



**RIGMOR AASRUD** | side 12

Hun skal få folket på beina igjen

Vulkanske opplevelser | side 02

Storstilt HMS-opplæring | side 16

No.3  
2009

# Vulkanske opplevelser på Beerenberg

Beerenberg har gjennom alle tider framstått som noe av det mest eksotiske Norge har å by på, og har med sine røffe forhold vært inspirasjonskilde for navn til flere bedrifter over hele kloden.

AV EINAR SANDAL



**EKSOTISK:** VULKANEN BEERENBERG PÅ JAN MAYEN REPRERENTERER NOE AV DET MEST EKSOTISKE NORGE HAR Å BY PÅ.

FOTO: EINAR SANDAL

Majestetisk strekker fjellet Beerenberg seg mot skyene langt ute i havet, mellom Norge og Grønland. Som et landemerke på øya Jan Mayen representerer fjellet noe av det mest eksotiske Norge har å by på, til tross for sine ugjestmilde, røffe og ensomme omgivelser. Nederlandske hvalfangere satte sitt preg på øya allerede på 1600-tallet med store fabrikkbygninger og en samling av seilskuter som selv Tall Ships Race sliter med å overgå. Selve navnet Beerenberg betyr da også Bjørnefjell på nederlandsk, og vitner om tidligere tiders klima, hvor isbjørner kom gående over isen fra Grønland.

Nå til dags er det båt og fly som gjelder. Konsernnet Beerenberg hadde bare et halvt år tidligere tatt navnet etter vulkanen, og jeg var nå nysgjerrig på å finne ut mer om hva som lå i dette navnevalget. Hadde vi bare valgt et tøft navn, eller

kunne virkelig fjellet fortelle noe om sjelen i konsernnet og forholdene våre ansatte jobber under? Likhetene skulle vise seg å være større enn noen av oss kunne forutse.

## KJENTE PROSEDYRER

Sju nasjonaliteter var nå samlet på en seilbåt fra Lofoten, på vei mot det store eventyret. Kanskje var det Roger Booth fra England som best kunne sette opplevelsen i perspektiv. 70 år gammel ble han den eldste som noensinne hadde satt sine bein på toppen av vulkanen, like foran en sliten kommunikasjonsleder fra Beerenberg. Allerede som tiåring hjemme i England staket han ut kursen for selve eventyrbestigningen. Nå, 60 år senere, og etter utallige ekspedisjoner til alle verdens utposter, inkludert steder som Sydpolen, Himalaya og Afrikas jungel, nådde han sin drømmetopp.

## AVHENGIGHETSSKAPENDE

Allerede på seilbåten fra Lofoten begynte vi med kjente prosedyrer for en som jobber i oljerelatert industri. Helseattester ble gjennomgått og brannøvelser ble foretatt. Fallsikringsutstyr ble gjennomgått og overlevelsedrakter testet. Ja, sågar ble den svenske breinstruktøren kastet på havet så vi kunne øve på redning fra sjø. Langtur med seilbåt er enten utrolig avhengighetsskapende for den som ikke lider av sjøsyke, eller utrolig langt hjemmefra for den som får en litt grønn ansiktsfarge av rullende båt.

Etter tre dager på seilbåt var det tid for å sette foten på land like ved den gamle værmeldingsstasjonen nordvest på øya. Etter en natt i telt, på 700 meters høyde, var det tid for å gå mot toppen. I disse omgivelser, hvor selv Golfstrømmen sliter med å komme til, var det vintertemperaturer



“Hadde vi bare valgt et tøft navn, eller kunne fjellet fortelle oss noe om sjelen i konsernnet...?”

**UGJESTMILDT:** KOMMUNIKASJONSLEDER EINAR SANDAL I BEERENBERG CORP. AS TOK TUREN FOR Å FINNE UT MER OM VULKANEN.

FOTO: RASTISLAV HORNAK

## Slik kommer du deg til Beerenberg

Fjellet Beerenberg ligger ugjestfritt til i røffe omgivelser på Jan Mayen, omlag 2/3 mot Grønland, rett vest fra Hammerfest.

Øya har ingen havn, og det går heller ingen kommersiell transport dit. Det er mulig å dra dit på egen hånd, men det krever tillatelse fra Politikammeret i Bodø, som er den instansen som formelt forvalter Jan Mayen. De 18 personene som jobber på basen på øya, har ikke kapasitet til hverken å ta imot for mye besøk, eller iverksette redning om noe skulle skje. Det stilles derfor krav om at en har vært ute en vinternatt før, og er utrustet for røffe forhold, både oppe i hodet, og i ryggsekken.

Det finnes to norske firmaer som arrangerer årlige turer til Jan Mayen - Kvitserk og EcoExpeditions, hvor artikkelforfatteren reiste med sistnevnte. Her var vi ni deltakere, to guider, samt en båtbesetning på fire. Seilturen gikk ut fra Lofoten, og turen bestod av omlag en uke tur/retur i en 72-fots seilbåt, og en uke på land i Jan Mayen

For den som lurer på å ta turen, så er det bare en ting å si - det kommer til å bli røft, tøft og vilt. Anbefales.

og vel så det. Hele toppdagen ble tilbaketil på snødekt underlag, og til tross for skyfri himmel og sol, var det likevel kaldt. Mesteparten av oppstigningen til toppen består av bre, og selv med erfarne instruktører, var alle deltakerne pålagt å gjennomføre brekurs før avreise.

Etter omlag ti timer var vi kommet opp på kraterkanten, hvor et fantastisk skue ventet oss. Vulkanen ligger som en søyle midt i havet, og er med sine 2277 meter Norges 19. høyeste fjell. Overalt ser vi bare hav, bortsett fra mot syd, hvor en hale av lavland og lava strekker seg nedover.

Her kan vi også skimte den norske basen, hvor de eneste “fastboende” holder til for å rapportere været og ivareta norske interesser på øya. Lengst inne langs kraterkanten ankom vi Haakon VII-toppen, som er det høyeste punktet på vulkanen. Her var det akkurat nok plass til fem av oss, og en fotograf ute på kanten.

Etter en lang toppdag var det nå tid for å utforske øya, med sine vulkanske formasjoner og rike fugleliv. Det finnes faktisk ikke fast fjell på øya, alt er vulkansk masse som endrer seg over tid. Innsjøer har forsvunnet, Eggøya er ikke en øy lenger, og selv folk som har vært mange ganger på toppen av Beerenberg sier at ruta er helt annerledes nå enn før. Et besøk på Basen var en kjærkommen avslutning på turen, særlig den tradisjonsrike Polarafteften med tur i svømmebasenget og allsang i baren.

Hva så med oppdraget? Var øya som forventet? Svaret på dette må bli et ubetinget ja, og enda mere til. Ikke bare er omgivelsene røffe og ugjestmilde, som i Nordsjøen, men det kreves faktisk veldig sammenlignbar HMS-fokus, både i mental innstilling og kursing for å komme dit. Turen er en opplevelse og noe alle med god form kan gjennomføre - særlig beerenbergere. Anbefales på det sterkeste.

**ISBRE:** MESTEPARTEN AV OPPSTIGNINGEN MOT TOPPEN AV VULKANEN BESTÅR AV ISBRE. ALLE DELTAKERNE VAR DERFOR PÅLAGT Å GJENNOMFØRE BREKURS FØR AVREISE. LES MER OM TUREN PÅ WWW.BEERENBERG.COM

FOTO: EINAR SANDAL

02



**BEERENBERG**  
Vulkanske opplevelser på Beerenberg

06



**KUNDECASE**  
Skjerper kravene for arbeid i høyden

08



**5 BEERENBERGERE**  
Hva er det første du tenker på når du hører HMS?

09



**KRONIKK**  
Egenverdi med høyt HMS-nivå

10



**TEKNOLOGI**  
Beerenberg Frontier

12



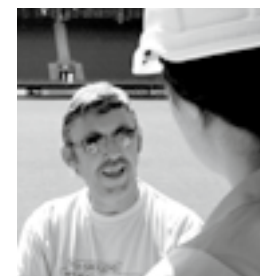
**B-INTERVJUET**  
Rigmor Aasrud

16



**BEDRIFTSKULTUR**  
Gro Hatleskog

18



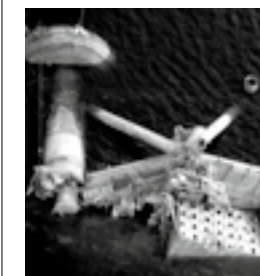
**BEDRIFTSKULTUR**  
ConocoPhillips

20



**TJENESTE I FOKUS**  
Kompetansesenter for arbeid i høyden

22



**HMS**  
Norsk sokkels sikkerhetshistorie

24



**B-SIDEN**  
Jon Gangdal

## Vår viktigste kapital

Definisjonen på omdømme er hvordan et selskap oppfattes av opinionen og samfunnet. En rekke faktorer er med på å bygge omdømme, og det er en kritisk faktor for enhver virksomhets suksess. I Beerenberg har vi et bevisst forhold til omdømme. Filosofien er at omdømme egentlig er det samme som tillit. Tillit kan verken kjøpes eller kreves, den må fortjenest. Nylig gjennomførte medarbeider- og kundetilfredshetsundersøkelser viser at Beerenberg har et solid og stødig omdømme.

