



Institutt for teknologi og sikkerhet

Sikkerhetskultur på Kystverkets fartøy

Hva skaper og påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene i Kystverket og hvilke tiltak kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen?

Tor-Martin Kræmer Hansen

Studiekull 2020, Vår, 2022.

Ord: 25 174

Sammendrag

Denne masteroppgaven undersøker hva som skaper og påvirker sikkerhetskulturen i Kystverket og hvilke tiltak som kan føre til forbedringer av sikkerhetskulturen. Interessen for sikkerhetskultur skjøt fart i løpet av 1980-tallet, og kan sees på som deler av den «kulturelle vendingen» som skjedde innenfor organisasjonsforskningsfeltet på denne tiden (Kongsvik, 2013, s. 110). For å forstå sikkerhetskultur er det viktig at man vet hvordan en kultur skapes og påvirkes, samt hvilke komponenter som er nødvendig for å bygge en god sikkerhetskultur (Reason, 1997, s. 195). Risiko og risikostyring er temaer som inngår i arbeidet til Kystverket og er noe de ansatte må tenke på daglig. Individuer har forskjellige forhold til risiko og ulike risikopersepsjoner, det er derfor viktig å ha en sikkerhetskultur som ikke lar individuelle forskjeller komme ut av kontroll og påvirke sikkerhetskulturen negativt (Eid & Johnsen, 2018, s. 100).

På bakgrunn av dette er følgende problemstilling utarbeidet: *Hva skaper og påvirker sikkerhetskulturen i Kystverket og hvilke tiltak kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen?* For å svare på denne er det utarbeidet tre forskningsspørsmål som tar for seg forståelse og skapelse av sikkerhetskultur, hva som påvirker sikkerhetskulturen og hva som kan forbedre sikkerhetskulturen. Oppgaven er en kvalitativ case-studie der empiri er hentet inn gjennom telefonintervju av ni respondenter på tre forskjellige fartøy fra Kystverket. Oppgaven konkluderer med at det eksisterer høy kompetanse blant de ansatte og at sikkerhetskulturen om bord på fartøyene er relativt god, men at det finnes mangler på enkelte områder som kan forbedres. Områder som burde sees nærmere på av Kystverket og forbedres er opplæring, avvikssystemet og bruk av verneutstyr.

Innhold

1	Innledning.....	1
1.1	Formål og problemstilling	1
1.2	Avgrensninger	2
1.3	Tidligere forskning	3
1.4	Bakgrunn	4
2	Teori	4
2.1	Kultur.....	5
2.1.1	Organisasjonskultur.....	5
2.1.2	Sikkerhetskultur	6
2.2	Risiko og risikostyring.....	13
2.3	Læring.....	15
2.3.1	Hvordan læring besittes og formidles	16
2.4	Opplæring	17
2.5	Analytiske implikasjoner	17
3	Metode.....	18
3.1	Forskningsdesign	18
3.2	Utvalg av datakilder.....	19
3.3	Intervju.....	20
3.4	Etiske utfordringer	21
3.5	Reliabilitet	22
3.6	Validitet	23
4	Empiri.....	23
4.1	Forsknings spørsmål 1 – Hvordan blir sikkerhetskultur forstått og skapt?	23
4.1.1	Forståelse av sikkerhetskultur	24
4.1.2	Samarbeid og kommunikasjon	25

4.1.3	Rutiner	27
4.1.4	Oppsummering	30
4.2	Forskningsspørsmål 2 – Hva påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene?.....	31
4.2.1	Rapportering av avvik	31
4.2.2	Tidspress.....	33
4.2.3	Arbeid i risikofylte situasjoner og omgivelser	34
4.2.4	Lederskap	35
4.2.5	Sammensetning av ansatte, og hvordan deres alder- og erfaring påvirker sikkerhetskulturen	36
4.2.6	Hva respondentene tror kan være grunnen til forskjeller mellom fartøy	38
4.2.7	Oppsummering	38
4.3	Forskningsspørsmål 3 – Hvilke tiltak kan iverksettes for å forbedre sikkerhetskulturen på fartøyene?.....	39
4.3.1	Tanker om egen påvirkningskraft på sikkerhetskultur	40
4.3.2	Hva påvirker sikkerhetskulturen på positiv og negativ måte på fartøyet?	41
4.3.3	Ideer til forbedring av sikkerhetskulturen på fartøyet?	42
4.3.4	Oppsummering	43
5	Diskusjon.....	44
5.1	Forskningsspørsmål 1	44
5.1.1	Forståelse av sikkerhetskultur	44
5.1.2	Samarbeid og kommunikasjon	45
5.1.3	Rutiner.....	47
5.1.4	Oppsummering	48
5.2	Forskningsspørsmål 2	49
5.2.1	Rapportering av avvik	49
5.2.2	Tidspress.....	51

5.2.3	Arbeid i risikofylte situasjoner og omgivelser	52
5.2.4	Lederskap	53
5.2.5	Sammensetning av ansatte, og hvordan deres alder- og erfaring påvirker sikkerhetskulturen	54
5.2.6	Hva respondentene tror kan være grunnen til forskjeller mellom fartøy/skift... ..	55
5.2.7	Oppsummering	56
5.3	Forskningsspørsmål 3	57
5.3.1	Tanker om egen påvirkningskraft på sikkerhetskultur	57
5.3.2	Hva påvirker sikkerhetskulturen på positiv og negativ måte på fartøyet?	57
5.3.3	Ideer til forbedring av sikkerhetskulturen på fartøyet?	58
5.3.4	Oppsummering	59
6	Konklusjon	60
6.1	Forskningsspørsmål 1	60
6.2	Forskningsspørsmål 2	61
6.3	Forskningsspørsmål 3	61
6.4	Helhetlig konklusjon.....	62
7	Videre forskning.....	63
8	Referanseliste	64
9	Vedlegg	67
9.1	Vedlegg 1:.....	68
9.2	Vedlegg 2:.....	70

Figuroversikt

Figur 1 Beslutningstre. (Reason, 1997, s. 209)	12
Figur 2 Læringssirkel. (Thorsvik, 2019, s. 343).....	13
Figur 3 ISO 31000 risk management framework. (Pursiainen, 2018, s. 13).....	15

Tabelloversikt

Tabell 1 Oversikt over respondenter	20
---	----

Forord

Denne masteroppgaven avslutter mine to år på masterstudiet *samfunnssikkerhet*, ved UIT – Norges Arktiske Universitet. Det har vært lærerike, men ikke minst fem travle måneder for å komme i mål med denne oppgaven. I løpet av mine fem år på UIT, tre år på bacheloren samfunnssikkerhet og miljø og deretter to år på masteren samfunnssikkerhet har jeg lært mye og fått nye faglige interesser. Min masteroppgave er et resultat av det jeg har vurdert som mest spennende i løpet av studiet, samt input fra gjesteforelesere med relevant arbeidserfaring. Temaet for denne masteroppgaven ble valgt grunnet et ønske om å samarbeide med Kystverket, en organisasjon som har interessert meg siden mitt første år på universitetet. Interessen kom etter at en gjesteforeleser som arbeidet med maritim sikring hadde en presentasjon om organisasjonen og hans arbeidsoppgaver. Jeg har alltid vært interessert i mennesker og hvordan vi er skrudd sammen og fungerer, spesielt når det gjelder samarbeid og interaksjoner. Det ble på bakgrunn av dette naturlig for meg å undersøke sikkerhetskulturen i Kystverket.

Mitt ønske er å undersøke hva som skaper og påvirker sikkerhetskulturen i Kystverket og hvilke tiltak som kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen. Respondentene er individer som arbeider på faste skift fire uker på og fire uker av, noe som tvinger de til å ha tett kontakt og samarbeid. Jeg har et ønske om å undersøke hvordan disse individene blir påvirket av blant annet deres leder, regler, rutiner og ikke minst hverandre. Jeg må presisere at Kystverket ikke har lagt noen krav eller føringer når det gjelder hva som presenteres i denne oppgaven, men hadde en hjelpende rolle angående tilgang til respondenter. Jeg ønsker å takke Kystverket for samarbeidet og spesielt HMS-rådgiver Odd-Magne Koppen, uten han ville det vært vanskelig å få tak i nok respondenter. Videre vil jeg takke min veileder, Misse Wester for gode faglige råd, veiledning og diskusjoner.

1 Innledning

1.1 Formål og problemstilling

Sikkerhetskultur er et begrep som er stort og ikke minst vanskelig. Hvordan sikkerhetskultur forstås og hvilke faktorer som bidrar til en god- eller dårlig sikkerhetskultur, er interessant å undersøke. Hvilke tiltak som er nødvendig og effektive for å skape en god sikkerhetskultur vil variere fra organisasjon til organisasjon, og er avhengig av type arbeidsoppgaver, struktur og ansatte i organisasjonen. Oppgavens formål er å undersøke sikkerhetskulturen på forskjellige fartøy i Kystverket. Målet er å skape en forståelse av eksisterende sikkerhetskultur, hva som påvirker sikkerhetskulturen og til slutt hvordan den kan forbedres. Ting som rutiner, avviksrapporing, opplæring, alder, erfaring, ledelse og samarbeid vil bli sett på og analysert. Jeg er blant annet interessert i å se om det eksisterer forskjellige sikkerhetskulturer på fartøyene som er med i denne oppgaven. Grunnen til at jeg synes dette er interessant er fordi at fartøyene tilhører samme organisasjon, med like regler, rutiner og krav. De aktuelle fartøyene driver med en type arbeid som ikke er veldig sammenlignbar med andre bedrifter og organisasjoner i Norge, det vil derfor være spennende å undersøke Kystverket.

Min problemstilling er som følger:

Hva skaper og påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene i Kystverket og hvilke tiltak kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen?

For å forsøke å finne et svar på denne problemstillingen har jeg utarbeidet tre forskningsspørsmål:

- Forskningsspørsmål 1: *Hvordan blir sikkerhetskultur forstått og skapt?* For å undersøke dette har jeg valgt å stille spørsmål i intervjuene som tar for seg forståelse av sikkerhetskultur, samarbeid og kommunikasjon, opplæring, motivasjon og rutiner.
- Forskningsspørsmål 2: *Hva påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene?* Temaer som benyttes for å besvare dette forskningsspørsmålet er tidspress, rapportering av avvik, konkurranse, lederskap, hva respondentene tror kan være grunner til

forskjeller mellom fartøy, sammensetning av ansatte og alder.

- Forskningsspørsmål 3: *Hvilke tiltak kan iverksettes for å forbedre sikkerhetskulturen på fartøyene?* For å svare på dette forskningsspørsmålet ble respondentene spurt om ideer til forbedringer, tanker om egen påvirkningskraft og egne tanker og refleksjoner rundt sikkerhetskulturen.

1.2 Avgrensninger

Jeg har valgt å avgrense denne oppgaven til å handle om kun én organisasjon, som i dette tilfellet er Kystverket. Det ble også foretatt en avgrensning på antall deltakere per fartøy i oppgaven med et mål om å kunne intervju flere fartøy, for å skaffe et helhetlig bilde av sikkerhetskulturen i organisasjonen. Det ble vurdert å sammenligne sikkerhetskulturen mellom forskjellige organisasjoner, men siden Kystverkets arbeidsoppgaver kan sees som unike, ble det tatt en vurdering på at det kunne være minst like spennende å konsentrere oppgaven rundt Kystverket som organisasjon. Kystverket er en relevant organisasjon for å undersøke sikkerhetskultur grunnet at det er en stor geografisk spredning på fartøyene og respondentene, samtidig som de har de samme rutinene, reglene og stort sett like arbeidsoppgaver.

Det ble som tidligere nevnt tatt en avgrensning på antall fartøy og respondenter. Målet med denne avgrensningen var å få involvert flest mulig fartøy. Resultatet av dette ble at i stedet for eksempelvis fem respondenter på to fartøy, falt valget på tre respondenter på tre fartøy for å få et større utvalg blant både respondenter, fartøy og geografisk spredning. Når det gjelder teori er det mer teori som kunne blitt bruk som er relevant for oppgaven, som for eksempel sikkerhetsstyring og lovverk. Det ble tatt et valg hvor de teoriene forsker vurderte som passende og mest relevant, ble benyttet i denne oppgaven. Disse teoriene er kultur, organisasjonskultur, sikkerhetskultur, risiko og risikostyring, læring og opplæring. Videre ble det foretatt en avgrensning i teorien om sikkerhetskultur, hvor fleksibel kultur ble sett på som mindre relevant enn de andre tre komponentene. Dette ble gjort for å holde teorien mest mulig relevant og begrense lengden på oppgaven.

1.3 Tidligere forskning

Det siste tiåret har interessen og oppmerksomheten rundt sikkerhetskultur økt betraktelig. Både i organisasjoner og akademisk har interessen skutt i været, dette kan man også klart se når det gjelder arbeidsmarkedet og antall jobber innen samfunnsikkerhet og HMS de siste årene. Tsjernobyl, Columbia, Kings cross og Piper Alpha kan være ulykker som også har bidratt til den økende interessen rundt sikkerhetskultur (Antonsen, 2009). I disse ulykkene har sikkerhetskulturen blitt pekt på som årsaken til ulykken. Sikkerhetskultur er et omdiskutert begrep og det er uenighet om hva begrepet skal inneholde og hvordan man forklarer det. Mye av den akademiske forskningen har handlet om å prøve å definere hva sikkerhetskultur er (Antonsen, 2009; Guldenmund, 2000). Hvordan man kan måle sikkerhetskultur er også et omdiskutert og utfordrende tema, som har blitt forsket på av blant annet Guldenmund (Guldenmund, 2007; Taylor, 2010). Edwards, Davey og Armstrong forsket på om og hvordan sikkerhetskultur kan endres, noe som er relevant for denne oppgavens forskningsspørsmål tre (Edwards, Davey & Armstrong, 2013; Haukelid, 2008).

For å kunne forstå og benytte seg av sikkerhetskultur er det nødvendig å forstå betydningen av organisasjonskultur. Disse kulturene går inn i hverandre og påvirker hverandre gjensidig. Ved å benytte seg av organisasjonskultur for å undersøke sikkerhetskultur får man en bedre oversikt over det store bildet. Benytter man seg av denne forskningen kan man anvende et allerede etablert teoretisk grunnlag og tilnærming (Antonsen, 2009). Aven har forsket på risiko og risikostyring, hvor han blant annet forklarer at risiko aldri kan fjernes helt. Dette er noe som er viktig å forstå i forhold til sikkerhetskultur, slik at man har en forståelse for at en viss risiko alltid vil eksistere. På bakgrunn av dette presenterer Karlsen viktigheten av risikostyring hvor man finner en balansegang gjennom kartlegging, mellom risiko og risikoreduserende tiltak (Karlsen, 2011, s. 78).

Læring er nødvendig for å kunne fortsette prosessen med å forbedre en sikkerhetskultur og forandre det som ikke fungerer. Tidligere forskning forklarer prosessen og effekten av læring og for at læring skal skje, er man avhengig av å reflektere slik at man kan vurdere og eventuelt forandre sine handlinger (Sommer, Braut & Njå, 2013, s. 156). Einarsen et al har forsket på opplæring og forklarer at det er viktig å fokusere på hele opplæringsprosessen før- og etter, og ikke kun på selve opplæringen (Einarsen et al., 2017, s. 195). På denne måten sikrer man at opplæringen er planlagt og tilpasset, samt at den kan vurderes og evalueres for

framtidige forbedringer. Tidligere har det vært forsket en del på sikkerhetskultur i komplekse systemer og HRO (High reliability organization), men mindre på sikkerhetskulturs betydning i mindre komplekse systemer. På grunn av dette er en studie av Kystverkets sikkerhetskultur interessant å gjennomføre.

