



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet

Midlertidig boredekkarbeidere i olje – og gass – sektoren

En studie om bruk av innleie i olje – og gass – sektoren, og hvordan dette påvirker sikkerheten på innretninger

Maria Furu

Masteroppgave i samfunnssikkerhet SVF 3920 Juni 2020 Antall ord: 19 074

Sammendrag

Arbeidslivet er i stadig utvikling og en økende trend er bruk av midlertidige ansatte fra bemanningsforetak for å spare kostnader og øke fleksibilitet og spesialisering (Milch & Laumann, 2016). Studiens formål er å undersøke hvordan bruk av midlertidige ansatte fra bemanningsforetak påvirker sikkerheten på plattformer, her kalt innretninger, og vil avgrense seg til innleide boredekkarbeidere fra bemanningsforetak. Studiens problemstilling er derfor:

På hvilken måte påvirker innleide boredekkarbeidere sikkerheten på innretninger?

Studien baserer seg på en kvalitativ forskningsmetode med åtte informanter fra fem ulike innretninger. Studien viser at tillit, interorganisatorisk kompleksitet, kunnskap og felles mentale modeller, opplæring, latente hendelser og organisatorisk engasjement påvirker sikkerheten på innretningene ved bruk av innleide boredekkarbeidere. Studien avdekker også et behov for mer kunnskap om hvorfor det er manglende prosedyrer og planlegging i forbindelse med innleide boredekkarbeidere. Videre at det er behov for å studere hvorfor innleide boredekkarbeidere har større risiko for strengere konsekvenser ved rapporterte avvik, og hva kunne vært gjort for å forhindre dette.

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet i forbindelse med masterstudiet i Samfunnssikkerhet ved UiT Norges Arktiske Universitet.

Det er flere personer som fortjener en stor takk. Først og fremst vil jeg takke min familie som alltid er der, spesielt når barnehagen har vært stengt på grunn av COVID-19 pandemien. Jeg vil takke veilederen min, Anne Haugen Gausdal, for gode råd, tilbakemeldinger og positiv engasjement. Du har vært en inspirasjon! Jeg vil også rette en takk til informantene som har stilt opp, deres tid og kunnskap har bidratt til å realisere masteroppgaven sammen med meg.

Maria Furu

Tromsø, 26. mai 2020

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	ii
Forord.....	iv
1. Innledning.....	1
1.1 Tidligere forskning.....	1
1.2 Formål og problemstilling.....	2
1.3 Oppgavens struktur.....	3
2. Kontekst.....	4
2.1 Boredekkarbeider.....	4
2.2 Innleid arbeidskraft.....	5
2.2.1.Midlertidig ansettelse.....	5
2.2.2 Bemanningsforetak.....	6
2.2.3 Outsourcing.....	7
2.3 Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet.....	7
2.4 Fadderordning.....	8
3. Teoretisk rammeverk.....	9
3.1 Sikkerhetsbegrepet.....	9
3.2 Hva er tillit?.....	9
3.2.1 På hvilken måte påvirker tillit sikkerheten på innretninger?.....	10
3.3 Hvilke sikkerhetsutfordringer kan knyttes til interorganisatorisk kompleksitet?.....	12
3.4 Kunnskap.....	13
3.4.1 Felles mentale modeller.....	14
3.5 Organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement.....	15
4. Forskningsmetode.....	17
4.1 Forskningsstrategi.....	17
4.2 Intervju og utvalg.....	17
4.3 Analysering, organisering og tolkning av data.....	20
4.4 Reliabilitet.....	21
4.5 Validitet.....	22
4.6 Etske refleksjoner og utfordringer.....	23
5. Empiriske funn.....	24
5.1 Informantoversikt.....	24
5.2 Tillit.....	24
5.2.1 Oppsummering tillit.....	29
5.3 Interorganisatorisk kompleksitet.....	29

5.3.1 Økonomisk press, organisatoriske forskjeller, desorganisering og svekket kompetanse	29
5.3.2 Oppsummering interorganisatorisk kompleksitet	36
5.4 Kunnskap og felles mentale modeller	37
5.4.1 Oppsummering kunnskap og felles mentale modeller	39
5.5 Organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement.....	39
5.5.1 Oppsummering organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement.....	41
6. Diskusjon.....	42
6.1 Tillit	42
6.2 Interorganisatorisk kompleksitet	45
6.3 Kunnskap og felles mentale modeller	48
6.4 Organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement.....	49
7. Konklusjon	52
8. Litteraturliste	55
Vedlegg	58
Vedlegg 1 Samtykkeerklæring for intervju	58
Vedlegg 2 Intervjuguide Boresjef.....	60
Vedlegg 3 Intervjuguide innleid boredekkarbeider.....	62
Vedlegg 4 Intervjuguide gruppeintervju, tre boredekkarbeidere (én tidligere innleid).	64
Vedlegg 5 Intervjuguide borer.....	66

Figuroversikt

Figur 1 Anerkjent norm for kvalifikasjoner og kompetanse - Utdanningsveier og sekundære opplæringsveier innen boring og brønnservice basert på den norske yrkesrettede utdanningen og opplæringen (Olf & Norges Rederiforbund, 2010, s. 11).....	5
Figur 2 Alternativ modell (Cox et al., 1998, s. 10)	15
Figur 3 Alternativ modell innleid boredekkarbeidere (videreutvikling av Cox et al., 1998, s.10)50	
Figur 4 Sikkerhetsutfordringer på innretninger som kan oppstå ved innleide boredekkarbeidere	52

Tabelloversikt

Tabell 1 Funksjonell og dysfunksjonell aspekt ved tillit og mistillit (Tharaldsen, 2011, s. 89)	10
Tabell 2 Borearbeidere og dekkarbeidere	19
Tabell 3 Informantoversikt med koder	19
Tabell 4 Informantoversikt med koder	24
Tabell 5 Funksjonell og dysfunksjonell aspekt ved tillit og mistillit for innleide boredekkarbeidere og faste ansatte (Videreutvikling av Tharaldsen, 2011, s.89)	45

1. Innledning

Arbeidslivet er i stadig utvikling og en økende trend er bruk av midlertidige ansatte fra bemanningsforetak for å spare kostnader og øke fleksibilitet og spesialisering (Milch & Laumann, 2016). Bruk av slik innleid arbeidskraft ble tillatt i Norge i år 2000 for alle yrkesgrupper. Midlertidige ansatte mangler imidlertid ofte relevant erfaring, lokalkunnskaper og sikkerhetstrening og har generelt dårligere arbeidsforhold (Quinlan, Bohle & Mayhew, 2001; Villanueva & Garcia, 2011). Dette kan forklare hvorfor midlertidige ansatte har høyere sannsynlighet for å skade seg (Mayhew & Quinlan, 2003; Quinlan et al., 2001; Sterud, Christensen, Johannessen & Nordby, 2014) og høyere risiko for å få fatale utfall av arbeidsulykker enn faste ansatte generelt, og i landbruks-, anleggs- og fiskeindustrien spesielt (Villanueva & Garcia, 2011). En relativt fersk rapport fra Petroleumstilsynet om utviklingstrekk i risikonivået på norsk sokkel viser en økende trend i alvorlige personskader innen boring og brønn fra 2015 – 2017. Av respondentene i rapporten var 11,9 % innleide arbeidskraft (Petroleumstilsynet, 2017). Denne studien vil derfor fokusere på midlertidige ansatte innen boring og brønn.

1.1 Tidligere forskning

Mangel på tillit i en organisasjon kan få negative konsekvenser for sikkerheten og sikkerhetskulturen (Dirks, 2000; Gausdal & Makarova, 2017; O'Leary & Chappell, 1996; Tharaldsen, 2011). Sikkerhetskulturen vises gjennom organisasjonens rapporteringssystemer og lav rapportering med selektiv informasjon kan indikere lav grad av tillit til ledelsen (O'Leary & Chappell, 1996). Forskning viser en underrapportering av ikke-dødelige yrkesskader hos midlertidige ansatte, og at dette kan være relatert til at de har en økt risiko for dødelige konsekvenser på arbeidsplassen (Villanueva & Garcia, 2011). En grunn til dette er at midlertidige ansatte er erstattelig, noe som fører til underrapportering og underdreven informasjon i frykt for færre arbeidskontrakter (Collison, 1999). Forskning viser også at mistillit er særs relevant for sikkerheten og at høy tillit og lav mistillit ser ut til å kunne minimere usikkerheten, fremme sosial orden, redusere risiko og øke forutsigbarhet med tanke på sikkerheten (Tharaldsen, 2011). Tharaldsen (2011) utviklet en modell for tillit og mistillit der hun tar i bruk fire begrepspar; funksjonell tillit, funksjonell mistillit, dysfunksjonell tillit og dysfunksjonell mistillit. Ledelsens prestasjoner fra tidligere arbeid kan påvirke de ansattes tillit, hvor få eller dårlige resultater kan føre til at teamet ikke har tiltro til ledelsen (Dirks, 2000). For å øke tilliten er kommunikasjon utslagsgivende (Conchie & Burns, 2008).

Ledelsen og de ansatte bør ta lærdom av hverandre, og på den måten styrke tilliten (Conchie & Burns, 2008; O'Leary & Chappell, 1996).

Midlertidige og faste ansatte ser også ut til å ha ulike holdninger til sikkerhet og sikkerhetstrening (Cox, Tomás, Cheyne & Oliver, 1998). Forskning viser at midlertidige ansatte har en mer negativ holdning enn faste ansatte til organisasjonens forpliktelser til sikkerheten (Cox et al., 1998). Den viser videre at ansatte som har negative holdninger til sikkerhet har også høyere sannsynlighet til å oppleve en ulykke, enn de med positive holdninger til sikkerhet (Conchie & Donald, 2006).

Flere industrier og organisasjoner er blitt mer interorganisatorisk kompleks som følge av den typen «outsourcing» som omfatter innleide midlertidige ansatte (Milch & Laumann, 2016). Slik outsourcing har, som nevnt, flere fordeler som kostbesparelser, fleksibilitet og spesialisering, men det fører også til økt kompleksitet i et system, fordi flere organisasjoner involveres med ulike regler, prosedyrer og praksiser. Milch og Laumann (2016) fremhever fire typer sikkerhetsutfordringer som følge av dette: økonomisk press, organisatoriske forskjeller, desorganisering og svekket kompetanse.

På bakgrunn av litteraturgjennomgangen er det påvist at midlertidige ansatte og sikkerhet er et relativt kjent praktisk fenomen. Likevel er det lite forskning om outsourcing av midlertidige ansatte og hvordan dette påvirker sikkerheten på innretninger innen boring og brønn på norsk sokkel.

1.2 Formål og problemstilling

Studiens formål er derfor å undersøke hvordan bruk av midlertidige ansatte fra bemanningsforetak påvirker sikkerheten på plattformer, her kalt innretninger, og vil avgrense seg til innleide boredekksarbeidere fra bemanningsforetak. En boredekksarbeider kan også omtales som en «floorhand» eller «roughneck», og jobber i olje – og gassnæringen. Boredekksarbeidere har fysisk arbeid på boredekket og må være egnet til teamarbeid, da det omhandler både å gi og motta instruksjoner (Offshoreutdanning, u.å). I dette henseende har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

På hvilken måte påvirker innleide boredekksarbeidere sikkerheten på innretninger?

1.3 Oppgavens struktur

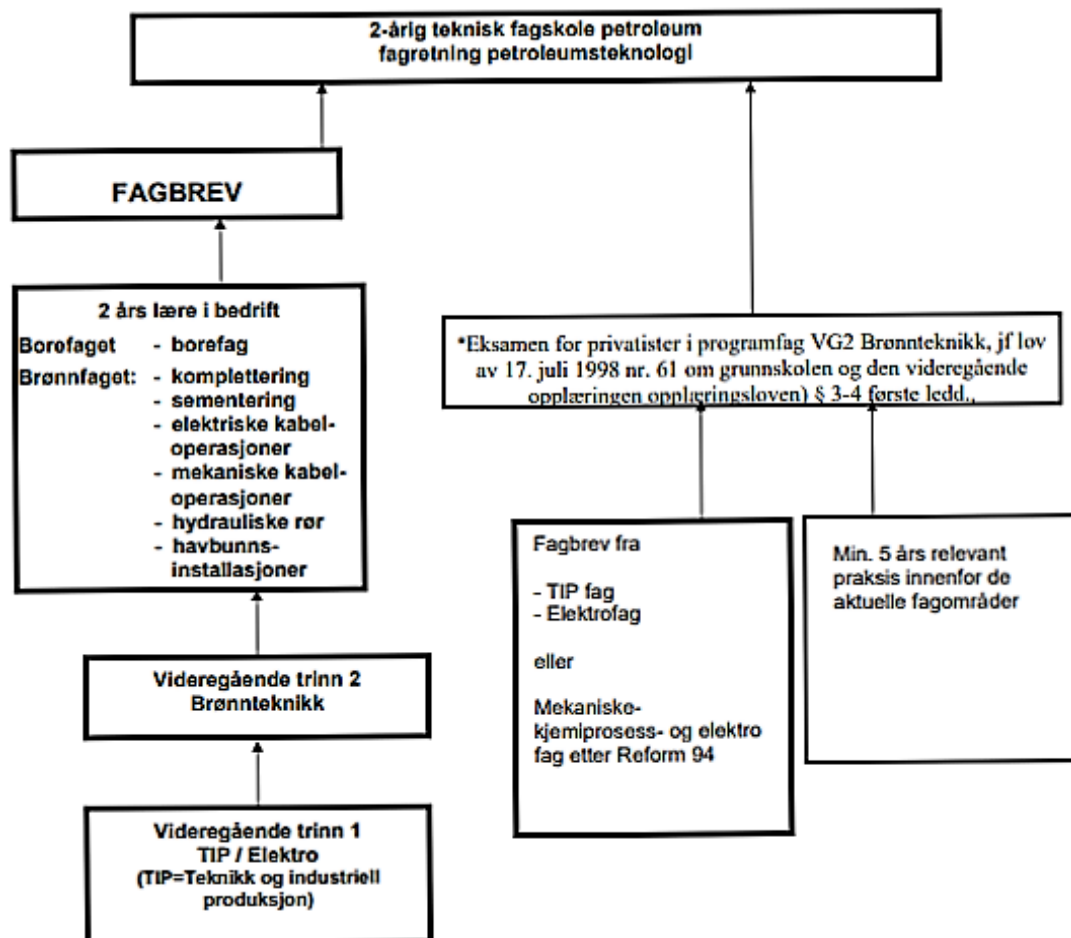
I *kapittel 2* beskrives konteksten med studien, i *kapittel 3* beskrives det teoretiske rammeverket hvor sikkerhetsbegrepet, tillit og dens koblinger til sikkerhet blir gjort rede for. Deretter beskrives interorganisatorisk kompleksitet, kunnskap og felles mentale modeller i *kapittel 3.3, 3.4 og 3.4.1*. Avslutningsvis beskrives organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement i *kapittel 3.5*. De metodiske valgene som er gjort i studien blir tatt for seg i *kapittel 4*. De empiriske funnene presenteres i *kapittel 5*, som deretter drøftes i *kapittel 6*. Studiens konklusjon og forslag til videre forskning presenteres i *kapittel 7*.

2. Kontekst

I dette kapitlet presenteres relevant kontekst for problemstillingen. Kapitlet starter med å beskrive boredekkarbeidere og deres arbeidsoppgaver. Kapittel 2.2 tar for seg innleid arbeidskraft, før det redegjøres for midlertidig ansettelse, bemanningsforetak og outsourcing. Risikonivået i norsk petroleumsvirksomhet blir kort gjort rede for i kapittel 2.3. Avslutningsvis beskrives fadderordningen på innretninger.

2.1 Boredekkarbeider

Boredekkarbeidere foretar arbeid etter ordre fra borer og boresjef, og deres primære arbeidsoppgaver er å operere maskiner og kakseinjeksjonsanlegget (der dette finnes), vedlikeholde utstyr på boredekket; spesielt i forbindelse med rørhåndtering. De har også et ansvar når det kommer til beredskap i forhold til riggen eller innretningens beredskapsplan. De har beredskapsoppgaver som brønnsikring, livbåtfører, søk og redning, mann over bord båt (MOB-båt), og å sikre at de gjennomfører arbeidet på en hensiktsmessig måte i henhold til arbeidsbeskrivelser (KCA Deutag, u.å; Offshoreutdanning, u.å). Hvis boredekkspersonell oppdager at noe ikke er i henhold til gjeldende krav, regler eller prosedyrer, skal personen stanse arbeidet umiddelbart (KCA Deutag, u.å). Ifølge § 2-3 har arbeidstaker medvirkningsplikt når det kommer til helse, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheten (Arbeidsmiljøloven-aml, 2005). Tillit, kommunikasjon og samarbeid er vesentlig (KCA Deutag, u.å). Videre må boredekkarbeideren se til at avløseren får den nødvendige erfaringsoverføringen ved vaktskiftet (KCA Deutag, u.å). En boredekkarbeider kan beordres til å gjøre alternerende tjenester, dette gjelder blant annet å arbeide på andre innretninger/felt med samme arbeidsoppgaver, eller annet arbeid i ulike disipliner på tjenestestedet (KCA Deutag, u.å). For å bli kvalifisert som en boredekkarbeider har en flere valgmuligheter, se figur 1.



Figur 1 Anerkjent norm for kvalifikasjoner og kompetanse - Utdanningsveier og sekundære opplæringsveier innen boring og brønnservice basert på den norske yrkesrettede utdanningen og opplæringen (Olf & Norges Rederiforbund, 2010, s. 11)

2.2 Innleid arbeidskraft

11. juni 2018 ble det gjort endringer i arbeidsmiljøloven av Stortinget, hvor innleie fra bemanningsforetak ble skjerpet. Denne loven ble tatt i bruk 1. januar 2019 (Regjeringen, 2018).

2.2.1. Midlertidig ansettelse

Norske virksomheter skal helst ha faste ansatte, men det kan likevel inngås avtale om midlertidig ansettelse ifølge § 14-9 første ledd a til e (Arbeidsmiljøloven-aml, 2005):

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid

d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten

e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten

(Arbeidsmiljøloven-aml, 2005, § 14-9, 1. ledd)

2.2.2 Bemanningsforetak

Et bemanningsforetak er «et foretak som har som formål å leie ut arbeidskraft»

(Arbeidstilsynet, u.å-a). Bemanningsforetak som har utleie av arbeidskraft i Norge må være registrert hos Arbeidstilsynet. Det er ikke tillatt å benytte seg av bemanningsforetak som ikke er registrert hos Arbeidstilsynet, og virksomheter (innleier) som ønsker å ta i bruk bemanningsforetak er pliktig å tilse at det er registret hos Arbeidstilsynet. Dersom det viser seg at en person fra bemanningsforetaket er innleid i strid med loven, kan vedkommende gå til sak og dermed kreve erstatning, eller å tilsettes fast hos virksomheten (Arbeidstilsynet, u.å-a).

Hovedregelen er at det skal foreligge en skriftlig avtale mellom bemanningsforetaket og deres ansatte som leies ut til virksomheter, slik at de er fast ansatt hos bemanningsforetaket (Arbeidstilsynet, u.å-b). Bemanningsforetaket er de som utbetaler lønn og andre ytelser, men siden 2013 har foretaket også et solidarisk ansvar. Et viktig poeng her er at de ansatte som blir innleid skal ha like lønns – og arbeidsvilkår som de faste ansatte i virksomheten de leies ut til, jfr. likebehandlingsprinsippet (Arbeidstilsynet, u.å-b). Dersom bemanningsforetaket ikke utbetaler lik lønn, vil virksomheten forpliktes til å gjøre det (Andersen, Nergaard & Ødegård, 2012). Virksomheten skal gi tilstrekkelig informasjon til bemanningsforetaket slik at dette blir ivarettatt, og bemanningsforetaket skal informere virksomheten og tillitsvalgte om hvilke lønns – og arbeidsforhold som er inngått med den midlertidige ansatte (Arbeidstilsynet, u.å-b). Forskning viser imidlertid at en betraktelig andel av de tillitsvalgte har liten kontroll over lønns – og arbeidsvilkårene til de innleide arbeidstakerne (Andersen et al., 2012, s. 19).

Bemanningsforetaket besitter arbeidsgiveransvaret, men HMS – ansvaret (helse, miljø og sikkerhet) i forhold til de innleide i virksomheten ligger både på bemanningsforetaket og på virksomheten (Arbeidstilsynet, u.å-b). Bemanningsforetaket må sørge for at de innleide besitter korrekt opplæring og informasjon, mens virksomheten må sørge for at de tilbyr innføring i interne rutiner og opplæring, og tilse at de innleide besitter de rette kvalifikasjoner,

godkjennelser, etc. Bemanningsforetaket og virksomheten kan inngå en skriftlig avtale hvor de blir enige om HMS – ansvaret overfor den midlertidige ansatte, denne avtalen vil da være en del av bemanningsforetakets skriftlige internkontroll. Videre skal bemanningsforetaket påse at arbeidsbestemmelsene holdes, og virksomheten forholder seg til reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven (Arbeidstilsynet, u.å-b).