Vårt omdømme hadde sannsynligvis ikke vært så godt, hvis ikke vi samtidig hadde evnet å se at det også finnes svakheter i Beerenberg. Paradoksalt nok er evnen til å se egne svakheter og begrensninger kanskje Beerenberg sin største styrke. Utfordringer som følge av feil og ufullstendige beslutninger dukker opp med jevne mellomrom, slik er det i alle selskaper. I Beerenberg er vi mest opptatt av å utvikle prosesser som gjør oss i stand til å avdekke feil og mangler, og deretter håndtere dem på en god måte. Det er nettopp denne evnen til å rydde opp i problemer som skiller gutter fra menn! I tillegg er vi flink til å fokusere på de positive særegenhetene i selskapet og dets kultur, og har således beredt grunnen for å gjenskape suksess fra år til år.

Med en slik tilnærming har Beerenberg kommet seg gjennom en epoke på fem år som

innbefatter høydepunkter som tredobling av omsetning, nye eiere (Herkules) i 2006, oppkjøp av Bjørge Norcoat og 500 nye medarbeidere i 2007, finanskrisen som slo inn i 2008 og et turbulent år med fallende oljepriser og ditto prognoser for fremtidige petroleumsinvesteringer fremlagt i 2009. Hvert enkelt av de overnevnte momenter har i seg selv vært nok til å rive ned mangt et prominent selskap de seinere årene, og i sum sier det seg selv at utfordringene har vært formidable for oss. Men vi er kommet styrket ut. Beerenberg har av Dagens Næringsliv og Dun & Bradstreet nylig blitt kåret til en av årets gassellebedrifter for 2008. "Som en av de største jobbskaperne i Norge har Beerenberg gjennom de seneste årene klart å kombinere en kraftig organisk vekst med sunn økonomi og nyskapende utvikling for fremtiden", er i denne anledning omtalen av oss. Jeg kan forsikre dere om at vi her er medlem av en meget eksklusiv gruppe.

Beerenberg har i 2009 tatt nye kvantesprang. Nytt navn, resertifisering på konsernnivå og en formidabel vekst i aktivitetsnivået utenfor Norge er noen av overskriftene. Aller stoltest er imidlertid jeg over vår utvikling innen HMS. Fremdeles har vi uønskede hendelser, fremdeles avviker vi fra prosedyrer i noen tilfeller, og fremdeles har vi prosesser som ikke er beyond

expectations. Kanskje vil det alltid være slik, vi er tross alt selvstendige mennesker i Beerenberg, og ikke roboter. Men vi kan aldri akseptere slike avvik, og målet mitt er at vi skal forlenge den kontinuerlige forbedringsprosessen som gjør oss litt sikrere, litt bedre og litt mer miljøvennlig til evig tid. Da kommer resultatene av seg selv. I dag har vi passert 2,5 millioner timer siden forrige fraværsskade, og vi har passert 3,5 millioner timer siden forrige, røde hendelse. Dette er ikke noen målsetning i seg selv. Alle nyansene, alle prosessene og viktigheten av den gode innsatsen som alt fra verneombud til tillitsmenn, prosjektledere og operatører legger ned hver dag blir ikke belyst godt nok i form av å lese slik statistikk. Dette handler om mennesker, og mennesket står i sentrum i Beerenberg.

Medarbeiderne i Beerenberg er ikke å betegne som vår viktigste kapital, de er å betegne som den eneste!

Morten Walde  
Konsernsjef, Beerenberg



MORTEN WALDE

FOTO: FRED JONNY

ANSVARLIG UTGIVER  
Beerenberg Corp. AS

ADRESSE  
Postboks 273 Slåtthaug  
5851 Bergen

TELEFON  
55 52 66 00

E-POST  
redaksjonen@beerenberg.com

REDAKTØR  
Einar Sandal

REDAKSJON  
Einar Sandal  
Roger Kjeilen  
Gro Hatleskog  
Torgeir Hågøy (Distinkt kommunikasjon)  
Bente Souter (Nor PR)

DESIGN OG PRODUKSJON  
Nor PR  
Orangeriet AS

FORSIDEFOTO  
ILJA C. HENDEL

TRYKK  
Havel Trykkeri AS

# Skjerper kravene for arbeid i høyden

Det er blitt tøffere å være leverandør til Statoil. Nå har selskapet skjerpet inn kravene for arbeid i høyden og over sjøen.

AV TORGEIR HÅGØY

**LIKT OVER ALT:** EN AV DE STORE FORDELENE MED DEN NYE ARBEIDSPROESSEN (APOS) ER AT DEN ER FELLES FOR SAMTLIGE AV STATOILS ANLEGG I NORGE OG DANMARK.

FOTO: CHRIS KYLLINGMARK



**TRIVES I HØYDEN:** BEERENBERGS ANSATTE TRIVES I HØYDEN OG HAR BÅDE GOD TEORETISK OG PRAKTISK BAKGRUNN.

FOTO: BEERENBERG

## - STRENGERE KRAV TIL KOMPETANSE

Med den nye arbeidsprosessen følger også en del krav. Mange av de oppgavene Statoil utfører på sine anlegg blir utført av underleverandører. Det betyr at Statoil som en følge av den nye prosessen også vil stille strengere krav til sine underleverandører.

- Den nye arbeidsprosessen medfører en innskjerping på mange områder. Noe av det viktigste er dette med kompetanse. Vi stiller nå som krav at vi skal ha fagutdannet personell. Det var et krav vi hadde flere steder før også, men det var ikke alle steder at det ble praktisert like strengt. Nå står det i arbeidsprosessen og det er et absolutt krav, sier Karlsen.

Å bygge et stillas kan kanskje for utenforstående virke som en relativt enkel og lite komplisert affære. Det kan det også være, dersom man kun tenker på bygningsstillaser. Å bygge et stillas på en flammehemmer er en helt annen greie.

- For det første er det en krevende jobb å designe stillaset riktig, for det andre skal det styrkeberegnes slik at man vet at det er sterkt nok og for det tredje skal det settes opp uten fare for de som utfører arbeidet. Dette er arbeid som krever utdannede og kompetente fagfolk i alle ledd, sier Karlsen.

Reaksjonene fra underleverandørene har ifølge Karlsen vært positive.

- Vi ønsker å bidra til å løfte bransjen og det er underleverandørene med på. Vi ser at det for enkelte kan være vanskelig å innfri kompetansekravene på grunn av litt lite fagpersonell i markedet. Men vår erfaring er at de som regel får det til, sier Karlsen.

- I forbindelse med integreringen av Statoil og Hydro fikk de ansatte over 5000 ulike arbeidsprosedyrer med på lasset. Det sier seg selv at det var umulig å styre etter så mange prosedyrer, sier fagansvarlig for stillas i Statoil, Sigbjørn Karlsen.

Det ble derfor satt i gang et harmoniseringsprosjektet. Målet var å sy sammen tre ulike arbeidsprosesser, en fra Hydro og to fra Statoil, til én arbeidsprosess for arbeid i høyden og over sjøen. Prosjektet fikk navnet HAST, og Karlsen hadde en sentral plass i dette arbeidet.

- I prosessen hentet vi ut det beste fra de tre ulike eksisterende prosessene og sydde det sammen til en felles arbeidsprosess som heter "Arbeid i høyden og over sjøen", sier Karlsen.

## UTFØRES LIKT OVER ALT

Da denne integreringsjobben skulle gjøres samlet man Statoil-ansatte som hadde tung erfaring innenfor sine områder. Disse kompetansepersonene skulle komme med innspill i prosessen.

- Mitt kompetanseområde var stillas, sier Karlsen, som har jobbet med stillas hele sitt voksne liv.

Fra de startet opp arbeidet til de tok den nye prosessen i bruk i juli i sommer, tok det åtte måneder. Det er med andre ord en godt gjennomarbeidet arbeidsprosess som nå gjelder på samtlige av Statoils anlegg i Norge og i Danmark.

- En av de største fordelene med den nye arbeidsprosessen, som heter APOS, er at den gjelder på samtlige anlegg. Slik var det ikke før. Da var det ulike prosesser på de forskjellige anleggene. En felles arbeidsprosess betyr at arbeidet skal utføres på nøyaktig den samme måten uansett hvor man er. For de som jobber en del rundt omkring er det en åpenbar fordel, sier Karlsen.

“Vi ønsker å bidra til å løfte bransjen og det er underleverandørene med på”

## HANDLER OM ETTERLEVELSE

Å innarbeide en ny arbeidsprosess er ikke gjort over natten. Det er ulike kulturer i de forskjellige selskapene. Folk må forstå hvorfor de skal handle annerledes og lære hvordan de skal handle.

- Etterlevelse er alfa og omega, men for å kunne etterleve noe må man vite hva man skal etterleve. Derfor er det ekstremt viktig at alle leser arbeidsprosessene og forstår dem. Man trenger ikke lese alt, men man må lese det som treffer en selv. Klarer vi å få alle til å skjønne viktigheten av dette og at de faktisk gjør det, så blir det bare fryd og gammen, sier Karlsen.

## - Et kjempegodt verktøy

Disiplinleder for Beerenbergs stillasdivisjon på Kårstø, Jakob Sigurd Holmgård, ser ikke på den nye arbeidsprosessen som en innskjerping, men som et nyttig verktøy.

- Den nye arbeidsprosessen (APOS) er lett bygd opp og lett å finne frem i. Den er derfor lettere å forholde seg til enn den gamle prosessen. Vi bruke den daglig som et verktøy når vi utfører vår jobb på Kårstø, sier Jakob Sigurd Holmgård.

Kårstø er et prosessanlegg og sikkerhet står derfor enda mer i høysete enn det gjør på andre anlegg. Holmgård tror derfor at APOS ikke har fått like store konsekvenser for dem som det har fått andre steder. En av utfordringene med innføringen av APOS var kravet til fagkompetanse. Beerenberg har jobbet aktivt med å kurse opp sine ansatte mot fagbrev og med fokus på dette har selskapet nå over 30 prosent fagbrevsdekning i stillasdisiplinen på prosjektet.