1.4 Bakgrunn

For å kunne utvikle seg som individ er det ifølge Maslow og hans behovspyramide viktig å ha dekket inn sitt trygghetsbehov i form av sikkerhet og beskyttelse (Maslow, 1943). Hva han mener med dette er at for å oppnå selvrealisering, som kan være f.eks. kompetanseheving er det viktig at man har sikre og trygge omgivelser rundt seg. På denne måten har man friheten til å fokusere på andre ting. Dette kan direkte overføres til fartøyene i Kystverket der de ansatte vil ha bedre muligheter til å utvikle seg hvis arbeidshverdagen deres ansees som sikker. Siden den industrielle revolusjonen har samfunnet beveget seg mer og mer mot en sikrere hverdag, men med forbedret teknologi har det også oppstått nye risikoer (Beck, 1997). Det blir forklart av Cox og Flin, at for å få ned antallet uønskede hendelser kan en god sikkerhetskultur være en effektiv løsning (Cox & Flin, 1998, s. 189). For at en sikkerhetskultur skal være god og effektiv, må den være til stede i alle deler av den daglige driften, vurderinger og evalueringer. En sikkerhetskultur er vanskelig å endre og det er derfor nødvendig at den jobbes med kontinuerlig.

Med tanke på at fartøyene til Kystverket er involvert i arbeidsoppgaver som vurderes som risikofylte og utføres av relativt få individer, er en god sikkerhetskultur essensielt for vellykket gjennomføring. Kystverket er en transportetat som ligger under Nærings- og fiskeridepartementet. Organisasjonens oppgave er å sørge for sikker og effektiv ferdsel langs kysten og inn til havner, og ivareta den nasjonale beredskapen mot akutt forurensing. (Kystverket, 2021). Kystverket har ansvar for sjøveien og er en organisasjon som er delvis brukerfinansiert og delvis finansier gjennom statsbudsjettet. Kystverkets hovedoppgaver er utvikling og vedlikehold av farleier, fyr- og merketjenester, trafikk- og lostjenester, statlig beredskap mot akutt forurensing og havnesikkerhet (ISPS).

2 Teori

I dette kapittelet gjør jeg rede for teorier som blir brukt for å belyse mine funn. Jeg har brukt teoriene kultur, organisasjonskultur, sikkerhetskultur, risiko og risikostyring, læring og

opplæring. Teoriene er valgt ut for å på best mulig måte kunne svare på masteroppgavens tre forskningsspørsmål og problemstillingen.

2.1 Kultur

For å forstå begrepet sikkerhetskultur, er det hensiktsmessig å gå gjennom kultur og organisasjonskultur. Hvert individ er medlem av mange forskjellige kulturer slik som vestlig kultur, norsk kultur, kultur innad i familien, nærområdet eller i forskjellige fritidsaktiviteter. En kultur er altså en beskrivelse på hvordan mennesker i en gruppe oppfører seg, samhandler og utfører handlinger.

2.1.1 Organisasjonskultur

Det som skiller organisasjonskultur som fenomen fra hvordan vi forstår kultur generelt i samfunnet, er at organisasjonskultur utvikles innenfor en organisatorisk ramme (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 123). Dette er altså tanker, opplevelser og meninger som er felles for flere individer i samme organisasjon. Henning Bang forklarer at en organisasjonskultur formes av forventninger til hverandre og utvikling av spesifikke roller, normer og verdier. Etter hvert resulterer dette i at man begynner å dele et sett med antakelser og virkelighetsoppfatninger (Bang, 1998, s. 19-20). Organisasjonskultur forklart av Edgar Schein, hentet fra Jacobsen & Thorsvik er definert som:

«Organisasjonskultur et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at den blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene» (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 124)

Schein forklarer at kultur i stor grad er basert på læring. Grunnen til dette er at kulturen utvikles ettersom man lærer å mestre og håndtere problemer med ekstern tilpasning i forhold til omgivelsene og ved intern integrasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 124). For at kulturen skal opprettholdes er det nødvendig at den oppfattes som riktig. Det betyr at kulturen kan forandres om grunnleggende antakelser viser seg å være gale når den testes gjennom praksis (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 125). En annen viktig faktor for kulturen er hvordan den læres bort til nye medlemmer for å få disse til å adaptere måter å tenke, oppfatte og føle på når de møter spesifikke problemer. Til tross for alt dette, er det ikke uvanlig å finne subkulturer

innenfor en kultur i en gruppe hvis det eksisterer forskjellige arbeidsoppgaver og kompetansekrav (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 125).

I en sterk organisasjonskultur kan man risikere at det utvikler seg gruppetenking og press for en ensartet tenking. Dette kan resultere i dårligere utvikling fordi at nye måter å gjøre ting på ikke ønskes velkommen. I slike tilfeller kan en sterk kultur påvirke læringsevnen og utviklingen til en organisasjon negativt (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 139).

Organisasjonskulturer utvikles ofte gjennom en bevisst rekruttering av ansatte og deretter via opplæring og sosialiseringprosesser for nyansatte. I løpet av sosialiseringen lærer man hvilken type atferd som ønskes for å bli akseptert i organisasjonen. Dette er en prosess hvor ledere har stor makt til å påvirke og forme resultater de selv ønsker. (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 141).

Jacobsen & Thorsvik trekker fram fem effekter og påvirkninger organisasjonskulturen har på gruppens adferd, oppførsel og handlinger:

1. Den skaper tilhørighet og felleskap ved å redusere utrygghet og usikkerhet ved at man ikke føler seg alene. Kulturen skaper dermed identitet og en økt lojalitet.
2. Det å jobbe med større felles mål gir økt motivasjon til å prestere.
3. En sterk og god organisasjonskultur kan øke tilliten mellom ledere, mellomledere og ansatte i forskjellige avdelinger.
4. Fordi at man har en økt grad av tillit til hverandre, har felles kommunikasjon og er avhengig av hverandre, vil samarbeidet mellom mennesker bli bedre.
5. Kulturen innad i organisasjonen vil sette standarder for rett atferd og handlinger når medlemmer utfører oppgaver for organisasjonen.

2.1.2 Sikkerhetskultur

Interessen for sikkerhetskultur skjøt fart i løpet av 1980-tallet, og kan sees på som deler av den «kulturelle vendingen» som skjedde innenfor organisasjonsforskningsfeltet på denne tiden (Kongsvik, 2013, s. 110). Det finnes forskjellige måter å «måle» sikkerhetskultur på, både psykologiske og tekniske tilnærminger. Disse målingene vil være verdifulle i seg selv, men ikke kunne forklare sikkerhetskultur alene. En kombinasjon av disse, samt ergonomiske, sosiologiske og politiske faktorer må tas med for å forstå sikkerhetskultur (Pidgeon, 1998, s. 204). Begrepet sikkerhetskultur ble opprinnelig brukt som en generell forklaringsfaktor i

granskninger av katastrofer og større ulykker, noe den fortsatt brukes til den dag i dag. Et eksempel på en definisjon av sikkerhetskultur fra Health and Safety Commission i 1993 er:

“The safety culture of an organisation is the product of individual and group values, attitudes, perceptions, competencies, and patterns of behaviour that determine the commitment to, and the style and proficiency of, an organisation's health and safety management.”

Innenfor sikkerhetskultur som begrep kan man skille mellom top-down og bottom-up tilnærming. Innenfor top-down tilnærmingen kan man anse perspektivet som funksjonalistisk. Her betraktes kultur som et verktøy man kan kontrollere og benytte strategisk innenfor ledelse for å nå sine mål (Kongsvik, 2013, s. 111). Dette er et populært syn blant ledere hvor sikkerhetskulturen forstås som felles delte adferdsmønstre (Nævestad, 2009, s. 127). En kritikk av dette synet er imidlertid at flere studier av kultur i organisasjoner demonstrer at delte adferdsmønstre bare gir en overfladisk konseptualisering av kultur, og at dypere kulturelle nivåer, for eksempel delte mønstre for meninger, er viktigere (Nævestad, 2009, s. 127). Bottom-up tilnærmingen kan anses som et fortolkende perspektiv. Kulturen vil anses som et felles kognitivt rammeverk som legger til rette føringer for utvikling av felles antakelser og identitet blant medlemmer i en organisasjon (Kongsvik, 2013, s. 111). Her er kulturen ansett som kompleks og skapes gjennom samhandling av individer, dermed betraktes muligheten ledelsen har til påvirkning som mindre enn i det funksjonalistiske perspektivet. Innenfor dette perspektivet blir kultur forstått som delte mønstre som handler om meninger, som medlemmer av organisasjoner benytter seg av når de tolker deres tro, oppførsel og kollektive identitet (Nævestad, 2009, s. 129). En kritikk til dette perspektivet er det faktum at få eller ingen publiserte studier av sikkerhetskultur anvender kvalitative metoder innenfor det fortolkende perspektiv, noe som illustrerer tilnærmingens svake posisjon (Nævestad, 2009, s. 129).

Sikkerhetskultur er et populært forklaringsbegrep, men det teoretiske fundamentet når det gjelder selve begrepet har blitt kritisert for å være fragmentert og usystematisk (Kongsvik, 2013, s. 112). Dette kan tolkes som at det er stor enighet i at sikkerhetskultur er viktig, men at man er uenige om hva sikkerhetskultur er, og hvordan begrepet skal anvendes. Man kan likevel si at sikkerhetskultur handler om samspillet innenfor verdier, holdninger, oppfatninger,

atferd og kommunikasjon mellom ledere og ansatte. Normene og reglene for sikkerhet i en organisasjon, enten det er eksplisitte eller implisitte, er hjertet i sikkerhetskulturen. Regler og rutiner fra organisasjonen vil forme oppfattelsen og handlingene til de ansatte i bestemte retninger og definere hva som ansees som risikabelt og ikke risikabelt (Pidgeon, 1991, s. 135). For å utvikle og opprettholde en god sikkerhetskultur er det nødvendig å ha en informert kultur innad i organisasjonen. For å samle inn informasjon er man avhengig av å ha et velfungerende system som fanger opp, behandler og viderefører data og informasjon fra nesten-ulykker og hendelser (Reason, 1997, s. 195). Ifølge James Reason er det er fire komponenter som er nødvendig for å bygge en god sikkerhetskultur:

1. En rapporterende kultur
2. En rettferdig kultur
3. En fleksibel kultur
4. En lærende kultur

Jeg setter søkelys på en rapporterende, rettferdig og lærende kultur i denne oppgaven fordi at disse komponentene er mest relevant for oppgaven. En fleksibel kultur er mest aktuell for komplekse organisasjoner som må omstille seg ofte, dermed falt valget på å fokusere på de tre andre komponentene. Organisasjoner er bygd opp av en kombinasjon av formelle- og uformelle faktorer. De formelle faktorene innenfor en organisasjon kan f.eks. være retningslinjer, lover, regler og prosedyrer. De uformelle faktorene kan bestå av atferd, kommunikasjon, samarbeid og risikopersepsjon. Sikkerhetskulturen kan bli påvirket av både formelle- og uformelle faktorer, og hvilke individer som er involvert påvirker utfallet i stor grad. Både utforming av regler og prosedyrer, samt sammensetningen av individer kan påvirke graden av etterlevelsen for de formelle prosedyrene (Reason, 1997, s. 195) Uformelle faktorer som kan påvirke dette er etablering av uformelle regler, normer, verdier eller rutiner som ikke utføres i henhold til de formelle kravene. Disse tingene er med på å utvikle sikkerhetskulturen enten negativt eller positivt (Reason, 1997, s. 195-196).

For å oppnå en god sikkerhetskultur er det nødvendig at det eksisterer årvåkenhet i alle leddene i en organisasjon. På denne måten vil organisasjonen være robust og resistent. Ofte vil «førstelinjen» altså de som arbeider tette opp mot faren ha størst mulighet til å oppdage og avverge en mulig ulykke eller krise. I denne oppgaven som involverer Kystverket er derfor

de operative ansatte på jobb i fartøyene interessant. Det å ha en god sikkerhetskultur betyr ikke nødvendigvis kun å se åpenbare tegn på en mulig ulykke, men også å være oppmerksom på- og observant på latente feil. Latente feil ligger ofte å «ulmer» og kan utvikle seg over lang tid og komme snikende. Dette er også feil som kan utløses av andre feil som en kjedereaksjon. Det å ha gode rutiner for å forhindre disse, samt et godt samarbeid mellom mannskapet vil gjøre det lettere å oppdage disse feilene. Det er viktig å huske på at mannskapet på fartøyene som driver med operativt arbeid har større sjanse til å oppdage latente feil enn administrasjonen.

2.1.2.1 Rapporterende kultur

Et av grunnlaget for en legitim og solid sikkerhetskultur er at det eksisterer en rapporteringskultur (Wiegmann, Zhang, Thaden, Sharma & Gibbons, 2009, 127-128). For at ansatte skal rapportere om ulykker, nesten-ulykker og andre hendelser er det viktig at de rette verktøyene er tilgjengelig, at de ser verdien av rapporteringen og at de stoler på rapporteringsprosessen (Reason, 1997, s. 196). Det å få folk til å fylle ut rapporter når det kommer til f.eks. avvik, ulykker og nestenulykker kan ofte være problematisk, spesielt om det involverer sine egne feil (Reason, 1997, s. 196). Faktorer som kan føre til en dårlig rapporterende kultur er hvis leder/ledelsen reagerer negativt på rapporter ved f.eks. utpeking av syndebukker. En annen ting som kan påvirke motivasjonen til å rapportere er hvis rapporter ikke følges opp og man ikke ser forbedringer, eller at de ikke blir behandlet i det hele tatt (Wiegmann, et al., 2009, s. 126-127). Samtidig eksisterer det også kanskje en frykt rundt det å få kollegaer eller seg selv i trøbbel ved å rapportere inn enkelte ting (Wiegmann, et al., 2009, s. 127). Det vil også være ekstraarbeid tilknyttet utfylling av en avviksrapport, noe enkelte kan se på som tungvint, lite fristende eller rett og slett ikke mulig i forhold til tidspress. Nevnte faktorer som kan påvirke den rapporterende kulturen negativt, kan reduseres ved et godt, effektivt og brukervennlig rapporteringssystem (Reason, 1997, s. 196-197).

Reason nevner at det er fem faktorer som er viktig for et godt og velfungerende rapporteringssystem, som skal etablere tillit og motivasjon til å benytte seg av det:

1. Sikring mot disiplinærforfølgelse, så langt det er praktisk mulig.
2. Konfidensialitet og anonymitet.

3. Adskillelse av organisasjonen eller avdelingen som samler inn og analyserer rapportene fra de avdelinger som har myndighet til å innlede disiplinærsak og pålegge handlinger.
4. Rask, nyttig, tilgjengelig og forståelig tilbakemelding til avsender(e).
5. At rapporten er enkel og brukervennlig å utfylle, forstå og levere.

Kort oppsummert er det nødvendig at et rapporteringssystem har tillit fra brukerne sine for å fungere og avdekke feiler som kan resultere i ulykker (Reason, 1997, s. 197). Dette gjelder spesielt når det omhandler rapportering av egne feil. Tillit til rapporteringssystemet, de som behandler rapporten og handlingene rapporten resulterer i er viktig for å få gode og ærlige rapporter, eller rapporter i det hele tatt. Tillit til et rapporteringssystem kan ta flere år å utvikle, og det er viktig å huske på at feil behandling av én rapport kan resultere i å ødelegge tilliten fra brukerne, noe som kan påvirke kvaliteten og antall rapporter i fremtiden (Reason, 1997, s. 198).

Når det gis tilbakemeldinger på rapporter burde det settes søkelys på lokale og organisasjonelle faktorer som resulterer i feil og ulykker, i stedet for å sikte seg ut enkeltindivider og fordele skyld på disse (Reason, 1997, s. 198). Man kan si at en rapporterende kultur og en kultur for å fordele skyld ikke kan eksistere i en organisasjon samtidig. Som nevnt tidligere kan et tiltak for å skape tillit være å tilby ansatte å rapportere anonymt, baksiden med dette er at det kan skape problemer når det kommer til oppfølging, forbedring og kontakt. Dette kan løses med å ha et «mellomledd» eller en «mellomavdeling», som behandler rapporter med navn/lokasjon/fartøy og som sender rapporten videre anonymt, dette kan fungere godt i større organisasjoner, men være vanskeligere i små organisasjoner. Det er også viktig å fokusere på effektiv og rask behandling av rapporter og en rask respons i forhold til tilbakemelding og forbedring. Hvis melder(e) ikke føler at rapporter blir behandlet og tatt seriøst vil dette gå ut over motivasjonen til å sende inn nye rapporter og man ender opp med å bevege seg bort fra en rapporterende kultur (Reason, 1997, s. 201).