Siden 2015 kan likebehandlingsregler fravikes dersom bemanningsforetaket er under en tariffavtale med en fagforening som har minst 10 000 medlemmer (Arbeidstilsynet, u.å-b). Fra midten av 2017 fikk midlertidige ansatte lik rett som virksomhetens egne ansatte til å si ifra om kritikkverdige forhold og beskyttelse mot gjengjeldelse (Arbeidstilsynet, u.å-b).

2.2.3 Outsourcing

Loh og Venkatraman (1992) definerer begrepet IT outsourcing som «et betydelig bidrag fra eksterne leverandører av de fysiske og/eller menneskelige ressurser knyttet til hele eller spesifikke komponenter i IT – infrastrukturen i brukerorganisasjonen» (s.336). I denne studien vil det tas i bruk en modifisert definisjon, *et betydelig bidrag fra eksterne leverandører av menneskelige ressurser knyttet til spesifikke områder i organisasjonen.*

2.3 Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet

Rapporten fra 2017 viser utviklingstrekk i risikonivået på norsk sokkel i 2017, og er utarbeidet av Petroleumstilsynets arbeidsgruppe sammen med innleide konsulenter (Petroleumstilsynet, 2017). I rapporten viser de til en negativ utvikling fra 2015 til 2017 innenfor HMS-klima, arbeidsmiljø, opplevd risiko og helserelaterte spørsmål (Petroleumstilsynet, 2017, s. 13). Det er noen spørsmål som skiller seg signifikant dårligere ut i 2017 sammenlignet med 2015. Spørsmål om blant annet «rapporter om ulykker eller farlige situasjoner blir ofte ‘pyntet på’», «det finnes ulike prosedyrer og rutiner for de samme forholdene på ulike innretninger, og dette utgjør en trussel mot sikkerheten», «jeg synes det er lett å finne fram i styrende dokumenter (krav og prosedyrer)», og «bemanningen er tilstrekkelig til at HMS ivaretas på en god måte». Denne rapporten viser at når det kommer til personskader ved løfteutstyr i boreområdet dominerer årsaken «operasjonell ved driftsoperasjoner» (Petroleumstilsynet, 2017, s. 173).

Rapporten fra 2019 viser også utviklingstrekk i risikonivået på norsk sokkel, og er utarbeidet av Petroleumstilsynets arbeidsgruppe sammen med innleide konsulenter (Petroleumstilsynet, 2019). Denne rapporten viser til en mer positiv utvikling i HMS – klima i 2019 sammenlignet med 2017. Det er derimot to HMS – utsagn med framtrepende negative endringer,

«kommunikasjon mellom meg og kollegaer svikter ofte på en slik måte at farlige situasjoner kan oppstå», og «min leder setter pris på at jeg påpeker forhold som har betydning for HMS» (Petroleumstilsynet, 2019, s. 63). Fra 2015-17 til 2017-19 viser rapporten en økning i alvorlige personskader på produksjonsinnretninger. Rapporten viser videre til en vesentlig økning i antall hendelser for boreområder innen energiklasse >40 J og <40J (energiklasse 0 – 40 J omhandler gjenstander med lav vekt (<1kg) og fallhøyde (<10m)) (Petroleumstilsynet, 2019, s. 195). Det er en tredobling av antall hendelser >40 J fra 2018 til 2019 for boreområder og er «relatert til arbeidsprosesser i drift og operasjoner i boreområdet» (Petroleumstilsynet, 2019, s. 196).

2.4 Fadderordning

Norsk olje og gass er «en interesse – og arbeidsgiverorganisasjon for oljeselskaper og leverandørbedrifter» (Norsk olje og gass, u.å), og har anbefalte retningslinjer for sikkerhet- og beredskapsopplæring (Norsk olje og gass, 2019). Her informeres det om at det skal være sikkerhetsinformasjon til personell som ikke har vært på innretningen før, eller ikke har vært på innretningen i løpet av de siste 12 månedene (ibid). Dette skal foregå direkte etter ankomst på innretningen. De som ankommer innretningen for første gang skal få utdelt en kontaktperson/fadder (Norsk olje og gass, 2019).

Flere selskap har fadderordninger og det er seksjonslederen (boresjef, teknisk sjef, stabilitetssjef) som velger ut fadder. Fadderens oppgave er å ha nyansatte eller eventuelt nye på innretningen på opplæring, dette gjelder også utstyrsspesifikk opplæring iht. Training Manual (dokument fra informant BDA1). For å bli utpekt som fadder må personen blant annet besitte faglig kompetanse/utstyrkjennskap, vektlegge gode holdninger og mulighet til oppfølging. Fadderens skal se til at personen på opplæring trives både på arbeid og i fritiden, og oppnår tilfredsstillende kompetanse/ferdigheter (dokument fra informant BDA1).

3. Teoretisk rammeverk

Studien handler om hvordan innleie av boredekkarbeidere påvirker sikkerheten på innretninger. Jeg har derfor valgt å bruke teori om sikkerhetsbegrepet, tillit og dens koblinger til sikkerhet, interorganisatorisk kompleksitet, kunnskap og felles mentale modeller, organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement.

3.1 Sikkerhetsbegrepet

Sikkerhetsbegrepet på norsk kan betraktes som et hypernym, da det er et overordnet begrep for de engelske begrepene «safety» og «security» (NOU 2006:6, 2006). Synonymet til sikkerhet er trygghet, og en definisjon av sikkerhet er «trygghet mot fare, angrep, uhell e.l.» (NOU 2006:6, 2006). «Safety» kan virke som en idé om å fjerne eller minimere fare for livet eller lem, mens det kan diskuteres om «security» er det samme som personlig sikkerhet (Reed & Dumper, 2012). «Security» er et kompleks begrep og bør ikke bare knyttes til den fysiske sikkerheten, selv om dette er vesentlig (Reed & Dumper, 2012). «Security» bør også omfatte blant annet materiale, helse, frihet, reduksjon av frykt (hvor man må skille mellom fornuftig frykt og irrasjonell frykt), og forsikring om at man er trygg slik at en kan planlegge fremtiden (Reed & Dumper, 2012). Kongsvik et al. (2018) beskriver at «safety» omhandler uønskede og ikke intenderte hendelser, mens «security» handler om tenderte hendelser som for eksempel terrorhandlinger og hackerangrep. På bakgrunn av dette vil studien ta for seg sikkerhet i henhold til begrepet «safety».

3.2 Hva er tillit?

Tillit er et kompleks begrep (Stubbendorff & Overstreet, 2019). Å ha tillit beror seg på at en stoler på at andre gjør som avtalt eller forutsatt, det er å akseptere en sårbarhet sammen med positive forventninger (Meyerson, Weick & Kramer, 1996; Schiefloe, 2011; Stubbendorff & Overstreet, 2019; Tharaldsen, Mearns & Knudsen, 2010). Tillit er sentral i interaksjon og samhandling, og den tradisjonelle tanken er at tillit er noe som tar tid å bygge opp og styrke (Schiefloe, 2011; Stubbendorff & Overstreet, 2019). Det er derimot også noe som heter hurtig – tillit; vi får umiddelbart tillit til en person på bakgrunn av deres væremåte (Schiefloe, 2011). Slik «swift trust» kobles opp mot en kollektiv oppfatning, en relasjon hvor en håndterer spørsmål om sårbarhet, risiko, forventninger og usikkerhet på en anstendig måte (Meyerson et al., 1996, s. 167). Swift trust kan oppnås relativt hurtig innenfor en intens periode med interaksjon mellom de ansatte, og hvor tillit er sentral for å oppnå målet (Gausdal, 2012;

Meyerson et al., 1996). Tillit er også sentral når det kommer til sosial orden, hvor det kan redusere kompleksiteten og konflikter (Tharaldsen et al., 2010).

3.2.1 På hvilken måte påvirker tillit sikkerheten på innretninger?

Sikkerhetsytelsen på innretninger påvirkes ulikt av tillit i forskjellige grupper (Conchie & Donald, 2006). Ved å redusere mistilliten mellom ledelsen, midlertidige ansatte og teammedlemmer kan en oppnå en reduksjon i ulykker og hendelser på innretninger (Conchie & Donald, 2006). Mistillit i denne sammenhengen er hvor du betrakter en annen som upålitelig (Conchie & Donald, 2006). Mistillit har en påvirkning på konkurransesettingen, hvor det fører til økt konkurranse mellom de ansatte og dårligere jobbutførelse (ibid). Det har også en negativ påvirkning på den mellommenneskelige atferden, som igjen kan sette en begrensning på sikkerhetskommunikasjonen og opplæringen (Conchie & Donald, 2006). Mistillit spiller en aktiv negativ rolle i sikkerhetskontekster, mens tillit ser ut til å ha lav grad av innflytelse på sikkerhetskontekster (ibid). Tharaldsen (2011) betrakter tillit og mistillit til å kunne minimere usikkerheten, fremme sosial orden, redusere risiko og få en forutsigbarhet med tanke på sikkerheten. Hennes modell for tillit og mistillit bruker fire begrepspar; funksjonell tillit, funksjonell mistillit, dysfunksjonell tillit og dysfunksjonell mistillit (Tharaldsen, 2011).

Tabell 1 Funksjonell og dysfunksjonell aspekt ved tillit og mistillit (Tharaldsen, 2011, s. 89)

Funksjonelt	Tillit		Dysfunksjonelt
	Bekreftet tillit	Naiv og blind tillit	
	Mistillit basert på føre-var prinsipper og kreativ fantasi	Mistillit, detaljert overvåking og kontroll	
	Mistillit		

Funksjonell tillit kan betraktes som tillit med sunne forholdsregler, mens dysfunksjonell tillit kan betraktes som naiv og blind tillit med for mye handlingsrom (Tharaldsen, 2011).

Dysfunksjonell tillit kan dermed medføre at de ansatte ikke ønsker å rette på hverandre, selv om de betrakter andres handlinger som ukorrekt (ibid). Funksjonell mistillit vil kunne føre til et føre – var prinsipp, mens dysfunksjonell mistillit kan medføre detaljert overvåking og kontroll. Dysfunksjonell tillit kan ha negativ innvirkning på arbeidet ved at de ansatte unnlater å involvere seg i arbeidet sitt, eller at de får et ønske om å sabotere (Tharaldsen, 2011).

Studien ønsker med dette å se på hvilken form for tillit og mistillit det er i forholdet mellom de innleide boredekkarbeiderne, faste ansatte og ledelsen.

Tilliten kan bedres mellom de ansatte hvis alle besitter samme visjon og samme tilsettelsesrelasjoner (Bhattacharya, 2012; Gausdal & Makarova, 2017). Hvilken kultur og visjon de ansatte har, påvirkes av selskapene de er ansatt i. Dersom de ansatte og ledelsen er tilsatt av ulike selskaper, vil de representere ulike kulturer og visjoner (Bhattacharya, 2012; Gausdal & Makarova, 2017). Dette kan føre til ulik gruppeatferd og måter å kommunisere på (Jarvenpaa & Leidner, 1999). Ansattes tillit kan manifestere seg på ulike steder i organisasjoner, og på den måten kan tilliten ha positive og negative innvirkninger på sikkerhetskulturen (Conchie, Donald & Taylor, 2006). Sikkerhetskulturen påvirker hvordan de ansatte velger å rapportere uønskede hendelser. Hvis det ikke er tillit til rapporteringssystemet, kan det få negative konsekvenser for rapporteringen i form av selektering av informasjon eller mangel på rapportering. Ledelsen og de ansatte bør lære av hverandre og på den måten styrke tilliten (Conchie & Burns, 2008; O'Leary & Chappell, 1996). Ledelsen må ikke skyldes på de ansatte når en uønsket hendelse oppstår (Conchie & Burns, 2008). Hvis ledelsen velger å sanksjonere på bakgrunn av en rapport, vil det mest sannsynlig svekke tilliten til de ansatte og medføre opphør av meningsfulle rapporter (O'Leary & Chappell, 1996). Åpen kommunikasjon er essensiell for å øke tilliten i organisasjoner med høy risiko (Conchie & Burns, 2008).

Teamytelse påvirkes også av tilliten til ledelsen, hvor stor tillit indikerer høyere teamytelse (Dirks, 2000; Gausdal & Makarova, 2017). Høy grad av tillit mellom leder og ansatt forbedrer både den individuelle - og gruppeeffektiviteten, da det bygger på gjensidig samarbeid og avhengighet til hverandre (Stubbendorff & Overstreet, 2019). Hvis tilliten er lav mellom de ansatte og ledelsen, vil menneskelige feil mest sannsynlig øke (Gausdal & Makarova, 2017). En av grunnene til dette er at de ansatte velger å ikke henvise seg til ledelsen når de mangler kunnskap og erfaring, og dermed fører det til gale avgjørelser (Gausdal & Makarova, 2017). Mellommenneskelig tillit ser ut til å redusere menneskelige feil, og sikkerhetsrelaterte organisatoriske utfall påvirkes positivt. Denne mellommenneskelige tilliten har størst utfall hvis situasjonen ikke er kritisk, og arbeidet er som normalt (Gausdal & Makarova, 2017). Hvis ikke tillit er til stede i en organisasjon, vil det kunne få negative konsekvenser for sikkerheten (O'Leary & Chappell, 1996).

3.3 Hvilke sikkerhetsutfordringer kan knyttes til interorganisatorisk kompleksitet?

Det er en tendens til økt outsourcing av aktiviteter og funksjoner til underleverandører i flere industrier og organisasjoner (Milch & Laumann, 2016). Dette medfører «komplekse sosio – tekniske systemer der flere selskaper er involvert og arbeidsprosesser krever samarbeid fra forskjellige organisasjoner og koordinering på tvers av organisasjonsgrenser» (Milch & Laumann, 2016, s. 10). Dette blir omtalt som interorganisatorisk kompleksitet og er en konsekvens av outsourcing (ibid). Dette kan ha flere fordeler slik som kostbesparelser, fleksibilitet og kompetansebehov, men det fører også til økt kompleksitet i systemet (ibid). Flere organisasjoner involveres med ulike regler, prosedyrer og praksiser. Effektiv sikkerhetsstyring kan bli forhindret på bakgrunn av den interorganisatorisk kompleksiteten, og dernest blir risikoen for organisasjonsulykker forhøyet (Milch & Laumann, 2016). Det fremheves fire typer sikkerhetsutfordringer som kan knyttes til interorganisatorisk kompleksitet og outsourcing: *økonomisk press, organisatoriske forskjeller, desorganisering og svekket kompetanse*.

Økonomisk press kan skape negative konsekvenser for sikkerheten. Det kan forårsake manglende ansvarsfølelse for sikkerhetsrelaterte områder og målkonflikter. Oppdragsgivere utlyser arbeid som andre organisasjoner kan påta seg. Disse organisasjonene, også omtalt som kontraktørene, er i en konkurransesetting hvor det kan forventes at de er kostnadseffektive (Kongsvik et al., 2018; Milch & Laumann, 2016). Dette skaper et dilemma for kontraktørene, hvor det forventes at de opererer sikkert med få rapporterte hendelser, samtidig som de må levere snarest med lavest mulig kostnad. Kontraktørene har som oftest et ønske om å fornye kontrakten hos oppdragsgiveren, og de ansatte hos kontraktøren ønsker å fortsette i jobben (Milch & Laumann, 2016; Quinlan et al., 2001). Dette kan føre til at kontraktørenes ansatte velger å underrapportere, og informasjonen blir underdreven i frykt for færre arbeidskontrakter (Collison, 1999; Milch & Laumann, 2016). En konsekvens av underrapportering hos midlertidige ansatte er en økt risiko for dødelig konsekvens i ulykker som rammer de midlertidige ansatte (Villanueva & Garcia, 2011). Kontraktørenes ansatte har et økonomisk press for å tjene en levedyktig inntekt (Quinlan et al., 2001), og dette kan medføre at de ofrer sikkerhetsaspektet for å bli raskere ferdig med arbeidsoppgavene (Mayhew & Quinlan, 2003).

Organisatoriske forskjeller viser at ved outsourcing er det ulike arbeidsmetoder (Quinlan et al., 2001) og organisasjonskulturer som kan føre til uenigheter i beslutninger (Milch &

Laumann, 2016). Hvem er det som har autoritet og derav det siste ordet? Det er også resultater i forskningen som antyder lav grad av tillit på arbeidsplassen, hvor det blir midlertidige ansatte versus faste ansatte (Gausdal & Makarova, 2017; Milch & Laumann, 2016). Dette kan medføre at forpliktelsen til sikkerhetsarbeidet blir svekket, og de midlertidige ansatte kan føle at deres meninger ikke blir tatt på alvor (Milch & Laumann, 2016).

Outsourcing fører til *desorganisering*, hvor organiseringen av arbeidet blir utdelt til for eksempel ulike kontraktører og arbeidsteam (Mayhew & Quinlan, 2003; Milch & Laumann, 2016). Desorganisering påvirker oppfatningen av risiko og ansvarsforhold, noe som kan føre til uklare ansvarsforhold mellom kontraktørene og arbeidsgiverne, og ikke minst i forhold til sikkerhetstrening (Mayhew & Quinlan, 2003; Milch & Laumann, 2016). Det kan også medføre dårlig koordinering, misoppfatninger av roller, og svekket kommunikasjon – og informasjonsflyt (Kongsvik et al., 2018; Milch & Laumann, 2016). Ved desorganisering kan det dermed være utfordrende å holde oversikt over hvem det skal kommuniseres med og om hva (Milch & Laumann, 2016). I tillegg kan tillit spille en rolle, blant annet kan det være en mistillit eller en mangel på tillit mellom faste ansatte og midlertidige ansatte (ibid). Et trekk her er også komplekse sikkerhetsstyringssystemer som kan skape forvirring for de ansatte. Det kan bli vanskelig å identifisere den korrekte prosedyren, og danner en barriere for rapportering (Milch & Laumann, 2016).

Når det kommer til *svekket kompetanse* henvises det til at de midlertidige ansatte ofte mangler relevant erfaring, lokalkunnskaper og sikkerhetstrening (Milch & Laumann, 2016; Quinlan et al., 2001). De kan være vant til andre prosedyrer og regler, i tillegg til å ha manglende kompetanse (Milch & Laumann, 2016; Quinlan et al., 2001). Dette kan medføre at de midlertidige ansatte ikke er klar over hvilke farer som befinner seg på den spesifikke arbeidsplassen, og hvilke konsekvenser deres jobb kan få for sikkerhetssystemene (Milch & Laumann, 2016). For å bli klar over slike farer, er det blant annet viktig å besitte korrekt kunnskap.

3.4 Kunnskap

Kunnskap er en dynamisk, kontinuerlig prosess, og baseres på tid og sted fordi «uten å bli plassert i en kontekst, er det bare informasjon, ikke kunnskap» (Nonaka, Tayama & Konno, 2000, s. 7). Når informasjonen er blitt plassert i en kontekst, er det opp til personene å tolke informasjonen og betrakte hva som er sant (ibid). For eksempel informasjon om et individs

oppriktighet, kommer an på hvem som betrakter personen som oppriktig. På den måten vil kunnskap være en menneskelig dynamisk prosess (Nonaka et al., 2000). Hvis personen føler at deres informasjon ikke vil bli tatt i bruk på korrekt måte, eller at det kan bli betraktet som inkompetent, kan det medføre at informasjon blir tilbakeholden (Salas, Sims & Burke, 2005).

Kunnskap kan deles inn i to kategorier, *eksplisitt* kunnskap og *implisitt* (taus) kunnskap (Nonaka et al., 2000). Eksplisitt kunnskap kan uttrykkes eksplisitt gjennom for eksempel manualer og prosedyrer, mens implisitt kunnskap er vanskelig å formalisere og kan bli lært gjennom sosialisering (ibid). Implisitt kunnskap kan være intuisjoner, en magesfølelse, idealer, verdier og så videre. Eksplisitt kunnskap kan være avhengig av implisitt kunnskap for å få betydning, og på den måten er kunnskap en interaksjon mellom disse kategoriene (Nonaka et al., 2000). For å gjøre eksplisitt kunnskap om til implisitt kunnskap må kunnskapen internaliseres, dette kan relateres til «learning by doing» (ibid). Mellommenneskelig tillit er en sentral faktor når det kommer til deling av implisitt kunnskap (Gausdal, 2012; Nonaka et al., 2000). Implisitt kunnskap kan dermed ha en påvirkning på teamarbeidet, og øker sjansen for at de ansatte besitter felles mentale modeller.

3.4.1 Felles mentale modeller

Mentale modeller er strukturert organisert kunnskap som muliggjør at personer kan samhandle med omgivelsene (Mathieu, Goodwin, Heffner, Salas & Cannon-Browsers, 2000). På denne måten kan personer forutsi og forklare omgivelsen som de befinner seg i, å se sammenhengen mellom ulike komponenter i omgivelsen (Mathieu et al., 2000). Å ha felles mentale modeller går ut på at de som arbeider i ett team har ett overordnet felles mål; de har egne koordinerte arbeidsoppgaver i teamet som muliggjør målet (Salas et al., 2005). Felles mentale modeller gir anledning til at teammedlemmene kan forutse behovet hos hverandre ut fra omgivelsene og prestasjonsforventninger, og på den måten også opptre som en reserve til andre teammedlemmer (ibid). Det skaper også en større sjanse for god kommunikasjon, og ett ønske om å arbeide sammen i fremtiden (Salas et al., 2005). Felles mentale modeller legger også føringer for koordinering av aktivitetene i teamet (ibid). Ett team uten felles mentale modeller kan jobbe mot ulike mål, og kan dermed ikke forutse hverandres handlinger eller behov (Salas et al., 2005).

