeid med å finne egnede kandidater og få de motivert og interessert. Uansett vei inn gir alle verneombud vi har vært i kontakt med uttrykk for at rollen er interessant og lærerik og at engasjementet oppstår etter hvert som man får erfaring med rollen. Dette reiser noen utfordringer med tanke på hvordan man rekrutterer inn til grunnfjellet av vernetjenesten i UPN.

7. Sammenfattende analyse

7.1 WR2362 gir handlingsrom

WR 2362 er utformet som et overordnet og prinsipielt dokument. Det skaper handlingsrom for den enkelte resultatenheter og de respektive AMU til å utforme løsninger ut fra den enkelte innretnings behov for verneombudsressurser og verneområder. Med utgangspunkt i AMU vedtak på RE-nivå er det utformet ulike løsninger for installasjonene. Noen av disse løsningene bidrar til tilfredshet og mens andre løsninger er omstridt. De lokale variasjonene kan være store. For eksempel har noen HVO full fristilling mens andre ikke har fristilling. Dette kan virke urettferdig og uforståelig og kan være en kilde til diskusjon og frustrasjon. Spørsmålet om fristillingsgrad er ikke håndtert i WR2362.

Dette er viktig for hvordan vi legger opp analysen og konklusjonen. Vi har ikke grunnlag for å si at noen av de løsninger vi har fått beskrevet innenfor dagens modell bryter med krav i WR2362. På de punkter der dokumentet gir klare føringer, for eksempel inndeling av verneområder, er kravene gjennomgående oppfylt. På andre punkter er det tolkbare formuleringer, for eksempel om muligheten for å opprette aktivitetsstyrte verneområder og at det skal være tilstrekkelig tid til å drive vernearbeid. Det vises blant annet til gode eksempler på installasjoner med høyt aktivitetsnivå som har HVO-ordninger med større grad av fristilling enn det grunnbemanningen tilsier.

Selv om en løsning innenfor dagens modell ikke kan sies å bryte med kravene formulert i WR2362 er det likevel verd å utforske om det er noen felles kjennetegn på det som oppleves som gode løsninger.

7.2 Fristilling av HVO og kompensasjon for bortfall av fagstilling gir tilfreds vernetjeneste

WR2362 har formuleringer som åpner for fortolkning. Det er flere referanser til at høy aktivitet og arbeidets art for øvrig kan gi grunnlag for å dimensjonere vernetjenesten utover det som er beskrevet innledningsvis om inndeling i verneområder og antall verneombud. Aktivitetsstyrte verneområder/verneombud er for eksempel viet eget delkapittel. Der vi har hatt anledning til å gå mer i detaljene ser vi at det er ulike måter å løse spørsmålet om delvis fristilling og eventuell erstatning for bortfall av arbeidskraft. Det vil for eksempel være u hensiktsmessig å erstatte en 50% fristilt HVO med en 50% ekstra ressurs. Dersom man først er på installasjonen er man der uansett 100% av tiden. En løsning kan da være å erstatte bortfallet av den ordinære HVO 100% med en ekstra fagressurs og samtidig tildele den delvis fristilte HVOen oppgaver som dekker opp for de resterende 50%. Resultatet slik vi har fått det beskrevet er et HVO som oppleves å være 100% tilgjengelig selv om det fremdeles er snakk om en 50% fristilling. Vi har tilsvarende eksempler på 50% fristillingsgrad der bortfallet av HVO som fagressurs ikke kompenseres. Det har i slike tilfeller blitt rapportert om en opplevd "skvis" der medgått tid til vernearbeid

kan gå på bekostning av fagoppgavene og omvendt. Ingen av disse løsningene bryter med krav som er beskrevet i WR2362.

Selv om ingen av de løsninger vi har fått beskrevet innenfor dagens modell bryter med krav i WR2362 har vi likevel fått klare tilbakemeldinger om hva som regnes som gode løsninger. Det ser ut til å være en sammenheng mellom fristillingsgrad og grad av tilfredshet særlig blant vernetjenesten. Helt eller delvis fristilte hovedverneombud med kompensasjon for bortfallet av jobb som fagpersoner er de som er mest tilfreds. Vi ser også at installasjoner som har etablert ordninger med delvis fristilte HVO i en periode med høy aktivitet ønsker å videreføre fristillingsgraden og finner nye oppgaver for å fylle opp stillingen til 100%.