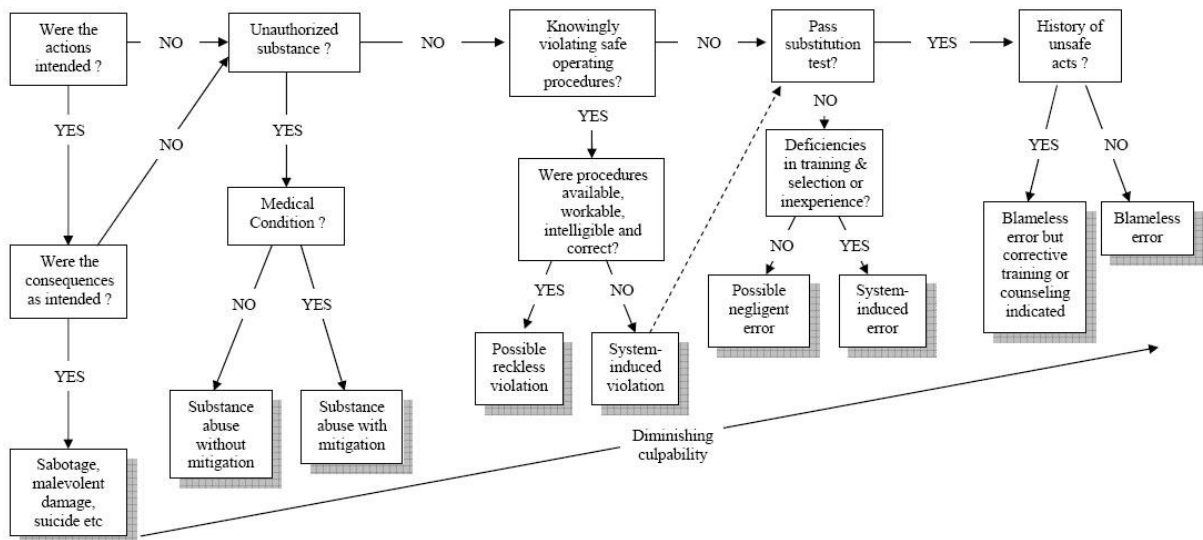
Brukervennlighet er et viktig tema når det gjelder rapporteringssystemer. Dette involverer formatet, lengden og innholdet i f.eks. skjemaet som skal fylles ut. For å skape og opprettholde en rapporterende kultur er det viktig at det legges til rette gode metoder for å forstå, utfylle og sende inn rapporter. Tiltak som digitalisering, relevante skjemaer og

opplæring kan øke motivasjonen til å fylle ut rapporter. Er skjemaer lang, oversiktlig og tidkrevende risikerer man at prosessen blir demotiverende, men hvis det er for kort og lite detaljert risikerer man å gå glipp av viktig informasjon (Reason, 1997, s. 202). Løsningen på dette dilemmaet er dermed å finne en gylden middelvei, med relevante og åpne spørsmål som legger et grunnlag for å få informasjonen man ønsker og ser på som relevant.

2.1.2.2 En rettferdig kultur

En rettferdig kultur handler blant annet om å ha en rettferdig strategi tilknyttet vurdering av rapporter innenfor avvik, ulykker, nesten-ulykker og systemfeil, samtidig som individer i organisasjonen holdes ansvarlig for sine handlinger i sitt arbeid. Ofte finner man individer innad i en organisasjoner som ikke følger felleskapets normer og kultur, og som ofte kjører sitt eget løp og bryter regler. Disse personene kan påvirke de andre ansatte og sikkerhetskulturen om de får fortsette denne oppførselen uten irettesetting eller konsekvenser (Wiegmann, et al., 2009, s. 127). Dette kan igjen være nedbrytende for moralen, skape mistillit mot disiplinærsystemet og skape subkulturer hvor sikkerhet ikke tas på alvor. (Reason, 1997, s. 206-207). Det handler ikke om å fordele skyld eller lete etter syndebukker, men derimot å håndtere individer med farlig oppførsel før det skjer en ulykke.

James Reason skriver at en fullstendig rettferdig kultur nesten er et uopnåelig ideal. I en organisasjon hvor majoriteten av medlemmene deler et syn på at rettferdighet vil utøves, er det likevel en mulighet. Det er altså to selvforklarende temaer innenfor dette: Det vil være uakseptabelt å straffe alle feiler eller utrygge handlinger og det vil også være uakseptabelt å gi immunitet fra sanksjoner til alle handlinger som kan eller har bidratt til ulykker (Reason, 1997, s. 205). For å skape og opprettholde en så rettferdig kultur som mulig vil det å være enig om å ha klare prinsipper for å skille mellom akseptable og uakseptable handlinger være essensielt (Wiegmann et al., 2009, s. 128). Hvis et individ med samme erfaring og kompetanse ville handlet på lik måte i en situasjon som resulterte i en ulykke, kan det være en konsekvens av systemrelaterte forhold og feil i dette, eller en dårlig sikkerhetskultur (Kongsvik, 2013, s. 115).



Figur 1 Beslutningstre. (Reason, 1997, s. 209)

Reason utarbeidet et «beslutningstre» som skal hjelpe til å skille akseptabel og uakseptabel praksis fra hverandre. Ved brudd på prosedyrer og retningslinjer vil prosedyrer vurderes for å se på om de er mulige å jobbe etter, samt tilgjengelige og forståelig.

2.1.2.3 En lærende kultur

En lærende kultur ble av Reason ansett som det enkleste å konstruere, men det vanskeligste å få til å fungere i praksis. Grunnen til dette er at læring er avhengig av tilgang på god og riktig informasjon, og at det eksisterte en kompetanse til å analysere og bruke denne informasjonen til å skape endringer (Kongsvik, 2013, s. 116). Måten man kan forklarer læring på, er at det kun har funnet sted når informasjonen har blitt benyttet til faktiske handlinger som resulterer i forandringer og forbedringer. Elementer som å observere, reflektere, analysere og teste er ansett som relativt enkelt, mens handling er utfordringen på dette området. Det er svært få moderne behandlinger av sikkerhetskultur som mener at en kultur for læring ikke har stor betydning for å lære av hendelser, ulykker og annet relevant erfaring som en del av et integrert sikkerhetsstyringssystem (Pidgeon, 1998, s. 210).

“Learning disabilities are tragic in children, but they are fatal in organizations. Because of them, few corporations live even half as long as the person – Most die before they reach the age of forty” (Reason, 1997, s. 219).

Sikkerhetskultur gjenspeiles i en organisasjons vilje til å utvikle og lære av feil, hendelser og ulykker (Wiegmann et al., 2009, s. 123). Læring er en prosess som medfører at man endrer praksis, altså metoder og fremgangsmåter man har på forskjellige oppgaver og handlinger. For at en organisasjon skal kunne lære noe er det nødvendig at noen eksponeres for noe og får en erfaring. Framgangsmåten blir da å analysere denne erfaringen, hva skjedde? Hvorfor skjedde dette? På denne måten vil det kunne iverksettes tiltak for å løse problemet. Det er forskjell på personlig og organisatorisk læring, og for at det skal gå fra personlig til organisatorisk læring må erfaringen kommuniseres fra person til organisasjon. Det er derfor viktig at informasjon om erfaringer ikke stopper hos personer på individnivå, men at flere personer i organisasjonen gjøres oppmerksom på dette for å oppnå kollektiv- og organisatorisk læring. Denne prosessen kan illustreres slik:



Figur 2 læringssirkel. (Thorsvik, 2019, s. 343).

De tre komponentene rapporterende, rettferdig og lærende kultur er avgjørende for en god sikkerhetskultur. De er aktuelle for oppgaven i og med at spørsmålene stilt i intervjuet går inn på de forskjellige komponentene.

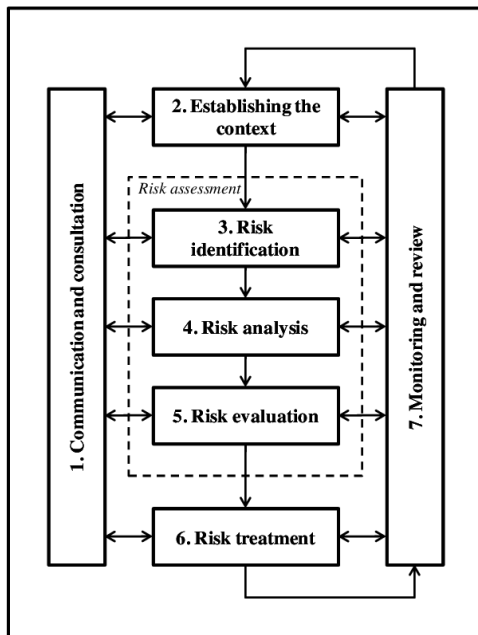
2.2 Risiko og risikostyring

Risiko er relevant for denne oppgaven fordi at det er en stor del av arbeidshverdagen til respondentene på fartøyene. Risiko er et begrep de fleste har hørt om og brukes i ulike sammenhenger og områder, hvor begrepet kan ha forskjellig betydning. På grunn av dette er det mange måter å definere risiko på, men en normal måte å definere risiko på er at risiko er et produkt av sannsynlighet og konsekvens (Engen, Kruke, Lindøe, Olsen, Olsen & Pettersen, 2016, s. 41). Risiko er forbundet med usikkerhet og kan handle om f.eks. hva som vil skje i fremtiden med tanke på konsekvens hvis en hendelse inntreffer. Det er fort gjort å anse risiko

som noe truende eller negativt, og glemme at risiko kan ha positive sider i form av belønning og velstand. Det at risiko kan ansees både som noe positivt og negativt, gjør risikostyring komplisert. Grunnen til at det blir komplekst er at risikoen hverken kan ensidig reduseres eller fjernes (Aven, 2007, s. 38).

Aven beskriver risikostyring som: «*Med risikostyring forståes alle tiltak og aktiviteter som gjøres for å styre risiko*» (Aven, 2007, s. 13). Det risikostyring dermed handler om er å få innsikt i forhold som involverer risiko, hvilke effekt forskjellige tiltak har, hvor kontrollerbar risikoen er og å kartlegge risikoene for å bedre styre de. Formålet med alle disse handlingene og prosessene er å sikre balansen mellom utvikling verdiskapning, og det å unngå tap, skader og ulykker (Aven, 2007, s. 15). Når man ser på risiko som teori, må man ta for seg risikopersepsjon for å forstå hvordan risiko påvirker individer og hvordan individer vurderer risiko. Persepsjon handler om hvordan vi som mennesker oppfatter ting gjennom sansene våre (Eid & Johnsen, 2018, s. 100). Persepsjon påvirkes av tidligere erfaringer og sanser når man tar inn over seg en situasjon og hvordan man reagerer på denne. På grunnlag av dette kan man si at et individs persepsjon av en risikosituasjon vil påvirke hvordan man vurderer situasjonen, håndterer den og utfallet av den. «*risk means different things to different people*» (Pursiainen, 2017, s. 25). Betydningen av dette er at siden individer har forskjellige erfaringer, vil måten man reagerer på hendelser og situasjoner variere.

For å håndtere risiko og konsekvensene som potensielt kan medfølge, er det viktig å få oversikt over risikoen f.eks. ved bruk av risikokartlegging (Karlsen, 2011, s. 78). Hvor omfattende risikokartleggingen må være vil avhenge av hvilke typer risiko organisasjonen er utsatt for og hvor stor organisasjonen er. En stor organisasjon med mange ansatte og større risikoer vil ha behov for en mer omfattende risikokartlegging enn en liten organisasjon med få ansatte og lavere risiko (Karlsen, 2011, s. 79). Formålet med en risikokartlegging er å bli observant på potensielle risikoer og etablere tiltak for å håndtere risiko. Uten en kartlegging vil man ikke oppdage risikoer, og derfor ikke være i stand til å kunne håndtere risikoene (Aven et al., 2017, s. 61).



Figur 3 ISO 31000 risk management framework. (Pursiainen, 2018, s. 13).

Denne figuren er et eksempel på risikovurdering hentet fra The crisis management cycle skrevet av Christer Pursiainen. En risikovurdering er resultatet av risikoanalyse og risikoevaluering (Furevik, 2017, s. 62). Fordelen med å benytte seg av en risikoanalyse er den presenterer forholdet mellom usikkerhet og kunnskap som finnes i en hendelse eller et system (Furevik, 2017, s. 61). Etter at en risikoanalyse er gjennomført vil man ha data til å videre kunne gjennomføre konsekvensanalyser, årsaksanalyser, risikobeskrivelser og identifisere hendelser og hvilke tiltak som kan redusere risikoen (Furevik, 2017, s. 62). Etter at risikoanalysen er gjennomført vil man kunne starte prosessen med risikoevaluering. I en risikoevaluering vurderer man risikoen og plasserer den gjerne innenfor lav, akseptabel eller høy/for høy. Ved hjelp av denne informasjonen kan man gjennomføre en risikovurdering ved hjelp av f.eks. en risikomatrise. Man bruker informasjonen fra evalueringen og kombinerer risikonivået til forskjellige trusler med sannsynlighet og konsekvens (Furevik, 2017, s. 64). Fordelen med denne metoden er at man får en visuell framstilling av risikoen, noe som gjør funnene enkle å forstå både for de som arbeider med det, men også andre i organisasjonen.

2.3 Læring

«Læring kan defineres som en relativt varig endring av atferd som er forårsaket av en konkret erfaring individet har» (Eid & Johnsen, 2018, s. 57). For at læring skal kunne skje er det viktig med refleksjon over handlinger, erfaringer og konsekvenser slik at man kan endre

adferd og handlinger. Eksempler på slik refleksjon kan være å analysere og vurdere sine handlinger, ferdigheter og kunnskaper (Sommer, Braut & Njå, 2013, s. 156). Erfaringene våre og hvordan vi reflekterer rundt disse kan sees på som en svært viktig del av læring. Positive erfaringer vil sende signal om at måten man arbeider på fungerer, mens negative erfaringer betyr at man må lære av situasjonen og forbedre den.

2.3.1 Hvordan læring besittes og formidles

Forskjellen mellom individuell og organisatorisk læring er allerede forklart under «*En lærende kultur*», men det finnes forskjellige måter å uttrykke og kommunisere kunnskap på. Taus kunnskap er når man besitter kunnskap, men det er vanskelig å uttrykke og kommunisere kunnskapen til andre (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 350). Taus kunnskap kan f.eks. være å svømme, noe som er vanskelig å lære bort med ord og kommunikasjon og som krever fysisk demonstrasjon. I organisatorisk sammenheng kan taus kunnskap skape problemer fordi det er en kunnskap som er vanskelig å kommunisere, noe som gjør det vanskelig å oppnå organisatorisk læring. Motsetningen til taus kunnskap er eksplisitt kunnskap. Dette er erfaringer man kan sette ord på, forklare og kommuniserer til andre på enklere vis en taus kunnskap. Dette kan være et møte hvor man har en diskusjon om rutiner og måter å arbeide på, som kan dokumenteres skriftlig og systematiseres (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 350).

Videre kan man skille mellom formell og uformell læring. Formell læring skjer når prosessen er strukturert og organisert som en planlagt prosess der formålet er at man skal lære (Colardyn & Bjornavold, 2004, s. 71). Et eksempel som gjør en slik prosess formell er om man får et bevis eller sertifikat etter man har gjennomført et kurs eller en test. Det kan dermed kalles en formell prosess fordi at man har en dokumentert utførelse og resultat. Formell læring henger ofte sammen med eksplisitt læring og kommunikasjon da informasjon og lærdom overføres til andre i organisasjonen gjennom planlagte handlinger som kurs og rutiner (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 350).

Uformell læring er når læring skjer gjennom handlinger som f.eks. ikke er planlagt og har som formål å skape læring. Til tross for dette er det handlinger som har viktige elementer av læring i seg (Colardyn & Bjornavold, 2004, s. 71). I motsetning til formell læring skjer mye av læringen gjennom erfaringer fra hverdagslige oppgaver og situasjoner, i stedet for gjennom kurs og rutiner. Uformell læring har ofte en sammenheng med taus kunnskap grunnet at

læringen skjer «taust», f.eks. ved observasjon av kolleger eller situasjoner man har erfaringer fra. En balansegang mellom formell og uformell læring kan være sunt for læringsutbyttet i en organisasjon, da det er begrenset hvor mye man kan lære gjennom kun formell eller uformell læring for seg selv. Fordelen med uformell læring er at det ikke er «påtvungen» læring, noe som kan føre til økt oppmerksomhet og motivasjon til å lære (Jakobsen, 2008).