Kommunikasjon mellom teammedlemmer kan minke i forbindelse med stress, derav må teammedlemmer stadig stole på den implisitte koordineringen snarere enn den eksplisitte kommunikasjonen (Salas et al., 2005). Felles mentale modeller kan gjøre at teammedlemmene

besitter en forståelse for hvilke oppgaver som må gjøres, og hvordan dette påvirker teamets respons (Mathieu et al., 2000). Teamet får mulighet til å raskt tilpasse seg de dynamiske omgivelsene på en suksessfull måte (Mathieu et al., 2000).

3.5 Organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement

Med hovedfokus på sikkerhet beskriver Reason (1993) tre perioder. Den første perioden, den teknologiske, tar i hovedsak for seg drifts – og ingeniørmeter som en kombinert fare.

Teknologien er hovedårsaken til ulykker. Den andre perioden er menneskelige feil, denne perioden oppstod på 1930 – tallet og varte til 1980 – tallet (Reason, 1993). Her er individet hovedårsaken til ulykker. Den tredje perioden er den sosioteknologiske, hvor Reason (1993)

blant annet stiller spørsmål om hvorvidt vi kan identifisere de latente hendelsene og utrygge handlingene (unsafe acts) før en alvorlig ulykke. Latente hendelser kan for eksempel være svikt i vedlikeholdet, designsvakheter, dårlige prosedyrer eller dårlig planlegging. Det kan også være strategiske og overordnede beslutninger foretatt av for eksempel

organisasjonsledere eller myndigheter (Reason, 1997). Latente hendelser kan ha skjedd flere

år tilbake i tid (Reason, 1997). De utrygge handlingene fremtrer derimot av de som er i den «skarpe enden» av systemet (i dette tilfellet boredekket), dette kan for eksempel være

forglemmelser gjort av boredekkarbeidere eller borere. Disse utrygge handlingene betraktes

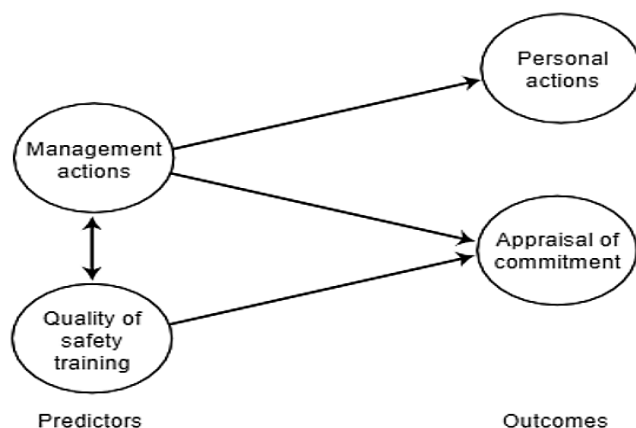
her som en konsekvens snarere enn hovedårsaken til ulykken (Reason, 1997). Interaksjonen

mellom de sosiale og tekniske delsystemer er i denne perioden hovedårsaken til ulykker

(Reason, 1993). Studien vil derfor fokusere på den sosioteknologiske perioden, er det mulig

å identifisere de latente hendelsene og utrygge handlingene på innretningene?

Forskning viser hvordan holdninger til sikkerhet og oppfattet organisatorisk engasjement til sikkerhet er koblet sammen, dette illustreres i figur 2 (Cox et al., 1998).



Figur 2 Alternativ modell (Cox et al., 1998, s. 10)

Kvaliteten på opplæringen og hvordan handlingene til ledelser er, vil påvirke de ansattes holdninger og hvordan de verdsetter det organisatoriske engasjementet (Cox et al., 1998). Som illustrert i figur 2 vil sikkerhetspraksisen til organisasjonen være utenfor personlig kontroll, eller være et utfall påvirket av ledelsens handlinger i forhold til sikkerheten (Cox et al., 1998, s. 10). Faste ansatte har en sterkere positiv holdning til sikkerhet sammenlignet med midlertidige ansatte (Cox et al., 1998). En av grunnene til at de midlertidige ansatte er mer skeptisk og mindre interessert i sikkerhet, er fordi de er innhentet for å lette arbeidspresset i hektiske perioder og arbeidsplassen er et usikkert grunnlag (ibid). På bakgrunn av dette ønsker studien å se om det organisatoriske engasjementet til innleide boredekkarbeidere påvirkes av ledelsens handlinger og kvaliteten på opplæringen.

4. Forskningsmetode

I dette kapittelet redegjøres studiens metodiske fremgangsmåte hvor valgene som er tatt og prosessen med å samle inn den empiriske dataen presenteres. Det vil også argumenteres for studiens reliabilitet og validitet. Avslutningsvis vil kapitlet ta for seg utfordringer som har oppstått underveis.

4.1 Forskningsstrategi

Studien tar i bruk en kvalitativ forskningsmetode for å besvare problemstillingen.

Forskningsprosessen i den kvalitative metoden muliggjør isolering og definering av kategorier (McCracken, 1988). Mens den kvantitative metoden har et veldig presist fokus, vil den kvalitative forskningen kunne se etter mønster av korrelasjoner mellom ulike kategorier. På den måten vil ikke den kvalitative metoden være begrenset av kategorier (Akinyode & Khan, 2018; McCracken, 1988). I denne studien er interessen på informantenes perspektiver og sosiale prosesser (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Studien ønsker å forske på informantenes tanker, følelser og hvordan de handler i forhold til innleide boredekkarbeidere.

I den kvalitative metoden er det viktig å besitte teknikker for å organisere data, og søke ut korrelasjonsmønstre og antakelser (McCracken, 1988). Den kvalitative metoden ser viktigheten i å jobbe lengre og mer i dybden med noen få informanter, enn med flere informanter overfladisk (McCracken, 1988). Ofte vil åtte informanter være tilfredsstillende i et forskningsprosjekt (McCracken, 1988). Ifølge Brinkmann og Tanggaard (2012, s. 21) er det bedre å intervju få informanter fremfor mange informanter og gjøre en gjennomanalyse av de. Det vil forhindre sannsynligheten av å ikke få en sammenhengende analyse og fortolkning av dataen (Brinkmann & Tanggaard, 2012). På bakgrunn av dette har jeg valgt åtte informanter i studien, og fokuset er på organisasjonsnivå. Det var ønskelig med data fra informanter som arbeider tett med innleide boredekkarbeidere, og som har ansvar på ulike nivåer på innretningene.

4.2 Intervju og utvalg

Intervju er en anerkjent kvalitativ forskningsmetode og trenger planlegging (Mason, 2002). Det muliggjør å få en forståelse fra informantenes ståsted (Brinkmann & Tanggaard, 2012) og er et verktøy for datainnsamling (Fontana & Prokos, 2007). Det er en aktiv interaksjon mellom to eller flere personer som forhandler seg frem til et kontekstuel resultat (Fontana & Prokos, 2007). Derfor er det viktig å tilpasse seg situasjonen (Mason, 2002). Dette innebærer å være rask med å formulere spørsmål som er relevant underveis og tolke situasjonen

regelmessig (Mason, 2002). Denne studien tar i bruk semi – strukturert intervju ved alle intervjuene, og intervjuguiden ble tematisert og strukturert etter teorien om tillit og dens funksjoner, kunnskap, felles mentale modeller og organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement. Intervjuguiden ble tilpasset hver informant og dens stillingstittel, men alle intervjuguidene hadde like mange og samme gjennomgående tema. Dette ble gjort fordi ulike informanter har forskjellig informasjon om innleide boredekkarbeidere. Semi - strukturert intervju behøver struktur for å få flyt i intervjuet, og det er nødvendig å kunne ta ting på sparket og se ting i sammenheng under intervjuet (Mason, 2002). Jeg satt meg derfor godt inn i teorien og arbeidsoppgavene til en boredekkarbeider før jeg foretok intervjuene. På den måten kunne jeg stille relevante og gode spørsmål (Brinkmann & Tanggaard, 2012). Språkbruk og formulering av spørsmål er også essensielt (Mason, 2002), og dette foregikk kontinuerlig i intervjuprosessen.

Strategisk utvalg ble tatt i bruk i studien, da det gjennom problemstillingen og avgrensninger ble klargjort at det var innleide boredekkarbeidere som skulle studeres. På den måten ble informantene valgt ut strategisk på bakgrunn av deres egenskaper eller kvalifikasjoner i forhold til problemstillingen (Thagaard, 2013). Studien startet med tre ansikt – til – ansikt intervjuer med nøkkelinformantene. Nøkkelinformantene var én boresjef og tre boredekkarbeidere. Den ene boredekkarbeideren har tidligere vært innleid boredekkarbeider gjennom ulike bemanningsforetak. Ut i fra hvem som har tilknytning til innleide boredekkarbeidere på innretningene, anså jeg det som fordelaktig å starte med én boresjef på ‘toppen’ og to boredekkarbeidere. Det var også ett stort pluss å få en informant som både har erfaring med å arbeide som innleid boredekkarbeider og som nå er fast ansatt boredekkarbeider. Etter endt intervju med de ulike informantene ble det diskutert hvilke andre informanter som var aktuelle i studien, deretter ga informantene tips til andre vesentlige informanter. På den måten ble jeg sikker på at informantene hadde kjennskap til innleide boredekkarbeidere, og at de hadde ulike roller knyttet til de. Denne teknikken blir omtalt som snøballutvalg eller kjedehenviing (Biernacki & Waldorf, 1981; Thagaard, 2013). Det ble gjennomført syv intervjuer med åtte informanter fra ulike innretninger og selskaper. Tre av informantene er fra samme innretning. Informantene består av to boresjefer, én tårnmann, to borere og tre boredekkarbeidere. To av informantene har tidligere arbeidet som innleid boredekkarbeider gjennom ulike bemanningsforetak. At informantene har varierende erfaring, stillingstitler, og har arbeidet i flere selskaper og innretninger medfører at de empiriske dataene er basert på ulike hendelser og perspektiver.

Da studien ønsker å se på hvilken måte innleide boredekkarbeidere påvirker sikkerheten på innretninger, anså jeg det som en fordel at informantene er fra ulike selskaper og innretninger. På den måten kunne jeg se om det var en antydning til forskjell fra innretning til innretning eller ikke.

Oversikt over de ulike stillingstitlene som er spesielt knyttet til arbeidsplassen til en innleid boredekkarbeider presenteres i tabell 2.

Tabell 2 Borearbeidere og dekkarbeidere

Boresjef
Borer
Assisterende borer
Tårnmann
Boredekkarbeider
Hjelpearbeider/dekkarbeider

For å opprettholde anonymiteten til informantene ble det valgt å tilbakeholde informasjon om hvilken innretning og selskap de tilhører. Det konkluderes med at det heller ikke er relevant for studien å vite hvilken innretning eller selskap de er ansatt. Intervjuene hadde en varighet på 13-40 minutter. For å få oversikt over informantene er det utarbeidet en tabell med nødvendig informasjon, se tabell 3.

Tabell 3 Informantoversikt med koder

Grupper	Tittel	Aldersgruppe	Antall	Koder
Leder (L)	Boresjef	56 - 70	2	L6.1 & L6.2
Borer (B)	Borer	36 – 55	1	B4.1
		56 - 70	1	B4.2
Innleid (I)	Tidligere innleid boredekkarbeider	18 - 35	2	I1 & I2
Boredekkarbeider (BDA)	Faste ansatte boredekkarbeidere	18 - 35	2	BDA1 & BDA2

Intervjuene ble gjennomført i løpet av mars 2020. I studien ble det intervjuet tre informanter i ett gruppeintervju, én tidligere innleid boredekkarbeider og to boredekkarbeidere. Det var allerede utført ett intervju med den tidligere innleide boredekkarbeideren, dette betraktet jeg som en fordel under gruppeintervjuet. På den måten var informanten forberedt på spørsmålene og kunne komme med ny informasjon under gruppeintervjuet. Gruppeintervju avhenger av et

noenlunde systematisk intervju med flere informanter (Biernacki & Waldorf, 1981). En fordel med gruppeintervju er at det kan brukes til å få informanter til å huske, eller stimulere beskrivelser av spesifikke hendelser eller opplevelser som deles av de andre informantene i gruppeintervjuet (Biernacki & Waldorf, 1981). Gruppeintervjuet ble gjennomført på et uformelt sted, og informantene var fra ulike selskap og innretninger. Dette opplevde jeg som positivt, og informantene utfylte hverandres beskrivelser og forklaringer. Gruppeintervjuet hadde en varighet på ca. 25 minutter.

Telefonintervju ble tatt i bruk ved enkelte intervjuer på bakgrunn av den geografisk lokasjon, da noen av informantene var på innretningen under intervjuet og på bakgrunn av COVID-19 pandemien og smittefaren det medfører med ansikt – til – ansikt intervju. Ved telefonintervju kan informanten foretrekke den relative anonymiteten i forhold til ansikt – til – ansikt intervju (Sturges & Hanrahan, 2004). Hvis informantene føler ubehag ved å prate om ulike temaer kan anonymiteten over telefonen virke behjelpelig (ibid). Hadde det derimot vært sensitive spørsmål ville det vært bedre med ansikt – til – ansikt intervju (Sturges & Hanrahan, 2004), men det var ikke tilfellet i denne studien.

4.3 Analysering, organisering og tolkning av data

Å analysere data involverer subjektive valg; derfor er det viktig å dokumentere hva som er gjort og hvorfor (Seers, 2012). Intervjuene ble etter kort tid transkribert, dette ble sett på som en fordel da intervjuene var ferskt i minnet. Det ble tatt i bruk opptaker under intervjuene, på den måten kunne jeg ha full fokus på det informantene sa underveis. Det sikret også at dataene ble oppfattet så korrekt som mulig under transkriberingen. Muntlig språk skiller seg ut fra det skrevne ord (Brinkmann & Tanggaard, 2012), og noen steder var det utfordrende å avgjøre om det skulle være komma og punktum. Det understrekes videre at informasjon kan gå tapt under transkripsjonen, som for eksempel ironi og stemningen under intervjuet (Brinkmann & Tanggaard, 2012).

For å finne mening med de kvalitative dataene som er samlet inn starter forskere ofte med å kode dem (Blair, 2016). Ved å kode data kan forskeren utvikle data i meningsfulle kategorier for å bli analysert og tolket (Blair, 2016). Dette fører til redusering av data ved å sortere informasjon til noe håndterbart og meningsfullt (Akinyode & Khan, 2018). På denne måten kan dataene lettere bli sammenlignet med hverandre (Akinyode & Khan, 2018). Studien starter med en deduktiv strategi med forhåndsbestemte koder utformet med utgangspunkt i teorien og intervjuguiden (Armat, Assarroudi, Rad, Sharifi & Heydari, 2018). Her kan det

poengteres at ikke all data fra kodingen faller inn under temaene, men det betyr derimot ikke at disse dataene ikke er viktig (Blair, 2016). Derfor ble det avslutningsvis tatt i bruk en induktiv strategi med andre interessante funn (Armat et al., 2018). Studiens strategi ble dermed abduktiv, men med en større grad av den deduktive strategien.

Kodingen og valg av temaene ble foregikk manuelt med bruk av store tabeller i programvaren Excel. På den måten vil datamaterialet ifølge Seers (2012) bli lettere å organisere og systematisere, og det ble enkelt å gå fra tema og tilbake til kodene, og deretter til informanter og deres sitater. Gjennom prosessen med kodingen var informantene og deres sitater i egne felt, slik at det ble oversiktlig hvem som hadde sagt hva, og lettere å lete etter mønstre.

4.4 Reliabilitet

Reliabilitet handler om i hvor stor grad andre forskere vil kunne komme frem til det samme resultatet ved bruk av samme metodikk (Silvermann, 2005). Etterprøvnbarhet er derfor et viktig begrep i forskningens reliabilitet (Bratberg, 2017). Prosessen med å samle inn data må utdypes på en transparent og systematisk måte for å sikre at metoden som benyttes er pålitelig (Silvermann, 2005). Det vil være en subjektiv og fortolkende prosess ved koding av dataene, resultatenes gyldighet vil derfor bli et spørsmål om hermeneutikk ved fortolkningen av funnene i henhold til min forskerrolle (Blair, 2016). Hermeneutikken handler om tolkning av meningsinnholdet i uttalelsene til informantene (Repstad, 2007). Da jeg som forsker var tilstede under hele studien, vil det bære preg av diskusjon fra mitt perspektiv (Blair, 2016). Dette er noe jeg har tatt under betraktning underveis og jeg har forsøkt å vært så nøytral som mulig. Det skal også understrekes at når intervju er brukt som den eneste måten å samle inn data på, vil studien beskrive informantenes perspektiver på det som studeres. Det vil si at det er det subjektive synet som blir tatt høyde for i studien, snarere enn det objektive som samler inn data ved for eksempel en triangulering (Marshall & Rossman, 1995). Ved triangulering blir det brukt minst to ulike metoder for å samle inn data.

Det ble gjennomført syv intervjuer hvor informantene ble valgt ut gjennom kjedehenvising. Her var noen informanter behjelpelig med å få andre informanter til å delta. Det kan derfor være utfordrende med prinsippet om repliserbarhet, da det ikke er gitt at andre forskere får tilgang til de samme informantene. Jeg fikk også sekundærdata fra én informant om fadderordningen på innretningen.

4.5 Validitet

Studiens troverdighet kan beskrives som validitet og synonymet til validitet er gyldighet. Gyldigheten i studien tar for seg om det studeres det som skulle undersøkes (Thagaard, 2013). Denne studien presenterer funnene i empirien som senere diskuteres i henhold til det teoretiske resonnementet (Bratberg, 2017). På bakgrunn av de empiriske funnene kan jeg for eksempel hevde at vi kan identifisere de latente hendelsene og de utrygge handlingene (Reason, 1997) knyttet til innleide boredekkarbeidere på innretningen før en alvorlig ulykke.

Intern validitet tar for seg kvaliteten og troverdigheten i studien, og ser om resultatene som fremkommer oppfattes korrekt (Thagaard, 2013). Under ett intervju er det en samhandling mellom to eller flere personer, noe som gjør samarbeid elementært (Marshall & Rossman, 1995). Spørsmålene kan virke ubehagelige for informantene, og jeg som forsker kan mangle erfaring med det lokale språket på innretningen. Det kan også være at jeg ikke stiller de rette spørsmålene under intervjuene eller har misforstått svarene (Marshall & Rossman, 1995). For å forhindre dette mest mulig gikk jeg gjennom spørsmålene sammen med én av informantene, og korrigerte hvis noen spørsmål kunne være ubehagelige eller språkbruken ikke stemte. Jeg dobbeltsjekkete også spørsmålene etter endt intervju hos en annen informant. På den måten fikk jeg bekreftelse på at utformingen av spørsmålene kunne brukes om igjen hos andre informanter. Høy intern validitet innebærer at resultatene kan betraktes som gyldige/riktige (Jacobsen, 2005). Intersubjektivitet er en kollektiv sammenslutning om at noe er riktig. Dette betyr at gyldigheten vil øke proporsjonalt med antall informanter som er enig i skildringer (Jacobsen, 2005). På den måten vil noen av resultatene i studien bære preg av høy intern validitet, da det er en sammenslutning blant flere informanter og støttes av tidligere forskning og teori. Andre funn har lavere grad av intern validitet, som for eksempel at tillit tar tid å bygge opp, da dette var noe bare én informant konkluderte med. Det er også mulig å sikre intern validitet ved å få tilbakemelding på funnene fra informantene (Jacobsen, 2005). Én tidligere innleid boredekkarbeider og én boresjef så over studien, og hadde muligheten til å komme med tilbakemeldinger.

Ekstern validitet handler om generalisering, og ser på om studien er gyldig utenfor utvalget som er studert (Bratberg, 2017). Studiens utvalg er for lite til å kunne generaliseres (Jacobsen, 2005), men det kan fremheves noen fellestrekk (Thagaard, 2013) fra resultatene i studien og tidligere forskning om midlertidige ansatte. For eksempel viser resultatene at det er manglende rapportering fra innleide boredekkarbeidere. Det var heller ikke meningen å generalisere funnene til populasjonen, men å belyse problemstillingen.

4.6 Etiske refleksjoner og utfordringer

I vitenskapelig forskningsvirksomhet er etikk essensielt, og bekymringen i etikken handler i stor grad om informert samtykke, anonymitet og beskyttelse mot skade (Fontana & Prokos, 2007). Når det kommer til personvern ved innsamling og behandling av data, ble studien meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Studien er i samsvar med personvernlovgivningen. Informantene mottok en samtykkeerklæring (se vedlegg 1) hvor de ble informert om studien (forskningsprosjektet), frivillig deltakelse, personvern og hvor de kan henvende seg ved spørsmål om studien. Før intervjuene ble det i tillegg muntlig spurt om tillatelse til bruk av opptaker og om de ønsket å delta i intervjuet. Av hensyn til anonymiteten kodet jeg informantene. Hvilke selskaper og innretninger de har jobbet for og hvor de jobber nå ble heller ikke tatt med i studien.