7.3 Negative erfaringer med HVO som går nattskift

Majoriteten av de som er HVO og går nattskift beskriver en vesentlig ulempe. Hovedproblemet er ikke å få nok tid selv til å drive vernearbeid slik en av bestillingene i vårt mandat lyder. Problemet er å ha nok tid sammen med andre. HVO-rollen ser ut til å næres av tett og løpende kontakt med kollegaer og de små daglige dryppene. Når en går på natt forsvinner denne kontakten, man kommer lett i utakt og opplever at andre ikke er "på" når man selv er "på". Mulighetene for å løse opp i ting gjennom en liten prat eller stikke innom en plattformsjef før et møte blir redusert. Opplevelsen er at man får gjort en mindre god jobb som HVO.

Dette punktet har blitt utdypet i samtalerunden og er en av de klareste tilbakemeldingene fra spørreundersøkelsen. Vernetjenesten opplever klart at det ikke er tilrettelagt for HVO som går nattskift.

Samtidig finnes det også enkeltstående erfaringer med at det kan la seg gjøre å kombinere HVO og nattskift. I ett tilfelle ble det til tross for ulempene gitt eksempler på kompenserende tiltak i form av å legge møter til oppstart eller avslutning av nattskift og rotasjonsordning blant verneombud for å dekke opp møter.

Samlet sett er dette likevel det enkeltpunkt som skaper mest misnøye innen dagens struktur for verneombudstjenesten, det er robust tilbakemelding fra spørreundersøkelsen på at det er dårlig tilrettelagt og arbeidstakerrepresentantene i arbeidsgruppen forsterker denne tilbakemeldingene. På de installasjoner der denne ordningen praktiseres er det en kilde til misnøye, og det bidrar ikke til å skape gode samarbeidsrelasjoner.

7.4 Samarbeid og dialog er vernearbeidets "mykvare"

De installasjoner som har best resultater i undersøkelsen har en vernetjeneste som opplever gode rammevilkår og svarer positivt på om det er nok tid til å drive vernearbeid. Rammevilkårene i form av nok tid og ressurser er vernearbeidets "hardvare", men kan ikke erstatte det som er vernearbeidets "mykvare".

Samarbeidsinnstilling, åpen dialog og gode relasjoner med ledelsen betyr like mye for opplevelsen av vernearbeidet som "hardvare" i form av de mer objektive rammer og vilkår.

Det blir understreket hvor viktig det er å skape et samarbeidsklima der verneombudstjenesten opplever seg ønsket og velkommen i tråd med formuleringene i WR 2362 . Omvendt har det blitt gitt eksempler på at man må argumentere for å få lov til å være med på arenaer som vernetjenesten mener det er naturlig å delta på. En god samarbeidsinnstilling og åpen dialog kan ikke erstattes av gode ordninger, og omvendt. Derfor er dette to akser i vernearbeidet som vi vil komme tilbake til i anbefalingskapitlet.

Gjennom samtalerundene har vi blitt satt på sporet av hvordan en positiv grunninnstilling til vernetjenesten fra ledelsens side kan bli selvforsterkende og selvoppfyllende. Den gode spiralen er et HVO eller VO som bli invitert til å bidra på viktige arenaer, informasjonen kommer i god tid, det er tid til å sette seg inn i sakene, og ens synspunkter er etterspurt og verdsatt. Opplevelsen fra ledelse og vernetjeneste er at det var nyttig å ha med vernetjenesten, den som deltar får bedre helhetsforståelse og bygger kompetanse. Neste gang blir det naturlig å trekke med vernetjenesten igjen, kunnskapen og bidragsevnen har økt, det blir stadig riktigere og stadig viktigere å ha med vernetjenesten og den gode spiralen er i gang der det blir en selvfølge å involvere vernetjenesten mye, tidlig og reelt. Det kan også tenkes en negativ spiral. Opplevelsen kan være at man ikke er helt velkommen, det er litt utydelig hva som skal være eget bidrag, en selv og ledelsen tenker at det ikke kom all verden ut av deltakelsen og forståelsen for plattformen og utfordringene blir ikke bedre. Neste gang er det kanskje ikke så viktig at vernetjenesten er med, den koples fra eller inviteres mer pliktmessig og det kan gradvis oppstå et bilde av at vernetjenesten er noe som kan håndteres på et minimumsnivå uten tanke for å skape et reelt samarbeid.