2.4 Opplæring

En viktig del av læringen i en organisasjon skjer gjennom opplæring og derfor er opplæring et effektivt virkemiddel for å oppnå organisatorisk læring. Grunnen til dette er at man har muligheten til å gi sine ansatte opplæring på samme nivå, noe som kan resultere i at man kan påvirke sikkerhetskulturen i organisasjonen. For at opplæringsprosessen skal gi best mulige resultater er det nødvendig å ikke kun fokusere på selve opplæringen, men planlegging og oppfølging før- og etter opplæringen (Einarsen et al., 2017, s. 195). Opplæring er relevant for nyansatte, men også for ansatte som har vært ansatt lengre. Eksempler på dette kan være hvis nye rutiner, lover, retningslinjer, utstyr eller maskiner blir tatt i bruk i organisasjonen. Det er hensiktsmessig og nødvendig å ha en kombinasjon av praktisk og teoretisk opplæring, som er dokumentert fra arbeidsgiver (Arbeidstilsynet, 2020). Hvordan man kommuniserer informasjon under opplæringsprosessen er viktig, blant annet for at mottakere av informasjonen skal forstå viktigheten av informasjonen de får.

2.5 Analytiske implikasjoner

I denne delen av oppgaven har jeg presentert relevante teorier som skal benyttes til å drøfte empirien. Teoriene ble valgt ut for å kunne svare på mine forskningsspørsmål på best mulig måte. Forskningsspørsmålene: *Hvordan blir sikkerhetskultur forstått og skapt? Hva påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene? Og hvordan kan sikkerhetskulturen forbedres på fartøyene?* Er utarbeidet for å svare på problemstillingen: *Hva skaper og påvirker sikkerhetskulturen i Kystverket og hvilke tiltak kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen?* Teoriene om kultur, organisasjonskultur og sikkerhetskultur skaper en forståelse av hva denne oppgaven forsøker å undersøke. Disse teoriene er nødvendige for å forstå og sammenkoble empirien til teorien for å skrive diskusjonen. Innenfor teorien om sikkerhetskultur er det benyttet rapporterende, rettfærdig og lærende kultur. Disse teoriene kan sees i sammenheng med forskningsspørsmålene og gjør det lettere å tolke og forklare funnene i oppgaven. Risiko, risikostyring og risikopersepsjon er relevante teorier for å forstå og forklare hvordan

respondentene på fartøyene ser på blant annet risikofylte arbeidssituasjoner. Risikopersepsjon er med på å forklare hvorfor det eksisterer forskjellige syn på risiko og risikostyring er relevant for hvordan ledere styrer arbeidet om bord. Teorien om læring tar for seg blant annet hvordan man lærer og endrer adferd, noe som øker forståelsen for hvordan denne prosessen foregår på fartøyene. Som teori er opplæring og de krav som stilles til dette relevant, da det bidrar til å oppklare hvilke krav som gjelder og om disse oppfylles. Forventningen til denne oppgaven er å undersøke hva som fungerer og hva som ikke fungerer om bord i fartøyene, og hvordan sikkerhetskulturen kan forbedres på bakgrunn av dette.

3 Metode

I dette kapittelet vil de metodiske valgene tatt i arbeidet med masteroppgaven bli presentert. For å svare på min problemstilling «*Hva skaper og påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene i Kystverket og hvilke tiltak kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen?*», er det i oppgaven sett som hensiktsmessig å benytte seg av kvalitativ metode. Denne metodeformen framstiller en dypere forståelse av sikkerhetskulturen jeg studerer (Thagaard, 2013, s. 11). Jacobsen forklarer at man bør velge en kvalitativ tilnærming når man ønsker utdypende beskrivelser av hvordan mennesker forstår en situasjon og har behov for eksplorering (Jacobsen, 2005, s. 124).

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesignet som er brukt i denne oppgaven er valgt for å på best mulig måte kunne svare på problemstillingen, noe som Thagaard definerer som en casestudie (Thagaard, 2013, s. 56). Forskningsprosessen gjennomføres ved at man går i dybden, for å studere omfattende informasjon om caset (Yin, 1994, s. 44-45). Min case i denne oppgaven er forskning på sikkerhetskulturen på forskjellige fartøy i Kystverket, hvor jeg ser på hva som skaper og påvirker sikkerhetskulturen og hvilke tiltak som kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen. Formålet med å benytte seg av dette forskningsdesignet er for å finne utfyllende informasjon om fartøyene og mannskapet jeg ønsker å fokusere på i studien (Thagaard, 2013, s. 56). Yin mener at enhver bruk av case studier må følge et mønster av repliserbarhet (Yin, 1994, s. 51). I denne casen har fokuset vært å intervju deltakere på samme måte over telefon, og stille alle tre fartøyene de samme spørsmålene. Dette gjøres for å ha et bedre grunnlag for å sammenligne svarene fra de forskjellige fartøyene med hverandre. Målet er å stille åpne

spørsmål for å få respondenten til å tenke selv og komme med egne tanker og meninger om temaet. Problemstillinger lik min og som preges av åpne spørsmål har gjerne behov for en type undersøkelse som går mer i dybden (Jacobsen, 2005, s. 72). Primærdataen i dette forskningsprosjektet består av telefonintervju. Primærdata er opplysninger samlet inn direkte fra mennesker gjennom telefonintervju, og dataen er samlet inn spesifikt for den aktuelle problemstillingen. (Jacobsen, 2005, s. 137).

3.2 Utvalg av datakilder

Som datakilder for primærdataen i dette forskningsprosjektet ble Kystverket sett på som en spennende organisasjon å samarbeide med. Jeg tok kontakt med Kystverket og la fram min plan og hva jeg ønsket å undersøke, og fikk positive tilbakemeldinger da dette var noe de vurderte som interessant. Prosessen videre var å bestemme hvor mange respondenter jeg ønsket og hvor mange fordelt på de ulike fartøyene. Det ble ansett som hensiktsmessig å intervju totalt ni respondenter fordelt på tre fartøy, altså tre på hvert fartøy. Det er også en fordeling mellom ansatte som hovedsakelig arbeider med operativt arbeid og ansatte innenfor ledelse, for å få et helhetlig bilde av sikkerhetskulturen på fartøyene. Respondentene og fartøyene er spredt rundt i Norge, noe jeg mener er med på å øke kvaliteten på dataen som samles inn.

Innhenting av respondenter gikk forholdsvis greit. Jeg må igjen takke Kystverket for stor samarbeidsvilje slik at det å komme i direkte kontakt med fartøyene ble enkelt. Gjennom kontakt med administrasjon og HMS-rådgiver i Kystverket, fikk jeg etablert kontakt med deltakende fartøy og ansatte. Hovedgrunnen for at valget falt på et samarbeid med Kystverket var grunnet et foredrag en ansatt fra Kystverket hadde i løpet av min bachelorgrad i samfunnsikkerhet på UiT. Her ble arbeidet Kystverket drev med godt forklart og fra dette tidspunktet økte min interesse for denne organisasjonen betydelig. De ulike fartøyene driver med stort sett samme type operativt arbeid, noe som gir et godt grunnlag og utgangspunkt for sammenligning. Bokstaven til respondentene står for hvilket fartøy de tilhører fra a til c, og tallene står for hvilken respondent på fartøyet de er fra 1-3. Lederen på fartøyene vil ha en (L) bak sin respondentkode. På denne måten er både fartøy og respondenter anonymisert. Ved å benytte seg av denne metoden for anonymisering er oppgaven tråd med prinsippet om konfidensialitet. Dette innebærer at forskeren må anonymisere deltakere når resultatene av undersøkelsen skal presenteres (Thagaard, 2013, s. 28).

	Fartøy A	Fartøy B	Fartøy C
Respondent	A1	B4	C7(L)
Respondent	A2(L)	B5	C8
Respondent	A3	B6(L)	C9

Tabell 1 oversikt over respondenter

3.3 Intervju

Jeg valgte ut tre fartøy i Kystverket til å delta i denne oppgaven. Når det gjelder respondentutvalg så jeg det som hensiktsmessig å ha tre deltakere fra hvert fartøy. Begrunnelsen for valg av dette antallet er for å få representert kulturen på fartøyet. Grunnen til at ikke flere enn tre ble intervjuet per fartøy var for å ha kapasitet til å intervju totalt tre fartøy. Det ble dermed intervjuet totalt ni respondenter. For å få et helhetlig bilde av sikkerhetskulturen på fartøyet ble en leder og to fra mannskapet intervjuet. Dette valget ble tatt for å belyse flest mulige sider og synspunkter. Ved å ha flere deltakende fartøy var tanken at det skulle bli mulig å få et større bilde av sikkerhetskulturen på Kystverkets fartøy. Dette valget vil samtidig gjøre det mulig å se på individuelle forskjeller mellom fartøyene og se på faktorer som kan være med på å forklare forskjeller.

Intervjuene ble gjennomført via telefon fordi at fartøy og respondenter var forskjellige steder i Norge, med stor geografisk spredning. Valget falt på telefonintervju, da dette er en metode som egner seg godt når utvalget er spredt geografisk (Chapple, 2013, s. 91). Telefonintervju som framgangsmåte for å intervju deltakere har både positive og negative sider. En negativ side er at intervjuer ikke har visuell kontakt med deltaker. Fordelen er derimot at intervjuet gjennomføres uten fysiske og visuelle forstyrrelser slik som ansiktsuttrykk eller kroppsspråk (Sweet, 2002, s. 59-60). Intervjueffekten kan være et problem også i et telefonintervju, ved at deltakere forteller det de tror forskeren ønsker å høre. Dette er et resultat av at forholdet mellom forsker og deltaker blir skjevt (Thagaard, 2013, s. 115). For å skape en trygg og god atmosfære under intervjuene, tok jeg meg en liten uformell prat om dagligdagse ting med deltakerne før intervjuet ble igangsatt. Fordelen med telefonintervju er at det legges til rette for at intervjueffekten reduseres. Forklaringen på dette er at deltakerne ikke har mulighet til å

observere og tolke forskers kroppsspråk, ansiktsuttrykk eller holdning (Jacobsen, 2005, s. 144).

Under intervjuene fokuserte jeg på å ikke gi deltakerne noen bekreftelser eller avkreftelser etter de hadde avlagt svaret sitt. Jeg passet på å ikke lage «bekreftende» lyder etter svar og benyttet meg heller av stillhet til de var ferdigsvart. Dette ble gjort for å være objektiv og holde meg nøytral, med et mål om å få mest mulig ærlige og upåvirkede svar. Jeg var også opptatt av å ikke stille ledende spørsmål, for å få deres personlige mening. Samtidig prøvde jeg i størst mulig grad å unngå ja/nei spørsmål, og hvis dette ikke var mulig ba jeg om forklaring eller om utdypelse. Telefonintervjuene tok i gjennomsnitt rundt 25-30 minutter og ble tatt opp gjennom en diktafon. Etter intervjuene ble de transkribert, anonymisert og slettet fra diktafonen for å følge kravene fra NSD.

Spørsmålene til deltakerne var utformet med tanke på å være enkel å forstå, slik at man unngår misforståelser som potensielt kan ødelegge formålet- og verdien av spørsmålet. Dette kalles å formulere spørsmålene på et så lavt abstraksjonsnivå som det lar seg gjøre. Målet med dette er å unngå misforståelser, uklarhet rundt definisjoner og at deltaker og forsker har en felles forståelse av temaet (Aase & Fossåskaret, 2014, s. 124). Denne taktikken virket til å fungere utmerket under intervjuprosessen, hvor jeg ikke opplevde misforståelser eller uklarhet rundt spørsmålene fra deltakernes side. Under transkriberingen var jeg påpasselig med å få nedskrevet alt deltakeren sa, for å få med mest mulig informasjon. Spørsmålene var satt opp slik at alle fikk samme spørsmål, mens det var fire egne spørsmål til leder og fire andre til mannskapet. Spørsmålene hadde også en semistrukturell tilnærming ved at det var faste spørsmål, men formulert på en måte som tillot deltakerne å reflektere over de ulike temaene. I løpet av intervjuene oppdaget jeg at noen spørsmål som ikke var antatt gjentakende i planleggingsfasen viste seg å være til dels gjentakende, i disse situasjonene ble svar på forrige spørsmål benyttet.

3.4 Etiske utfordringer

Oppgaven er meldt inn til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste) og godkjent. Siden det behandles personopplysninger er oppgaven underlagt personopplysningsloven (Thagaard, 2013, s. 25). Siden forsker kjenner navn, arbeidsplass og geografisk plassering ble alle deltakerne som deltok på intervjuer bedt om å gi sitt samtykke til behandling av disse

personopplysningene. Dette gjøres for å sikre deltakerne anonymitet og trygghet, slik at svar ikke kan spores tilbake til enkeltindivider. NESH, den nasjonale forskningsetiske komite definerer informert samtykke slik: «Som hovedregel skal forskningsprosjekter som inkluderer personer settes i gang bare etter deltakernes informerte og frie samtykke. Respondentene har til enhver tid rett til å avbryte sin deltakelse, uten at dette får negative konsekvenser for dem» (NESH, 2016, s. 14).

Intervjuene ble tatt opp på diktafon, som ble leid fra UiT. Videre ble opptakene lagret trygt gjennom UiT sine tjenester og ikke på min personlige datamaskin. Etter hvert som intervjuene ble transkribert, slettet jeg taleopptak fortløpende. I denne prosessen ble også hver deltaker anonymisert, hvor navn og fartøy ble byttet ut med bokstaver og tall. Dette oppfyller mitt løfte gitt som forsker til deltakere, om at lydfiler skal slettes og personlig informasjon anonymiseres.

3.5 Reliabilitet

Målet med reliabilitet er å redusere mest mulig skjevhet og feil i en studie (Yin, 1994, s. 36). Innenfor reliabilitet finner vi både ekstern- og intern reliabilitet. Innenfor ekstern reliabilitet handler det om at studien kan gjentas av andre forskere i en annen situasjon, dette kalles repliserbarhet. Å få til dette er noe som kan være utfordrende i kvalitative studier (Thagaard, 2013, s. 202). Innenfor min oppgave kan det ansees som vanskelig å gjenskape disse resultatene med samme deltakere, da de på dette tidspunktet vil være mer bevisst på temaet de nylig har blitt intervjuet om. Grunnen til dette er at de har fått «trening» på å svare og tenke på ting angående sikkerhetskultur, enten bevisst eller ubevisst. Om man hadde benyttet seg av motsatt skift på fartøyene ville man nok heller ikke fått helt like svar, da sikkerhetskultur er noe som påvirkes av individene som tilhører kulturen. Det vil uansett være mulig å gjennomføre en lik studie, da framgangsmåte og prosedyrer er dokumentert.

Intern reliabilitet kan sees i sammenheng med konstruksjon av data slik at andre forskere kan bruke begrepsapparatet i egne studier, det må altså være overførbart for å sikre intern reliabilitet. Dette kan oppnås ved at forskeren er konkret og spesifikk i rapportering av hvordan man samler og analyserer data (Thagaard, 2013, s. 202). Ettersom framgangsmåte og utfordringer i arbeidet med innhenting av data til denne oppgaven er dokumentert og forklart, mener jeg at det er oppnådd intern reliabilitet. Intern reliabilitet kan styrkes ved at selve

forskningsprosessen er gjennomiktig, slik at den kan vurderes trinnvis (Thagaard, 2013, s. 202).

3.6 Validitet

På samme måte som med reliabilitet, finnes det og intern og ekstern validitet. Validitet går ut på at resultatene man har innhentet og presentert er relevant og aktuell for problemstillingen tilknyttet oppgaven (Larsen, 2017, s. 93). Indre validitet går ut på en vurdering om resultatene ansees som riktige (Jacobsen, 2005, s. 214). Validiteten kan forbedres i en oppgave ved å ha en kritisk gjennomgang av viktige faser i forskningsprosessen, f.eks. om man har intervjuet riktige deltakere og om svarene har vært ærlige (Jacobsen, 2005, s. 216). For å sikre at den indre validiteten er ivaretatt i oppgaven er deltakerne og fartøy fra forskjellige steder i hele Norge. Et annet punkt er bruken av telefonintervju, der sjansene for å få ærlige svar kanskje er større enn ved intervju ansikt til ansikt. Den ytre validiteten handler i hvor stor grad funnene fra forskningen kan generaliseres (Jacobsen, 2005, s. 222). På bakgrunn av antall deltakere vil det ikke være mulig å generalisere utvalget mitt opp mot en større populasjon, da utvalget er for lavt. Å kunne generalisere funnene i en kvalitativ oppgave er ofte heller ikke poenget, men heller å forstå å utdype forskjellige fenomener. (Jacobsen, 2005, s. 222).