Utfordringen i studien var å få tilstrekkelige informanter innenfor den gitte tidsfristen. En av grunnene til dette var COVID-19 pandemien, hvor det ble vanskelig å få tilbakemelding fra de siste informantene. Jeg hadde ett ønske om å intervjuer ferske innleide boredekkarbeidere, men her opplevde jeg manglende tilbakemelding. Det var ønskelig med ti informanter i studien, selv om åtte informanter er tilstrekkelig i et forskningsprosjekt ifølge McCracken (1988). Videre er arbeidet på boredekket og på innretningen generelt mannsdominerende, noe som førte til at alle informantene er menn.

5. Empiriske funn

Dette kapitlet presenterer funnene fra datainnsamlingen. Empirien er basert på data fra forskningsintervjuene. Jeg vil først gi en oversikt over informantene for en tilbakeføring.

Temaene er strukturert etter overskriftene i teorien for å få en flyt i presentasjonen.

Informantene oppgis i parentes, direkte sitater står i hermetegn og ved lengre sitater står det i eget avsnitt med inntrykk. Enkelte funn egner seg i flere av delkapitlene ettersom temaene kan gli litt over i hverandre.

5.1 Informantoversikt

Oversikt over hvilken gruppe, alder, antall og kode informantene besitter i undersøkelsen.

Tabell 4 Informantoversikt med koder

Grupper	Tittel	Aldersgruppe	Antall	Koder
Leder (L)	Boresjef	56 - 70	2	L6.1 & L6.2
Borer (B)	Borer	36 – 55 56 - 70	2	B4.1 B4.2
Innleid (I)	Tidligere innleid boredekkarbeider	18 - 35	2	I1 & I2
Boredekkarbeider (BDA)	Faste ansatte boredekkarbeidere	18 - 35	2	BDA1 & BDA2

5.2 Tillit

Funnene viser de ansattes forbindelser til tillit, og hvordan det gjenspeiles i forholdet mellom faste ansatte og innleide boredekkarbeidere. Det trekkes også frem hvordan tilliten kan påvirke sikkerheten på innretningen.

Samtlige informanter betrakter tillit som viktig, de må kunne stole på hverandre. Én boredekkarbeider poengterer viktigheten med å vise de faste ansatte og innleide boredekkarbeiderne tillit slik at de kan prestere (BDA2). Bare én borer trekker frem at tillit er noe som må opparbeides, og arbeidet hadde ikke blitt utført uten tillit, «hvis de ikke hadde stolt på meg så hadde de aldri gjort det» (B4.1).

Det er nødvendig med tillit til de faste ansatte, slik at de innleide boredekkarbeiderne henviser seg til dem ved manglende kompetanse og erfaring. Ved spørsmål om de innleide boredekkarbeiderne tør å si ifra ved manglende kompetanse og erfaring er svarene variert. Fire av informantene sier at det vil variere ifra person til person. Én av boredekkarbeiderne sier også at hvis det kan gå ut over jobben til den innleide boredekkarbeideren, så tør de nok ikke henviser seg dem eller til ledelsen (BDA1). Denne informanten trekker også paralleller til

erfaring, «hvis du har litt erfaring og, så kanskje du tør å si ifra litt i større grad og» (BDA1). Dette bekreftes av en annen informant, og kobler det opp mot fast ansettelse. Hvis en person er fast ansatt kan det være lettere å si ifra om manglende erfaring og kompetanse, «hvis du har fast ansettelse at det er lettere for deg som en ny person, i forhold til å være innleid, som går fra tur til tur» (BDA2). Ønsket om fast ansettelse kan være en av grunnene til at noen av dem unnlater å gi beskjed, «(...) de innleide vil jo ha fast jobb, og komme seg ut litt og få jobb. Det er veldig få som sier ifra at de ikke er sikker på det her» (L6.1). Dette svaret kommer igjen hos andre informanter:

Noen vil jo sikker bare glatte over og si, lyge på seg litt mer erfaring enn det de har for å komme seg inn i og kanskje få seg en fast jobb, mens andre er mer ydmyk og gir nok beskjed (...) (B4.1).

Det er jo det som er hovedmålet for samtlige (fast jobb) og dermed så yter de og er mer serviceinnstilt, og så unngår de gjerne å si alt rundt det (L6.2).

Én informant sier at det kan være litt negativt hvis en innleid boredekkarbeider sier ifra ved manglende erfaring og kompetanse (I1). Det antydes også at de innleide boredekkarbeiderne er gode nok til å bli innleid, men ikke til å bli fast ansatt «(...) lista for å bli fast ansatt hos en kontraktør er så høy at de blir normalt sett ikke vurdert for fast ansettelse» (L6.2). Én annen informant sier at innleide boredekkarbeidere er arbeidere til 'bruk og kast':

Så selv om det er et behov for innleie, så er det ikke et behov for ansettelse. Så det er jo litt sånn, ja vel. Bruk og kast av folk. Du skal bare inn å gjøre en jobb, så er du bare en kloakkrotte og så er du bare «pjo» 'gå vekk' (I2).

Alle gruppene mener åpen kommunikasjon på innretningen er viktig, både negativ og positiv kommunikasjon. Uten kommunikasjon kan arbeidet stoppe opp, og begge boresjefene vektlegger viktigheten med å ha en god lederstil:

For meg selv da, så er jeg opptatt hele tiden av at jeg har veldig åpen kommunikasjon, høy takhøyde, det er rom til å gjøre feil, her er det ingen som blir straffet for noen ting. Det er jeg som står ansvarlig for alle operasjoner her ute og er det noe som skjer så er det i fellesskap. Det er jeg som tar ansvar og jeg kan ikke delegere ansvaret. Og det er viktig å formidle ut til folket sånn at de får tillit til deg og er trygge på det de holder på med (L6.2).

Ved spørsmål om de ansatte har tillit til ledelsen svarer én borer «det håper jeg» (B4.1), og ved spørsmål om dette også gjelder de innleide svarer han:

Nei, for de (innleide) har jo ikke opparbeidet noe tillit. De må jo bare se på de andre da, de faste guttene. Jeg har jo ingen tillit til de nye. Da må jo han vise meg at han kan noe (B4.1).

To andre informanter tror arbeiderne har tillit til ledelsen, hvor den ene informanten trekker frem at det er ett strengt hierarki og man har respekt for de som er over seg (I1). Ved spørsmål om den tidligere innleide boredekkarbeideren betraktet ledelsen på innretningen som de overordnede eller bemanningsforetaket, var svaret «bemanningsbyrået betrakter jeg ikke som ledelsen, de har jo bare som oppgave å plassere meg på en jobb» (I1). Når spørsmålet ble rettet til boresjefene svarer de ulikt, «du må jo ha tillit til overordnede, og overordnede må ha tillit til deg» (L6.1), hvor informanten videre sier at «dem må jo ha tillit til de som er der ute på flooren og de overordnede». Den andre boresjefen sier derimot:

En som er innleid, han har sitt forhold til sitt selskap som leier han ut, og det er de han forholder seg til i utgangspunktet. Jeg har heller aldri spurt en innleid om han har tillit til meg eller til ledelsen på det foretaket han er vikar for (L6.2).

Fem av informantene sier det er tillit til rapporteringssystemene (I1, B4.1, B4.2, L6.1 og L6.2), én av disse sier at det er forskjellig fra person til person om de innleide har tillit til rapporteringssystemene eller ikke. En annen av de fem informantene tror derimot ikke rapporterte avvik blir behandlet rettferdig (L6.2). Informanten trekker inn at når det gjelder helse, miljø og sikkerhet (HMS) så er det avgjørende ved behandling av rapporter, men det er en klar sammenheng med løsninger og økonomi (L6.2). Én boredekkarbeider sier at det ikke er så mye tillit til rapporteringssystemene:

Nei, ikke så mye. Sånne små, enkle og billige ting. Kanskje sånne ting som omhandler sikkerhet blir tatt litt mer alvorlig, enn hvis det handler om effektivitet og penger. Så det er de flinke på, sikkerhet står jo ganske høyt egentlig, med mindre der er for dyrt (BDA1).

Dette ser vi igjen hos en borer som sier at det er ett pengespørsmål om rapporterte avvik blir behandlet rettferdig (B4.2). Videre sier en annen boredekkarbeider at det virker som de bare er ute etter antall rapporter for statistikken sin del:

Det virker som det er mest at de antar hvor mye som kan rapporteres, at de kan videre rapportere inn at det er 'så mye fokus har vi på sikkerhet og vi rapporterer så, så mye'. Så er det egentlig bare antallet de er ute etter da, for statistikken sin del (BDA2).

Den tidligere innleide boredekkingsarbeideren er litt delt når det kommer til tillit til rapporteringssystemene:

Ja, der er jeg litt delt egentlig. At du rapporterer positive ting, rapporterer du kanskje skriftlig, og negative ting diskuterer du muntlig kanskje bare med 2-3 stykker seg imellom. Spesielt hvis du er innleid så har du ikke lyst å rapportere og skrive liksom skriftlig navn og negative ting om personer som du kanskje skal jobbe med, eller kanskje ikke skal jobbe med senere. At du kanskje blir uglesett hvis du driver og lager kvalme. Selv om det egentlig er krav til at du egentlig skal rapportere det, så blir det ikke gjort (I2).

Ved spørsmål om det er en forskjell hvis det er en innleid boredekkingsarbeider som har rapportert og ikke en fast ansatt, svarer samtlige ja på at sikkerhetsrelaterte tema fra innleide boredekkingsarbeidere blir tatt på alvor. Én informant sier det kommer an på hva som er rapportert, «er det noe alvorlig, så tror jeg det hadde blitt tatt alvorlig. Hadde det vært et slikt forbedringsforslag eller noe sånn småting, så tror jeg ikke det hadde blitt tatt så seriøst» (I1). En boredekkingsarbeider understreker at en innleid boredekkingsarbeider muligens ikke er så kjent på innretningen til å beskrive forholdet, om rapporten fanger opp alt. Kvaliteten på hvordan rapporten dokumenterer og beskriver ting, spiller en rolle (BDA2). Det kan også være at de vil dobbeltsjekke rapporten fra en innleid boredekkingsarbeider, at de vil spørre en fast ansatt (BDA1). Det debatteres også om de innleide først har stor tiltro til at rapporteringen er nyttig, men den tiltroen mister de etter hvert når de ser at ingenting blir gjort (BDA1 og BDA2).

Når det kommer til rapporterte avvik svarer én boredekkingsarbeider at ved en granskning vil det være en tredjepart som ikke kjenner personene som er involvert (BDA2). Ved spørsmål om intern granskning sier samme informant at «da kunne det kanskje ha vært litt på trynefaktoren» (BDA2). Videre blir det spurt om intern granskning og en innleid boredekkingsarbeider er involvert, var svaret «da hadde jeg nesten regnet med at den innleide ikke hadde kommet ut igjen. Så enkelt er det. Det er spørsmål hva som har hendt. Det er mye lettere å kvitte seg med en som ikke er fast ansatt» (BDA2). Dette var det tilslutninger om i gruppe BDA og I. Én boresjef sier at alle blir oppfordret til å rapportere uten at det får noen konsekvenser for dem, samtidig blir det poengtert at det er lettere å rapportere 'døde' ting som

ikke fungerer enn mennesker (L6.2). Dette gjelder både rapporter av mennesker som gjør en god jobb, eller som gjør en jobb som kunne vært gjort bedre eller feil (L6.2). Ledelsen og boresjefen tar rapporter fra innleide boredekkarbeidere og faste ansatte like alvorlig, men de har aldri fått negative eller kritiske rapporter fra innleide boredekkarbeidere, spesielt fra en fersk vikar (L6.2). Ved spørsmål om hvorfor de ikke får rapporterte avvik fra innleide boredekkarbeidere var svaret «det er rett og slett fordi at de er vikarer og de er redde for å ikke komme ut på riggen, og så gjøre et så godt inntrykk som mulig og ikke lage støy eller «bråk» (L6.2). Det ble da spurt om hva boresjefen trodde konsekvensene ville blitt for en innleid boredekkarbeider som hadde levert inn ett avvik:

Normalt så er det jo ingen konsekvenser. Vi har jo sagt at vi ønsker mest mulig rapportering for å så ta tak i ting. Men vi er jo mennesker vi og, også hadde jeg jo umiddelbart liksom sagt 'hvorfor er ikke dette rapportert inn før? Hva er det han kommer ut hit for å klage på ting'. Vi hadde nok satt noen kritiske spørsmål om 'er han en spesiell type dette her?', 'er det en som lager mye bråk og støy rundt seg?'. Det vil jeg tro det hadde kommet opp ja (L6.2).

Om det er noen negative sider med for mye tillit svarer én informant nei (B4.2), mens én annen fremhever at det kommer an på hva det gjelder (B4.1). To informanter sier at du kan få noen innleide boredekkarbeidere som gir uttrykk for at de kan mer enn hva de faktisk kan, «så gir du dem jo mer tillit enn hva dem kanskje burde» (BDA2). En fjerde informant sier at «hvis man bare stoler på at nå har han for eksempel sjekket det, så har han kanskje slurvet med å sjekke det, så det er jo klart at det er en hårfin balanse det der» (I1). En tidligere innleid boredekkarbeider trekker frem at det kan være negativt med for mye tillit og ser viktigheten med å tenke litt selv (I2). Én boresjef trekker frem viktigheten med å arbeide i team som kjenner hverandre, slik at de har muligheten til å oppdage eventuelle feil (L6.1). Her kommer verdien med kommunikasjon og det som blir omtalt som bekreftende tilbakemelding (B4.1).

Arbeidsmiljøet kan bli negativt påvirket av mistillit (I1, L6.2), og det går mye ekstra tid i dobbelt sjekking (BDA1). Mistilliten kan få stor betydning for teamet og for vedkommende (L6.2). Ved mistillit «da kan man jo ikke stole på vedkommende, og det er jo skummelt i en slik jobb der man faktisk er avhengig av å stole på hverandre» (I1). Én informant sier at det kan skape frustrasjoner, og det kan gå ut over prestasjon og flyt i arbeidet. Videre sier han at «det er en vanskelig måte å jobbe på i hvert fall, med mistillit» (BDA2). Én boresjef nevner at det er nødvendig å ha en prat med vedkommende hvis det er mistillit på innretningen, om denne personen ikke gjør jobben sin (L6.1). En annen informant har ikke vært borti veldig

mye mistillit på ett skift før. Informanten kan derimot tenke seg at det kan medføre en mer lukket avdeling med delte grupper, «de her stoler jeg på, og de her stoler jeg ikke på» (I2).

5.2.1 Oppsummering tillit

For å oppsummere tillit viser de empiriske funnene at tillit er viktig. Det varierer om den innleide boredekkarbeideren har tillit til de faste ansatte og ledelsen. De innleide boredekkarbeiderne kunne vært tryggere på å gi beskjed ved manglende erfaring og kompetanse dersom de var fast ansatt. Alle gruppene (L, B, I og BDA) betrakter åpen kommunikasjon på innretningen som betydningsfull. Begge boresjefene mener det er viktig med en god lederstil, hvor én boresjef understreker at det er ingen som blir straffet; boresjefen står ansvarlig. Fem informanter sier det er tillit til rapporteringssystemene, to informanter sier rapporterte avvik behandles rettferdig. Innleide boredekkarbeidere har derimot større sjanse for å oppnå strengere konsekvenser for rapporterte avvik. Én av boresjefene sier de ikke har mottatt negative rapporter fra en ny innleid person. Informantene har delte meninger om for mye tillit, og flere informanter sier at arbeidsmiljøet vil påvirkes av mistillit.

5.3 Interorganisatorisk kompleksitet

Funnene viser at det har skjedd en endring i måten å organisere arbeidet på i form av innleid arbeidskraft etter oljekrisen i 2014. Funnene gir implikasjoner for *økonomisk press*, *organisatoriske forskjeller*, *desorganisering* og *svekket kompetanse*. De fire sikkerhetsutfordringene har tendenser til å gli over i hverandre og vil derfor bli satt sammen i ett underkapittel.

5.3.1 Økonomisk press, organisatoriske forskjeller, desorganisering og svekket kompetanse

Én informant sier at bruk av innleid personell startet for fullt i 2014, «(...) for å si det sånn så er det jo ikke normalt med innleie av personell. Det startet egentlig for alvor etter nedturen i 2014» (L6.2). Det blir også fremhevet at det er flere bemanningsforetak som har kommet i senere tid og det er blitt mer normalt, «så i dag er det jo flere firma som holder på med det» (L6.2).

Samtlige informanter poengterer at innleide boredekkarbeidere ofte kan tilbakeholde informasjon og er mer serviceinnstilte, «det er veldig få som sier ifra at de (innleide) ikke er sikker på det her. Folk er jo så ivrig at det viser at det er noe også går det til dundas» (L6.1). En annen informant nevner at «nytt personell kan jo ofte si ja til noe dem egentlig ikke har helt forståelsen for. Han ikke sjekker det han skal sjekke, og ting faller ned» (BDA2).

En tidligere innleid boredekkarbeider betrakter det som mye bedre å gå ifra innleid til fast ansatt:

Du vet at du har en jobb, du ikke må søke deg jobb for hver tur nesten. For det var jo sånn at du måtte selge deg selv når du skulle inn på, ja, for eksempel ett nytt skift da som du ikke har vært på før, så må du hele veien vise at du kan jobbe og at du er dugende til et eller annet. Det du har lyst å gjøre er å gi ett godt førsteinntrykk, at du kan jobben din som du er sendt ut for å gjøre (I2).

Den andre tidligere innleide boredekkarbeideren mener det ikke er like enkelt å rapportere når man er innleid boredekkarbeider, det er lettere for en fast ansatt å rapportere (I1). Hvis informanten skulle sammenligne rapporteringen som ble gjort av faste ansatte og innleide boredekkarbeidere, så antar informanten at det er mye mindre rapporteringer fra innleide boredekkarbeidere (I1). Dette kan ha en sammenheng med at én borer og én boresjef oppgir at de innleide ofte kommer til de faste ansatte før de rapporterer, og spør om det skal rapporteres eller ei. «(...) de kommer jo først til en av oss, og så kan jeg gå videre med det. Men det kommer fra han og sånn og sånn er det» (B4.2). Det understrekes også at det ikke skal være en forskjell fra om en innleid boredekkarbeider eller en fast ansatt rapporterer. De har muligheten til å rapportere anonymt (B4.1).

Syv av åtte informanter tror rapporter av ulykker og farlige situasjoner blir 'pyntet på', «det er jo om å kunne nedgradere mest mulig av det du kan gjøre, uten at du går ut over regelverket» (B4.2). Én av disse syv informantene trekker frem at det ikke blir 'pyntet på' med vilje, «så sitter gjerne vi utad og går inn i situasjonen, og så ser vi det at potensielle (risikoen) var mye større enn det de som rapporterte trodde det var» (L6.2). Én av boresjefene tror ikke at en kunne få en innleid til å rapportere om nestenulykker og avvik. Informantene som er i gruppe A tror det er en forskjell i konsekvensene om du er fast ansatt eller innleid, samt hvor du befinner deg på rangstigen. Dette gjenspeiles også hos informantene I1, BDA1. og BDA2.

Hvis det er rent hypotetisk en høvding som er ute å bæsjer på leggen, så blir det pyntet på. Mens hvis det er en innleid eller en person med lavere stilling som bæsjer på leggen så blir det ikke pyntet på, og så kan det bli knallharde konsekvenser (I2).

Når en innleid boredekkarbeider er på innretningen, påvirker det ofte operasjonenes hastighet. Én av boresjefene trekker frem at de innleide boredekkarbeidere kan betraktes som en ekstra belastning for de faste ansatte:

Hvis du får en ekstra belastning så vil det påvirke sikkerheten der du gjerne, ikke fra bedriftens side eller ifra ledelsens side, men en indre «strive» at denne jobben burde du har gjort fortere, men du er ikke i stand til det. Da ligger det jo i naturen at folk strekker seg litt lengre. Så tar de gjerne en «short cut» og så kommer man i mål. Og det er jo en reell fare ja (L6.2).

Ved spørsmål om det er ulike prosedyrer og arbeidsmetoder, er det en enighet blant informantene. Det er ulike måter å utføre arbeidet på ut ifra hvilken innretning du befinner deg på:

(...) du har jo prosedyrer og retningslinjer som legger til rette for hvordan du skal gjøre det, men det er jo forskjellige tolkninger på de prosedyrene og retningslinjene. Og så er det jo fra innretning til innretning. Så er det jo forskjellige måter man gjør egentlig de samme tingene på, på grunn av at man har forskjellige utstyr og forskjellige hjelpemidler (I1).

Det er ulike kjøreregler for forskjellige type utstyr og vedlikeholdsrutiner, men rød sone og nødutganger er lik (BDA1). Hvis en innleid boredekkarbeider har vært på en annen innretning hvor de opererer ulikt med rød sone, enn den innretningen personen befinner seg på nå, så kan det utgjøre en stor fare:

Hvis han har vært ute på en rigg før der det ikke var så jævlig nøye med rød sone, så kommer han på en annen rigg, så går han bare rett inn i rød sone uten å spørre om tillatelse. Det kan jo være en stor fare, egentlig (BDA1).