- HMS blir nok tatt hakket mer alvorlig her enn mange andre steder. Vi tenker sikkerhet i alt vi gjør, og for vår del er derfor APOS mer et verktøy enn et pålegg som vi må følge, sier han.

I den daglige driften så kvalitetssikrer selskapet etterlevelse av APOS med sjekklister før start om morgenen, som har risikovurdering av stillasbyggernes arbeid som hovedmoment.

- I tillegg til sjekklisten gjennomfører vi "min ta to" før oppstart og gjerne midt i arbeidsprosessen for å ta en ny vurdering av risiko ettersom forholdene har endret seg, sier Holmgård.

## Hva er det første du tenker på når du hører HMS?

	<p>PÅL GUNDERSEN FAGANSVARLIG TILKOMSTTEKNIKK</p> 	
<p>KJETIL MOEN INNKJØPER</p> 	<p>Jeg bruker å si at m-en i midten av begrepet står for mennesket, altså mennesket i midten, det viktigste. Det er viktig med rammer og gode forutsetninger for godt HMS-arbeid, men til syvende og sist er det valgene som hvert enkelt menneske gjør som er nøkkelfaktoren til godt HMS-arbeid.</p>	
<p>Det handler jo om sikkerhet og bruk av rett verneutstyr. Det handler jo også om det miljøet man oppholder seg i og at man skal være oppmerksom og ta hensyn.</p>		
<p>HANNE LILLEGÅRD INGENIØR</p> 	<p>For meg handler HMS om å sette hele mennesker i fokus. Det handler om å ta vare på hverandre, noe som innebærer at HMS er mye mer enn bare det rent fysiske. Begrepet rommer altså mer enn en dimensjon.</p>	<p>MARIUS FLESLAND ANDERSEN TILBUDSKOORDINATOR</p> 
<p>Det er det man gjør på arbeidsplassen hver dag for å ta vare på arbeidskolleger, miljø og seg selv.</p>		<p>Det handler om sikkerhet for mennesker og miljø. Men samtidig handler det også om at de ansatte og folk rundt dem skal ha et godt arbeidsmiljø, hvor man samtidig tar vare på naturen.</p>

## Hele mennesker i sentrum



Tor Saltvold driver som konsulent for oljerelatert industri gjennom sitt selskap Tesa-Tech AS, blant annet for Beerenberg Corp. AS. Han har bakgrunn som leder for flere større bedrifter innen næringen, og har også vært administrerende direktør i Beerenberg, daværende D&F Group gjennom en årrekke. Tor Saltvold deler her sine betraktninger om HMS i et lengre tidsperspektiv.

HMS. Det nytter ikke bare å si det – du må gjøre det.

En HMS-kultur er ikke noe man har - det er noe man gjør seg fortjent til. Den kan bare skapes gjennom langsiktig og målbevisst arbeid. Med andre ord, sette seg mål for hva bedriften og de ansatte i fellesskap skal oppnå over tid. Forkortelsen HMS (helse, miljø og sikkerhet) kunne like gjerne stått for holdning, motivasjon og samarbeid. Eller som det sies i Beerenberg: Hele Mennesket i Sentrum".

### UAKSEPTABELT

Enhver skade på mennesker er uakseptabelt. I Beerenberg erkjenner man at ulykker kan skje og gjør alt som er mulig for å unngå at det skjer. Balansen mellom produktivitet og sikkerhet krever sterkt fokus og betydelige ressurser og er en viktig del av Beerenbergs profil som gjøres synlig innad i bedriften og ute i markedet.

Sett med skråblikk mener jeg Beerenberg i enda sterkere grad enn tidligere har lyktes i å synliggjøre det store arbeidet som gjøres for å forebygge og unngå skader.

### GÅ I TAKT

Alle aktører i markedet blir målt etter HMS-resultatet de oppnår og kan ut fra det bli valgt eller vraket til nye kontrakter. Langsiktige kontrakter og allianser gir ikke bare forutsigbarhet, men også sikkerhet for de ansatte.

I store selskaper handler god HMS-profil om å gå i takt og har et element av oppdragende karakter i seg. Men HMS skal ikke måtte pålegges, det skal være en naturlig del av hverdagen.

Jo større organisasjon, desto mer utfordrende blir HMS-arbeidet. Derfor må alle være med å dra lasset, og det er viktig å tenke: Hva kan jeg gjøre for bedriften og for min nærmeste kollega for å hindre at det skjer en ulykke eller uønsket hendelse?

### VÆR POSITIV

Mye legges til rette for oss gjennom treningsprogrammer, kurs, statistikk, jobbsamtaler og ikke minst Statoils kollegaprogram. Dette hjelper oss til å prioritere riktig når noe skjer. Men vi må aldri legge forskriftene til side, og refleksene må alltid være der.

Det skal være kvalitet på alt du gjør, og da er det en god regel å se på din nærmeste kollega som din kunde. Vær positiv og gi gjerne en hjelpende hånd. En kjent forfatter sa: Alle tenker på å forandre menneskeheten, men ingen tenker på å forandre seg selv.

### DE SMÅ TINGENE

Med HMS har vi en tendens til å tenke prosjekt. Men hva med oss på Kokstad og i Stavanger? Også de små tingene må være på plass. Det kan være noe så enkelt som det å rydde opp etter seg eller å banke på. Noen oppfatter det kanskje som trivialiteter, men det går på personlig kvalitet og er en del av et godt arbeidsmiljø.

Beerenberg står godt rustet til å møte utfordringene som vil bli stilt til en moderne teknologibedrift i fremtiden. Og det er fremtiden vi bør konsentrere oss om – det er der vi skal tilbringe resten av livet.

I trygghet og visshet om dette gleder jeg meg til å følge med på fortsettelsen.

TOR SALTVOLD ER TIDLIGERE ADMINISTRERENDE DIREKTØR I BEERENBERG. HAN JOBBER NÅ SOM KONSULENT, BLANT ANNET FOR BEERENBERG.

FOTO: BEERENBERG

# Skjærer gjennom for miljøet og sikkerheten

Beerenberg Frontier ønsker å gjøre olje- og gassbransjen mer miljøvennlig og tryggere for alle involverte.

AV TORGEIR HÅGØY



## FAKTA

Green Turtle er et fjernstyrt kutteverktøy, utviklet for å bli senket ned på brønnrør fra et fartøy på overflaten. Den vil så skru seg selv nedover conductoren, kutte den av, og bringe den avkuttete delen opp til overflaten. Green Turtle består av fire diamantblader som roterer og kutter inn mot den indre kjernen av brønnrøret. Kutteverktøyet er svært sikkert å bruke ettersom en ikke trenger å bruke dykkere nær kutteområdet. Ved å visualisere kutteoperasjonen i sanntid sikrer man maksimal effektivitet og sikkerhet.

**SENKES NED:** GREEN TURTLE SENKES NED OVER CONDUCTOREN OG KUTTER DEN PÅ EN SIKKER OG MILJØVENNLIG MÅTE.

FOTO: BUG AS

Beerenberg Frontier er et datterselskap av Beerenberg Corp. Selskapet jobber hovedsakelig med mobil kutting/maskinering og fjerning av olje- og gassinntallasjoner. Dette er en type arbeid som så langt har representert en stor grad av risiko for miljøet og involvert personell. Denne risikoen ønsker altså Beerenberg Frontier å redusere.

## KONTROLLERT OG FORUTSIGBART

Fjerningsarbeid foregår i dag ofte ved hjelp av store kuttemaskiner (gravemaskiner med sakser), skjærebrenning og sprengstoff. Graden av menneskelig eksponering er som regel stor. Når store olje- og gassinntallasjoner skal modifiseres eller fjernes, er det imidlertid ikke alltid at alt går som planlagt. Risikoen for personellet som utfører arbeidet er derfor overhengende.

Beerenberg Frontier ønsker å gjøre nevnte operasjoner på en sikrere måte. Selskapet har derfor brukt mye tid og penger på å utvikle fjernstyrte verktøy og metoder, som på en kontrollert og forutsigbar måte kutter seg kirurgisk gjennom konstruksjonene. Delene blir så fjernet på en planlagt og effektiv måte. En av de store fordelene med å gjøre modifikasjons- og fjerningsarbeid på denne måten er at man reduserer risikoen for involvert personell. Personellet er hele tiden på trygg avstand i forhold til selve kuttstedet. Et direkte resultat er at Beerenberg Frontier så langt ikke har hatt noen alvorlige skader eller uhell på sine oppdrag.

## KAN GJENBRUKE 50 PROSENT

En annen stor fordel med fjernstyrt og kirurgisk kutting er graden av gjenbruk. Mye av det som kuttet bort fra en installasjon kan faktisk brukes opp igjen etterpå. Ved bruk av store maskiner med sakser og dynamitt er dette som regel uaktuelt siden konstruksjonen blir deformert og skadet. Ved bruk av Beerenberg Frontier sine kutteverktøy og metoder, kan man kirurgisk kutte konstruksjonene nøyaktig der man ønsker det og dermed gjenbruke de aktuelle konstruksjonene etterpå. Hvor mye som kan gjenbrukes avhenger av hva man fjerner, tilstanden på dette og hva det skal brukes til etterpå, men det er ikke uvanlig at gjenvinningsprosenten kan komme opp i 50 prosent. God planlegging av fjerningsoppdrag gjennom hele verdikjeden er en forutsetning for å få dette til. Ikke bare sparer det penger for kunden, men miljøet blir også spart for unødvendige belastninger.