4 Empiri

Jeg har intervjuet totalt ni respondenter og tre fartøy, der respondentene er fordelt på tre ledere og seks ansatte. Ledere vil ha en (L) bak sin respondentkode. Det er tre fartøy med tre respondenter per fartøy, en leder og to ansatte. Jeg baserer empirien i min oppgave på de tre forskningsspørsmålene jeg har utarbeidet:

- 1. Hvordan blir sikkerhetskultur forstått og skapt?
- 2. Hva påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene?
- 3. Hvilke tiltak kan iverksettes for å forbedre sikkerhetskulturen på fartøyene?

4.1 Forskningsspørsmål 1 – Hvordan blir sikkerhetskultur forstått og skapt?

Formålet med dette forskningsspørsmålet er å finne ut hvordan en sikkerhetskultur blir til og hva som kan påvirke sikkerhetskulturen i positiv og negativ retning. Det kan være alt fra

mennesker, omgivelser, rutiner og oppfølging, noe som ble undersøkt ved å stille konkrete spørsmål rundt disse temaene.

4.1.1 Forståelse av sikkerhetskultur

For å kunne etablere og opprettholde en god sikkerhetskultur er det viktig at man forstår hva sikkerhetskultur er, og innholdet i begrepet. På denne måten vil man forstå hva som er nødvendig og hva som kan mangle for å skape og opprettholde en god sikkerhetskultur. Ut ifra svarene som ble gitt gjennom intervjuene, virker det til at det jevnt over er en god forståelse blant respondentene når det kommer til begrepet sikkerhetskultur. Alle respondentene trekker enten fram det å tenke på sikkerheten om bord og at alle tar det like seriøst, gode øvelser og rutiner, bruk av verneutstyr eller god kommunikasjon/samarbeid som viktige faktorer som påvirker sikkerhetskulturen. Respondent B6(L) beskriver sikkerhetskultur som:

«Det er jo at det er et tema under diskusjon. Vi har jo mange ulike produksjonslinjer, så hvordan vi gjør ting vil hele tiden endre seg, med utstyr osv. Det må hele tiden gå gjennom siden det forandrer seg. Jeg tenker at det er et sett med regelverk og føringer fra arbeidsgiver og myndighet. Men også et ansvar lokalt for å holde dette up-to-date og tilpasse det arbeidsoppgavene. Vi er jo ute i felt og nærmest oppgavene som også sitter med de beste løsningene.»

Sikkerhetskultur er et begrep som er vanskelig å definere og forklare. Til tross for dette var det overraskende gode, reflekterte og relevante svar fra respondentene. Det skal sies at noen svar, som eksempelet over, gikk mer i detalj enn andre som C8 som forklarte at sikkerhetskultur er at det er en kultur blant mannskapet for sikkerhet. Til tross for dette ene vage svaret, var det generelt sett gode svar når det gjaldt beskrivelse av hva sikkerhetskultur er og hva det betyr for respondentene. Respondent B4 viser en god forståelse ved å nevne både eksterne påvirkninger, beskyttelse ved å bruke sikkerhetsutstyr og kommunikasjon mellom mannskapet. Han forklarer sikkerhetskultur på denne måten:

«Hvordan mannskapet samlet vurderer arbeidsoppgaver og situasjoner man kan komme i. Alt fra værforhold og det utstyret man skal jobbe i/med. Vi tar hele tiden en analyse i hodet av ting som kan gå galt. Dette diskutere vi åpent på dekk når vi er i operasjonen.»

Respondent C9 viser også forståelse for at sikkerhetskultur er noe mannskapet selv er med på å skape. Det kan tolkes slik at respondenten mener at sikkerhetskultur er noe som hovedsakelig utvikles av kun mannskapet gjennom det operasjonelle arbeidet:

«Det må være kulturen som er om bord i båten, i forhold til bruk av f.eks. hjelm, som er enkelt å slå ned på. Det er liksom en kultur som vi mannskapet har opparbeidet. Er det en dårlig kultur er det egentlig mannskapet som har gjort det selv.»

4.1.2 Samarbeid og kommunikasjon

Samarbeid og kommunikasjon er viktige temaer som må fungere godt for å skape og opprettholde en god sikkerhetskultur. Godt og effektivt samarbeid og kommunikasjon er elementært for å kunne håndtere utfordringer, uventede situasjoner og komplekse arbeidsoppgaver. For å undersøke dynamikken i gruppen og hvordan de ansatte samarbeider og ser på hverandre, ble respondentene spurt om det er forskjell på sikkerhetsfokus alt etter hvilke kolleger man arbeider med. Respondent A2(L) og A3 forklarer at de ikke merker forskjell på sikkerhetsfokus ut ifra hvilke kolleger de arbeider med. Begge respondentene nevner at de er flinke til å påpeke ting hos hverandre om noe mangler, og at terskelen for dette er lav.

Det er en overvekt av respondenter som mener at sikkerhetsfokus varierer avhengig av hvilke kolleger de arbeider med. Respondent A1, B4, B5, B6(L), C7(L), C8 og C9, totalt syv respondenter forklarer at sammensetning av kollegaer kan påvirke fokuset på sikkerheten. Respondent B4 forklarer:

«Ja det kan det være, det blir ofte sånn at den eldre garde tar litt lettere på sikkerheten, mens ungdommen kan tenke litt mer kritisk. Det kan være erfaringsbasert, ting har vært gjort sånn før og det har fungert. Det kommer situasjoner hvor man «skal bare» også skjer det ting (...)»

Respondent B5 og B6 er enig i mye av det B4 sier, B6 forklarer at det kan skyldes forskjellige erfaringsnivå som påvirker hva man er komfortabel med. Respondent B5 nevner også alder som en faktor som påvirker fokuset på sikkerhet og dermed sikkerhetskulturen. Han presiserer videre at han observerer at det er en bedre sikkerhetskultur hos de yngre enn de eldre. C7(L), C8 og C9 har alle en ganske lik tilnærming til dette temaet hvor de trekker fram at det er

individuelle forskjeller på ansatte med tanke på hvordan de vurderer og ser på sikkert arbeid. De forklarer at det varierer og at det er individuelle forskjeller og det avhenger av hvem du arbeider med.

Opplæring er noe som kan påvirke sikkerhetskulturen i og med at man er avhengig av å ha informasjon, kunnskap og de rette verktøyene for å utøve arbeidet sitt på en sikker måte. Når det kommer til opplæring, har lederne fått spørsmål om hvilken opplæring de har fått for å lede sikkerhetsarbeid. Ansatte som driver med operativt arbeid, har fått spørsmål om hvilken sikkerhetsopplæring de fikk som nyansatt for de arbeidsoppgavene de skal gjøre. Respondent A2(L) forklarer som eneste leder at han har fått opplæring og kurs det er krav om for ledende personell. Respondent B6(L) svarer annerledes og forklarer at:

«Jeg har vel egentlig ikke fått noe opplæring, men har jo vært ansatt en del år her. Ser bort i fra enkelte nettbaserte kurs jeg har tatt en gang lang borti verden, streifa innom. Egne kurs over tid har det ikke vært.»

Respondent C7(L) gjengir mye av det B6(L) sier, men går mer i detalj og kommer med et ønske om en grundigere og mer oppdatert opplæring og kursing for å kunne lede arbeidet på best og sikrest mulig måte.

«Jeg gikk på et kurs for x antall år siden. Det er jo lenge siden jeg har vært på, kunne kanskje ønske at rederiet hadde fokusert litt mer på at ledere som skal sitte med hovedansvaret fikk litt bedre kursing på den biten, at det blir ivaretatt. Vi skal gjerne ta skylden for alt, men vi blir dessverre ikke kurset like godt, de er jo veldig opptatt av verneombudene, de får jo mye kurs og sånt. De har kanskje glemt den viktige delen med at det er lederen på båten som trenger kunnskap for å kunne drifte dette forsvarlig. Det blir litt glemt oppi dette, vi har en hovedkran her, det er stroppekurs, krankurs for å operere de. Det er liksom ikke alle som får krankurs, skipperen som sitter med det øverste ansvaret, han får ikke krankurs. Men skal sitte med ansvaret, så når det drives med løfteoperasjoner så har liksom ikke jeg den kunnskapen jeg burde ha for å kunne ta en totalvurdering for situasjonen. Ganske kritiske løfteoperasjoner. Ikke minst vedlikeholdsrutiner på dem, kranbøker, skrive under og vedlikeholde, årlig sertifisering, daglig månedlig vedlikehold, men for vår del når du skal gjøres en løfteoperasjon så kan det være tekniske utfordringer og begrensninger kranen har og

situasjonen du løfter i. Du sitter gjerne ikke med den kunnskapen som man hadde fått på et krankurs. Det føler jeg litt at de glemmer oppi dette, men vi skal bare ta skylden.»

Det virker som at det er forskjellig opplæring på ledere på de forskjellige båtene, noe som vil føre til at ledere har ulike utgangspunkt og verktøy for å skape en god sikkerhetskultur og følge opp arbeidet og de ansatte på best mulig måte. Dette vil igjen påvirke sikkerhetskulturen på fartøyet.

Når det gjelder de ansatte med operativt arbeid på spørsmål om opplæring var det kun respondent B4 som svarte at han hadde hatt opplæring gjennom en opplæringsmanual. Her ble han utsjekket på diverse bolker når opplæringen var fullført. Respondent A1, A3 og C9 forklarte at de ikke har fått noen formell eller dokumentert opplæring, men at de har lært gjennom å utføre arbeidsoppgaver (learning by doing). Respondent C8 og B5 forklarer at de hatt veldig lite opplæring generelt. A1, A3, B5, C8 og C9 kan dermed plasseres i en kategori hvor de mangler dokumentert opplæring, selv om A1, A3 og C9 virker til å ha hatt litt mer oppfølging rundt opplæring gjennom praktiske arbeidsoppgaver. Respondent B5 presiserer videre at ting har forbedret seg siden han ble ansatt:

«Hadde ikke så mye opplæring. I dag når vi får nyansatte har vi familiærskjema man går gjennom. Så det er helt annerledes i dag enn før. De føler seg tryggere nå enn for 10 år siden kan du si.»

Det er positivt at det er fokus på å lære gjennom å utføre praktiske oppgaver, men det kommer tydelig fram at det er mangel på dokumentert opplæring blant de ansatte på fartøyene. En kombinasjon av praktisk og teoretisk/dokumentert opplæring er viktig. En forklaring på disse funnene kan være at respondentene har vært ansatt i organisasjonen over lang tid. Basert på svaret til B5 virker det som at opplæringsrutinene har forbedret seg de siste årene. Det vil likevel være hensiktsmessig å gi ansatte en oppdatering, f.eks. i form av kurs slik at disse ansatte er oppdatert på det samme som nyansatte.

4.1.3 Rutiner

For å undersøke hvilke rutiner som eksisterte på fartøyene, hvordan de ansatte jobbet og om rutinene ble fulgt ble respondentene spurt om: *«De sikkerhetsverktøy/systemer som er*

tilgjengelig, f.eks. SJA (Sikker Jobb Analyse). Benytter du disse slik de er tiltenkt?» Dette spørsmålet ble stilt for å undersøke bruken av SJA på fartøyene og de ansattes syn på dette sikkerhetstiltaket. Alle respondentene forklarer at de benytter seg av SJA slik det er tiltenkt, noe som er positivt. Alle de operative ansatte A1, A3, B4, B5, C8 og C9 svarer at de benytter seg av SJA og følger prosessen i de situasjonene det er nødvendig og krav om det. Flere respondenter trekker fram at de ønsker en enklere metode, helst digital på nettbrett, for å foreta SJA. De begrunner dette med at det er tungvint å fylle ut papirskjemaer på dekk, scanne og sende inn når det kunne vært gjort via app. Respondent A1 forklarer:

«Vi har SJA liste vi går gjennom alle sammen. Også spør vi om folk lurer på noe før vi begynner jobben. Alle har sjans til å spørre om det skulle være noe. SJA kan være når vi har dykkere om bord, ikke så ofte, helikopterløft da kan vi ha SJA siden det ikke er noe vi gjør daglig. Folk kan ha glemt hvordan man skal signaliserer til helikopteret eller laste av kroken. Da har vi gjerne en SJA, og på nye jobber. Daglige jobber som å sette opp stenger, da har vi ikke SJA.»

Hvis vi ser på lederne blant respondentene får vi litt andre svar, hvor man får et inntrykk av at de er mer kritiske til utformingen av SJA-skjemaene og skulle ønske at de var bedre tilpasset den type arbeid Kystverket driver med. A2(L), B6(L) og C7(L) trekker alle fram at skjemaene kan være for generell og lite tilpasset, tungvint og at et app-basert system hadde vært å foretrekke. A2(L) trekker spesielt fram at mange spørsmål på SJA-skjemaet ikke er dekkende for deres arbeidsoppgaver. B6(L) ønsker at SJA er mer tilgjengelig og enklere å benytte digitalt gjennom et nettbrett, dette fordi at de allerede benytter nettbrett til andre oppgaver. C7(L) forklarer at han også ønsker å få det systemet forenklet og samtidig trekker han fram en problematikk rundt opplæringen for å benytte systemet:

«Det jeg savner med det er at det er for komplisert, og vanskelig å finne i avvikssystemet og SJA, at det ikke er enkelt å finne fram og vanskelig å gjøre erfaringsoverføringer. Er det en operasjon vi ikke kjenner til, men som andre har gjort, burde du kunne gå inn å finne den greit. De har kommet med et nytt system nå, det kom nå siste halve måneden. Veldig lite KS dokumenter er lagt over i appen fra rederiet sin side. Vi er i en overgangsfase. Vi var inne å skrev et par avvik på det, det er for viderekomme det systemet, du skal nesten jobbe med det. Føler det blir litt for

komplisert sånn som det er laget, burde vært mer app-basert, burde kunne søke i det og få opp fra hele rederiet. Vi får beskjed om ting som har skjedd gjennom andre, men vi har ingen mulighet til å se noe, så blir bare ryktefrom. Det er digitalt, ikke på nettbrett, må gjennom en haug med brannmurer i et system og logge deg inn med brukernavn og passord. Vi har ikke fått noe opplæring i systemet. Kanskje noen webinar, men vi har ikke lært noe om det. Du må logge inn med din profil, så står personen som har skrevet avvik, men avvik skal jo ikke personifiseres, så vi passer på å ikke skrive selv, men man kan se hvem som har skrevet avviket. Men det nye systemet kan du kanskje legge inn anonymt, vet ikke.»

Det er tydelig at det eksisterer usikkerhet rundt det nye systemet og at det trengs en grundigere opplæring både for ledere og resten av de ansatte om målet er at de ansatte på fartøyene skal benytte seg på riktig måte av systemet. Respondentene ble også spurt om hvilke tiltak som ble benyttet for å sørge for en sikker drift på fartøyet. Her ble det å ha enten møter før arbeidsoppgaver, prosedyrer og SJA nevnt av alle respondentene, noe som kan påvirke sikkerhetskulturen positivt.

For å få en oversikt over hvordan respondentene forholder seg til- og tenker rundt bruk av verneutstyr ble det stilt spørsmål på denne måten: *Har du observert at det noen ganger droppes verneutstyr i tidskrevende situasjoner eller arbeid hvor verneutstyr hindrer arbeidet? I så fall, hvorfor?* Grunnen til at spørsmålet ble uformet på denne måten var for å undersøke hvorfor verneutstyr noen ganger ikke benyttes og prøve å finne en forklaring på dette.

Den eneste respondenten som ikke har observert at verneutstyr droppes er respondent C9 og A2(L). Respondent A2(L) trekker fram utfordringer med verneutstyr når man skal klatre opp i installasjoner med både redningsvest og klatreutstyr.