Det er også forskjell i arbeidsmåten om det er en fast innretning eller en flyter, eller om det er en gammel eller en ny innretning. Videre spiller utstyret en sentral rolle i utførelsen av arbeidsoppgavene:

Det er jo en stor forskjell om det er en fast installasjon [innretning] eller om det er en flyter, og den type ting. Så er det jo mye på utstyrsnivå, om det er gammelt og om det er nytt. I de nye riggene så er det jo mye som er automatisert, og det er mye som du slipper å gjøre manuelt. Hvis du har vært borti en lignende operasjon (på en annen innretning), men så gjøres det på en litt annerledes måte på den plassen du er nå for eksempel, så har du jo liksom misforstått hvordan ting egentlig fungerer eller skal gjøres (I1).

Én av informantene poengterer at det er folket som gjør en arbeidsplass og ikke innretningen (L6.2). Det er heller ikke slik at du kan få erfaring fra andre steder enn på innretningene, «det er jo ikke noe vi holder på med der ute som man kan få erfaring fra andre plasser enn akkurat på en rigg» (BDA2). Det er også mye innretningsspesifikk erfaring en bør ha i arbeidet på boredekket, og flere informanter fremhever at dette er noe de innleide boredekksarbeiderne ikke besitter (I1, BDA2, B4.2 og L6.2).

Ved spørsmål om koordineringen av arbeidsoppgavene påvirkes av innleide boredekksarbeidere, svarer syv av åtte informanter at de innleide ofte blir satt til enklere oppgaver, «de innleide blir ofte satt til enklere oppgaver som ikke krever så mye erfaring for å utføre» (I1). Videre sier seks av informantene at det blir ekstra arbeid på de faste ansatte, hvor blant annet én informant sier at «det øker jo arbeidsmengden på alle dem som er kjent med riggen og med utstyret og kan det. Det blir mer stress» (BDA2). Selv om en innleid boredekksarbeider får opplæring av mer avansert utstyr, så kan de ikke legge alt ansvaret over på den innleide boredekksarbeideren:

(...) uansett om han hadde fått opplæring, så kan du jo ikke la en mann sitte å kjøre en svær maskin helt alene etter bare én times opplæring. Det har vi prosedyre på, du må alltid sitte ved siden av han og være noen tilgjengelig til å hjelpe til når det oppstår problemer for han nye (BDA1).

Én boredekksarbeider mener at innleide boredekksarbeidere kan påvirke sikkerheten negativt ved endret koordinering, mens én boresjef mener at sikkerheten blir ivarettatt, «vi ivaretar det (sikkerheten) fordi vi utsetter ikke vedkommende for noe som han ikke har kjentskap til» (L6.2). En annen informant sier at det påvirker sikkerheten i en positiv retning da den innleide ikke får så mye ansvar (I1).

Kommunikasjon har en viktig rolle i forhold til tillit, men det har også funksjoner i interorganisatorisk kompleksitet. Ved spørsmål om det kan oppstå kommunikasjonssvikt mellom de faste arbeiderne og innleide boredekksarbeidere, svarer én boresjef:

(...) så spør du om de kjenner til oppgaven. 'Ja' sier de da, men så har de ikke peiling. De vet at de skal gjøre noe, kjøre vinsjen, men de vet ikke noe mer om hvordan dette fungerer, hva som skjer videre, det vet de ingenting om. Og hvorfor de gjør dette vet de heller ikke. Derfor er det viktig å spørre om de har forstått oppgaven (...) (L6.1).

Språket på innretningene har en påvirkning på kommunikasjonssvikten mellom faste ansatte og innleide boredekkarbeidere. To av informantene poengterer språkbruken, «masse spesielle ord og uttrykk i Nordsjøen som du egentlig må ha jobbet ganske lenge for å skjønne deg på alle rare ord» (BDA1). Det er også mye engelsk kommunikasjon på innretningene som kan skape kommunikasjonssvikt og generelle misforståelser:

Noen bruker jo engelsk kommunikasjon, det er jo ikke alle som skjønner hva som blir sagt. Skottene prater jo som en «gris», de skjønner jo ikke bæra av hva de snakker om. Så det kan være ett problem av og til (L6.1).

Det er også tendenser til manglende informasjonsflyt mellom de faste ansatte og innleide boredekkarbeiderne, hvor de innleide boredekkarbeiderne unnlater å fortelle om manglende erfaring og kompetanse:

Noen sier jo klart ifra og noen ønsker ikke å si ifra. De ønsker jo ikke det at de skal være til bryderi og dermed så kan du jo komme i situasjoner der vedkommende ikke er kompetent, men likevel så tror vi kanskje at de er kompetente (L6.2).

Samtidig poengterer flere av informantene at det er viktig å stole på hverandre, både de innleide boredekkarbeiderne og de faste ansatte. Det er derimot et annet spørsmål om de innleide boredekkarbeiderne besitter kompetansen til å ha utført arbeidsoppgavene korrekt. Én borer sier at desto mer du slipper til en innleid boredekkarbeider, jo lettere er det for at personen ødelegger noe utstyr (B4.2).

Informantene i gruppe B og L fremhever at de enkelt ser om den innleide boredekkarbeideren er i stand til å utføre de ulike oppgavene eller ikke:

Jeg fikk en vikar fra et vikarbyrå ut, som da var boredekkarbeider. Han ga seg ut for å være det. Jeg så jo med en gang det at ikke han var vant med å jobbe på boredekket. Så da sier jeg at 'det ser ikke ut som du er vant til å jobbe ute på boredekket, for du står på helt feile plasser og du gjør feile ting, og når de andre sier noe på radioen så responderer du feil'. Da viste det seg at han hadde ikke vært der allikevel da (B4.1).

To av informantene poengterer derfor at 'bekreftende tilbakemelding' er særdeles viktig, da det bekrefter at personen som skal utføre arbeidet har forstått hva som skal gjøres (L6.1 og B4.1). Det kan få uheldige konsekvenser dersom det viser seg at personen ikke forstår hva som skal gjøres, «det kan jo ha fatale konsekvenser det, hvis de ikke skjønner hva de skal gjøre for noe, også gjør de noe feil» (L6.1).

For å arbeide som innleid boredekksarbeider er det nødvendig med utdanning og minstekravene på kursene må være gjennomført (L6.1). Hvilken kompetanse de innleide boredekksarbeidere besitter varierer imidlertid fra person til person. Noen innleide boredekksarbeidere er veldig flinke, mens andre vet ikke hva de skal gjøre. Internopplæring sier samtlige informanter er viktig, og seks av informantene sier at opplæringen er særdeles liten for en innleid boredekksarbeider som bare skal være der for en kort periode, «i teorien så skal han jo få opplæring, men om det skjer i praksis er jo en helt annen ting» (BDA2). En annen informant trekker frem at opplæringen hadde hatt en helt annen form hvis det var faste innleide boredekksarbeidere:

«Jeg mener jo at vi ikke skal bruke tid på å lære opp en vikar som skal være der i 14 dager, så ser du han ikke mer. Hadde vi fått faste vikarer, så hadde det jo vært en helt annen verden på opplæring» (B4.2).

Dette vises også hos andre informanter, hvor to informanter sier at de vil etterstrebe å få personen på høyde med der dem skal være dersom personen skal være fast på innretningen. Det er en forskjell på opplæringen av en ny person som skal være på innretningen fast og en innleid som kommer for en kortere periode:

«(...) de (innleide) får innføring av alle relevante HMS og regelverk og prosedyrer. Selve opplæring som innleid, den er formelt ingenting. Det er en veldig vanskelig situasjon siden vi gjør en ganske stor forskjell på hvordan vi lærer opp en ny person som skal være fast hos oss, og en vikar som kommer bare inn. En innleid som kommer ut på en ny installasjon [innretning], trenger normalt en pluss minus tre turer for å bli kjent med utstyret. Det har vi egentlig ikke tid til» (L6.2).

Fem av informantene sier innleide boredekksarbeidere får utdelt fadder (BDA1, BDA2, B4.1, L6.1 og I2). Når spørsmålet om en innleid boredekksarbeider som bare skal være der i to uker får utdelt fadder, svarer to av de fem informantene at de ikke får fadder:

Bare for to uker - da får han nok meget lite opplæring. Hvis det er en fyr som kommer ut bare for en tur, så bruker vi ikke gi han opplæring i mye vanskelig utstyr. Da får han lettere arbeidsoppgaver (BDA1).

Den ene tidligere innleide boredekksarbeideren hadde hørt om fadderordningen som innleid, men kjente ikke noe mer til det, «jeg fikk egentlig ikke noe særlig opplæring. Det var mer å bli kastet rett ut i det» (I1). Videre sier han at det burde ha vært innført en offisiell

‘minifadder’ ordning til innleide med de viktigste punktene. Den andre tidligere innleide boredekksarbeider fikk stort sett fadder, i hvert fall den første turen ut på en ny innretning (I2). To andre informanter sier at innleide boredekksarbeidere får fadder når de kommer om bord, hvor den ene informanten sier at de har et program de skal gå gjennom og tikke av på etter hvert (B4.1). Det kan likevel oppstå uhell på innretningen med fadderordningen, «det skjer jo at folk har fadder og så gjør dem feil uansett (...)» (L6.1). Å bli kjent på innretningen tar tid, det tar gjerne mer enn én tur, «de som har vært der 3-4 ganger kjenner jo utstyret, og da går det jo egentlig veldig greit. Det er jo i starten at det kan være litt problemer, at de er uerfaren. At det fort kan skje noe» (L6.1).

Det største problemet er at det ikke er den samme personen som kommer ut igjen når de har behov for en innleid boredekksarbeider, «det største problemet med innleide er jo det at neste tur så får vi jo ikke han samme igjen som vi begynte å lære litt opp sist tur» (B4.2). Én boresjef sier at det bør være et annet opplegg ved opplæringen på innretningen, men på grunn av manglende kapasitet og økonomi så er det ikke mulig:

Man skal jo ha opplæring, og egentlig så skulle de ha kommet ut og gått ekstra. Det hadde jo vært det beste, en ekstra mot en fjerde ‘roughneck’, at de hadde gått på topp kan du si. Men det har de ikke kapasitet til, hverken folk eller penger til (L6.1).

Listen for å bli fast ansatt er høy, og ofte er ikke innleide boredekksarbeidere gode nok til å bli fast ansatt:

Listen for å bli fast ansatt hos en kontraktør er så høy at de blir normalt sett ikke vurdert for fast ansettelse. Så aksepterer vi på en måte å ta innleide med mindre kompetanse og utdanning, men de er ikke gode nok i selskapet til å så bli ansatt (L6.2).

Innleide boredekksarbeidere som ikke utfyller den jobben de skal besitte, kan skape frustrasjoner for de faste ansatte. De retter spørsmålstegn mot selskapet om hvorfor de sender ut boredekksarbeidere som ikke er kompetente (L6.2). Når de innleide boredekksarbeiderne ikke er kjent på innretningen kan det fort skape forvirring:

(...) på faste installasjoner [innretninger] er det enda verre, der er det mye større. Der kommer det folk ut og ikke vet hvor de skal være. De er ikke opplært eller noe som helst. Plutselig er det mønstring, og så har de ikke peiling på hvor de skal gå. Det blir savnede personer og så blir det optelling. Vi finner dem tilslutt da, de er jo på riggen.

Hvis det er en alarm som går og du går feil vei, at du ikke finner livbåten eller noen ting. Som regel følger du (innleid) etter noen, du spør som regel (L6.1).

Det kan også skape sikkerhetsutfordringer ved manglende lokalkunnskaper og relevant erfaring. Etter noen års erfaring vet du hva du skal gjøre og hva du ikke skal gjøre. Selv om de innleide boredekkarbeiderne får erfaring, poengterer én informant at de bare får en generell erfaring «(...) personer som blir kastet fra rigg til rigg, og fra plass til plass, og de får jo ikke de samme lokalkunnskapene» (BDA2). Videre poengteres det fra én boresjef at «mange av som kjører på og så ser de ikke at hvis de drar for mye så går det til himmels, så løsner alt» (L6.1), videre sier han at «det kan jo ha fatale konsekvenser det, hvis de ikke skjønner hva de skal gjøre for noe, og så gjør de noe feil» (L6.1).

5.3.2 Oppsummering interorganisatorisk kompleksitet

For å oppsummere de empiriske funnene ved *økonomisk press* virker det som at innleide boredekkarbeidere kan velge å underrapportere og generelt kan situasjoner bli 'pyntet på'. Innleide boredekkarbeidere er ofte mer serviceinnstilte, og kan unnlate å gi beskjed ved manglende kompetanse og erfaring. En av grunnene til dette er at de innleide boredekkarbeiderne ønsker å gjøre ett godt inntrykk. De vil vise at de kan jobben og ønsker å komme tilbake på innretningen. Det fremkommer også at det er lettere å 'kvitte seg' med en innleid boredekkarbeider kontra en fast ansatt. Operasjonens hastighet kan bli påvirket av innleide boredekkarbeidere, noe som kan medføre at de ansatte velger å ta en «short cut» for å komme fortere i mål.

Funnene viser videre at det er *organisatoriske forskjeller*, det er ulike arbeidsmetoder på de forskjellige innretningene. Flere av informantene understreker at de innleide boredekkarbeiderne mangler innretningsspesifikk opplæring. Sikkerhetsrelaterte tema fra innleide boredekkarbeidere blir tatt på alvor, mens andre forslag slik som forbedringspotensialer vil ikke bli tatt like alvorlig.

Ved *desorganisering* viser funnene at koordineringen av arbeidsoppgavene blir dårligere ved at innleide boredekkarbeidere ofte får lettere oppgaver. Det kan oppstå kommunikasjonssvikt mellom de faste ansatte og de innleide boredekkarbeiderne. To informanter mener språkbruken på innretningene kan ha en påvirkning på kommunikasjonssvikten. Innleide boredekkarbeidere kan unnlate å fortelle om manglende erfaring og kompetanse, og dermed gi uttrykk for at de kan mer enn hva de faktisk kan. Samtidig er det viktig å kunne stole på

hverandre, men om den innleide besitter riktig kompetanse til å utføre arbeidet korrekt er ikke bestandig.

Funnene viser at når det kommer til *svak kompetanse* varierer kompetansen til innleide boredekkarbeidere fra person til person. Opplæringen til innleide boredekkarbeidere som bare skal være på innretningen for en kortere periode, er særdeles liten ifølge seks av informantene. Innleide boredekkarbeidere mangler lokalkunnskaper og den innretningsspesifikke opplæringen. Dette kan medføre at de ikke vet hvilke farer de omgir seg med, spesielt hvis de ikke har forståelsen for hva eller hvorfor de utfører arbeidsoppgaven. I tillegg til dette kan det være ulike prosedyrer og kjøreregler ut ifra hvilken innretning du er på.

5.4 Kunnskap og felles mentale modeller

Alle informantene angir at teamarbeid er veldig viktig. Flere informanter sier de kommer mye lengre hvis det er ett team som kjenner hverandre og de ansatte får en automatikk i arbeidsoppgavene. Én tidligere innleid boredekkarbeider trekker frem at det er lettere å lese hverandres signaler når man kjenner hverandre, «man lærer jo hverandre å kjenne og lese signaler som man kanskje ikke får når man er innleid. Så det er jo absolutt en fordel, og man vet hvor man har hverandre og hva man forventer av hverandre» (I1). Ved spørsmål om dårlig teamarbeid kan påvirke sikkerheten negativt, svarer fem av informantene ja, «du får en mye sikrere arbeidsoppgave, det er mye sikrere ved at de kjenner hverandre. At de har jobbet sammen en stund er mye bedre enn at en ny kommer inn» (L6.1).

Når du har erfaring så vet du hva du skal gjøre i de ulike jobbene, og på innretningen til én informant er det ikke to innleide boredekkarbeidere på boredekket samtidig (B4.2). Da får de en innleid boredekkarbeider og en boredekkarbeider fra et annet skift som er fullt opplært og er kjent med utstyret, «så det blir jo en helt annen verden enn en vikar som kommer utenifra» (B4.2). Én boresjef sier at når de skal ha inn innleide boredekkarbeidere, får boresjefen ofte spørsmål om de kan få inn den samme innleide boredekkarbeideren som de allerede er blitt kjent med og som er kjent med dem, «da får vi gjerne beskjed om at 'hvis vi skal ha en vikar, så kan du prøve å så få han ut igjen. Nå har han gått med oss og nå kjenner han oss og det fungerer bra'» (L6.2). Det er ikke bare å erstatte en mann med en annen mann og tro at alt er ok (L6.2).

Innleide boredekkarbeidere kan være personer med bred bakgrunn som behøver meget lite opplæring, til personer som aldri har vært på en innretning før. Uavhengig av hvilken

bakgrunn personer har, er alle der for å utføre en jobb, og «du er avhengig av hverandre for å få gjort den jobben. Så du er nesten bare nødt til å skjerpe deg. Hvis du er uenig så er du bare nødt til å bli enig» (I2). En innleid boredekkarbeider som er ny på innretning er ikke kjent med arbeidsrutinene og måten å utføre arbeidet på. De innleide boredekkarbeiderne må derfor «prøve og feile litt egentlig på hvordan de andre jobber. For det er andre rutiner og litt andre måter å gjøre alt på, om du er på den eller den riggen» (I2). Flere informanter sier at de må passe på de innleide boredekkarbeiderne, «man må passe på noen. Enkelte er jo alt for ivrig og skal vise at de kan det her, også kan de ikke det her» (L6.1). På den måten kan det øke arbeidsmengden på de faste ansatte som er kjent med innretningen og utstyret, og dermed øker det stresset:

I stedet for at du holder igjen en mann, eller du får en erfaren ifra flåten, så føler de det at det blir et ekstra arbeid i stedet for en hjelp, og det gjør jo at svært mange av de som er faste er kritisk til innleid personell (...) (L6.2).

Samtlige informanter mener innleide boredekkarbeidere påvirker hastigheten på arbeidet, én boresjef sier at «du merker jo hvis det kommer en ny inn, det går jo mye saktere enn en erfaren en» (L6.1). En av grunnene til dette er at de nye ikke alltid forstår hva de skal gjøre og hvorfor det skal gjøres, det kan også være at de innleide boredekkarbeiderne ikke tør å si ifra hvis de ikke forstår:

Det kan være at de nye ikke forstår, de kjenner ikke til det her, prosedyrene og jobben de skal gjøre, hvordan de skal gjøre det her. (...) hva som skjer videre, det vet de ingenting om, og hvorfor de gjør dette vet de heller ikke (L6.1).

Hvilken respekt de innleide boredekkarbeiderne får av de faste ansatte kan også påvirkes av den innleides erfaring og kompetanse, «når du føler deg trygg i den arbeidsoppgaven du gjør, så har du lettere for å så kunne komme med dine ytringer fordi at du blir på en måte respektert for det at du kan» (L6.2).

Dårlig teamarbeid påvirker sikkerheten ved at de ikke kjenner til samholdet i teamet, én boresjef poengterer at mange av de innleide boredekkarbeiderne «(...) som kjører på også ser de ikke at hvis de drar for mye så går det til himmels, så løsner alt» (L6.1). Videre trekker en annen informant frem viktigheten av kommunikasjon og tillit i arbeidet:

For eksempel hvis jeg skal opp i ridebeltet og sjekke noe på topdriven, altså selve boremaskinen, så blir jeg jo kjørt opp i tårnet da av en kollega i en vinsj, og han styrer

jo vinsjen i fra plataet nedenfor. Da er det jo særdeles viktig at man kan stole på hverandre, og at vi har god kommunikasjon imellom. Plutselig sitter jeg meg fast vet du, og så kjører han meg opp for eksempel, og da kan jeg jo kveste meg ganske godt før det sier stopp (I1).

5.4.1 Oppsummering kunnskap og felles mentale modeller

For å oppsummere funnene ved kunnskap og felles mentale modeller ser vi verdien med lokalkunnskaper på innretningen; det er ulike måter å utføre arbeidet på ut ifra hvilken innretning man er på. De innleide boredekkarbeiderne er heller ikke kjent med arbeidsrutinene og arbeidsutførelsen. Derfor er det viktig med en interaksjon mellom eksplisitt og implisitt kunnskap på innretningene. Videre er teamarbeid viktig, ett team som kjenner hverandre får en automatikk i arbeidet og kan oppdage hverandres feil. Du kan få en sikrere arbeidsoppgave ved at teammedlemmene kjenner hverandre. Innleide boredekkarbeidere klarer ikke like lett å lese teammedlemmenes signaler, og kommunikasjon og tillit er viktig på innretningene. Fem av informantene mener dårlig teamarbeid kan påvirke sikkerheten negativt. Arbeidsmengden på de faste ansatte kan øke når de får innleide boredekkarbeidere, og derav øker stresset. Hastigheten på operasjonene blir påvirket i en negativ retning ved innleide boredekkarbeidere.

5.5 Organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement

Funnene viser at det er latente hendelser på innretningene, slik som dårlige prosedyrer og planlegging. Videre viser funnene forskjeller ved rapportering av forhold som kan påvirke sikkerheten mellom faste og midlertidige ansatte.