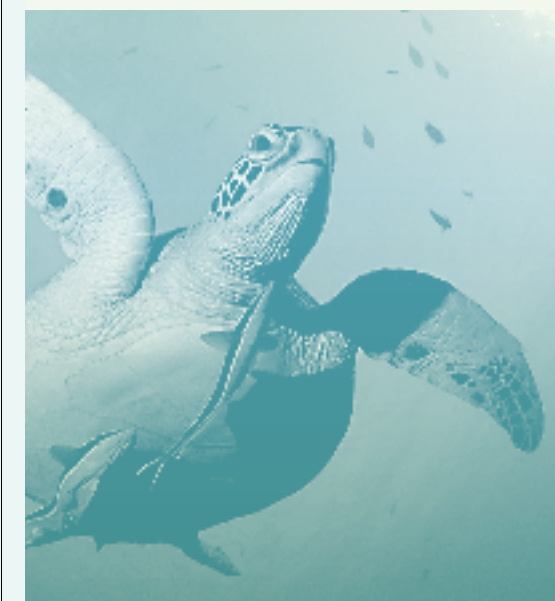
**UTENFOR FARE:** DYKKERE GÅR EN TRYGGERE FREMTID I MØTE MED VERKTØYET GREEN TURTLE PÅ PÅSS I MEXICOGULFEN.

FOTO: EGIL HANSEN



## DYKKERE OG DYNAMITT

Beerenberg Frontiers satsingsområder er norsk sokkel, britisk sokkel og Mexicogulven. Mexicogulven er et stort og kommende marked for selskapet. Tusenvis av olje- og gassbrønner på havbunnen skal fjernes. Dette er et arbeid som i dag foregår ved hjelp av dykkere som dykker ned og manuelt kutter eller sprenger bort conductorene (foringsrørene). Dette er en risikofylt metode hvor personellet utsettes for stor eksponering i forhold til forberedelser og selve gjennomføringen av kuttet. En annen risikofaktor som man utsettes for, er at for å komme til selve kuttstedet på conductorene må det graves dype groper rundt conductorene, hele 5 meter under havbunnen. Dykkerne går så ned i gropene når selve kuttearbeidet skal gjennomføres. Faren er imidlertid at gropene kan rase sammen og at dykkerne dermed kan bli begravd i de løse sandmassene. I USA er det fremdeles lov å benytte dykkere til dette arbeidet fordi det ikke finnes noen alternative metoder. USA sitt svar på Petroleumstilsynet, Mineral Management Services (MMS), har derfor vist stor interesse for Beerenbergs nye verktøy, Green Turtle. I ytterste konsekvens kan dette verktøyet føre til at bruk av dykkere ved fjerning av conductorer bli forbudt i fremtiden.



## RAMMER UTRYDNINGSTRUET SKILPADDE

Det er imidlertid ikke bare personell som er utsatt for risiko ved bruk av nevnte tradisjonelle metoder. Også miljøet blir utsatt for unødvendig stor belastning ved bruk av for eksempel dynamitt. Årsaken er blant annet at dette er en lite kontrollerbar metode. Går ting først galt er det lite man kan gjøre for å avbryte eller reversere operasjonen. Dette har blant annet gått hardt ut over en spesiell type skilpadde som lever i Mexicogulven. Den er utrydningstruet, og undervannsekspløsjoner må ta sin del av skylden for dette. Før hver sprengning blir imidlertid området overvåket for å være sikker på at ingen skilpadder beveger seg inn i det aktuelle operasjonsområdet. Dersom det skjer blir operasjonen utsatt og skilpaddene må jages vekk. Det er ikke bare skilpaddene som får seg en trøkk som følge av dynamittbruken. Eksplosjonene går også hardt ut over resten av dyrelivet i Mexicogulven.

## REDUSERTE CO2-UTSLIPP

Beerenberg Frontiers verktøy, Green Turtle har ingen negative effekter verken på miljøet eller dyrelivet i Mexicogulven. Bruken av verktøyet representerer ingen utslipp og trenger også langt kortere operasjonstid enn tradisjonelle metoder. En vanlig conductorfjerning klarer man som regel på en dag. Dette er svært lite i forhold til tradisjonelle metoder som gjerne tar opp til 5-7 dager. Det betyr også reduserte Co2-utslipp fra operasjonsfartøyet som verktøyet opereres fra.

Green Turtle har nettopp vært igjennom sin første sjøtest og alt gikk som planlagt. To conductorer ble kuttet sikkert, effektivt og uten skader på verken personell eller miljø.

**TRYGG:** SKILPADDEN GREEN TURTLE ER UTRYDNINGSTRUET I MEXICOGULFEN, MEN VERKTØYET GREEN TURTLE GJØR AT SKILPADDEN KAN GÅ EN TRYGGERE FREMTID I MØTE.

FOTO: SCANPIX



# HUN SKAL FÅ FOLKET PÅ BEINA IGJEN

FOTO: KNUZ ERIK KNUZSEN

Som fersk statsråd har arbeidsminister, Rigmor Aasrud, fått en kjempeutfordring plantet i fanget. Sykefraværet er galopperende, og det er hennes jobb å få det ned igjen.

AV TORGEIR HÅGØY

- Utviklingen i sykefraværet er urovekkende, sier arbeidsminister Rigmor Aasrud.

Som fersk statsråd, med et midlertidig ansvar for Arbeids- og inkluderingsdepartementet, samt et trolig noe mer langvarig ansvar for Fornynings- og administrasjonsdepartementet, samt for kirkeavdelingen i Kultur- og kirkedepartementet, har hun nok å henge fingrene i. Sykdom står for tiden ikke på hennes dagsorden.

- Heldigvis er jeg velsignet med god helse, og blir sjelden syk, sier Aasrud.

#### ØKT MED 3,2 MILLIARDER KRONER

Situasjonen er ikke den samme for AS Norge. Sykefraværet har i år økt med nesten ni prosent i forhold til samme periode i fjor, og det totale sykefraværet ligger på rett over sju prosent. Sykefraværet må ganske enkelt ned.

- Regjeringen har derfor blitt enige med partene i arbeidslivet om å vurdere bedre virkemidler for å få ned sykefraværet, sier Aasrud.

Hun er bekymret over utviklingen – og med god grunn. Kostnadene for sykefraværet har økt med nesten 4,6 milliarder kroner i år, og nylig måtte regjeringen etterbevilge 3,2 milliarder kroner. Folketrygdens utbetalinger til sykepenger i 2010 er anslått til å bli på svimlende 37,5 milliarder kroner. Det tilsvarer rundt 15.000 kroner rett i lommen til alle yrkesaktive nordmenn.

- Det økte sykefraværet er problematisk både for arbeidstakerne, virksomhetene, staten og samfunnet. Partene i arbeidslivet og myndighetene er i samme båt når det gjelder behovet for å få ned sykefraværet. All erfaring viser at langvarig fravær bidrar til varig utstøting fra arbeidslivet. Et mer inkluderende arbeidsliv krever derfor at sykefraværet må ned, sier arbeidsministeren.

#### SAMMENSATT ÅRSAKSBILDE

Men hvorfor stiger sykefraværet? Man skulle kanskje tro at finanskrisen, og dermed mer uttrykke arbeidsplasser, ville bidra til at folk var redde for å være borte fra jobb?

- Sykefraværet har mange og sammensatte årsaker, og det er flere grunner til at sykefraværet endres over tid enn det som kan forklares med konjunkturforløpet alene. Sammenheng mellom sykefravær og konjunktursituasjonen har ofte vært analysert, og i enkelte land har en sett at utviklingen i sykefraværet samvarierer med konjunktursituasjonen. Basert på tilgjengelig forskning foreligger det imidlertid ingen entydig konklusjon om forholdet mellom konjunktursvingninger og utviklingen i sykefraværet, sier Aasrud.

Det økte sykefraværet det siste året har likevel kommet samtidig med finanskrisen, omstillinger og økt arbeidsledighet. Hun forteller at det derfor er prioritert oppgave å finne ut mest mulig om årsaken til økningen og i hvilken grad denne kan ha en konjunkturmessig eller trendmessig karakter.

- Bare slik tror jeg at vi kan finne ut hva vi nå bør gjøre for å snu utviklingen, sier Aasrud.

“Det økte sykefraværet er problematisk både for arbeidstakerne, virksomhetene, staten og samfunnet.”

#### SYKERE ENN VÅRE NABOLAND?

Ser vi til våre naboland kan de vise til en motsatt trend av den vi opplever her hjemme. Både i Sverige og Tyskland har sykefraværet det siste året hatt et markant fall. For ordens skyld – finanskrisen har rammet disse landene også, og gjerne i langt hardere grad enn Norge. Kan det være at nordmenn rett og slett er mer syke enn resten av befolkningen i Europa?

- Vi har ingen indikasjoner på at dette skulle være tilfellet. Vi må også huske på at nordmenn har svært høy yrkesdeltakelse sammenliknet med andre land, sier Aasrud.

I diskusjonen som regjeringen har hatt med partene i arbeidslivet er det imidlertid enighet om at det bør innhentes oppdaterte vurderinger av ordninger, virkemidler og sykefraværsutviklingen i andre nordiske land, slik at Norge eventuelt kan dra nytte av gode erfaringer fra andre.