Respondent A1, A3, B4, B5, B6(L), C7(L) og C8, har alle observert at det droppes verne/sikringsutstyr. Forklaringene på dette er veldig like, hvor alle respondentene utenom C9 trekker fram klatring i installasjoner til sjøs som en utfordrende arbeidsoppgave med tanke på verne- og sikkerhetsutstyr. Det går tydelig igjen av svarene at dette er en risikofylt operasjon hvor respondentene vurderer det som mer risikofylt å benytte seg av klatresele enn ikke. Et annet funn er at det eksisterer en usikkerhet rundt regelverk og krav når det gjelder bruk av klatresele i disse situasjonene. Noen respondenter mener det er krav om sele, mens respondent

A3 og B4 er usikker på krav om sele/belte og presiserer at det kan være farligere å benytte seg av dette utstyret enn å la være. Respondentene beskriver denne problematikken overraskende likt, et eksempel på dette er forklaringen til respondent A3:

«Det har vært diskutert en del, det å stå opp i ei jernstang som står i sjø i en installasjon med lanterne på. Skal du da bruke klatrebelte i tillegg til redningsvesten, i verste fall kan det skje noe, vi har aldri helt kontroll med stangen, hvordan den ser ut under vannlinjen. Så å sikre seg med belte og det skulle skje noe med stangen, så følger du jo med stangen på havet og kommer deg ikke løs igjen. Står du der usikret så går du tross alt i havet og har mye større sjans for å berge deg. Det er et skjønsspørsmål i noen tilfeller. Selen kan bidra til en farligere situasjon. Det tror jeg faktisk vi ikke har nedskrevet at vi må bruke sele når vi klatrer opp i ei stang i sjø. Vi prøver å tenke sikkerhet for oss sjøl hele tiden som er på en utsatt arbeidsplass hvor det kan skje veldig mye. Jeg vil påstå det at det har vært utrolig lite ulykker i forhold til hva vi jobber med.»

Hvordan de ansatte ser på sikkerhetstiltak og regler kan være forklarende for hvilken sikkerhetskultur som eksisterer om bord på et fartøy. For å undersøke hvordan respondentene stiller seg til mengden av sikkerhetstiltak og for å innhente tanker rundt dette temaet ble dette spørsmålet stilt: *Er det for mange/strengt sikkerhetstiltak? Føler du at dette går ut over sikkerheten i og med at tiltakene sløyfes?* Det er stor enighet blant respondentene angående dette spørsmålet med at det ikke er for mange eller strenge sikkerhetstiltak. Respondent A2(L), A3, B4, B5, B6(L), C7(L), C8 og C9 er enige i at det er nødvendig at det er såpass strengt som det er, mens respondent A1 trekker fram problemstillingen rundt klatreseler og forklarer at i slike situasjoner burde man kunne bruke skjønn.

4.1.4 Oppsummering

Dette forskningsspørsmålet har tatt for seg forståelsen og skapelse av sikkerhetskultur, der forståelsen virker til å være jevnt over god. Samarbeid og kommunikasjon har også blitt undersøkt, der man ser en stor overvekt av respondenter som forklarer at hvem og hvilke kollegaer man arbeidet med vil påvirke nivået på sikkerheten. Erfaring og alder er temaer som går igjen i respondentenes forklaring når det gjelder hvorfor enkelte ansatte kan skape og påvirke sikkerhetskulturen. Angående rutiner er det positivt at alle respondenter forklarer at de benytter seg av SJA. Til tross for dette er det funn som presenterer et ønske om en revisjon

av SJA-skjemaene, ønsker er at skjemaene skal være digitale på nettbrett og mer relevante for arbeidsoppgavene fartøyene foretar seg. Med tanke på at det iverksettes et nytt KS og avvikssystem nå, vil det være viktig å sørge for god opplæring for de ansatte og at det inneholder funksjoner som de ansatte ønsker. Eksempler på dette kan være anonym avviksrapportering. Når det gjelder bruk av verneutstyr var det kun en respondent som hadde opplevd at verneutstyr alltid blir benyttet, ellers har alle respondentene opplevd at verneutstyr blir droppet. Grunner til dette er vurderinger gjort av de ansatte der det iblant ansees som mer risikofylt å benytte seg av verneutstyr. Til slutt ser man at ingen av respondentene mener at det er for mange eller strenge sikkerhetstiltak og at det må være på det nivået det er.

4.2 Forskningsspørsmål 2 – Hva påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene?

4.2.1 Rapportering av avvik

Når det gjelder spørsmålene som er stilt om oppfordring til rapportering av avvik, har ledere og de andre ansatte fått forskjellige spørsmål. Ledere har fått spørsmål om hvordan de er når det gjelder oppfordring av ansatte til å rapportere avvik ved hendelser. Ansatte har fått spørsmål om hvordan ledelsen er når det gjelder oppfordring til rapportering av avvik. Det er stilt forskjellige spørsmål for å prøve å få et innblikk i hvordan respondentene opplever avviksrapportering og kulturen for dette. Når det gjelder lederne svarer respondent A2(L) at han ikke oppfordrer til å rapportere avvik med denne begrunnelsen:

«Det skal jeg påstå at jeg ikke er så flink til fordi at vi har et avvikssystem som jeg personlig mener ikke fungerer sånn som det burde fungere. Så der skal jeg si at jeg oppfordrer dem ikke så veldig mye til å skrive avvik. Det er fordi at jeg mener at vi har et avvikssystem som går på person, og det er ofte at mannskapet og jeg ikke vil sende avvik som går på noe personlig. Og dermed blir man ikke anonymisert i avviket, når du skriver et avvik så er det du personlig som skriver det. I stedet for å ha et avvikssystem som går på at båten sender avvik. Det burde hvert fall vært en mulighet for begge deler.»

Videre forklarer respondent A2(L) at grunnet erfaringer og frykt for etterspill vil han ikke oppfordre ansatte til å rapportere inn avvik som går på personer, og at dette påvirker sikkerhetskulturen.

«Dette går absolutt ut over sikkerhetskulturen på fartøyet at avvik ikke blir skrevet, og kommer ikke opp og fram i lyset tema som burde vært tatt opp. Vi har jo opplevd at vi har fått represalier for et avvik som går på en person, også har den personen som har bestemt det, sittet å behandlet avviket. Han som har bestemt det på kontornivå f.eks. sånt og sånt skal skje, også sender vi avvik på det, så er det faktisk han som sitter å behandler avviket. Og det gjør ikke at man får noe særlig troverdighet til avvikssystemet for å si det sånn. Når man får en telefon i ettertid: har DU sendt avvik på meg? I stedet for at fartøyet hadde ment det samme anonymt om avviket.»

Det må presiseres at for tiden holder Kystverket på med implementering av et nytt avvikssystem, men det kommer fram at det gamle systemet har store svakheter når det gjelder beskyttelse, anonymisering og trygghet for individet som rapporterer. I motsatt ende har vi B6(L) og C7(L) som begge mener at de oppfordrer til å rapportere avvik. B6(L) forklarer:

«Det er blitt ganske lett å melde avvik. Du kan laste ned en app der du melder avvik. Terskelen for å bruke det er veldig lav. Jeg opplever at jeg har ganske mange unge ansatte under meg som ikke er redd for å ta tak i slike ting og melde det.»

Respondent C7(L) forklarer at han oppfordrer til rapportering, men at det likevel til tider eksisterer en dårlig kultur på å rapportere tidsnok:

«Jeg synes det er veldig viktig at de rapporterer. Av og til føler jeg at de rapporterer litt for lite, får kanskje greie på det litt for seint mange ganger av mannskapet. Mange vil ikke syte og klage når de har vært uheldig. Får beskjed for seint, kan få klage fra rederiet pga. dette. Hvis det er en ulykke eller skade, skal det meldes inn innen 72 timer, også inn på NAV, hvis senskader. Av og til blir man ikke opplyst innen de 72 timene er gått, det er litt sånn. Kan være at noen har skadet seg litt, tror det går over, plutselig så er det verre noen dager etter, så kommer de for sent. Har hatt noen slike episoder.»

Når det gjelder de øvrige ansatte som driver med operativt arbeid forklarer respondent A3, B4, B5, C8 og C9 at deres leder oppfordrer til rapportering av avvik. Det er dermed kun en annen respondent fra de ansatte, A1 som forklarer at han ikke opplever oppfordring til rapportering av avvik fra sin leder. Respondent A1 forklarer:

«Det er ikke noe oppfordring til det egentlig, jeg rapporter egentlig ikke avvik heller egentlig, for jeg ser ingen behov til det.»

Denne forklaringen kan sees i sammenheng med forklaringen til respondent A2(L), men med mindre utdypelse og detaljer forklart. Respondent A3 på samme fartøy er uenig og sier at de er skikkelig «på» avviksrapportering og har et avvikssystem som er godt oppe å går.

Respondent B5 forklarer at de har tatt i bruk et nytt avvikssystem som er enklere å benytte seg av grunnet bruk av app. Sett opp mot forklaringen til respondent A2(L) kan det virke som at enkelte fartøy har gått over til å benytte seg av det nye avvikssystemet, mens andre fortsatt opererer med det gamle systemet. B5 forklarer videre:

«Vi har fått helt nytt avvikssystem som de oppfordrer oss til å bruke. Det er veldig forenklet med app. Men vi har jo et stykke å gå der, jeg syns det var mye enklere offshore, enklere rapporteringsskjema, lettere å ta tak i. Det er forskjell på kulturene her og offshore. Savner at avviksrapporteringsprosessen var enklere. Staten er litt treg på det området.»

4.2.2 Tidspress

For å undersøke påvirkningen av tidspress og hvordan ledere og mannskap forholder seg til dette, ble det stilt spørsmål rundt tidspress og om det kunne føre til snarveier eller dårligere sikkerhet på fartøyet. Formålet med dette spørsmålet var å undersøke om tidspress/forskjellig tidspress kunne være en faktor som påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene. Respondent A1, A2(L), A3, B4, B6(L) og C8 - seks av ni respondenter forklarer at de ikke opplever tidspress som en faktor som går ut over sikkerheten i arbeidet sitt og sikkerhetskulturen på fartøyet.

Respondent A2(L) forklarer tidspresset på fartøyet slik:

«Nei, vi er statlig ansatte, vi har all verdens med tid. Vi lar ikke tiden gå ut over sikkerheten, nei det føler jeg ikke vi gjør.»

De tre andre respondentene B5, C7(L) og C9, mente at tidspress var en faktor som kan påvirke negativt på fartøyet. De forklarer videre at det ikke er et konstant problem, men heller et periodisk problem som oppstår iblant. Respondent C7(L) beskriver krav fra rederiet og uforutsett vær som de største utfordringene i forhold til tidspress:

«Vi har jo kontorfolk, de skjønner ikke alltid at ting tar tid, at det er vær, vind og sjø som hindrer oss i å få gjort ting. Vi skal prøve å jobbe sikkert, men har en liten stolthet i oss at vi gjerne vil bli ferdig med ting. Av og til er det ikke forhold, men vi prøver likevel. Vi kjører av og til litt på grensa, men føler kanskje ikke at man har så mye alternativ. Været kan også komme overraskende på. Da kan det bli litt press. Da går det av og til litt på sikkerheten løs, det må jeg innrømme. Det er nok en god og dårlig egenskapet det.»

4.2.3 Arbeid i risikofylte situasjoner og omgivelser

Det ble stilt et spørsmål til respondentene som henger sammen med temaet tidspress. *Med tanke på sikkerhet, går det noen ganger for langt for å få jobben gjort, mtp. Vær og vind? Arbeides det noen gang i vær og vind hvor man egentlig ikke burde arbeidet?* Dette spørsmålet ble stilt for å undersøke hvordan respondentene forholder seg til arbeid i vær hvor det ansees som risikofylt å starte eller fortsette arbeid. Et interessant funn er at ingen respondenter mener at det ikke har blitt gått for langt for å få jobben ferdig med tanke på vær og vind. Respondent A3 og B5 forklarer at det er veldig individuelt fra person til person hva man anser som for risikabelt til å fortsette jobben. Respondent A1, A2(L), B4, B6(L), C7(L), C8 og C9 forklarer at det ofte er nødvendig å gjennomføre jobben i vær hvor arbeidet kanskje burde vært lagt ned. Begrunnelser på hvorfor dette skjer er at været kan komme overaskende på, forskjellige erfaringsnivå på ansatte, lange distanser for fartøyet slik at man ønsker å gjøre seg ferdig, stolthet og påvirkning fra leder. Forklaringen til C9 kan sees i sammenheng med tidligere funn hvor ledere uten erfaring, opplæring og kurs kan bidra til en dårligere sikkerhetskultur:

«Ja, det er det sikkert. Men noen synes selvsagt det er dårlig vær hele tiden. Litt individuelt, men vi prøver å passe oss selv. Lederen vi har nå har vi ingen problem med. Men andre ledere, uten erfaring fra dekk og gummibåter, så føler du de presser, og han skjønner ikke at det er farlig»

Respondent A2(L) mener at for risikofylt arbeid ofte kan forekomme, og blir påvirket av lang reisevei og forskjellig erfarings- og kunnskapsnivå blant de ansatte. Dette kan resultere i at noen er komfortable i en arbeidssituasjon, mens andre er ukomfortable og utrygge.

«Ja, det vil jeg ofte si, vi kunne vært flinkere der. Det er ofte veldig lange gangavstander for å komme seg en plass, og da er det sånn litt på grensen, men det

har litt å si på kunnskapen til de som er ute i felten. Er det en helt nybegynner som skal gå inn i bårene i sjøen med land, så lar vi ikke det skje. Men er det en veldig dreven sjåfør til småbåten så kan det være ofte at det blir pushet litt lengre enn det ofte burde ja.»

4.2.4 Lederskap

Det er allerede presentert data for spørsmål rundt hvordan leder på fartøyet er når det gjelder til oppfordring av avvik. I denne delen skal det presenteres funn fra hvordan ledelsen sørger for at fartøyet er en sikker arbeidsplass, om det er motstridende beskjeder/ordre fra leder og hvordan ledelsen håndterer bekymringer/forslag. Det var kun de operative ansatte, og ikke lederne som ble stilt spørsmål om de hadde opplevd å få motstridende beskjeder fra leder. Den eneste respondent som forklarte at dette var noe han hadde opplevd var respondent C8. Respondent A1 og B4 har aldri opplevd dette. Respondent A3, B5 og C9 har ikke opplevd dette med nåværende ledelse, men med andre ledere/fartøy.

Alle respondentene, inkludert lederne ble spurt hvordan leder sørget for en sikker arbeidsplass. Respondent C7(L), C8 og C9 trekker alle fram SJA som en viktig faktor leder benytter seg av. Respondent A2(L) og A3 viser til tilgjengelighet for riktig og effektivt verneutstyr fra leder som et effektivt sikkerhetstiltak. A1 mener at det viktigste tiltaket fra lederen er møter på fartøyet før forskjellige jobber, og debrifing i ettertid hvis noe uønsket har oppstått. Respondent B4 fokuserer på at lederen har en god gjennomgang av prosedyrer og instruksjoner, mens B5 og B6(L) trekker fram at tilrettelegging for samarbeid og kommunikasjon er viktig. De mener at man skal kunne si ifra om ting hvis de ikke vurderes som trygge og at hvem som helst skal ha muligheten til å kunne stoppe arbeidet. B6(L) trekker videre fram at han anser en god opplæring som nødvendig for å skape og opprettholde en sikker arbeidsplass. Respondent A3 forklarer sin leders tilnærming til sikkert arbeid slik:

«Han sørger for at vi har ting og riktig utstyr vi trenger for enhver tid for å jobbe sikkert. Og at vi får bestemme sjøl når vi føler det er trygt å gå i land og på installasjoner. Føler du deg utrygg så overprøver ikke han deg, det er veldig personavhengig hvor du føler grensa går og hvor dyktig du er til forskjellige ting.»

Hvordan ledere håndterer bekymringer og forslag er relevant for hvordan sikkerhetskulturen på et fartøy er og utvikler seg. Et positivt funn er at alle respondentene svarer at bekymringer og andre forslag blir tatt seriøst av ledere når det blir tatt opp.