Én boresjef peker på at det har skjedd en del skader i forbindelse med at innleide har ankommet innretningen og ikke fått opplæring (L6.1). Den andre boresjefen sier at det har skjedd endringer i forhold til dokumenter på de innleide boredekkarbeiderne, «nå har det bedret seg i den senere tid at vi får CV 'er ut på vedkommende, så vi kan være forberedt på at de kommer» (L6.2). Ved spørsmål om fadderordning på innretningen svarer boresjefen videre at innleide boredekkarbeidere ikke får fadder, «vi har fadderordning på innretningen, men utgangspunktet for fadderordningen er da basert på nyansatte som kommer inn og lærlinger» (L6.2). Én annen informant svarer at han kjenner til fadderordningen, men de har ikke tid til å følge den tilstrekkelig:

(...) det er jo for de nye som skal være sammen med oss, og vise han rundt og alt det der. Men vi har jo faktisk ikke tid til å følge det helt 100% opp, og sånn opplæring er jo mest for å bli kjent (B4.2).

Videre sier informantene at «jo mer du slipper til en vikar, jo lettere er det for at han kan ødelegge noe utstyr» (B4.2).

Ved spørsmål om rapportering betrakter én tidligere innleid boredekkarbeider det som nyttig. Han forteller at rapporteringen ikke er den samme nå som fast ansatt enn som innleid boredekkarbeider, og at «som innleid så havner du vel kanskje litt på siden» (I1).

Så er det jo på en måte ikke din arbeidsplass. Man føler ikke sånn tilhørighet på en måte. Sånn som nå så går jeg jo å leter etter ting som kan forbedres, ikke sant, det er litt mer på alerten kan du si, mens på en innleid plass som du vet at du kanskje skal være i en eller to uker, så blir du litt sånn, tja (I1).

En annen tidligere innleid boredekkarbeider understreker at det er en barriere for å rapportere når det ikke er din faste arbeidsplass:

Hvis du er innleid så har du ikke lyst å rapportere og skrive liksom skriftlig navn og negative ting om personer som du kanskje skal jobbe med, eller kanskje ikke skal jobbe med seinere. At du kanskje blir uglesett hvis du driver og lager kvalme. Selv om det egentlig er krav til at du egentlig skal rapportere det, så blir det ikke gjort (I2).

Hvis det var en intern granskning og en innleid boredekkarbeider var involvert, regner én boredekkarbeider med at den innleide ikke hadde fått kommet på innretningen igjen, «det er mye lettere å kvitte seg med en som ikke er fast ansatt» (BDA2). Én informant trekker frem at en innleid «egentlig ikke verdt noen ting» (I2).

Fem av informantene sier at kvaliteten på opplæringen til innleide boredekkarbeidere som skal være der for en kortere periode, er dårlig (I1, BDA1, BDA2, B4.2, L6.2). Opplæringen til de innleide boredekkarbeiderne «blir liksom ikke tatt inn under den samme paraplyen, det vil si at de får innføring av alle relevante HMS og regelverk og prosedyrer. Men når det gjelder selve opplæring som innleid, den er formelt ingenting» (L6.2). Én borer sier det er en forskjell hvis den innleide boredekkarbeideren skal være på innretningen over en lengre periode (C.4.2). Samme informant anser det som unødvendig å lære opp den innleide boredekkarbeideren dersom han mangler kompetanse og erfaring:

De som har relevant erfaring vet hva det går i, og så er det de som forstår sin begrensning og varsler i fra at ‘det her vil jeg ikke gjøre’, så sier vi det at ‘det er ingen vits i at vi lærer deg opp på det her. Du skal bare være her i 14 dager’, så setter vi han til andre ting (B4.2).

5.5.1 Oppsummering organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement

For å oppsummere funnene ved latente hendelser og utrygge handlinger ser vi at innleide boredekkarbeidere er mindre interessert i sikkerhet og mer skeptisk til rapportering da arbeidsplassen bare er midlertidig. Konsekvensene for innleide boredekkarbeidere rapportering av avvik kan få ett mer negativ utfall enn for faste ansatte. Kvaliteten på opplæringen til innleide boredekkarbeidere er dårlig, og ledelsen er med på å bestemme hvilken opplæringen de ønsker å gi den innleide boredekkarbeideren.

6. Diskusjon

I dette kapitlet diskuteres de empiriske funnene i lys av studiens teoretiske rammeverk. De ulike temaene i oppgaven drøftes hver for seg etterfulgt av en oppsummering knyttet til hvert tema.

6.1 Tillit

Tillit er noe som tar tid å bygge opp og styrke (Schiefløe, 2011; Stubbendorff & Overstreet, 2019), men dette gjenspeiles bare hos én informant. Funnene viser derimot en swift trust på innretningene (Gausdal, 2012; Meyerson et al., 1996). Dette er i tråd med tidligere forskning (Gausdal, 2012; Meyerson et al., 1996) som viser at det jobbes innenfor en intens periode med interaksjon mellom de faste ansatte og de innleide boredekkarbeiderne på innretningene, hvor tillit er sentral for å oppnå målet.

Det varierer i hvor stor grad den innleide boredekkarbeideren har tillit til de faste ansatte eller ikke. De innleide boredekkarbeiderne kunne vært tryggere på å henvise seg til ledelsen og de faste ansatte hvis de også var fast ansatt. Ifølge Conchie og Burns (2008) må ledelsen ikke skyldes på de ansatte når en uønsket hendelse oppstår. Likevel har innleide boredekkarbeidere større risiko for å oppnå strengere konsekvenser for rapporterte avvik. Hvis ledelsen velger å sanksjonere på bakgrunn av en rapport, vil det mest sannsynlig svekke tilliten til de ansatte og medføre opphør av meningsfulle rapporter (Conchie & Burns, 2008). Én av boresjefene sier de aldri har mottatt negative rapporter fra en ny innleid. Én tidligere innleid boredekkarbeider sier at det gjerne rapporteres inn positive ting, mens det negative blir diskutert med noen få personer seg imellom. Videre viser funnene at innleide boredekkarbeidere ikke ønsker å rapportere negative hendelser eller personer, i frykt for konsekvenser av å bli uglesett. Samlet kan dette forklares ved at innleide boredekkarbeidere ikke ser ut til å ha tillit til rapporteringssystemene og at konsekvensen av dette er i tråd med tidligere forskning som viser til opphør av meningsfulle rapporter (O'Leary & Chappell, 1996).

Mistillit, hvor du betrakter en annen som upålitelig, kan påvirke arbeidsmiljøet negativt (Conchie & Donald, 2006), dette bekrefter funnene fra innretningene. Funnene avkrefter derimot tidligere forskning hvor mistillit har en påvirkning på konkurransesettingen mellom arbeiderne på innretningen. Ut ifra Tharaldsen (2011) sin modell for funksjonell tillit, funksjonell mistillit, dysfunksjonell tillit og dysfunksjonell mistillit, viser funnene at mellom faste ansatte er det en funksjonell tillit. Hvis teamet kjenner hverandre godt, ser de hverandres

feil og kan arbeide på automatikk. På en slik måte kan det betraktes som tillit med sunne forholdsregler. Når det kommer til tilliten de innleide boredekkarbeidere har til de faste ansatte, fremstår det som en blanding av funksjonell og dysfunksjonell tillit. De innleide boredekkarbeiderne har tillit til at de faste ansatte er kjent på innretningen og har den innretningsspesifikke opplæringen. Samtidig virker det som at innleide boredekkarbeidere ikke ønsker å rette på de faste ansatte, selv om de betrakter deres handlinger som ukorrekt (Tharaldsen, 2011).

Tilliten faste ansatte har til innleide boredekkarbeidere ser ut til å være dysfunksjonell basert på føre – var prinsipper og kreativ fantasi (Tharaldsen, 2011). De faste ansatte gir de innleide boredekkarbeiderne lettere arbeidsoppgaver, de vil ikke la de innleide få ansvaret for store, tunge maskiner alene. Det fremkommer også hos flere informanter at de er klar over at innleide boredekkarbeidere kan unnlate å fortelle om manglende erfaring og kompetanse. Det kan også oppstå situasjoner hvor de tror at de innleide boredekkarbeiderne kan mer enn det de faktisk kan. Derfor er det viktig at de faste ansatte holder ett ekstra øye med dem.

Tidligere forskning viser at tilliten kan bedres mellom de faste ansatte hvis alle besitter samme visjon og samme tilsettelserelasjoner (Bhattacharya, 2012; Gausdal & Makarova, 2017). Hvis de ansatte og ledelsen er tilsatt av ulike selskaper, vil de representere ulike kulturer og visjoner (Bhattacharya, 2012; Gausdal & Makarova, 2017). Funnene viser at de innleide boredekkarbeiderne har til dels samme visjon som de faste ansatte (inkludert boresjefene), de er på innretningen for å utføre en jobb. De innleide boredekkarbeiderne har også en visjon om fast ansettelse. På innretningen er ledelsen og de faste ansatte tilsatt av samme selskap, mens innleide boredekkarbeidere kommer fra forskjellige bemanningsforetak. På den måten vil innleide boredekkarbeidere representere ulike kulturer og visjoner enn de som jobber fast på innretningen. Dette kan føre til ulik gruppeatferd og måter å kommunisere på (Jarvenpaa & Leidner, 1999). Funnene viser samlet at det er en sammenheng med tidligere forskning (Bhattacharya, 2012; Gausdal & Makarova, 2017; Jarvenpaa & Leidner, 1999), men det fremkommer også nye nyanser. De ansatte inkludert boresjefene er tilsatt av samme selskap, men de innleide boredekkarbeiderne er tilsatt av ulike bemanningsforetak. De innleide boredekkarbeiderne representerer på den måten ikke samme kultur seg imellom. På innretningene er det videre en unik måte å kommunisere på, men det fremkommer også at det er varierende ord og uttrykk fra innretning til innretning.

Teamytelse påvirkes av tilliten til ledelsen, hvor stor tillit indikerer høyere teamytelse (Dirks, 2000; Gausdal & Makarova, 2017). Funnene indikerer at det er en tillit mellom de faste

ansatte og ledelsen, men denne tilliten er varierende for innleide boredekkarbeidere og ledelsen. Ifølge Stubbendorff og Overstreet (2019) vil høy grad av tillit mellom leder og ansatt forbedre både den individuelle – og gruppeeffektiviteten, da det bygger på gjensidig samarbeid og avhengighet til hverandre. Det ser derimot ut til at det er en lavere grad av tillit mellom ledelsen og innleide boredekkarbeidere, enn det er for faste ansatte. Innleide boredekkarbeiderne kan unnlate å fortelle om manglende erfaring og kompetanse, og gi uttrykk for at de kan mer enn de faktisk kan. Dette kan medføre gale avgjørelser (Gausdal & Makarova, 2017), både for de faste ansatte og for de innleide boredekkarbeiderne. Videre unnlater de innleide boredekkarbeiderne å rapportere om negative hendelser eller negative ting om personer. Én av informantene sier at hvis det kan gå ut over jobben til den innleide boredekkarbeideren, så tør de ikke si ifra til de faste ansatte/ledelsen. Mens én tidligere innleid boredekkarbeider føler at innleide boredekkarbeidere betraktes som 'bruk og kast'. En boresjef sier at det er bedre hvis den innleide boredekkarbeideren er ærlig og ikke tilbakeholder slik informasjonen. Samlet sett har innleide boredekkarbeidere lav grad av tillit til ledelsen og konsekvensene av dette henger i tråd med tidligere forskning som viser en økning av menneskelig feil (Gausdal & Makarova, 2017).

For å oppsummere diskusjonen av tillit, manglende rapportering fra innleide boredekkarbeidere spiller også en rolle her; de har større risiko for strengere konsekvenser av rapporterte avvik. Mistillit påvirker arbeidsmiljøet negativt og bekrefter tidligere forskning (Conchie & Donald, 2006). Funnene avkrefter derimot at mistilliten har en påvirkning på konkurransesettingen. Ut ifra Tharaldsen (2011) sin modell kan vi legge inn faste ansattes (inkludert boresjefene) og innleide boredekkarbeideres (forkortet til innleide bda) tillit til hverandre på følgende måte:

Tabell 5 Funksjonell og dysfunksjonell aspekt ved tillit og mistillit for innleide boredekkarbeidere og faste ansatte (Videreutvikling av Tharaldsen, 2011, s.89)

Funksjonelt	Tillit		Dysfunksjonelt
	<i>Bekreftet tillit</i>	<i>Naiv og blind tillit</i>	
	Faste ansatte til hverandre. Innleide bda til faste ansatte.	Innleide bda til faste ansatte.	
	<i>Mistillit basert på føre-var prinsipper og kreativ fantasi</i>	<i>Mistillit, detaljert overvåking og kontroll</i>	
	Faste ansatte til innleide bda.	Ingen funn her.	
	Mistillit		

Det konkluderes også med at innleide boredekkarbeidere representerer ulike kulturer og visjoner enn de faste ansatte, og på innretningene er det ulike måter å kommunisere på. Videre er det en lav grad av tillit mellom ledelsen og innleide boredekkarbeidere, noe som kan føre til økt menneskelig feil (Gausdal & Makarova, 2017).

6.2 Interorganisatorisk kompleksitet

Interorganisatorisk kompleksitet er som tidligere nevnt ofte en konsekvens av outsourcing, og kan medføre fire sikkerhetsutfordringer.

Litteraturen viser at *Økonomisk press* fører til at bemanningsforetakene (kontraktørene) er i en konkurransesetting hvor det forventes at de er kostnadseffektive og opererer sikkert med få rapporterte hendelser (Kongsvik et al., 2018; Milch & Laumann, 2016). Funnene viser at dette er ett dilemma for bemanningsforetakene som ønsker å fornye kontrakten hos oppdragsgiver, og hos de innleide boredekkarbeiderne som vil fortsette i jobben (Milch & Laumann, 2016; Quinlan et al., 2001). Dette medfører at de innleide boredekkarbeiderne velger å underrapportere og tilbakeholde eller underdrive informasjon i frykt for færre arbeidskontrakter, noe som bekrefter tidligere forskning (Collison, 1999; Milch & Laumann, 2016). Videre ønsker de å gi ett godt inntrykk og vise at de kan jobben, og dermed gjøre muligheten til å få komme tilbake på innretningen større. Det fremkommer også i funnene at det er lettere å 'kvitte seg' med en innleid boredekkarbeider kontra en fast ansatt. Som presentert under tillit er innleide boredekkarbeidere mer serviceinnstilte og kan unnlate å gi beskjed ved manglende kompetanse og erfaring, og gi uttrykk for at de kan mer enn hva de faktisk kan. Dette vises å spiller en rolle også under økonomisk press.

De innleide boredekkarbeiderne kan videre påvirke operasjonens hastighet. Funnene viser også at når de faste ansatte får en ekstra belastning i form av innleid arbeidskraft, kan de lettere velge en «short cut» for å komme fortere i mål. Dette kan føre til at både de innleide boredekkarbeiderne og de faste ansatte ofrer sikkerhetsaspektet for å bli raskere ferdig med arbeidsoppgavene, dette er i tråd med tidligere forskning (Mayhew & Quinlan, 2003).

Organisatoriske forskjeller som følge av outsourcing medfører ofte ulike arbeidsmetoder og organisasjonskulturer, dette kan blant annet føre til uenigheter i beslutninger (Milch & Laumann, 2016; Quinlan et al., 2001). Funnene viser at det er ulike arbeidsmetoder på innretningene selv om reglene er like. Det er ulike måter å gjennomføre jobben på ut ifra hvilket utstyr og hjelpemidler som befinner seg på innretningene. Arbeidsmetoden påvirkes også av utstyret. Dersom innretningen er ny er mye av utstyret automatisert, mens på eldre innretninger kan det være at samme jobben må gjøres manuelt. Som tidligere sett under tillit besitter de faste ansatte og de innleide boredekkarbeiderne ulike organisasjonskulturer, men i denne konteksten fører det derimot ikke til uenigheter i beslutninger.

Det er lav grad av tillit på innretningene, hvor det blir innleide boredekkarbeidere versus faste ansatte (Gausdal & Makarova, 2017; Milch & Laumann, 2016). De faste ansatte betrakter de innleide boredekkarbeiderne som en ekstra belastning da de sjeldent har den innretningsspesifikke opplæringen, mens de innleide boredekkarbeiderne ikke føler seg verdsatt av de faste ansatte. Dette kan medføre at forpliktelsen til sikkerhetsaspektet blir svekket, og at de midlertidige ansatte kan føle at deres meninger ikke blir tatt på alvor (Milch & Laumann, 2016). Dette gjenspeiles hos de innleide boredekkarbeiderne, det er sjeldent de rapporterer hendelser. Men funnene viser derimot at sikkerhetsrelaterte tema fra innleide boredekkarbeidere blir tatt på alvor, mens andre forslag slik som forbedringspotensialer ikke blir tatt like alvorlig.

Desorganisering kan påvirke oppfatningen av risiko og ansvarsforhold, noe som kan føre til uklare ansvarsforhold mellom bemanningsforetaket og innretningen/selskapet, og ikke minst i forhold til sikkerhetstrening (Mayhew & Quinlan, 2003; Milch & Laumann, 2016). Funnene indikerer derimot at det er klare ansvarsforhold når det kommer til sikkerhetstreningen i form av opplæring. Det er opp til innretningen/selskapet hvilken opplæring de innleide boredekkarbeiderne skal få. Ifølge arbeidstilsynets krav skal de innleide boredekkarbeiderne besitte korrekt utdanning og kurs før de ankommer innretningene (Arbeidstilsynet, u.å-b). Videre viser funnene at koordineringen av arbeidsoppgavene blir dårligere ved at innleide

boredekkersarbeidere ofte får lettere oppgaver (Kongsvik et al., 2018; Milch & Laumann, 2016). Når det kommer til misoppfatning av roller, er stillingstitlene på innretningene de samme; dette kan begrense misoppfatning av roller.

I tillegg til dårlig koordinering og misoppfatning av roller, kan desorganisering medføre svekket kommunikasjon – og informasjonsflyt (Kongsvik et al., 2018; Milch & Laumann, 2016). Kommunikasjon og tillit har en sammenheng, men funnene viser også at det kan oppstå kommunikasjonssvikt mellom de faste ansatte og de innleide boredekkersarbeiderne, og språkbruken på innretningene kan ha en påvirkning på kommunikasjonssvikten. Videre kan det være utfordrende å holde oversikt over hvem det skal kommuniseres med og om hva (Milch & Laumann, 2016). Dette kan være en av grunnene til at innleide boredekkersarbeidere unnlater å fortelle om manglende erfaring og kompetanse.

Det er vanskelig å rapportere som innleid boredekkersarbeider, tilgangen til interne systemer er utfordrende. De er videre sjeldent alene på boredekket, noe som medfører at de faste ansatte rapporterer i stedet for dem. Videre er det ikke like enkelt for en innleid boredekkersarbeider å vite hva som er nødvendig å rapportere eller ikke. Samlet kan dette forklares ved at innleide boredekkersarbeidere opplever barrierer for rapportering, noe som er i tråd med tidligere forskning (Milch & Laumann, 2016). Komplekse sikkerhetssystemer skaper derimot ikke forvirring for de innleide boredekkersarbeiderne, slik som tidligere forskning fastslår (Milch & Laumann, 2016). Funnene viser heller en ny innsikt i denne spesielle konteksten, de innleide boredekkersarbeiderne får ikke automatisk tilgang til de komplekse sikkerhetssystemene.

Kompetansen til innleide boredekkersarbeidere er varierende, og de fleste mangler den innretningsspesifikke opplæringen, lokalkunnskaper og sikkerhetstrening. Dette er i samsvar med tidligere forskning om *svekket kompetanse* (Milch & Laumann, 2016; Quinlan et al., 2001). Innleide boredekkersarbeidere kan være vant til prosedyrer og regler fra andre innretninger, noe som bekrefter tidligere forskning (Milch & Laumann, 2016). Videre viser funnene at innleide boredekkersarbeidere tar på seg ansvar de egentlig ikke har forståelsen for, dette kan medføre alt fra skader på materiell, personskader til fatale konsekvenser. Samlet sett kan dette forklare at innleide boredekkersarbeidere ikke vet hvilke farer som befinner seg på innretningen og hvilke konsekvenser deres jobb kan få for sikkerhetssystemene, noe som er i tråd med tidligere forskning (Milch & Laumann, 2016).

For å oppsummere diskusjonen ser vi at interorganisatorisk kompleksitet er en konsekvens av outsourcing, og kan ha både fordeler og ulemper for innretningene (Milch & Laumann, 2016).

Funnene viser derimot at det er flere ulemper enn fordeler, og er i tråd med tidligere forskning som viser at de fire sikkerhetsutfordringene som kan knyttes til interorganisatorisk kompleksitet og outsourcing er tilstede på innretningene (Milch & Laumann, 2016).

6.3 Kunnskap og felles mentale modeller

Funnene viser at det er viktig med en interaksjon mellom eksplisitt og implisitt kunnskap på innretningene. For å gjøre eksplisitt kunnskap om til implisitt kunnskap må kunnskapen internaliseres (Nonaka et al., 2000), derfor er opplæring viktig. I forhold til tillit og interorganisatorisk kompleksitet kan opplæring ha flere funksjoner. Funnene viser at innleide boredekkarbeidere får varierende opplæring, og de som skal være på innretningen for en kort periode får svært liten opplæring. Hadde de derimot vært faste innleide boredekkarbeidere, som for eksempel var ansatt i selskapets ressurspool, ville opplæringen vært betraktelig bedre. Samlet sett virker det som kunnskapen til innleide boredekkarbeidere ikke internaliseres på grunn av kvaliteten på opplæringen.