- Regjeringen har i denne sammenheng merket seg at sykefraværet i Sverige er redusert betydelig de siste årene. Samtidig er det viktig å se sykefraværsutviklingen og tilgangen til andre trygdeordninger i sammenheng. Resultatene mellom landene er ikke uten videre lett sammenlignbare. Det er generelt krevende å sammenligne utviklingen av systemer på tvers av land på et så komplisert område som dette. Det kan likevel gi nyttige erfaringer og kunnskap å se på ordninger og erfaringer i andre land, sier Aasrud.

#### HVA SÅ MED MORALEN?

Vi er altså ikke sykere enn resten av den europeiske befolkningen. Kan årsaken til det stadig økende sykefraværet da være at den gode sykefraværsordningen vi har her i landet rett og slett er blitt for fristende for mange. Er det den enkelte medarbeiders moral som er på hell, og er egenmeldingsdager blitt for fridager å regne?

- Sykefraværsordningen vi har i Norge er basert på tillit mellom den som blir syk og arbeidsgiveren. Gjennom IA-avtalen (inkluderende arbeidsliv, red. anm.) ble antall egenmeldingsdager utvidet til 24 dager uten at dette har medført at egenmeldingsdagene har økt tilsvarende. Studier av økt ramme for egenmelding viser det samme, nemlig at samlet sykefravær går ned når ansvaret for oppfølging av fraværet forankres i dialogen på den enkelte arbeidsplass. Samtidig kan det ikke utelukkes at noen utnytter systemet. Dette må vi også ha fokus på, for slike holdninger er det viktig å bekjempe, sier Aasrud.



#### DET VIKTIGSTE ARBEIDET SKJER PÅ ARBEIDSPLASSEN

På nettet finnes det flere kalkulatorer som beregner hva sykefraværet koster bedriftene. De fleste regner med en kostnad per dag på rundt 2000 kroner. For en bedrift med 200 ansatte og et sykefravær på snittet, altså 7,1 prosent, gir det et tap på bunnlinsen på 6,2 millioner kroner. For en bedrift med 1000 ansatte er tilsvarende tall 35 millioner kroner. Det er med andre ord store penger å spare for bedriftene ved å få ned sykefraværet, men gjør de nok?

- Det finnes mange ildsjeler som gjør en betydelig innsats for å skape et inkluderende arbeidsliv på den enkelte arbeidsplass. Evalueringer og erfaringer så langt viser at det lokale aktivitetsnivået i kjølvannet av IA-avtalen mange steder har vært høyt, sier hun.

Men hun påpeker samtidig viktigheten av å revitalisere IA-arbeidet, og at det i tillegg er nødvendig å se på nye tiltak i sykefraværsarbeidet.

- Det viktigste tiltaket er å ta tak i sykefraværsproblematikken på den enkelte arbeidsplass, med sikte på å finne ut hva som kan gjøres for å redusere sykefraværet og deretter ha kontinuerlig fokus på å følge opp dette. Dette dreier seg blant annet om å få systemer på plass og finne frem til de tiltak som man har tro på lokalt. For å få til dette er det også behov for dialog med de tillitsvalgte og andre aktører på arbeidsplassen, sier Aasrud.

#### SKAL SNU HVER STEIN

Hun mener at den største enkeltbarrieren for å redusere sykefraværet er å ikke gjøre noe, men passivt registrere at sykefraværet øker. Departementet har derfor oppnevnt en faglig ekspertgruppe som skal vurdere mulige tiltak knyttet til for eksempel sykmeldingspraksis og oppfølgingen av den sykemeldte. Partene er invitert til å delta i en referansegruppe for dette arbeidet.

Departementet vil også vurdere nærmere og drøfte med partene ulike modeller for arbeidsgivers finansiering av sykelønnsordningen.

- Vi er nødt til å snu alle steiner for å se om vi kan finne nye verktøy for å få ned sykefraværet. Samtidig vil jeg understreke at regjeringen vil opprettholde arbeidstakernes rettigheter i sykelønnsordningen, sier arbeidsminister Rigmor Aasrud.

**TØFF JOBB:** ARBEIDSMINISTER, RIGMOR AASRUD, HAR EN TØFF OPPGAVE NÅR HUN NÅ SKAL PRØVE Å FÅ SYKEFRAVÆRET NED TIL ET AKSEPTABELT NIVÅ.

FOTO: ILJA C. HENDEL

## - Vi skal være bransjens mest attraktive arbeidsgiver

Personellintensive bransjer er sårbare når det kommer til arbeidskraft. Derfor jobber Beerenberg målrettet for å bli bransjens mest attraktive arbeidsgiver.

AV TORGEIR HÅGØY

- For oss er det spesielt viktig å ha en klar rettesnor for hvordan vi skal prioritere og forholde oss til de ansatte i bedriften, samt å ha en langsiktig og tydelig politikk på personalområdet, sier HR-direktør i Beerenberg, Gro Hatleskog.



### SKAL BYGGE OPP UNDER FORRETNINGS-STRATEGIEN

I en bedrift som Beerenberg er en helt avhengig av at de ansatte trives og presterer. Gjør de ikke det, kan det gå direkte ut over konsernets produksjonskapasitet og resultater.

- Vår personalpolitikk sier noe om hvilke verdier, holdninger og tiltak som skal vektlegges overfor medarbeiderne. Vi har som mål å skape et godt arbeidsmiljø der medarbeiderne opplever seg godt ivaretatt. Dette er av stor betydning for å skape høy motivasjon og gode resultater, sier Hatleskog.

I forbindelse med omprofileringen av selskapet er det også satt i gang en langsiktig kulturendringsprosess. Målet er å ivareta den positive kunde- og løsningsorienterte kulturen som alltid har vært i selskapet, og samtidig videreutvikle en mer profesjonell endrings- og prestasjonsorientert kultur. En videreutvikling av selskapets gode HMS-kultur står også sentralt.

- Alt vi gjør, både det som har med kultur, HMS og vår personalpolitikk, bygger opp under forretningsstrategien til selskapet, sier Hatleskog.

Alt vi gjør, både det som har med kultur, HMS og vår personalpolitikk, bygger opp under forretningsstrategien til selskapet.”

**LANG PROSESS:** Å BYGGE OPP EN MÅLRETTET OG MER PROFESJONELL KULTUR I ET SELSKAP ER EN LANG OG TIDKREVENDE PROSESS, MENER GRO HATLESKOG I BEERENBERG.

FOTO: PAUL BERNHARD

“Gode relasjoner og liten avstand mellom medarbeidere og ledere er noe som blir vektlagt.”

### BASERT PÅ VISJON OG VERDIER

En viktig forutsetning for trivsel er forutsigbare rammer både for virksomheten og de ansatte. Beerenberg er derfor opptatt av langsiktighet i alt selskapet foretar seg. Tydelige krav, forventninger og systematisk kompetanseutvikling både for medarbeidere og ledere blir derfor prioritert høyt.

- Dette omfatter faglig utvikling gjennom satsing på økning av fagbrevdekning og flerfaglighet, samt lederutvikling tilpasset Beerenbergs utfordringer og forretningsmessige mål, sier Hatleskog.

Hun forteller at Beerenbergs visjon og verdier skal være ”den røde tråden” i alt utviklingsarbeid. - Slik sikrer vi en høyt kompetent arbeidsstokk som er i stand til å møte kundenes krav og forventninger, og derigjennom en styrking av Beerenbergs konkurransedyktighet, sier Hatleskog.

Ikke bare riktig bemanning med tanke på kompetanse, men også størrelsen på arbeidsstyrken, er av stor betydning for virksomheten. Beerenberg prioriterer derfor en stabil arbeidsstokk med en høy andel fast ansatte medarbeidere.

- Dette sikrer kontinuitet og kompetanse i prosjektene, samtidig som det gir medarbeiderne trygghet og stabile arbeidsforhold. Selskapet har som mål å ha tilstrekkelig fast ansatte til å ivareta normal drift. Bemanningstopper løses ved innleide personell, sier Hatleskog.

### FÅR PÅVIRKE EGEN ARBEIDSSITUASJON

Ytterligere et viktig personalpolitisk moment er at medarbeiderne har en opplevelse av at de får være med og påvirke sin egen arbeidssituasjon. Beerenberg legger til rette for arbeidstakermedvirkning både gjennom de etablerte lov- og tariffestede organer, men også gjennom regelmessig intern informasjon.

- Gode relasjoner og liten avstand mellom medarbeidere og ledere er noe som blir vektlagt, sier Hatleskog.

Alle momentene som er nevnt i teksten, er noe Beerenberg jobber aktivt for å forbedre. Målet er at selskapet skal fremstå som bransjens mest attraktive arbeidsgiver.

- Det er viktig for oss. Derfor vil vi fremover systematisk satse på å bygge vår merkevare som arbeidsgiver. Dette arbeidet skal være godt forankret i et tydelig verdifundament, klare rammer og prioriteringer, sier Gro Hatleskog.

## Starter stortilt HMS-opplæring av alle ansatte

Samtlige av Beerenbergs ansatte skal ha en felles HMS-kultur og forståelse. Derfor setter selskapet nå i gang et stortilt opplæringsprogram.

- VI har utviklet et e-læringsprogram som samtlige av våre ansatte skal gjennomføre og bestå, sier HMS/K-direktør i Beerenberg, Ola Jordal.

Målet med opplæringsprogrammet er å etablere en felles HMS-kultur i selskapet. Kort fortalt handler det om at alle skal forstå hva som er riktig måte å gjøre ting på i selskapet.

- I tillegg gir programmet en innføring i selskapets historie og hva som er våre visjoner og verdier. Det er viktig. Visjoner og verdier er ikke bare noe for styrevernet, men noe alle ansatte skal identifisere seg med og ta inn over seg, sier Jordal.