Vi vil understreke at dette er stiliserte selvforsterkende prosesser og ikke beskrivelser av dynamikken på konkrete installasjoner. Ingrediensene i de gode og de dårlige spiralene er derimot bekreftet gjennom flere samtaler.

7.5 Viktig å sikre motiverte og kompetente verneombud

Godt vernearbeid forutsetter at man får rekruttert gode verneombud og gir de relevante og meningsfulle oppgaver og nødvendig påfyll av kompetanse. Vi har fått flere beskrivelser av hvordan HVO bruker tid på å motivere mulige kandidater. Erfaringene er vekslende, fra at det er vanskelig å få noen til å stille i det hele tatt til at det enkelte plasser kan være rift om vervet. Tendensen er at verneombudstjenesten profesjonaliseres og at det tar tid å bygge opp den erfaring og kunnskap om saksgang og arbeidsform som mange HVOer har opparbeidet. Dette kan i sin tur påvirke arbeidsdelingen mellom VO og HVO som vi tidligere har vært inne på, og kan også gjøre terskelen høy for å ta på seg vervet som verneombud. På den positive siden rapporteres det at den som først har valgt å bli vernearbeid som oftest opplever arbeidet som meningsfylt og berikende. I lys av spørreundersøkelsen, samtalerunden og diskusjonene i arbeidsgruppen er det noen faktorer som peker seg ut for å gjøre vernearbeidet mer attraktivt. Det vil virke positivt at det er tydelig og omforent på hvilke arenaer verneombud skal være med og at det ikke skapes gråsoner der verneombudene kan oppleve seg uønsket. Det er viktig å bli tatt med på riktige og viktige arenaer og til rett tid. Det må legges til rette for at verneombudene bygger kompetanse både gjennom kompetansehevingstiltak og gjennom det løpende arbeidet. Dette vil kunne bidra til å gjøre kompetansegapet i forhold til HVO mindre og gi HVOene et ennå bedre

korps av verneombud å spille på. Vi kommer tilbake til noen anbefalinger på dette området.

8. Konklusjon

I konklusjonen gir vi først en overordnet betraktning om hvordan vernetjenesten synes å fungere. Deretter tar vi hovedspørsmålene i mandatet ett for ett. Avslutningsvis går vi i mer detalj inn på enkeltpunkter i WR2362 for å underbygge hovedkonklusjonen.

8.1 En velfungerende vernetjeneste

Det samlede bildet fra spørreundersøkelsen, samtalerundene og diskusjoner i arbeidsgruppen er en vernetjeneste som fungerer godt. Innenfor dette hovedbildet er det en del variasjoner fra et uttalt meget positivt syn på samarbeid og rammevilkår til uttrykt misnøye med deler av vilkårene for utøvelse av verneombudsarbeid.

8.2 Hovedspørsmål i mandatet

8.2.1 Hvordan fungerer ny modell for organisering av verneombudstjenesten i forhold til krav gitt i WR2362?

- **Konklusjon: De ulike løsninger som er valgt innenfor ny modell for vernetjeneste i UPN bryter ikke med krav gitt i WR 2362.**

Innenfor dagens modell er det likevel omstridte løsninger og ulikt syn på hvor godt de fungerer slik vi har beskrevet i analysen og vil utdype senere i konklusjonkapitlet.

8.2.2 Bidrar ny modell til å styrke samarbeidet mellom ledelse og verneombud?

- **Konklusjon; Innenfor ny modell er det mulig å finne løsninger som styrker samarbeidet mellom ledelse og verneombud. Flere av de valgte løsningene oppleves likevel å ikke legge til rette for styrket samarbeid.**

Vi har ingen direkte datakilder som svarer på dette spørsmålet. Gjennom samtalerunden er det gitt flere eksempler på installasjoner der det er et velfungerende samarbeid uten at det har blitt direkte utforsket hvorvidt det har skjedd en endring siden innføring av ny modell. Hovedinntrykket er at det gode samarbeidet på slike installasjoner har vedvart over tid også før innføring av ny modell. På enkelte installasjoner er inntrykket at det innenfor modellen er utformet ordninger som har virket negativt inn på samarbeidsklimaet mellom ledelse og verneombudstjeneste. Det kan derfor ikke konkluderes med at ny modell gjennomgående og i seg selv bidrar til å styrke samarbeidet. Samtidig viser samtalerunden at det er fullt mulig å skape gode samarbeidsrelasjoner innen rammen av WR 2362. Den nye feltmodellen rapporteres å ha bidratt til en bedre og tettere kontakt mellom plattformsjef og hovedverneombud.