Ved *felles mentale modeller* viser studier at personer kan forutsi og forklare omgivelsen som de befinner seg i (Mathieu et al., 2000). De kan se sammenhengen mellom ulike komponenter i omgivelsen, og teammedlemmene kan forutse behovet hos hverandre ut fra omgivelsene og prestasjonsforventninger (Mathieu et al., 2000; Salas et al., 2005). Dette gjenspeiles i funnene hvor ett team som kjenner hverandre godt får en automatikk i arbeidet og kan oppdage hverandres feil. Et slikt team kan skape sikrere utførelse av arbeidsoppgaver, mens dårlig teamarbeid kan påvirke sikkerheten negativt. Funnene bekrefter tidligere forskning (Salas et al., 2005) som konkluderer med at de som arbeider i ett team har et overordnet felles mål. Uavhengig om du er innleid boredekkarbeider eller fast ansatt, så er du på innretningen for å utføre en jobb i ett team. Effektiviteten og beherske å opptre som en reserve (stedfortreder) til andre teammedlemmer påvirkes derimot ofte negativt av innleide boredekkarbeidere, spesielt hvis de har liten erfaring. Det å kunne opptre som reserve til andre teammedlemmer, kan påvirke ønsket om å arbeide sammen i fremtiden (Salas et al., 2005). Dette kan forklare hvorfor enkelte innleide boredekkarbeidere ønsker å fremstille seg som mer kompetente enn hva de er.

Funnene viser også at arbeidsmengden på de faste ansatte kan øke når de får innleide boredekkarbeidere som kollegaer og derav øker stresset. I forbindelse med stress, kan kommunikasjonen mellom teammedlemmene minke og de må stole mer på den implisitte koordineringen snarere enn den eksplisitte kommunikasjonen (Salas et al., 2005). I funnene

fremkommer det at innleide boredekkarbeidere ikke klarer å lese teammedlemmenes signaler slik en fast ansatt gjør; de er som tidligere poengtert heller ikke kjent med arbeidsrutinene og arbeidsutførelsen. Innleide boredekkarbeiderne har derfor ikke en forståelse for hvilke oppgaver som må gjøres, og hvordan dette påvirker teamets respons (Mathieu et al., 2000). På den måten vil teamet ikke få muligheten til å raskt tilpasse seg de dynamiske omgivelsene på en suksessfull måte (Mathieu et al., 2000).

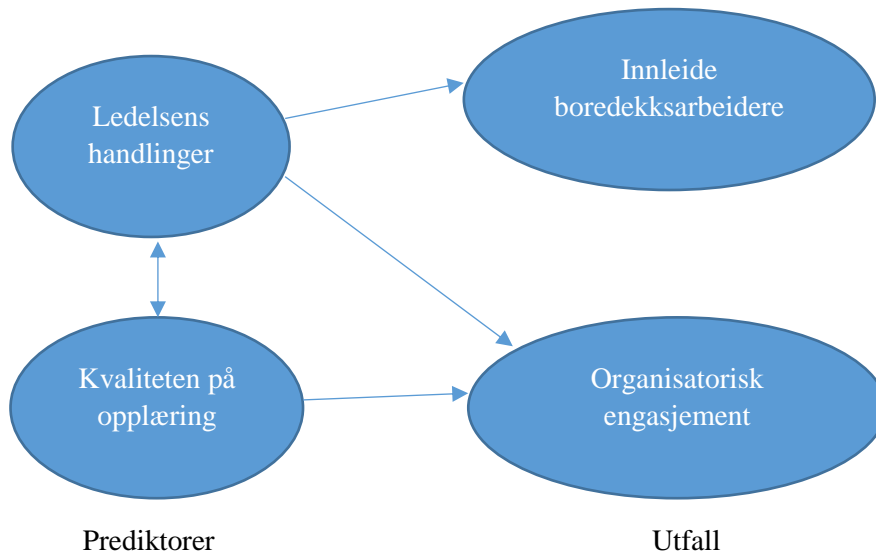
For å oppsummere diskusjonen av kunnskap og felles mentale modeller ser vi at kunnskapen må internaliseres. Dette skjer ved at den eksplisitte kunnskapen gjøres om til implisitt kunnskap gjennom opplæring, dette støtter tidligere forskning og kan relateres til «learning by doing» (Nonaka et al., 2000). Opplæringen til innleide boredekkarbeidere er derimot særdeles liten. Videre mangler innleide boredekkarbeidere den felles mentale modellen som resten av teamet besitter. Samlet ser vi at innleide boredekkarbeidere ikke forutser resten av teamets sine handlinger eller behov. Konsekvensene av dette er i tråd med tidligere forskning (Salas et al., 2005) som viser at teamet får ikke muligheten til å raskt tilpasse seg de dynamiske omgivelsene på en suksessfull måte. Derimot skiller innleide boredekkarbeidere seg fra tidligere forskning (Salas et al., 2005) ved at de ikke jobber mot ulike mål.

6.4 Organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement

Innenfor den sosioteknologiske perioden betrakter Reason (1993) at hovedårsaken til ulykker er interaksjonen mellom de sosiale og tekniske delsystemer. Her stiller han blant annet spørsmål om hvorvidt vi kan identifisere de latente hendelsene og utrygge handlingene (unsafe acts) før en alvorlig ulykke. Funnene viser flere slike latente hendelser slik som dårlige prosedyrer og planlegging. Det er manglende dokumentasjon på kompetansen til innleide boredekkarbeidere, og planlegging og prosedyrer for opplæring er mangelfull. Videre viser funnene en del utrygge handlinger i form av skader som kan skyldes fraværende opplæring hos innleide boredekkarbeidere. Det ser også ut som at innleide boredekkarbeidere ikke alltid får den samme fadderordningen som lærlinger og nye faste ansatte. Det understrekes også hos én borer at utstyr har større sjanse for å bli skadet desto mer innleide boredekkarbeidere slipper til. Samlet sett er funnene i samsvar med tidligere forskning (Reason, 1997), det er mulig å identifisere de latende hendelsene og utrygge handlingene før en alvorlig ulykke på innretningen.

Forskningen viser videre at holdninger til sikkerhet og oppfattet organisatorisk engasjement til sikkerhet er koblet sammen (Cox et al., 1998), hvor ansattes holdninger til «ledelsens

handlinger» og «kvaliteten på opplæringen» er viktig for å verdsette organisatorisk engasjement. Hvordan dette er hos de innleide boredekkssarbeidere kan illustreres i figur 3.



Figur 3 Alternativ modell innleid boredekkssarbeidere (videreutvikling av Cox et al., 1998, s.10)

Det er innretningen som tilbyr innleide boredekkssarbeidere opplæring, hvor ledelsen kan bestemme hvilken opplæring som er nødvendig. Det virker å være utenfor den innleide boredekkssarbeiderens kontroll om de får opplæring eller ikke, noe som er i tråd med tidligere forskning (Cox et al., 1998). Det organisatoriske engasjementet til innleide boredekkssarbeidere påvirkes negativt som følge av dette. Funnene viser også at de faste ansatte har en sterkere positiv holdning til sikkerheten sammenlignet med de innleide boredekkssarbeiderne, dette kjenner vi også igjen fra tidligere forskning (Cox et al., 1998). Dette har en sammenheng med at de innleide boredekkssarbeidere er mindre interessert i sikkerhet og mer skeptisk til rapportering da arbeidsplassen bare er midlertidig (Cox et al., 1998). Samlet sett bekreftes den tidligere forskningen (Cox et al., 1998), men det tilføyes også ny innsikt i denne konteksten. Selv om innleide boredekkssarbeidere er interessert i sikkerhet, vil det oppstå en stor risiko for negative konsekvenser for dem dersom de leverer en rapport om avvik.

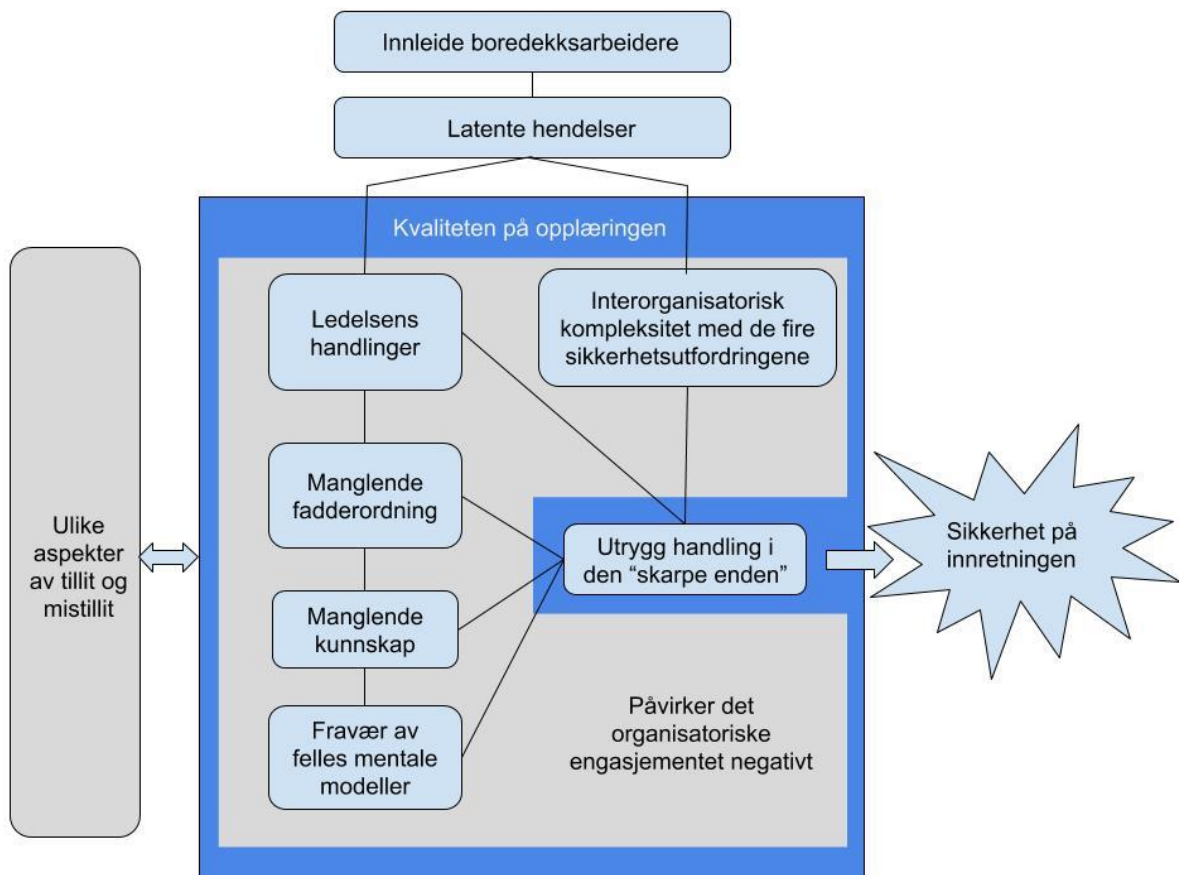
For å oppsummere diskusjonen av organisatoriske hendelser, handlinger og engasjement; det er mulig å identifisere de latente hendelsene og utrygge handlingene før en alvorlig ulykke som var et sentralt spørsmål for Reason (1997). Manglende prosedyrer og planlegging i forhold til innleide boredekkssarbeidere kan medføre utrygge handlinger på grunn av manglende opplæring. Videre er det samsvar med tidligere forskning (Cox et al., 1998) som

viser at det organisatoriske engasjementet påvirkes negativt som følge av ledelsens handlinger og lav kvalitet på opplæringen.

7. Konklusjon

Problemstillingen for denne oppgaven er: *På hvilken måte påvirker innleide boredekkarbeidere sikkerheten på innretninger?*

Svaret på dette er at tillit, interorganisatorisk kompleksitet, kunnskap og felles mentale modeller, opplæring, latente hendelser og organisatorisk engasjement påvirker sikkerheten på innretningene ved bruk av innleide boredekkarbeidere. Sammenhengen illustreres i figur 4. Det er imidlertid viktig å understreke at figuren må forstås som en illustrasjon av sammenhenger, og ikke som en ren kausal figur.



Figur 4 Sikkerhetsutfordringer på innretninger som kan oppstå ved innleide boredekkarbeidere

Latente hendelser er manglende regler og prosedyrer, og disse påvirker kvaliteten på opplæringen. Dette medfører en negativ innvirkning på ledelsens handlinger og den interorganisatoriske kompleksiteten. Den negative innvirkningen på ledelsens handlinger vil så ha en ringvirkning på fadderordningen, kunnskapen og de felles mentale modellene mellom de innleide boredekkarbeiderne og faste ansatte. Alt dette påvirker også det organisatoriske engasjementet. Videre trenger, som vist i figur 4, ikke nødvendigvis alle faktorene å være

tilstede for å få en utrygg handling i den «skarpe enden». For eksempel kan ledelsens handlinger overfor innleide boredekksarbeidere medføre en utrygg handling i den «skarpe enden» som påvirker sikkerheten på innretningen negativt. Videre spiller tillit en sentral rolle for sikkerheten på innretningen, og tillit både påvirkes av og påvirker kvaliteten på opplæringen, det organisatoriske engasjementet, ledelsens handlinger, fadderordningen, kunnskap, felles mentale modeller og interorganisatorisk kompleksitet med de fire sikkerhetsutfordringer i tillegg til den utrygge handlingen.

Faste ansatte, også på ledernivå, ser ut til å ha en funksjonell tillit til hverandre, men en funksjonell mistillit til innleide boredekksarbeidere. Innleide boredekksarbeidere har både en funksjonell og en dysfunksjonell tillit til faste ansatte. Videre viser studien lav grad av tillit mellom ledelsen og innleide boredekksarbeidere, noe som kan føre til en utrygg handling i den «skarpe enden». Mangel på tillit kan medføre manglende rapportering fra innleide boredekksarbeidere, fordi de har en større risiko for strengere konsekvenser av rapporterte avvik. Studien viser også at innleide boredekksarbeidere representerer ulike kulturer og visjoner enn de faste ansatte, og på innretningene er det ulike måter å kommunisere på. Dette kan skape sikkerhetsutfordringer på innretningen. Videre viser studien at innleide boredekksarbeidere øker den interorganisatoriske kompleksiteten, noe som også gir økte sikkerhetsutfordringer. På grunn av manglende opplæring og at de blir satt til enkle oppgaver skjer liten internalisering av kunnskap hos innleide boredekksarbeidere, noe som også bidrar at de mangler den felles mentale modellen som resten av teamet besitter.

Studien avdekker behov for mer kunnskap om hvorfor det er manglende prosedyrer og planlegging i forbindelse med innleide boredekksarbeidere. Videre at det er behov for å studere hvorfor innleide boredekksarbeidere har større risiko for strengere konsekvenser ved rapporterte avvik, og hva kunne vært gjort for å forhindre dette. Denne studien hadde som hensikt å studere på hvilken måte innleide boredekksarbeidere påvirker sikkerheten på innretninger, men denne tematikken kan med fordel studere andre innleide arbeidere på innretningene. Dette kan for eksempel være servicemedarbeidere eller dekkarbeidere. Et forslag i denne studien vil være å bruke både spørreskjema og intervju for å samle inn data.

Studien har teoretiske og praktiske implikasjoner. De teoretiske implikasjonene omfatter hvilke sikkerhetsutfordringer på innretninger som kan oppstå ved innleide boredekksarbeidere. Denne studien støtter tidligere forskning om tillit og sikkerhetsteorien, og bidrar med nye nyanser ved å kombinere ulike teorier, samtidig som den studerer dette i en spesiell kontekst; olje- og gass installasjoner. De praktiske implikasjonene av studien er å

vektlegge videreutvikling av regler og prosedyrer ved bruk av innleide boredekkarbeidere fra bemanningsforetak.

8. Litteraturliste

- Akinyode, B. F. & Khan, T. H. (2018). Step by step approach for qualitative data analysis. 5(3), 163-174. <https://doi.org/10.11113/ijbes.v5.n3.267>
- Andersen, R. K., Nergaard, K. & Ødegård, A. M. (2012). *Bruk av innleid arbeidskraft*. Hentet fra https://www.faf.no/media/com_netsukii/10158.pdf
- Arbeidsmiljøloven-aml. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)* (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet. (u.å-a). Bemanningsforetak. Hentet 18.11.2019 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/bemanningsforetak/>
- Arbeidstilsynet. (u.å-b). Innleie. Hentet 20.05.2020 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/>
- Armat, M. R., Assarroudi, A., Rad, M., Sharifi, H. & Heydari, A. (2018). Inductive and Deductive: Ambiguous Labels in Qualitative Content Analysis. 23(1), 219-221. Hentet fra <https://search.proquest.com/docview/2122314268/fulltext/D9ACA2CAB0CB450CPQ/1?accountid=17260>
- Bhattacharya, S. (2012). Sociological factors influencing the practice of incident reporting: The case of the shipping industry. *Employee Relations*, 1, 4-21. 10.1108/01425451211183237
- Biernacki, P. & Waldorf, D. (1981). Snowball Sampling. *Problems and Techniques of Chain Referral Sampling*, 10(256), 141-163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Blair, E. (2016). *Journal of Methods and Measurement in the Social Sciences*. 6(1), 14-29. <https://doi.org/10.2458/v6i1.18772>
- Bratberg, Ø. (2017). *Tekstanalyse for samfunnsvitere* (2 utg.). Oslo: Cappelen damm AS.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2012). *Kvalitative metoder. Empiri og teoriutvikling* (1 utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Collison, D. L. (1999). 'Surviving the Rigs': Safety and Surveillance on North Sea Oil Installations. Hentet fra <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0170840699204003>
- Conchie, S. M. & Burns, C. (2008). Trust and Risk Communication in High-Risk Organizations: A Test of Principles from Social Risk Research. 28(1), 141-149. <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2008.01006.x>
- Conchie, S. M. & Donald, I. J. (2006). Risk Analysis. An international journal. *The Role of Distrust in offshore Safety Performance*, 26(5), 1151-1159. <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2006.00822.x>
- Conchie, S. M., Donald, I. J. & Taylor, P. J. (2006). Trust: Missing Piece(s) in the Safety Puzzle. *Risk Analysis: An International Journal*. 26(5), 1097-1104. 10.1111/j.1539-6924.2006.00818.x
- Cox, S., Tomás, J. M., Cheyne, A. & Oliver, A. (1998). Safety Culture: The Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry. *British Journal of Management*, 9(Special Issue), 3-11. doi: 10.1111/1467-8551.9.s1.2
- Dirks, K. T. (2000). Trust in Leadership and Team Performance: Evidence From NCAA Basketball. 85(6), 1004-1012. 10.1037/0021-9010.85.6.1004
- Fontana, A. & Prokos, A. H. (2007). *The interview. From formal to postmodern*. California: Left Coast Press, Inc.
- Gausdal, A. H. (2012). Trust-building processes in the context of networks. 2(1), 7-30. <https://doi.org/10.1080/21515581.2012.662449>
- Gausdal, A. H. & Makarova, J. (2017). Trust and safety onboard. 16(2), 197-217. 10.1007/s13437-017-0126-z
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2 utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jarvenpaa, S. L. & Leidner, D. E. (1999). Communication and Trust in Global Virtual Teams. *Organization Science*. 10(6), 791-815.