E-læringsprogrammet er i første omgang skreddersydd for HMS-opplæring, men kommer også til å bli brukt i en rekke andre sammenhenger.

- Det kan være som forberedelser til kurs hvor man går gjennom deler av opplegget på forhånd. Vi holder for eksempel på en med å utdanne flere fagarbeidere, og den i forbindelse vil e-læringsprogrammet være svært nyttig. Det kan også være en del av et kurs hvor den teoretiske delen er lagt til e-læring, mens den andre delen er praktisk. Eksempel på kurs vi kan kjøre ved hjelp av programmet er teorkurs i tilkomstteknikk, fallsikring, epoxy og vannjetting, sier opplæringsansvarlig i Beerenberg, Marte Mostervik. Fordelene med programmet er mange, blant annet vil man kunne redusere antall reisedøgn betraktelig.

- Ved å kunne gjennomføre deler av eller hele kursene hjemme får man mer tid sammen med familien. Dette gir også en miljøgevinst samtidig som vi sparer penger på det, sier Mostervik.

# Suksess med rollespill for økt sikkerhet

I ConocoPhillips bruker de skuespillere og rollespill når de kurser folk i HMS. Det har gitt svært gode resultater.

AV TORGEIR HÅGØY

- Vi utarbeider scenarier basert på mulige eller erfarte arbeidssituasjoner. Hvilke scenarier vi kjører avhenger av hvor folkene som er på kurset jobber. Ved hjelp av profesjonelle skuespillere og rollespill må så kursdeltakerne aktivt gå gjennom scenariet, sier ansvarlig for programmet som heter Personlig-Sikkerhets-Involvering, (PSI), Teddy Broadhurst hos ConocoPhillips.



## LÆRER VED Å GJØRE

Kurset baserer seg på det enkle prinsippet at man lærer bedre ved å gjøre enn ved bare å høre. En scenariejennomgang innebærer at deltakerne må spille rollene til alle de involverte i den gitte situasjonen, det betyr gjerne at man både må være operatør, leder og observatør. På denne måten får man en bedre forståelse for situasjonen og man har et bedre grunnlag for å ta de riktige beslutningene når en lignende situasjon oppstår i det virkelige liv.

Broadhurst forteller at man erfaringsmessig bare husker rundt 20 prosent av informasjonen fra et tradisjonelt kurs hvor man sitter passivt og lytter.

- Ved at deltakerne er aktive har vi økt graden av hvor mye de husker til mellom 50 og 60 prosent. Det skyldes også at vi legger inn en god porsjon humor, noe som bidrar til at kurset blir et positivt samtaleemne. På den måten får man også en naturlig repetisjon og påminnelse, sier Broadhurst.

## SANNHETSVITNE

I tillegg til å kjøre ulike scenarier får de også besøk av sannhetsvitner, mennesker som har opplevd alvorlige ulykker. De forteller hva de har opplevd, hvordan det har påvirket deres liv og hva de anbefaler deltakerne å gjøre for å unngå å komme i samme situasjon.

- Vi har flere slike sannhetsvitner som vi bruker. De har sterke historier å fortelle som gjør et sterkt inntrykk på deltakerne, sier Broadhurst.

Et av sannhetsvitnene ble kraftig forbrent og en annen er blind som følge av at han ikke brukte vernebriller.

- Han har aldri sett sine egne barn. Dette er historier som får folk til å tenke og se hvilke konsekvenser ens handlinger kan ha, sier Broadhurst, som påpeker at det hele handler om å bry seg om hverandre.

- Vi bryr oss om våre kolleger. Gir man dem bare en brosjyre og sier at den må de lese, så er sjansene veldig store for at lite huskes. Ved å kjøre disse scenariene og ved å bruke sannhetsvitnene, er det mye større mulighet for at de tar noe av de vi prøver å fortelle dem meg seg tilbake på jobb, sier Broadhurst.

## PERSONSKADER REDUSERT MED 80 PROSENT

ConocoPhillips var på begynnelsen av 2000-tallet ikke helt tilfreds med HMS-resultatene. De bestemte seg derfor for at noe måtte gjøres. De utviklet PSI-systemet, og fra høsten 2004 ble dette tatt i bruk.

- Hittil har vi kurset litt over 15.000 mennesker. Fra 2005 og frem til i dag har vi redusert antall personskader med nærmere 80 prosent. Nå gir vi oss ikke før vi er best, sier Broadhurst.

Han forteller at PSI er et proaktivt HMS-program hvor man ønsker å sette i gang en prosess før en uønsket situasjon oppstår.

- PSI handler om bevisstgjøre folk og få dem til å i større grad være til stede i situasjonene - rett og slett å tenke gjennom de mulige konsekvensene av en handling, sier Broadhurst.

Han forteller at PSI er like nyttig på hjemmebane som offshore.

- De fleste ulykker skjer som kjent i hjemmet. Ved å tenke seg om før man gjør noe kunne 99 prosent av alle ulykker vært unngått, sier Broadhurst.

**HAR LYKKE:** TEDDY BROADHURST (NR. TO F.H.) OG CONOCOPHILLIPS HAR LYKKE MED ROLLESPILL I SITT HMS-ARBEID.

FOTO: CONONCOPHILLIPS

## B-QUIZ

UTSIKT LANGS KRATERKANTEN FRA HAAKON VII - TOPPEN.

FOTO: EINAR SANDAL



## Kårstø - et eksempel til etterlevelse

Kårstø har gått fra å være verst i klassen til best. Nå er Beerenbergs ISO-prosjekt på Kårstø nominert til StatoilHydro-sjefens HMS-pris.

AV TORGEIR HÅGØY

- Det synes vi er kjempestas. Det viser at den jobben vi har gjort på Kårstø har vært riktig, sier disiplinleder for Beerenbergs stillasdivisjon på Kårstø, Jakob Sigurd Holmgård.

Det er sjefen for drift og vedlikeholdsstøtte (OMS) på Kårstø som har nominert Beerenberg til konsernsjefens HMS-pris. Selskapet fra hele verden kan nomineres.

- At vi er en av de nominerte setter vi selvfølgelig veldig stor pris på, sier Holmgård.

### SNAKKER MED, IKKE TIL

Det er ingen liten jobb som er gjort på Kårstø. I samarbeid med kunden, StatoilHydro, har Beerenberg tatt et solid tak i både sykefravær og generelt HMS-arbeid. Nye rutiner er på plass, det samme er tettere oppfølging av de som er syke, samt en generell heving av HMS-nivået.

- HMS blir ivaretatt på en helt annen måte.

Vi har HMS-møter hver 14 dag hvor de ulike disiplinene blir tatt inn og hvor man går gjennom ulike aktuelle emner, sier Holmgård.

Det er også innført hyppigere ledelsesinspeksjoner. Disse foregår daglig.

- På mine inspeksjoner har jeg fokus på å snakke med folk, ikke til folk. I tillegg bruker vi kundens, altså StatoilHydro, HMS-inspektører som en ressurs i stedet for at de skal være et politi som går rundt og overvåker, sier Holmgård.

### POSITIVE RESULTATER

Resultatet har ikke latt vente på seg. Sykefraværet har falt dramatisk, det samme har antallet nestenulykker. Fagansvarlig for stillas i StatoilHydro, Sigbjørn Karlsen, er svært godt fornøyd med det arbeidet som er blitt gjort.

- Vi hadde nylig en verifikasjon av Gasco, som eier Kårstø-anlegget, og tilbakemeldingene var entydig positive. Vi blir av og til møtt med at vi har sjelden gode stillaser på Kårstø. Det er vi glade for. Det er våre underleverandører som gjør denne jobben, og vi er avhengig av gode underleverandører for å få til det løftet vi har tatt, sier Karlsen.

Han forteller at de fra ledelsen sin side har 110 prosent ryggdekning for å gjennomføre de tiltakene de har gjort og for å fortsette dette arbeidet videre.

- Dette er noe ledelsen er veldig opptatt av. Vi har gjennomført en del treninger hvor vi inviterer med underleverandørene, og da er ofte direktøren for OMS Dag Oskar Leirvåg med fagsamlingene på Kårstø med. Han sitter sammen med gutta og sier at dette er noe vi må jobbe sammen om. Da sier det seg selv at sikkerhet er forankret i ledelsen og har stor fokus og blir tatt på alvor, sier Karlsen.

1. Hva er den "røde tråden" i Beerenbergs utviklingsarbeid?
2. Hvor mange kurs i tilkomstteknikk kommer Beerenberg til å arrangere første halvår 2010?
3. Hva er en av de store fordelene med Statoils nye arbeidsprosess (APOS)?
4. Hvor mye er det anslått at Folketrygden må betale i sykepengene neste år?
5. Hva har Jon Gangdal gjort for å være sikker på at han husker å ta alle forhåndsregler og følge alle sikkerhetsforeskrifter når han er ute på sine klatre ekspedisjoner?
6. Hvor lang tid bruker Beerenbergs Green Turtle på å fjerne en conductor?
7. Hva var det som var med og satte standarden for fremtidige generasjoner av betongplattformer?
8. Hva står PSI for?
9. Hva er den største enkeltbarrieren for å redusere sykefraværet?
10. Hva var resultatet av Gascos verifikasjon på Kårstø?

Delta i vår Quiz og vinn 5000 kroner til et godt formål som du velger. Kanskje idrettslaget ditt trenger nye drakter, eller kanskje er det instrumentene til korpsset som er modne for utskifting? Hva og hvem du ønsker å bruke pengene på er opp til deg, alt vi krever er at de blir gitt til noen som trenger dem.