8.2.3 Gir ny modell nødvendig tid til å utføre HVO oppgavene i henhold til WR 2362?

- **Konklusjon: Det er utformet løsninger innenfor ny modell der ledelse og vernetjeneste er enige om at det gis nødvendig tid til å utføre vernearbeid. Andre løsninger er omstridt og vernetjenesten opplever ikke at det er gitt nødvendig og tilstrekkelig tid.**

Dette spørsmålet i mandatet springer direkte ut av formuleringer i WR2362. Den fulle formuleringen lyder; *"Linjen er ansvarlig for å tilrettelegge arbeidssituasjonen for verneombudstjenesten for at verneombudstjenesten får tilstrekkelig og nødvendig tid til utøvelse av verneombudstjenesten"*

Svarene i spørreundersøkelsen om hvordan tidsbruken fungerer i praksis og hvordan det er tilrettelagt for å kombinere fagstilling og rollen som hovedverneombud/ verneombud viser klare forskjeller i oppfatning mellom ledelse og verneombud. Gjennomsnittlig skåre fra vernetjenesten er 3.5 på en skala fra 1 til 6, jmfør kapittel 6.3. Samtalerunden og diskusjonene i arbeidsgruppen viser at dette er et område som på flere installasjoner er omstridt. Installasjonene i UPN praktiserer løsningene ulikt som igjen gir varierende grad av tilfredshet i verneombudstjenesten.

8.3 Konklusjon på andre enkeltpunkter i WR2362

8.3.1 Inndeling i verneområder

- **Konklusjon: Hovedprinsippene for inndeling i verneområder og antall verneområder er oppfylt etter prinsippene i WR 2362.**

8.3.2 Samarbeidsprinsipper

- WR-formulering; *"Alle verne- og arbeidsmiljø saker skal som hovedregel løses på lavest mulig nivå".*
 - **Konklusjon: Saker forsøkes løst på laveste nivå i tråd med WR 2362.**

Spørreundersøkelsen gir en klar støtte til denne konklusjonen. Hovedbildet endres ikke av enkeltbeskrivelser i samtalerunden av en saksgang der hovedverneombud tar saker som verneombudet burde ha løst selv.

8.3.3 Linjens ansvar

- WR-formulering; *"Linjen skal motivere og engasjere verneombudstjenesten, og verdsette deres involvering og engasjement i HMS-arbeidet.*

- o **Konklusjon; Kravet er ikke gjennomgående innfridd.**

Spørreundersøkelsen viser forholdsvis lav gjennomsnittlig skår på dette området, men det er noe spredning på svarene. Samtalerunden viser at verneombudstjenesten på noen installasjoner er meget fornøyd med måten de blir involvert. I de andre samtalene med installasjonene var dette ikke eget tema.

- WR-formulering; *"Linjen skal bruke verneombudstjenesten som rådgiver i verne- og arbeidsmiljø saker og sørge for at verneombudstjenesten involveres i endringer som har betydning for arbeidsmiljøet".*

- o **Konklusjon: Verneombudstjenesten benyttes i tråd med formulering i WR2362**

Ingen datakilder omhandler dette punktet direkte. Inntrykket fra samtalene er at verneombudstjenesten blir benyttet i tråd med dette kravet og at det er en omforent rolleforståelse mellom ledelsen og verneombudstjenesten. Verneombudstjenesten ønsker å bli involvert tidlig. ¹

- WR-formulering: *"Det skal normalt legges til rette for at hovedverneombudene går dagtid."*

- o **Konklusjon: Om lag to tredjedeler av verneombudene går på dagtid. Om lag en tredjedel av verneombudene går nattskift annenhver tur.**

Kartleggingsrunden om ordninger for HVO og arbeidsgruppens gjennomgang av ulike løsninger viser at hovedverneombudene på om lag to tredjedeler av installasjonene i UPN går på dagtid. Der hovedverneombudene går nattskift er det uttrykt misnøye med tilretteleggingen. Spørreundersøkelsen viser at dette er det punktet der det er størst sprik i oppfatning mellom verneombudstjeneste og ledelse og der det er de laveste skårene fra verneombudstjenesten.