- KCA Deutag. (u.å). Erfarent borepersonell, Boredeksarbeider. Hentet 04.12.2019 fra <https://kcadeutag.easycruit.com/vacancy/2387953/28003>
- Kongsvik, T., Albrechtsen, E., Antonsen, S., Herrera, I. A., Hovden, J. & Schiefloe, P. M. (2018). *Sikkerhet i arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Loh, L. & Venkatraman, N. (1992). Information System Research. *Diffusion of Information Technology Outsourcing: Influence Sources and the Kodak Effect*, 3, 334-358. Hentet fra https://www.jstor.org/stable/23010646?seq=3#metadata_info_tab_contents
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (1995). *Designing qualitative research* (2 utg.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. London: SAGE Publications Ltd.
- Mathieu, J. E., Goodwin, G. F., Heffner, T. S., Salas, E. & Cannon-Browers, J. A. (2000). The influence of Shared Mental Models on Team Process and Performance. *85*(2), 273-283. 10.1037//0021-9010.85.2.273
- Mayhew, C. & Quinlan, M. (2003). Subcontracting and occupational health and safety in the residential building industry. *28*(3). <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00054>
- McCracken, G. (1988). *The long interview* (13 utg.). Newbury Park: SAGE Publications, Inc.
- Meyerson, D., Weick, K. E. & Kramer, R. M. (1996). Swift Trust and Temporary Groups. I R. M. Kramer & T. R. Tyler (Red.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (s. 165-195). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Milch, V. & Laumann, K. (2016). Interorganizational complexity and organizational accident risk: A literature review. *82*, 9-17. 10.1016/j.ssci.2015.08.010
- Nonaka, I., Tayama, R. & Konno, N. (2000). Long Range Planning. *SECI, Ba and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation*, 33(1), 5-34. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00115-6](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6)
- Norsk olje og gass. (2019). *002 – Norsk olje og gass. anbefalte retningslinjer for sikkerhets- og beredskapsopplæring* (002). Hentet fra <https://www.norskoljeoggass.no/contentassets/27aecfb74fda463aa3836d317eef3f93/002---retningslinjer-for-sikkerhets--og-beredskapsopplaring.pdf>
- Norsk olje og gass. (u.å). Om oss. Hentet 25.02.2020 fra <https://www.norskoljeoggass.no/om-oss/>
- NOU 2006:6. (2006). *Når sikkerheten er viktigst— Beskyttelse av landets kritiske infrastrukturer og kritiske samfunnsfunksjoner*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2006-6/id157408/sec8>
- O'Leary, M. J. & Chappell, S. L. (1996). Confidential Incident Reporting Systems Create Vital Awareness of Safety Problems. *51*(8), 11-13. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/11804282_Confidential_incident_reporting_systems_create_vital_awareness_of_safety_problems
- Offshoreutdanning. (u.å). Boredeksarbeider. Hentet 04.12.2019 fra <https://www.offshoreutdanning.no/hjelp/om-aa-jobbe-offshore/yrkesguide/boredeksarbeider/>
- Olf & Norges Rederiforbund. (2010). *ANBEFALTE RETNINGSLINJER for Kompetansekrav til bore- og brønnpersonell* (024). Hentet fra http://www.oof.no/documents/024_Retningslinjer_kompetansekrav_til_bore_og_bronnpersonell.pdf?fbclid=IwAROkUebMXsltgiqr-8z9aRezCi1t13kdNZBJSdszDsSNth7nj16vBDMteCY
- Petroleumstilsynet. (2017). *Risikonivå i petroleumsvirksomheten. Hovedrapport, utviklingstrekk 2017, norsk sokkel*. Hentet fra https://www.ptil.no/contentassets/80cd9bfef97a4fc0b9a6697c5482c59d/rnnp-hovedrapport_rev_2c_kapittelinnledning.pdf
- Petroleumstilsynet. (2019). *Risikonivå i petroleumsvirksomheten. Hovedrapport, utviklingstrekk 2019, norsk sokkel*. Hentet fra <https://www.ptil.no/contentassets/1a88cd8a426b44808897e284ae3ca42a/rnnp-2019-sokkelrapport->

[m_lenker.pdf?fbclid=IwAR3IHfwbVo2l6iL5FOrUOjdHI9VnoIMXHINmZ1qC8gHrIfKzbPMnuVuz2ZE#page167](#)

- Quinlan, M., Bohle, P. & Mayhew, C. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research. *31*(2), 335-414. DOI: 10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4
- Reason, J. (1993). Managing the Management Risk: New approaches to organisational safety. I B. Wilpert & T. Qvale (Red.), *Reliability and Safety in Hazardous Work Systems* (s. 7-22). Hentet fra https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=-JLwmt7kF3EC&oi=fnd&pg=PA7&ots=fjPa8mZel-&sig=VC4XeJKOZNOIQag2ThKWICHVAyE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. England: Ashgate Publishing Limited.
- Reed, E. D. & Dumper, M. (2012). *Civil Liberties, National Security and Prospects for Consensus :Legal, Philosophical and Religious Perspectives* (1 utg.). Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Regjeringen. (2018). Hovedelementer i endringene i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse og innleie fra bemanningsforetak. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utleie-og-innleie-av-arbeidstakere/hovedelementer-i-endringene-i-arbeidsmiljolooven-om-fast-ansettelse-og-innleie-fra/id2622378/>
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag* (4 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Salas, E., Sims, D. E. & Burke, C. S. (2005). Is there a "big five" in teamwork? , *36*(5), 555-599. DOI: 10.1177/1046496405277134
- Schiefloe, P. M. (2011). *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse* (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Seers, K. (2012). Qualitative Data Analysis. *Evidence - based Nursing* 15(2). <http://dx.doi.org/10.1136/ebnurs.2011.100352>
- Silvermann, D. (2005). *Doing qualitative research: a practical handbook* (2 utg.). London: Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Sterud, T., Christensen, J. O., Johannessen, H. A. & Nordby, K.-C. (2014). *Midlertidig ansettelsesformer og helse - en kunnskapsoversikt* (Nr.2 Årgang 15, Serie 2014). Hentet fra <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2411014/STAMI-rapport-nr-2-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stubbendorff, J. R. & Overstreet, R. E. (2019). A Commander's First Challenge: Building Trust. *33*(2), 15-25. Hentet fra <https://search.proquest.com/docview/2239152233?accountid=17260>
- Sturges, J. E. & Hanrahan, K. J. (2004). Comparing Telephone and Face-to-Face Qualitative Interviewing: a Research Note. *4*(1), 107-118. <https://doi.org/10.1177/1468794104041110>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tharaldsen, J. E. (2011). *In Safety We Trust. Safety, Risk and Trust in the North Sea Petroleum Industry* (Doktorgradsavhandling). Universitetet i Stavanger, Stavanger.
- Tharaldsen, J. E., Mearns, K. J. & Knudsen, K. (2010). Perspectives on safety: The impact of group membership, work factors and trust on safety performance in UK and Norwegian drilling company employees. *48*(8), 1062-1072. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.06.003>
- Villanueva, V. & Garcia, A. M. (2011). Accident Analysis & Prevention. *Individual and occupational factors related to fatal occupational injuries: A case-control study*, *43*(1), 123-127. Hentet fra <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001457510002071>

Vedlegg

Vedlegg 1 Samtykkeerklæring for intervju

Om forskningsprosjektet

Ifølge Petroleumstilsynet er det en økende trend fra 2015 – 2017 i alvorlige personskader innen boring og brønn, og sammenlignet med konstruksjon og vedlikehold hadde boring og brønn et høyere skadebilde mellom 2016-2017. Dette forskningsprosjekt ønsker å se på sikkerhetsaspektet med innleie av boredekkarbeidere på innretninger. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Ansvarlig for forskningsprosjektet

Maria Furu

Mastergradsstudent i Samfunnssikkerhet ved UiT Norges arktiske universitet

Epost: mfu024@post.uit.no

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan det oppbevares og hvordan dine opplysninger brukes

Opplysningene om deg vil kun brukes til det formålet som står beskrevet i dette skrivet.

Opplysningene vil behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Hvis det er greit for respondenten, er det ønskelig å benytte opptaker i intervjuene. Dette for å sikre at all informasjon oppfattes korrekt, i tillegg til å styrke prosjektets pålitelighet.

Informasjonen fra intervjuet vil behandles i samsvar med anbefalinger fra Personvernombudet for forskning, og i tråd med UiT Norges arktiske universitet sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet. Det vil kun være prosjektansvarlig (veileder) og studenten som vil ha tilgang til datamaterialet. Datamaterialet vil bli lagret på mobile enheter tilhørende behandlingsansvarlig institusjon med adgangsbegrensning.

Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Som respondent vil du ikke kunne gjenkjennes i publikasjon.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. juni 2020. Personopplysninger og eventuelle opptak ved prosjektslutt vil da bli slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UiT Norges arktiske universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet ved UiT Norges arktiske universitet.
Prosjektansvarlig (veileder) Anne Haugen Gausdal,
Annehaugen.Gausdal@kristiania.no
- Vårt personvernombud: Joakim Bakkevold, personvernombud@uit.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no)
eller telefon: 55 58 21 17.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om forskningsprosjektet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i intervju
- At mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 1.juni 2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 Intervjuguide Boresjef

Tema/ spm nr	Målgruppe L Boresjef
Tema 1	Bakgrunnsinformasjon
1.1	Hvor lenge har du jobbet som boresjef?
1.2	Alder
1.3	Kjønn
1.4	Nasjonalitet
1.5	Har du jobbet på forskjellige innretninger?
1.6	-
Tema 2	Opplæring, kurs og fadder
2.1	-
2.2	Hvilken opplæring får innleide bda? <ul style="list-style-type: none"> - Har du noen flere kommentarer til opplæringen? - Tror du de innleide tør å si ifra hvis de mangler relevant erfaring og kompetanse? - Hvilke konsekvenser kan det medføre hvis de ikke sier ifra? Enn hvis de sier ifra?
2.3	Kjenner du til fadderordninger på arbeidsplassen? <ul style="list-style-type: none"> - Hvem er det som får udelt fadder? - Utdyp?
2.4	-
Tema 3	Forventninger, arbeidsmetoder
3.1	-
3.2	Hvilke forventinger har dere til de innleide bda? <ul style="list-style-type: none"> - Er det noen krav til innleide som arbeider på boredekk?
3.3	Er det ulike måter å utføre arbeid på ut ifra hvilken innretning man er på? <ul style="list-style-type: none"> - Er det ulike tolkninger av prosedyrer, regler og rutiner?
3.4	Har du opplevd at det er noen forskjeller mellom faste ansatte og innleide bda når det kommer til utføring av arbeid? <ul style="list-style-type: none"> - Kan dette ha noen konsekvenser for sikkerheten?
3.5	Hvor viktig er det med relevant erfaring for arbeid på boredekk?
3.6	Tror du manglende lokalkunnskaper kan skape sikkerhetsutfordringer? <ul style="list-style-type: none"> - Utdyp
3.7	Anser du kunnskap i form av 'magefølelse' eller intuisjon som relevant for arbeidsoppgavene til dba?
Tema 4	Tillit, team og kommunikasjon
4.1	Hvor viktig er det med teamarbeid på boredekket? <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan kan dårlig teamarbeid påvirke sikkerheten?
4.2	Blir koordineringen av arbeidsoppgavene påvirket av innleide bda? <ul style="list-style-type: none"> - Kan det ha noen utfall på sikkerheten?
4.3	Hvor viktig er åpen kommunikasjon på arbeidsplassen?
4.4	Kan det oppstå kommunikasjonssvikt mellom innleide og faste ansatte? <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke konsekvenser kan det få for sikkerheten?
4.5	-
4.6	Hvilken betydning har tillit i arbeidet på boredekket?
4.7	Kan det være noen negative sider ved for mye tillit på boredekket? <ul style="list-style-type: none"> - Har du erfart eller hørt om slike episoder?

4.8	Tror du de ansatte har tillit til ledelsen? - Gjelder dette også for de innleide?
4.9	Hvilke konsekvenser kan mistillit få på bodedekket?
Tema 5	Rapportering
5.1	Tror du det er tillit til rapporteringssystemene? - Gjelder dette også for de innleide?
5.2	Anser du rapportering som nyttig?
5.3	Tror du det er en forskjell hvis det viser seg at det er en innleid bda som har levert inn enn rapport kontra en fast ansatt?
5.4	Har du inntrykk av at nesten ulykker og avvik meldes inn? Gjelder dette også de innleide?
5.5	Tror du at rapportering av ulykker og farlige situasjoner blir 'pyntet på'?
5.6	Tror du at rapporterte avvik blir behandlet rettferdig (ris, sanksjoner)?
5.7	Hvilke konsekvenser for sikkerheten kan underrapportering medføre?

Vedlegg 3 Intervjuguide innleid boredekkarbeider

Tema/ spm nr	Målgruppe I Tidligere innleid bda
Tema 1	Bakgrunnsinformasjon
1.1	Hvor lenge jobbet du som innleid bda?
1.2	Alder
1.3	Kjønn
1.4	Nasjonalitet
1.5	Jobbet du på forskjellige innretninger i perioden som innleid bda?
1.6	Hvordan var overgang til fast ansatt?
Tema 2	Opplæring, kurs og fadder
2.1	Hva slags opplæring fikk du som innleid bda?
2.2	Følte du at den opplæringen var tilfredsstillende? <ul style="list-style-type: none"> - Har du noen flere kommentarer til opplæringen? - Følte du noen ganger at du manglet relevant erfaring, og var dette noe du ga uttrykk for? - Utdyp
2.3	Kjenner du til fadderordning for innleide bda? <ul style="list-style-type: none"> - Hva var erfaringene med det?
2.4	Har du fått udelt fadder nå som du er fast ansatt? <ul style="list-style-type: none"> - Hvilke tanker har du om fadderordningen?
Tema 3	Forventninger, arbeidsmetoder
3.1	Var du noen gang bekymret for å stå uten oppdrag som innleid bda?
3.2	-
3.3	Er det ulike måter å utføre arbeid på ut ifra hvilken innretning man er på? <ul style="list-style-type: none"> - Er det ulike tolkninger av prosedyrer, regler og rutiner?
3.4	Er det noen forskjeller mellom faste ansatte og innleide bda når det kommer til utføringen av arbeid? <ul style="list-style-type: none"> - Kan dette ha noen konsekvenser for sikkerheten?
3.5	Hvor viktig er det med relevant erfaring for arbeid på boredekk?
3.6	Tror du manglende lokalkunnskaper på innretningen kan skape sikkerhetsutfordringer? <ul style="list-style-type: none"> - Utdyp
3.7	Anser du kunnskap i form av 'magefølelse' eller intuisjon som relevant for arbeidsoppgavene dine?
Tema 4	Tillit, team og kommunikasjon
4.1	Hvor viktig er teamarbeid i jobben din? <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan kan dårlig teamarbeid påvirke sikkerheten?
4.2	-
4.3	Hvor viktig er åpen kommunikasjon på arbeidsplassen? <ul style="list-style-type: none"> - Har det blitt en forskjell i måten å kommunisere på etter du ble fast ansatt?
4.4	
4.5	Følte du at dine meninger som innleid bda ble tatt på alvor i sikkerhetsrelaterte temaer? <ul style="list-style-type: none"> - Har dette endret seg etter at du ble fast ansatt?
4.6	Hvilken betydning har tillit i arbeidet ditt?
4.7	Kan det være noen negative sider ved for mye tillit på boredekket?

	- Har du erfart eller hørt om slike episoder?
4.8	-
4.9	Hvilke konsekvenser kan mistillit få på boredekket?
Tema 5	Rapportering
5.1	Tror du det er tillit til rapporteringssystemene? - Gjelder dette også for de innleide?
5.2	Anså du rapportering som nyttig som innleid bda? - Har dette endret seg etter du ble fast ansatt?
5.3	Meldte du inn avvik når du arbeidet som innleid bda? - Hvis ja, fikk du tilbakemelding på den? - Hvis nei, hvorfor ikke?
5.4	Har du inntrykk av at nesten ulykker og avvik meldes inn? - Gjelder dette også de innleide?
5.5	-
5.6	Tror du at rapporterte avvik blir behandlet rettferdig (ris, sanksjoner)?
5.7	-

Vedlegg 4 Intervjuguide gruppeintervju, tre boredekkarbeidere (én tidligere innleid).

Tema/ spm nr	Målgruppe BD Boredekkarbeidere
Tema 1	Bakgrunnsinformasjon
1.1	Hvor lenge har dere jobbet som bd?
1.2	Alder
1.3	Kjønn
1.4	Nasjonalitet
1.5	Har dere jobbet på forskjellige innretninger?
1.6	-
Tema 2	Opplæring, kurs og fadder
2.1	Hvilken opplæring har dere som bd arbeider?
2.2	Hvilken opplæring får innleide bd arbeidere? <ul style="list-style-type: none"> - Har dere noen flere kommentarer til opplæringen? - Tror dere de innleide tør å si ifra hvis de mangler relevant erfaring og kompetanse? - Hvilke konsekvenser kan det medføre hvis de ikke sier ifra? Enn hvis de sier ifra?
2.3	Kjenner du til fadderordninger på arbeidsplassen? <ul style="list-style-type: none"> - Hvem er det som får udelt fadder? - Utdyp?
2.4	-
Tema 3	Forventninger, arbeidsmetoder
3.1	-
3.2	Hvilke forventninger har dere til de innleide bda? <ul style="list-style-type: none"> - Er det noen krav til innleide bda som arbeider på boredekk?
3.3	Er det ulike måter å utføre arbeid på ut ifra hvilken innretning man er på? <ul style="list-style-type: none"> - Er det ulike tolkninger av prosedyrer, regler og rutiner?
3.4	Har dere opplevd at det er noen forskjeller mellom faste ansatte og innleide bda når det kommer til utføring av arbeid? <ul style="list-style-type: none"> - Kan dette ha noen konsekvenser for sikkerheten?
3.5	Hvor viktig er erfaring i arbeidet du utfører?
3.6	Tror dere manglende lokalkunnskaper kan skape sikkerhetsutfordringer? <ul style="list-style-type: none"> - Utdyp?
3.7	Anser dere kunnskap i form av 'magefølelse' eller intuisjon som relevant for arbeidsoppgavene deres?
Tema 4	Tillit, team og kommunikasjon
4.1	Hvor viktig er teamarbeid i jobben deres? <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan kan dårlig teamarbeid påvirke sikkerheten?
4.2	Blir koordineringen av arbeidsoppgavene påvirket av innleide bda? <ul style="list-style-type: none"> - Kan det ha noen utfall på sikkerheten?
4.3	Hvor viktig er åpen kommunikasjon på arbeidsplassen?
4.4	Kan det oppstå kommunikasjonssvikt mellom innleide bda og faste ansatte? <ul style="list-style-type: none"> - Er det større sjanse for kommunikasjonssvikt mellom faste og innleide, enn mellom bare faste ansatte? - Hvilke konsekvenser kan det få for sikkerheten?

4.5	-
4.6	Hvilken betydning har tillit i arbeidet ditt?
4.7	Kan det være noen negative sider ved for mye tillit på boredekket? - Har dere erfart eller hørt om slike episoder?
4.8	-
4.9	Hvilke konsekvenser kan mistillit få på boredekket?
Tema 5	Rapportering
5.1	Tror dere det er tillit til rapporteringssystemene? - Gjelder dette også for de innleide?
5.2	Anser dere rapportering som nyttig?
5.3	-
5.4	Har dere inntrykk av at nesten ulykker og avvik meldes inn? Gjelder dette også de innleide?
5.5	Tror dere at rapportering av ulykker og farlige situasjoner blir 'pyntet på'?
5.6	Tror dere at rapporterte avvik blir behandlet rettferdig (ris, sanksjoner)?
5.7	-

Vedlegg 5 Intervjuguide borer

Tema/ spm nr	Målgruppe B
Tema 1	Bakgrunnsinformasjon
1.1	Hvor lenge har du jobbet som driller/borer?
1.2	Alder
1.3	Kjønn
1.4	Nasjonalitet
1.5	Har du jobbet på forskjellige innretninger?
1.6	-
Tema 2	Opplæring, kurs og fadder
2.1	-
2.2	Hvilken opplæring får de innleide bda? - Tror du de innleide bda tør å si ifra hvis de mangler relevant erfaring og kompetanse? - Hvilke konsekvenser kan det medføre hvis de ikke sier ifra?
2.3	Kjenner du til fadderordninger på arbeidsplassen? - Hvem er det som får udelt fadder? - Utdyp?
2.4	-
Tema 3	Forventninger, arbeidsmetoder
3.1	-
3.2	Hvilke forventninger har dere til de innleide bda? - Er det noen krav til innleide bda som arbeider på boredekket?
3.3	Er det ulike måter å utføre arbeid på ut ifra hvilken innretning man er på? - Er det ulike tolkninger av prosedyrer, regler og rutiner?
3.4	Har du opplevd at det er noen forskjeller mellom faste ansatte og innleide bda når det kommer til utføring av arbeid? - Kan dette ha noen konsekvenser for sikkerheten?
3.5	Hvor viktig er det med relevant erfaring for arbeid på boredekk?
3.6	Tror du manglende lokalkunnskaper kan skape sikkerhetsutfordringer? - Utdyp?
3.7	Anser du kunnskap i form av 'magefølelse' eller intuisjon som relevant for arbeidsoppgavene til db arbeidere?
Tema 4	Tillit, team og kommunikasjon
4.1	Hvor viktig er det med teamarbeid på boredekket? - Hvordan kan dårlig teamarbeid påvirke sikkerheten?
4.2	Blir koordineringen av arbeidsoppgavene påvirket av innleide bda? - Kan det ha noen utfall på sikkerheten?
4.3	Hvor viktig er åpen kommunikasjon på arbeidsplassen?
4.4	Kan det oppstå kommunikasjonssvikt mellom innleide bda og faste ansatte? Hvilke konsekvenser kan det få for sikkerheten?

4.5	-
4.6	Hvilken betydning har tillit i arbeidet på boredekket?
4.7	Kan det være noen negative sider ved for mye tillit på boredekket? Har du erfart eller hørt om slike episoder?
4.8	Tror du de ansatte har tillit til ledelsen? Gjelder dette også for de innleide?
4.9	Hvilke konsekvenser kan mistillit få på boredekket?
Tema 5	Rapportering
5.1	Tror du det er tillit til rapporteringssystemene? Gjelder dette også for de innleide?
5.2	-
5.3	Tror du det er en forskjell hvis det viser seg at det er en innleid bda som har levert inn enn rapport kontra enn fast ansatt?
5.4	Har du inntrykk av at nesten ulykker og avvik meldes inn? Gjelder dette også de innleide?
5.5	Tror du at rapportering av ulykker og farlige situasjoner blir 'pyntet på'?
5.6	Tror du at rapporterte avvik blir behandlet rettferdig (ris, sanksjoner)?
5.7	Hvilke konsekvenser for sikkerheten kan underrapportering medføre?