Svarene på Quizen sender du til: [redaksjonen@beerenberg.com](mailto:redaksjonen@beerenberg.com) innen 1. januar 2010.

## Kompetansesenter for arbeid i høyden

Beerenberg har nylig ferdigstilt sin treningsrigg for arbeid i høyden på Kokstad i Bergen. Selskapet har ambisjoner om å bli et nasjonalt kompetansesenter på dette området.

AV TORGEIR HÅGØY

**KURSING:** BEERENBERG HAR BYGGET EN AV LANDETS BESTE TRENINGSRIGGER OG VIL I FREMTIDEN BRUKE MYE TID PÅ UTDANNING OG KURSING AV EGET PERSONELL, MEN OGSÅ EKSTERNE DELTAKERE.

FOTO: FRED JONNY



- Kombinasjonen av kompetanse, erfaring og ikke minst beliggenhet gjør at vi har en unik posisjon i dette markedet. Denne posisjonen vil bli styrket med den nye treningsriggen og det utdanningscenteret vi nå er i ferd med å bygge opp, sier kursansvarlig for tilkomstteknikk hos Beerenberg, Tore Rønstad.

Erfaringer fra en rekke andre treningsrigger ligger til grunn for riggen som nå står ferdig på selskapets område på Kokstad.

- Vi har hentet ut det beste fra de riggene vi har brukt. Jeg mener derfor at dette er en av de beste treningsriggene i landet, sier Rønstad og fortsetter:

- Det som er viktig er at treningsriggen er konstruert slik at den lar oss gjennomføre trenings-situasjoner som er så like det som oppstår i virkeligheten som mulig. Dette er krav denne riggen tilfredsstillende til fulle, sier Rønstad.



400 I 2010: I LØPET AV 2010 VIL BEERENBERG KUNNE SKRIVE UT 400 TILKOMSTTEKNIKERE.

FOTO: FRED JONNY

### MYE MER ENN BARE TT

Beerenberg er en av landets fem godkjente opplæringsbedrifter i tilkomstteknikk. De er godkjent av Samarbeidsorganet for tilkomstteknikk (Soft). Gjennom denne godkjenningen er de også pålagt å tilby kursing i tilkomstteknikk eksternt.

- Det betyr at eksterne kursdeltakere blir prioritert på lik linje med egne ansatte, sier Rønstad.

Det er satt opp en kursoversikt for neste år som om ikke lenge vil bli offentliggjort på selskapets hjemmeside, [www.beerenberg.com](http://www.beerenberg.com).

- Det er satt opp 25 kurs i tilkomstteknikk frem til sommeren. I tillegg kommer det kurs i fallsikring og redning. Kurset i fallsikring er kanskje det som vil bli mest attraktivt. Alle som jobber i høyden innenfor petroleumsindustrien er pålagt å ha et slikt kurs. Her kan vi skreddersy kursene slik kunden ønsker det, sier Rønstad.

### ETTERSPURT KOMPETANSE

Han forteller at de jevnlig har hatt forespørsler fra kunder som ønsker denne typen kurs, men også tt-kurs. Så langt har de ikke kunnet tilby dette, men med den nye riggen vil alle som ønsker eller må få muligheten.

- Det betyr at kursing innenfor alt som har med tilkomstteknikk, fallsikring og redning faktisk blir en ny inntektskilde for selskapet. Vi har som mål å tjene penger på dette. Dersom alle TT-kursene blir fullt utnyttet vil vi kunne skrive ut rundt 400 tilkomstteknikere i løpet av 2010, sier Rønstad.

### STORT BEHOV

Beerenberg har landets største og kanskje beste team av tilkomstteknikere. Tilkomstteknikk er løsninger for adkomst og sikring på steder som er vanskelig tilgjengelig, og hvor det er lite hensiktsmessig og kostbart å sette opp stillas. Tau og klatreteknikk er de viktigste hjelpemidlene. Ofte brukes tilkomstteknikk i kombinasjon med stillas. Teamet består av 160 teknikere og 20 sikringsledere. De fleste er utdannet av selskapet selv. Frem til nå har Beerenberg vært nødt til å leie treningsrigg eksternt for å kurse egne ansatte. Nå bygger de altså sin egen treningsrigg, noe som vil bidra til å gjøre opplæringen mer effektiv, men også bedre.

- Vi har et stort behov for kursing av nye tilkomstteknikere og sikringsledere, men også resertifisering eller nivåheving av de vi allerede har. Med den nye treningsriggen vil dette arbeidet bli mye lettere, sier Rønstad.

“Vi har hentet ut det beste fra de riggene vi har brukt.”

## GASELLE

Dagens Næringsliv og Dun & Bradstreet har kåret årets Gassel-bedrifter. Beerenberg er en av dem. Det er sjette gang kåringen finner sted, og Beerenberg er en av totalt 4223 Gasseller.

## SAMARBEID I STORBRIANNIA

Beerenberg Frontier og Denholm MacNamee har inngått en samarbeidsavtale innen kutting / maskinering og decommissioning i Storbritannia. Avtalen har en varighet på 3 år, med mulighet for forlengelse.

## OPSJONER I KASAKHSTAN

Beerenberg har nylig vunnet opsjoner på Passiv Brannbeskyttelse i Kasakhstan, sammen med samarbeidspartner Denholm Zholdas. Oppdragsgiver er selskapet Petrofac. Arbeidet er allerede startet, og skal etter planen pågå i 3 måneder framover. Det benyttes sementbasert Fendolite som materiale.

## AIBEL FORLENGER

Aibel AS forlenger avtale med Beerenberg på engineerings-tjenester innen arkitekt og innredning. Avtalen gjelder for 1 år, med opsjoner på ytterligere 3 år til sammen.

## OPPDRAK PÅ SNORRE

Fabricom har tildelt Beerenberg Frontier et oppdrag i forbindelse med modifikasjon av produksjonsmodulen på Snorre A.

## MILEPÆL FOR HMS/K

Beerenberg har nå passert 1 år uten medisinske skader forårsaket av uønskede hendelser, på Ekofisk. For å tydeliggjøre dette kan det opplyses om at vi i samme periode har produsert 621 000 arbeidstimer.

# Norsk sokkels sikkerhetshistorie

Sikkerheten på Norsk sokkel er helt i verdenstoppen, men slik har det ikke alltid vært. Hendelser og ulykker, men også politiske strømninger har hatt stor innvirkning for sikkerhetsarbeidet. Her er en oversikt over noen av de faktorene som har hatt størst effekt på sikkerhetsarbeidet.

AV TORGEIR HÅGØY

## 1962: KINGS BAY-ULYKKEN

Da Kings Bay-ulykken (Svalbard, 21 gruvearbeidere døde) skjedde ble det rettet hard kritikk mot myndighetene. En av konsekvensene ble en reorganisering av Arbeidstilsynet. Samme året melder Phillips Petroleum Co, Esso og Shell melder sin interesse for letevirsomhet i Nordsjøen. BPs sjefsgeolog uttaler samtidig at han er så sikker på at det ikke er olje i Nordsjøen at han personlig vil drikke opp all oljen man eventuelt skulle finne der.

## 1965: TI TRAVLE ÅR

I 1965 inngår Norge avtaler med Danmark og Storbritannia om grenselinjene på sokkelen inngås. 22 utvinningstillatelser for 78 blokker ble tildelt. I 1969 oppdages Ekofisk. To år senere starter man testproduksjon på Ekofisk og Friggfeltet oppdages. Et år senere ble oljedirektoratet og Statoil opprettet. I 1973 ble Gullfaksfeltet oppdages, og i 1974 ble Statfjordfeltet oppdages av Mobil.

## 1976: DEEP SEA DRILLER-ULYKKEN

Natt til første mars i 1976 gikk riggen Deep Sea Driller på grunn ved Fedje. Seks mann mistet livet i det som var den første dødsulykken på norsk sokkel. Denne vinternatten i 1976 mistet det norske oljeeventyret uskylden.

## 1976: ET DYRT BREV

Samme år som Deep Sea Driller-ulykken sendte Oljedirektoratet det som er blitt kalt "et dyrt brev". Oljedirektoratet stilte nemlig som krav at man av sikkerhetsmessige hensyn måtte bygge en separat boligplattform for de mange som skulle ha sitt daglige virke på Statfjord B-plattformen. Dette satte standarden for en hel fremtidig generasjon av store betongplattformer. Statoil mener at brevet kostet dem 25 millioner kroner per ord.

## 1977: ARBEIDSMILJØLOVEN

I 1977 fikk Norge sin første arbeidsmiljølov. Den tok over for arbeidervernloven. I den forbindelse ble det opprettet et statlig arbeidstilsyn. Med den nye loven kommer også ordet "miljø" inn i arbeidslivet.

## 1976-1983: INNFØRINGEN AV INTERNKONTROLL

Begrepet internkontroll ble utviklet i norsk oljevirsomhet på slutten av 70-tallet og begynnelsen av 80-tallet. Det ble presisert at en operatørs interne sikkerhetssystem måtte innebære en oppfyllelse av Arbeidsmiljøloven. Oljedirektoratet gjorde det klart at manglende internkontroll ville få konsekvenser ved kommende konsesjonsutdelinger.