4.2.5 Sammensetning av ansatte, og hvordan deres alder- og erfaring påvirker sikkerhetskulturen

Hvilke ansatte som jobber sammen, vil påvirke sikkerhetskulturen. Som tidligere nevnt er lederens rolle viktig for utformingen av sikkerhetskulturen, men det er den totale sammensetningen av individer som utgjør selve sikkerhetskulturen. Faktorer som kan påvirke samspillet mellom ansatte er deres egen kultur, risikopersepsjon, alder, erfaring og opplæring. For å undersøke dette nærmere ble respondentene spurt om de merket noe forskjell på sikkerhetsfokus avhengig av hvilke ansatte de jobbet sammen med. Respondent A2(L) og A3 forklarer at de ikke merker forskjell avhengig av hvem de jobber med, der A3 trekker fram at det er positivt at de går i faste fireukers skift slik at de kjenner hverandre godt og tørr å si ifra om ting.

Respondent A1, B4, B5, B6(L), C7(L), C8 og C9 forklarer at sikkerhetsfokus påvirkes av hvem man jobber med og trekker fram alder og erfaring som de mest fremtredende faktorene når det gjelder forskjeller blant de ansatte. Det blir forklart fra samtlige respondenter at det virker til at sikkerhetsfokus er bedre blant yngre ansatte enn de eldre, og at dette kan skyldes bedre utdanning og opplæring. Erfaring trekkes også fram hvor det kan se ut til at mer erfaring ofte resulterer i at man tar større sjanser. Respondent B5 svarer på spørsmålet slik:

«Ja det kan det være, det blir ofte sånn at den eldre garde tar litt lettere på sikkerheten, mens ungdommen kan tenke litt mer kritisk. Det kan være erfaringsbasert, ting har vært gjort sånn før og det har fungert. Det kommer situasjoner hvor man «skal bare» også skjer det ting.»

Det har tidligere vært presentert funn om verneutstyr og bruken av dette, men for å undersøke samspillet mellom de ansatte ble det spurt spørsmål om hvordan påminnelse for bruk av verneutstyr var, og om det er enkelte man ikke minner på grunnet negative reaksjoner. Alle respondentene svarer at de er flinke til å minne hverandre på bruk av verneutstyr og da spesielt hjelm og redningsvest. Videre er det ingen som svarer at påminnelse droppes grunnet negative reaksjon. Respondent B5 forklarer at det kan oppstå sure miner ved enkelte

påminnelser, men at dette ikke er til hinder for å fortsette å påminne med mangel på verneutstyr.

Sterke personligheter har ofte en stor betydning for utformingen av sikkerhetskulturen i en bedrift eller avdeling (Wiegmann, et al., 2009, s. 127). Hvorvidt denne påvirkningen er positiv eller negativ avhenger av personligheten, kommunikasjonen og valg denne eller disse personene tar. For å undersøke om sterke personligheter påvirker sikkerhetskulturen om bord på fartøyet er det stilt spørsmål hvor målet er å se om dette er tilfellet, eller om de ansatte anser det som at alle påvirker kulturen like mye. Respondent A1, B4 og C9 svarer at det ikke er sterke personligheter som påvirker sikkerhetskulturen hverken den ene eller den andre veien. Respondent B6 svarer at det er sterke personligheter, men at disse personene ikke påvirker sikkerhetskulturen. Respondent A2(L), A3 og C8 forklarer at det er sterke personligheter, men at disse bidrar til å påvirke sikkerhetskulturen i positiv retning. Til slutt har vi respondent B5 og C7(L), der B5 forklarer at det kan være situasjoner når det gjelder sterke personligheter med de eldre og mer erfarne, men at det er en jevnlig forbedring på dette området. C7(L) trekker fram at det kan virke til at enkelte er mer opptatt av sikkerhet enn å jobbe, og at man må ha en balansegang.

Når det gjelder hvordan alder og erfaring påvirker de ansattes syn på sikkerhet, var det relevant å stille spørsmål til respondentene for å undersøke hva de tenker om dette temaet. Det ble dermed stilt dette spørsmålet: *«Merker du noen forskjeller mellom ansatte når det gjelder hvordan individer ser på sikkerhet når det kommer til alder eller hvor lenge ansatte har jobbet på båten? Utdyp.»* Respondent A2(L) og A3 svarer som de eneste at de ikke er en sammenheng mellom alder og erfaring når det gjelder hvordan ansatte ser på sikkerhet. Respondent A3 trekker likevel fram at erfaring og rutine kan resultere i at man kan fullføre arbeidsoppgaver som nyansatte kan anse som uvørent.

Respondent A1, B4, B5, B6(L), C7(L), C8 og C9 forklarer alle at de ser en sammenheng mellom alder og erfaring når det gjelder ansattes syn på sikkerhet og hvordan man forholder seg til dette. Det går igjen at med høyere alder og mer erfaring, følger det gjerne med at individer kan føle en falsk trygghet ved at måten ting har vært gjort på har fungert hittil. Respondent B6(L) forklarer at eldre ansatte er flinkere til å passe på kroppen når det gjelder

fysisk krevende oppgaver, samtidig som de oftere tar lettere på bruk av verneutstyr som gassutstyr og hansker. Respondent C7(L) forklarer:

«Jo eldre man blir jo mer erfaring får man, og jo vanskeligere kan det være å fortelle de om sikkerhet. For dette har de gjort før i 100 år. Det er nok enkelte, men stor sett går det bra, men det er nok litt forskjell det er det.»

4.2.6 Hva respondentene tror kan være grunnen til forskjeller mellom fartøy

Jeg hadde før intervjuene begynte fått et inntrykk av at en del av ansatte i Kystverket hadde jobbet på flere fartøy enn nåværende fartøy. Det ble derfor vurdert som hensiktsmessig å stille spørsmål for å undersøke om respondentene opplevde en annen sikkerhetskultur på forskjellige fartøy. Dette spørsmålet ble vurdert som relevant for forskningsspørsmål to. Ut ifra svarene til respondentene ser det ut til at alle respondentene på et tidspunkt har erfaringer fra andre fartøy eller skift. Respondent A2(L) og C8 svarer at de ikke har merket forskjellige sikkerhetskulturer på forskjellige fartøy og nevner at den har vært jevnt over bra. Respondent A1, A3, B4, B5, B6(L), C7(L) og C9 er uenige og forklarer at det eksisterer forskjellige sikkerhetskulturer på fartøyene. Svar som gjentar seg, er at sammensetningen av ansatte har stor påvirkningskraft på sikkerhetskulturen. Det trekkes også fram forskjeller når det gjelder hvor mye et fartøy har å gjøre og som et resultat av dette, tidspress. En annen ting som nevnes hyppig er snittalder på fartøyet og erfaringsnivået på de ansatte. Hovedfunnet er at sammensetningen av ansatte på fartøyet er den største faktoren som påvirker sikkerhetskulturen. Respondent B5 forklarer det slik:

«Det er jo en del forskjeller på sikkerhetskultur mellom båtene. Det har jo mest med forskjellige måter å jobbe på. Vi båtene gjør jo litt forskjellig og bygger forskjellig også. Det har jo også selvfølgelig med snittalderen på de forskjellige båtene og hvor lenge de har jobbet i yrket. Man merker jo kortere de har jobbet, jo bedre er sikkerhetskulturen, merkelig nok. De er litt mer forsiktig.»

4.2.7 Oppsummering

Dette forskningsspørsmålet har undersøkt hva som påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene. Hvordan de ansatte på fartøyene tenker om- og håndterer rapportering av avvik kan bidra til forskjellig sikkerhetskultur og derfor ble respondentene spurt om avviksrapportering. Funnene

her var at én leder ikke oppfordret ansatte til avviksrapportering grunnet avvikssystemet, mens de to andre lederne mente at de oppfordret til rapportering. Fem av respondentene som er operative ansatte forklarte at deres leder oppfordrer dem til å rapportere avvik, mens kun en forklarte at leder ikke oppfordrer til dette. Begge respondentene som mente at det ikke ble oppfordret var på fartøy A. Når det ble stilt spørsmål om tidspress og hvordan dette påvirker sikkerheten forklarte seks respondenter at tidspress ikke påvirket sikkerheten. De resterende tre respondentene mente at tidspress kan påvirke sikkerheten negativt, der to av respondentene var på fartøy C.

For å undersøke forskjeller i sikkerhetskulturen videre ble respondentene spurt om det noen gang går for langt for å få jobben gjort i situasjoner hvor man ikke burde fortsatt. Syv respondenter svarer at dette er noe som skjer, mens to respondenter mener at det handler om personlig risikopersepsjon. For å undersøke hvordan lederskap påvirker forskjeller på fartøyene ble det stilt spørsmål rundt dette. Kun en respondent har opplevd å få motstridende beskjeder fra nåværende leder. Videre svarer alle respondentene at lederen deres sørger for en sikker arbeidsplass på forskjellige måter.

Hvordan alder og erfaring påvirker sikkerhetskulturen ble også vurdert som relevant og syv respondenter mener at fokuset på sikkerheten påvirkes av hvem man arbeider sammen med. Et annet funn er at alle respondentene forklarer at de er flinke til å minne hverandre på å bruke verneutstyr og at det sjeldent er negative reaksjoner tilknyttet påminnelser. På temaet om sterke personligheter og hvordan disse påvirker sikkerhetskulturen var det forskjellige svar, men ingen mente at sterke personligheter påvirker sikkerhetskulturen utelukkende negativt. Når det gjelder sammenheng mellom alder og syn på sikkerhet mener syv respondenter at eldre ansatte har et annet forhold til sikkerhet og tar litt lettere på sikkerheten på enkelte områder. Syv respondenter mener at det eksisterer forskjellige sikkerhetskultur på fartøyene og forklaringene på dette er tidspress, snittalder, erfaringsnivå og sammensetning av ansatte.

4.3 Forskningsspørsmål 3 – Hvilke tiltak kan iverksettes for å forbedre sikkerhetskulturen på fartøyene?

Formålet med dette forskningsspørsmålet var å se om respondentene hadde noen refleksjoner eller ideer rundt sikkerhetskulturen på fartøyet sitt og hvordan den eventuelt kan forbedres.

4.3.1 Tanker om egen påvirkningskraft på sikkerhetskultur

Respondentene ble spurt spørsmål om hvorvidt de trodde det var mulig for dem selv å påvirke sikkerhetskulturen om bord. Av ni var det seks respondenter som mente at de kunne påvirke sikkerhetskulturen, mens tre mente at dette ikke var noe de kunne påvirke. Et positivt funn her er at alle tre lederne mente at de kunne være med på å påvirke og forme sikkerhetskulturen på fartøyet. Dette kan stemme i og med at de sitter med makt til å bestemme ulike ting og direkte påvirke andre ansatte. Respondent B5 forklarer:

«Det vil jeg si, kommer også litt an på hvilke områder man jobber på. Man har forskjellige ansvarsområder og spesialkompetanse, så da er det viktig å kommunisere eventuelle farer til de med mindre erfaring på dette området. Vi alle påvirker jo sikkerhetskulturen»

Som eneste fartøy var alle B-respondentene enig i at hver og en av de kunne påvirke sikkerhetskulturen. B6(L) forklarer:

«Ja, i og med at jeg er leder så er det jo mulig. Alternative arbeidsmetoder som avlaster fysisk arbeid. Ser jo ofte den yngre garden er mer glad i å peise på, løfte ting som kunne vært brukt kran på. Tviholde på dette vi har blitt enige om i stedet for å bare bryte på. Ellers så føler jeg at vi har en god sikkerhetskultur og prosedyrer her.»

Respondent C7(L) mener også at han som leder har god mulighet til å påvirke sikkerhetskulturen på fartøyet. Han legger til at han savner mer kursing og kompetanseheving på viktige områder som kan bidra til å gjøre styringen av sikkerhetsarbeid- og kultur lettere. Til slutt nevner C7(L) også ledelsespsykologi som et område det kunne vært mer fokus på for å unngå/reducere sykemeldinger. Sykemeldinger kan ha en direkte innvirkning på sikkerhetskulturen i form av mangel på kompetanse, bemanning og tidspress.

«Ja, det tror jeg nok absolutt. Det er jo noe vi jobber med hele tiden. Det må jo begynne med meg, gjerne jeg som får beskjed om det. På samme tid føler man kanskje at man kunne fått litt mer kursing på det ene og det andre. Ledelse, administrasjon, psykologi og sikkerhet. Vi er kanskje ikke høyst prioritert på dette området. De er opptatt av sikkerhetskurs innen elektro, hvert år, fallsikringskurs, men som leder så er det ikke så ofte vi er med på det. Det er viktig at vi vet det fordi vi kan stoppe jobben,

verneombud kan stoppe, men hvis jeg ikke skjønner hvorfor den stoppes siden jeg ikke har vært på kurs, så blir det jo fort misforståelse. Viktig å være på samme plan og ikke minst det med ledelse og ha litt mer ledelsespsykologi og folk. F.eks. på hvordan unngå sykemeldinger.»

4.3.2 Hva påvirker sikkerhetskulturen på positiv og negativ måte på fartøyet?

For å få respondentene til å reflektere over sikkerhetskulturen på fartøyene ble det stilt spørsmål om hva de kunne komme på som kunne påvirke sikkerhetskulturen på positive og negative måter. Dette spørsmålet ble formulert relativt åpent for å kunne innhente informasjon som både viste positive og negative faktorer når det gjelder påvirkning. Respondent C8 og C9 hadde ingen forslag til hverken negative eller positive ting som kunne påvirke sikkerhetskulturen. Respondent B5 og C7(L) forklarte eksempler på negative ting, som for mye papirarbeid fra B5 og for lite kursing fra C7(L). De resterende fem respondentene trakk fram eksempler som påvirker sikkerhetskulturen på positiv måte, dette var respondent A1, A2(L), A3, B4 og B6. Respondent B4 forklarer at kommunikasjon er noe som påvirker sikkerhetskulturen positivt:

«Det at vi har en såpass åpen dialog påvirker sikkerhetskulturen positivt. Det at vi tar opp ting både før og etter operasjoner. Spesielt når vi får nytt utsyr om bord, hva kan endres osv. så sendes det inn fortløpende forbedringer til de som driver med innkjøp i Kystverket.»

Blant de resterende respondentene som forklarer positive påvirkninger går det igjen kommunikasjon, arbeidsmiljø og funksjonelt utstyr. Flere respondenter virker veldig opptatt av å ha et godt arbeidsmiljø hvor man tørr å si i fra, ha gode dialoger og samarbeide godt for å skape og beholde en god sikkerhetskultur. B6(L) trekker fram tilgang på godt utstyr som et viktig punkt:

«Godt spørsmål, synes det er veldig flott av rederiet at det ikke er noe innkjøpsgrense på verneutstyr. Hjelmkommunikasjonen koster 10 000, klatreseler 12 000, det er ikke begrensninger på sko og hansker. Det er veldig flott at arbeidsgiver gir lov til dette. Det påvirker sikkerhetskulturen til det bedre.»

4.3.3 Ideer til forbedring av sikkerhetskulturen på fartøyet?

Respondentene ble avslutningsvis spurt om de hadde noen forslag eller ideer til hvordan sikkerhetskulturen kan forbedres på deres fartøy. Av ni respondenter var det seks respondenter som hadde forslag til hvordan sikkerhetskulturen kunne forbedres, mens tre respondenter ikke hadde det. Alle lederne hadde forslag til hvordan sikkerhetskulturen kunne forbedres, grunnen til dette kan være at dette er personer som sitter med mer oversikt, ansvar og informasjon. Respondent A2(L) forslår dette:

«Ja, det er jo å endre kvalitet og avvikssystemet slik som jeg ønsker at det skal være. At du har muligheten til å sende et anonymt avvik på en ting. Det vil forbedre det. Nå er det jo sånn her om bord at det er ingen som vil skrive avvik på enkelte ting, da lar de bare være. Også er det jo en liten organisasjon på rederisiden, slik at når du sender et avvik så blir det ofte behandla av den samme mannen som har bestemt sånn og sånt, som du kanskje ikke ønsker å sende avvik til.»

Respondent B4 foreslår at rederiet og HMS-avdelingen kan ha et tettere samarbeid med fartøyene. Det virker som at tanken her er at man kan oppnå et bedre samarbeid og forståelse hvis disse avdelingene får førstehåndserfaring med hva de operative ansatte driver med. Dermed kan man sammen komme fram til bedre måter å gjennomføre ting på:

«Tja, det må i så fall være gjennomgang av prosedyrer og instruksjoner, både på fartøy og med rederiledelsen. Vi kan kanskje ha rederiet med ut i de operasjonene. De som sitter på HMS og drift, for å se hvordan ting blir gjort og kanskje de har noen synspunkter på ting som kan gjøres annerledes. Eller at de kan komme om bord for en kopp kaffe og lytt til ting vi har for forbedringer på prosedyrer og instruksjoner. Det har blitt etter hvert ganske avstand til rederiet på enkelte punkt, og det er ting vi hele tiden må jobbe for å bli bedre på, bedre kommunikasjon.»