- WR-formulering: *"Linjen skal sørge for og legge til rette for at verneombudstjenesten får utviklet sin kompetanse i henhold til opplæringsnormen beskrevet i WR 2362".*

- o **Konklusjon: Verneombudstjenesten gir uttrykk for at ledelsen ikke i tilstrekkelig grad er pådriver for kompetansetiltak blant hovedverneombud.**

Det er ingen datakilder som direkte belyser hvordan opplæringsnormen i kapittel 8 i WR 2362 blir praktisert. Spørreundersøkelsen viser skårer under middels fra verneombudstjenesten på spørsmål om hvorvidt ledelsen er pådriver for

¹ Hazid og Hazop der vernetjenesten er sentrale og viktige bidragsytere bør holdes på norsk eller godt tilpasses dette selv om ikke norskspråklige leverandører involveres.

kompetanseutvikling. I samtalerunden har dette ikke vært et tema. Diskusjonene i arbeidsgruppen viser at det er ønske om å få styrket kompetanseutviklingstiltak også ut over det som er beskrevet i opplæringsnormen, jamfør forslag i tiltakskapitlet.

8.3.4 Rollen til HVO og Verneombud

WR2362 har i kapittel 6 en omfattende beskrivelse av roller og oppgaver til henholdsvis VO og HVO. Undersøkelsen vår er sin alminnelighet ikke lagt opp for å besvare spørsmål om hvordan rollen som VO og HVO er utformet og praktiseres. På ett punkt har vi i spørreundersøkelsen sjekket ut i hvilken grad HVO involverer verneombudene.

- WR-formulering: HVOs oppgave er "Å se til at verneombudene involveres i relevante saker".
 - **Konklusjon: HVO involverer verneombudene i tråd med formulering i WR2362**

Det er et direkte spørsmål om dette i spørreundersøkelsen der både HVO og verneombud gir høye skårer.

9. Tiltak

9.1 Etablering av fristillingsgrad for HVO

Arbeidsgruppens oppfatning er at det er lite kjent i organisasjonen hvordan fristillingsgrad etableres. Dette er omtalt i "Dordi-rapporten", men er ikke beskrevet i WR 2362. Arbeidsgruppen foreslår at det skrives inn i WR2362 beskrives hvordan fristillingsgrad for HVO skal behandles.

9.2 Omforent forståelse av gjeldende rammebetingelser og vedtak

Plattformsjefer, hovedverneombud og verneombud anbefales å gjøre seg kjent med rammevilkårene som gjelder for fristillingsgrad og skiftordning for HVO. Dette inkluderer vedtakene som er gjort i AMU og endringer som er gjort i etterkant for å tilfredsstille endringer i aktivitetsnivå. Og bestemmelser om antall verneområder og inndeling av disse på egen innretning. Disse forholdene anbefales som tema på passende møte mellom PLS og HVO.

9.3 Forsterkning av norm om at HVO skal gå på dagtid

Formuleringen i WR2362 om at HVO normalt skal gå dagtid må utdypes og presiseres. Forslag til supplerende formulering: *«Avvik fra normen skal begrunnes, behandles og dokumenteres lokalt på innretningen og deretter informeres om i RE-AMU».*

9.4 Samhandlingsarenaer og involvering av verneombudstjeneste

Resultatene fra spørreundersøkelsen om hvor verneombudstjenesten skal være med peker på at samhandlingsmatrisen, vedlegg A i WR 2362, ikke er tilstrekkelig. Det anbefales derfor at en partssammensatt gruppe får i oppdrag å komplettere og utdype denne delen av WR 2362.

9.5 Aktivitetsstyrt bemanning

Ved behov for aktivitetsstyrte verneombud skal det følges samme arbeidsprosess som for fagstillinger. Punkt 3.7 i WR 2362 må synliggjøres i arbeidsprosessen som regulerer bemanning. Arbeidsgruppen foreslår at det legges inn ny setning om HVO og VO i dokument I-102154: *Identifiser behov for aktivitetsstyrt bemanning.*

9.6 Kompetanseutvikling

- a) Det anbefales at kurs eller trening i A-standard gjøres obligatorisk for verneombudene i DPN.
- b) Verneombud som går inn i sin 3. periode bør få tilbud om vernelederskolen.
- c) Opplæringsnormen i WR kap. 8 revideres og oppdateres i henhold til a) og b).

Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

www.afi.no

Pt 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
www.afi.no