## 1977: BRAVO-UTBLÅSNINGEN

Etter Bravo-utblåsningen i 1977 ble det satt ned et utvalg for å gå gjennom hva som hadde skjedd og hva som kunne gjøres for å forhindre lignende ulykker i fremtiden. Utvalget, som gikk gjennom hendelsen, så på bakenforliggende forhold i stede for på selve hendelsen. Resultatet var at det ble stilt krav om en rekke uavhengige systemer som skulle forhindre at feil i et ledd skulle kunne utvikle seg til lignende katastrofer, såkalte teknologiske barrierer.

## 1981: ALEXANDER KIELLAND-ULYKKEN

Ulykken var den verste i Nordsjøen på Norsk sokkel siden andre verdenskrig. 123 av de 212 om bord omkom. Samme året stilte Oljedirektoratet som krav at det skulle gjennomføres omfattende risikoanalyser i planleggingsfasen av alle nye installasjoner på Norsk sokkel.

## 1983: BYFORD DOLPHIN-ULYKKEN

Fire dykkere, pluss en operatør omkom i ulykken. Konsekvensen av ulykken var at regelverket ble ytterligere innskjerpet

## 1980-TALLET: ROBUST SIKKERHET

"Robust sikkerhet" er et begrep som har en sentral plass i Norsk sokkels sikkerhetshistorie. Begrepet har bakgrunn i Oljedirektoratets krav om separat boligdivisjon på Statfjord B. Begrepet innebar at man skulle bygge så robust at sannsynligheten for sammenbrudd ble svært liten.

## 1992: INTERNKONTROLL PÅLAGT

Fra og med 1. Januar 1992 var det pålagt for alle virksomheter av en viss størrelse i Norge.

## 1996: TROLLPLATTFORMEN STARTER PRODUKSJON

## 1999: ETABLERING AV SAMARBEIDET FOR SIKKERHET

Oljeindustriens Landsforening tok i 1999 initiativ til etableringen av Samarbeidet for sikkerhet.

## 2000: GJENNOMBRUDD FOR SATSING PÅ ATFERDSBASERT SIKKERHET

Tidlig på 2000-tallet gjennomførte både Statoil og Hydro en systematisk satsing på adferdsbasert sikkerhet. Dette var en satsing som var påvirket av internasjonale strømninger. Sommer 2003 ble kampanjen "Kameratsjekken" introdusert for ansatte i oljesektoren.

## 2001: SIKKERHETSMELDING

Sikkerhetsmeldingen var en kritikk av sikkerhetsmiljøene i de selskapene som mente at sikkerheten aldri hadde vært bedre. Selskapene tok meldingen på alvor og økte satsingen på såkalt atferdsbaserte kampanjer. Begrepet "nullfilosofi" brer om seg.

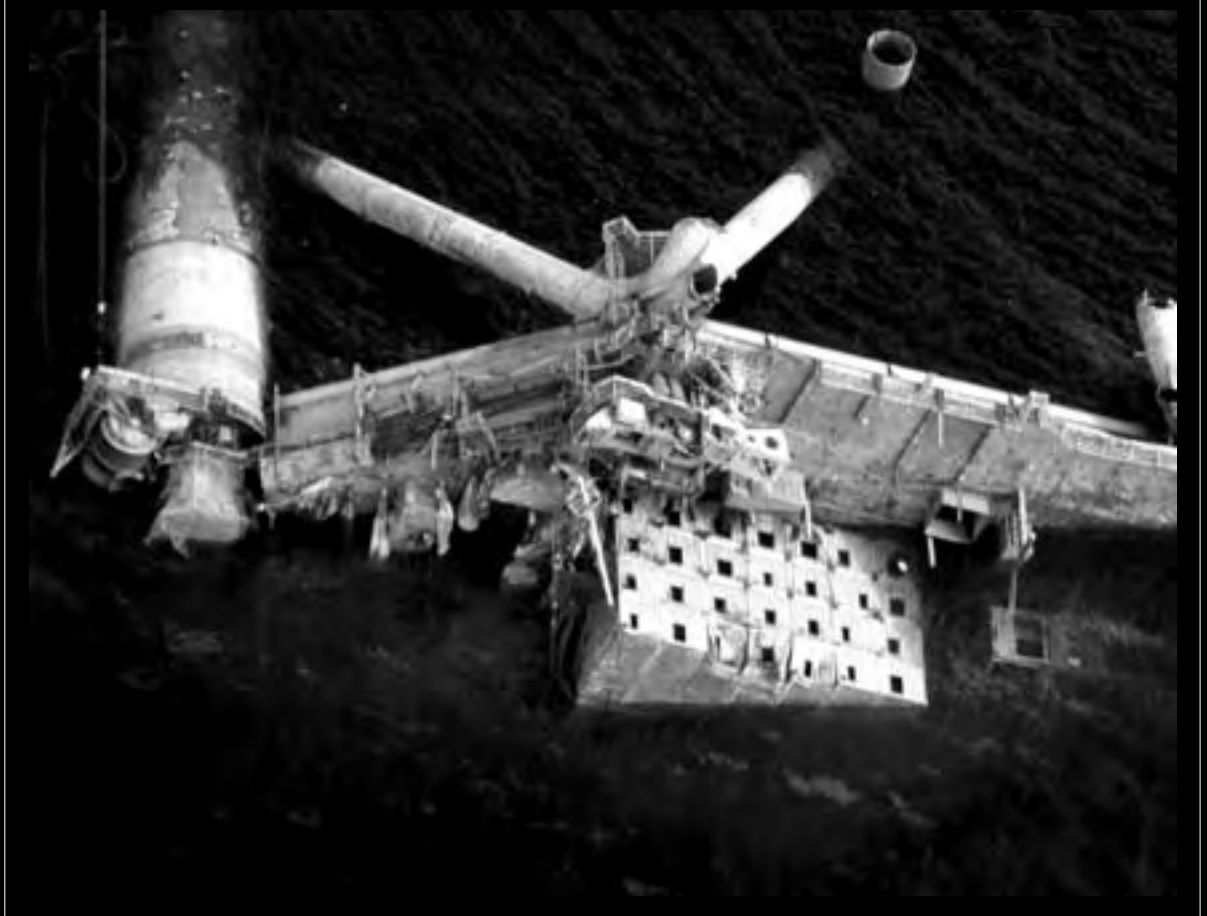
(Kilde: Adferd, teknologi og system – en sikkerhets-historie. Av Helge Ryggvik)

## VISSTE DU AT?

Fra 1967 til 1979 omkom 92 personer i olje-relaterte ulykker på Norsk sokkel. Fra 1980 til 1989 omkom hele 155 personer, men Alexander Kielland-ulykken i 1980 kostet 123 mennesker. Fra 1990 til 1999 omkom 30 personer. Den alvorligste ulykken var da et Super Puma helikopter styrtet under transport av personell fra Brønnøysund til Nornefeltet. 12 mennesker døde. Fra 2000 og frem til i dag har åtte mennesker omkommet. Den siste ulykken skjedde 7. mai i år.

**ALEXANDER KIELLAND:** DETTE ER DEN VERSTE ULYKKEN PÅ NORSK SOKKEL NOEN GANG. 123 MENNESKER OMKOM.

FOTO: SCANPIX



# - ALT HANDLER OM ETTER- LEVELSE

**DØR:** FØR HVER ENESTE EKSPEDISJON GÅR JON GANGDAL GJENNOM ALLE MULIGE OG VERST TENKELIGE UTFALL, OGSÅ SIN EGEN DØD.

FOTO: JON GANGDAL

Alt handler om etterlevelse når en av våre mest kjente fjellklatrere gir seg i kast med fjellveggen. For Jon Gangdal er det ikke rom for overraskelser.

AV TORGEIR HÅGØY

- Etterlevelse av regler og løsninger er ekstremt viktig. En del av de erfarne klatrerne slakker etter hvert litt av på kravene og aktsomheten. Det er ofte da det går galt, sier Jon Gangdal.

## INGEN OVERRASKELSER

Han er en av Norges mest erfarne og kjente fjellklatrere, og siden 1975 har han klatret en rekke av verdens høyeste topper. Himalaya har han besøkt

tolv ganger, sist da han i vår klatret til topps på verdens tredje høyeste fjell, Kangchenjunga (8586 m.o.h.). Fjellet blir beskrevet som særdeles ugjestmildt og vanskelig å klatre. Av de 14 fjellene som rager over 8000 meter er Kangchenjunga et av de mest krevende.

- Jeg fikk ingen overraskelser under turen til Kangchenjunga, selv om det var det hardeste fjellet jeg noen gang har vært på. Værforholdene, ruten og til og med klatrekameraten min oppførte seg slik jeg hadde forutsett, sier Gangdal.

## HAR EGNE SJEKKLISTER

Det handler om å være så godt forberedt som mulig. Bliir han overrasket underveis mener han at han har gjort et for dårlig forarbeid.

- Man må gjøre en grundig risikovurdering og planlegge for det verst tenkelige, inkludert min

egen død. Man står mye sterkere dersom man har gått gjennom alle tenkelige situasjoner og utfall før man opplever dem, sier Gangdal.

Når man har gjort en slik grundig vurdering så vet man også hvordan man skal redusere risikoen. Da blir risiko noe som man kan kontrollere.

- Da har man også løsningene klare dersom noe oppstår, sier Gangdal.

For å være hundre prosent sikker på at han husker å ta alle forhåndsregler og følge alle sikkerhetsforeskrifter, har han laget seg et sett med sjekklister som tvinger ham til å gå gjennom alle prosedyrer og vurderinger.

- Det blir på samme måte som for en pilot som må gjennom sjekklisten for å være sikker på at alt er som det skal være. På denne måten blir ingenting en selvfølge og man unngår å gjøre dumme feil, sier Gangdal.