Respondent B5 og B6(L) er enig i mye av det B4 sier. B6(L) ønsker at rederiet er litt «mer på ballen» og foreslår en årlig gjennomgang med verneombud på fartøyet. Han trekke også fram et ønske om mer kursing og nevner samtidig at det bare er en person i Kystverket som har denne oppfølgingen som hovedoppgave og at det er mange fartøy og ansatte. Respondent B5 nevner også et ønske om mindre avstand med tanke på kommunikasjon mellom rederi og fartøy:

«Det må være enklere måter å formidle ting mellom båt og rederi på. Og ikke minst lettere skjema. Mer ting ned på apper og mer tilgjengelig. Men det har begynt å komme seg. Vi har lettere rapporteringssystem, men det kan fortsatt bli bedre sammenlignet med offshore. Kunne vært lettere å få gjennom ting.»

Respondent C9 foreslår en annen ordning når det gjelder turnusen, og at fire uker på og fire uker av kan være lenge å bo med samme mennesker. Han nevner energi og motivasjon som positive resultater for sikkerhetskulturen av å ha skift av mannskap hver andre uke:

«klart at, vi er litt sånn, vi arbeider fysisk. Hvert fall ute på dekk. Iblant kan det bli lange dager i forhold til været og sånt. Og det at vi har lange skift, turnusen er fire uker. Jeg merket at på folk og meg selv, at etter tre-fire uker så begynner du å bli sliten. Og tidligere byttet vi halve mannskapet etter halve turen, to uker. Og det var veldig positivt. Vi ville ha det, men fikk det ikke gjennom, nå er det fire i ett. Med tanke på sikkerhet og gnisninger mellom mannskapet, man er lei hverandre, det skal ikke mye til før det skjer noe med motivasjonen. Jeg vil si at hvis du tenker på å forhindre ulykker, så er det egentlig å få mer uthvilt mannskap, ikke så lange turer. Vi blir sliten av hverandre også. Og det er noe med sikkerheten, motivasjonen, du blir litt mer sløv og «på» hverandre. Hvis det er noe som kunne vært forbedringspotensialer kunne det vært i den duren.»

4.3.4 Oppsummering

For å kunne forbedre en sikkerhetskultur er det nødvendig å ha et bevisst forhold til hvordan man selv og andre påvirker sikkerhetskulturen. Dette vil si at man forstår betydningen av sine egne og andres handlinger, ideer og samspill mellom ansatte. Seks respondenter mente at de kunne påvirke sikkerhetskulturen på fartøyet, mens tre respondenter mente at dette ikke var noe de kunne påvirke. Et positivt funn er at alle lederne mente at sikkerhetskulturen er noe de kan påvirke. Dette er positivt fordi at ofte er det ledere som setter føringer og går fram som et eksempel. Det er også viktig å være reflektert og observant når det gjelder hva som påvirker sikkerhetskulturen på positiv og negativ måte. To respondenter kom ikke på noe, mens to respondenter trakk fram for mye papirarbeid og for lite kursing som negative faktorer. De resterende fem respondentene trakk fram eksempler som påvirker sikkerhetskulturen positivt, som f.eks. kommunikasjon, godt arbeidsmiljø og funksjonelt utstyr. Til slutt er det forslag til hvordan sikkerhetskulturen kan forbedres, her var det seks av ni respondenter som hadde

forslag. Forslagene handlet om bedre systemer, anonym avviksrapportering, tettere samarbeid mellom fartøy og rederi, kursing og endring i turnus.

5 Diskusjon

I diskusjonskapittelet vil jeg trekke inn teori og drøfte dette opp mot funnene i empirikapittelet. Hvert forskningsspørsmål vil bli presentert enkeltvis med tilhørende teori og empiri.

5.1 Forskningsspørsmål 1

Det første av tre forskningsspørsmål er formulert på denne måten: *Hvordan blir sikkerhetskultur forstått og skapt?* Sikkerhetskultur er som tidligere nevnt et komplekst begrep som kan være vanskelig å definere. For å forstå hvordan sikkerhetskultur blir forstått og skapt må man se det store bildet og involvere blant annet kultur og organisasjonskultur (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 123). En organisasjonskultur kan ofte være med på å både påvirke, skape og forklare en sikkerhetskultur. For å undersøke sikkerhetskulturen i en organisasjon, er det nødvendig å se på hva som skaper den, hvem som er involvert i den og hva som legger til rette for en god kultur. Sikkerhetskultur handler kort fortalt om samspillet innenfor verdier, holdninger, oppfatninger, atferd, samarbeid og kommunikasjon mellom ledere og ansatte (Reason, 1997, s. 195). Disse temaene og rutiner som eksisterer, samt hvordan ansatte forholder seg til- og tenker om disse, vil bli diskutert for å svare på forskningsspørsmålet.

5.1.1 Forståelse av sikkerhetskultur

Valget bak å undersøke forståelsen av hva sikkerhetskultur betyr for respondentene, ble tatt for å se hvordan de tolket begrepet og hva de valgte å inkludere i forklaringen sin. Hvordan respondentene forstår sikkerhetskultur og innholdet i denne kulturen, vil være med på å utvikle sikkerhetskulturen på deres fartøy. Hvis man ikke forstår hva sikkerhetskultur er og hva som påvirker sikkerhetskulturen, vil man ikke kunne forme eller forandre den slik man ønsker (Pidgeon, 1998, s. 204). Resultatet av mangel på forståelse for sikkerhetskultur og hvordan kulturen påvirkes, er at utviklingen blir overlatt til tilfeldigheten. Alle respondentene hadde et forhold til sikkerhetskultur og forklaringene var forskjellige, men ingen forklaringer kan defineres som feile. Dette kan dermed bety at respondentenes forståelse for sikkerhetskultur ikke vil være negativt påvirkende for sikkerhetskulturen på fartøyene. Det

kan tenkes at forklaringen på at respondentene har et godt og informert forhold til sikkerhetskultur stammer fra fokuset fartøyene har på SJA, kort avstand mellom leder og ansatt, kommunikasjon og kjennskap/trygghet til hverandre grunnet faste skift.

Det er positivt at alle respondentene trekker fram enten det å tenke på sikkerheten om bord og at alle tar det like seriøst, gode øvelser og rutiner, bruk av verneutstyr eller god kommunikasjon og samarbeid som elementer som påvirker sikkerhetskulturen positivt. Respondent C9 forklarer at sikkerhetskultur er noe mannskapet er med på å skape, men det kan virke som at han tror at ytre påvirkninger ikke påvirker sikkerhetskulturen. Det kommer videre fram at han mener at det er mannskapets skyld om det er en dårlig sikkerhetskultur på fartøyet, noe som kan bety at han mangler en forståelse for at rutiner, ledelse og tilrettelegging fra f.eks. rederiet også påvirker sikkerhetskulturen. Denne forklaringen kan sees i sammenheng med Nævestads forklaring om et fortolkende perspektiv (Nævestad, 2009, s. 129). Til tross for dette virker det totalt sett som at respondentene forstå hva sikkerhetskultur er og hva som er nødvendig for å skape en god sikkerhetskultur.

5.1.2 Samarbeid og kommunikasjon

Forståelsen av sikkerhetskultur blant respondentene virker til å være generelt god, men hvordan andre ting påvirker og skaper sikkerhetskulturen er også viktig å diskutere. Samarbeid og kommunikasjon er faktorer som kan være avgjørende for en god eller dårlig sikkerhetskultur. Som nevnt tidligere er det viktig at kulturen oppfattes som riktig om den skal fortsette å opprettholdes. Dette betyr at man er avhengig av en felles enighet rundt oppfattelse, forståelse og gjennomføring av forskjellige ting på fartøyet blant de ansatte (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 125).

Ut ifra empirien kan man se at det kun er to respondenter som mener at fokuset på sikkerheten om bord på fartøyet ikke forandrer seg avhengig av hvem man arbeider med. Begge disse respondentene kommer fra fartøy A, noe som kan bety at sikkerhetskulturen om bord på dette fartøyet er bedre når det gjelder felles forståelse og enighet blant de ansatte, enn hos de andre fartøyene. De resterende syv respondentene forklarer alle at det enten er alder, erfaring eller en kombinasjon av disse som kan føre til at enkeltindivider tar lettere på sikkerheten om bord. Det kommer også i stor grad fram at de yngre ansatte virker til å ha et bedre forhold til sikkerhet, noe som kan forklares med at de kanskje har bedre utdanning, opplæring og færre

uvaner. Lik opplæring og en opplæringsprosess med oppfølging før, under og etter opplæringen vil sørge for et likere utgangspunkt for respondentene (Einarsen et al., 2017, s. 195).

Opplæring er relevant for hvordan en sikkerhetskultur skapes og opprettholdes, grunnen til dette er at det kan være vanskelig å skape en felles forståelse og måte å handle på hvis de ansatte på fartøyene har forskjellig opplæring, med forskjellig innhold, grundighet og fokusområder (Einarsen et al., 2017, s. 195). Blant lederne så vi i empirikapittelet at A2(L) var den eneste som hadde fått opplæring og kurs for å lede sikkerhetsarbeid om bord på et fartøy. Dette kan potensielt sees i sammenheng med funnene der de to respondentene som mente at sikkerhetsfokuset ikke forandret seg ut ifra hvem man arbeidet med, var fra fartøy A. Forklaringen på dette kan være at en god ledelse ikke tillater enkeltindivider å «gå sine egne veier», men følge retningslinjer, rutiner og regler som er etablert og felles for alle (Wiegmann et al., 2009, s. 128).

Lederen på fartøy B og C forklarte at de ikke har hatt noen konkret opplæring, bortsett fra noen kurs for mange år siden. Som ledere på fartøyene sitter disse individene med det øverste ansvaret for mannskapet, last, utstyr, navigasjon og sikkerhet. Dette betyr at det er viktig at disse individene har tilstrekkelig opplæring og kurs for å kunne følge opp dette ansvaret på en riktig og tilfredsstillende måte (Arbeidstilsynet, 2020). Manglende opplæring og kurs kan påvirke sikkerhetskulturen direkte og resultere i dårligere oppfølging, håndheving av regler, forståelse risiko og ulykkes-potensial gjennom forskjellige typer arbeid. Respondent C7(L) presenterte et ønske om bedre kursing for lederne som sitter med hovedansvaret og som dermed må ta skylden ved ulykker. Ut ifra dette vil opplæring for ansatte som har vært ansatt i organisasjonen lenge være relevant akkurat som for nyansatte, både med tanke på oppfriskning og kompetanseheving. Ledere er ansvarlig for mye på fartøyet og man kan tenke seg at manglende kompetanse hos en leder kan resultere i negative ringvirkninger for resten av mannskapet.

Videre sier arbeidstilsynet: *«Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollerer andre arbeidstakere, skal arbeidsgiver sørge for at disse har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b.»* (Arbeidstilsynet, 2020).

Spesielt respondent C7(L) har i forhold til dette uttrykt bekymring når det gjelder å ha kontroll på arbeid slik som kranløft, grunnet manglende kurs og opplæring. Det vil være hensiktsmessig å gå gjennom ledernes opplæringer og kurs, og komme med tiltak for å forsikre seg om at man har et likt kompetansenivå i disse rollene. Dette vil forhåpentligvis føre til samme utgangspunkt for lederne gjennom formell læring, og dermed øke sannsynligheten for en tryggere og bedre sikkerhetskulturer om bord på fartøyene (Colardyn & Bjornavold, 2004, s. 71).

Blant de seks andre operative respondentene var det kun respondent B4 som hadde fått dokumentert opplæring gjennom en opplæringsmanual, mens de resterende fem respondentene ikke hadde fått dokumentert opplæring gjennom opplæringsmanual. A1, A3 og C9 har fått opplæring gjennom arbeidsoppgaver, noe som defineres som uformell læring (Colardyn & Bjornavold, 2004, s. 71). Respondent B5 og C8 forklarer at de har lite opplæring generelt. Det virker som at manglende opplæring og kursing går igjen både for ledere og operative ansatte. Det er krav om gjennomgående og dokumentert opplæring hvis en arbeidstaker skal utføre risikofylte arbeidsoppgaver eller betjene utstyr som kan påføre skade. Det må gjentas at kursing og kompetanseheving også er relevant for ansatte som har vært på fartøyene lenge når det gjelder å ha en god sikkerhetskultur, slik at alle ansatte har likt utgangspunkt. Et eksempel som kan trekkes frem er usikkerheten rundt krav til klatresele ved arbeid i sjøinstallasjoner, noe kursing eller omgjøring av taus kunnskap til eksplisitt kunnskap på dette området kunne løst (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 350).

5.1.3 Rutiner

Hvilke rutiner som eksisterer og hvordan ansatte i en organisasjon eller bedrift forholder seg til disse vil kunne være med på å skape, opprettholde eller forandre en sikkerhetskultur. Et positivt og viktig funn når det gjelder rutiner var at alle respondentene forklarte at de benytter seg av SJA i situasjoner hvor det er krav om det eller mannskapet føler et behov for det. Videre var det flere respondenter som uttrykte et ønske om å forenkle og modernisere prosessen med gjennomføring av SJA. I og med at det er nettbrett om bord på fartøyene som brukes til andre oppgaver, vil det kanskje være en idé å digitalisere SJA skjemaer direkte via apper på nettbrett. På denne måten vil mannskapet slippe å skrive SJA på papirark, scanne arket, for så å sende det inn og det blir lettere tilgjengelig (Reason, 1997, s. 196). Et slik tiltak vil muligens føre til en bedre motivasjon for SJA, økende antall SJAer og tidsbesparelse.

Videre var lederne mer kritisk til selve utformingen og innholdet i SJAene, sammenlignet med de operative ansatte som er mer kritiske til prosessen. Alle tre lederne mente at skjemaene er for generelle og ikke nok tilpasset deres type arbeidsoppgaver. Formålet med en SJA er å identifisere farer og risikoen forbundet med arbeidsoppgaver, det å ha et relevant SJA skjema vil derfor være et tiltak som kan forbedre sikkerhetskulturen på fartøyene. Videre blir ønsket om digitalisering gjennom nettbrett også uttrykt hos lederne, så for å forbedre denne prosessen kan det se ut til at dette tiltaket er hensiktsmessig.

Bruk av verneutstyr er relevant for rutiner om bord på fartøyene, og da spesielt om disse rutinene følges. Kun to respondenter svarte at de ikke har observert at verneutstyr alltid benyttes, mens syv respondenter svarer at de ser at verneutstyr iblant ikke benyttes. Som presentert i empirien går et svar igjen hos nesten alle, nemlig at verneutstyr ofte ikke benyttes ved klatring i installasjoner til sjøs. Dette virker til å være en problemstilling som respondentene er godt kjent med, men at reglene og kravene til dels er ukjente. Dette kan sees i sammenheng med risikopersepsjon grunnet at persepsjon påvirkes av tidligere erfaringer og sanser. På grunnlag av dette kan man si at et individs persepsjon av en risikosituasjon vil påvirke hvordan man vurderer situasjonen, håndterer den og utfallet av den. «*risk means different things to different people*» (Pursiainen, 2017, s. 25).

Denne casen presenterer et problem fordi respondentene anser risikoen som større ved å benytte seg av sikringsutstyr, i forhold til å ha muligheten til å ikke følge med stangen på havet. Disse persepsjonene kan eksistere grunnet tidligere erfaringer og sanser (Eid & Johnsen, 2018, s. 100). Dette kan videre skape problemer ved en ulykke, både med tanke på arbeidstilsynet, skader og erstatning. For Kystverkets del vil en oppklaring og informasjon til ansatte rundt dette temaet være hensiktsmessig, og det å se på alternative tiltak kan kanskje bidra til en tryggere gjennomføring av denne type arbeid. Sikkerhetskultur gjenspeiles i en organisasjons vilje til å lære av feil og dette er et problematisk område (Wiegmann et al., 2009, s. 123). Ingen respondenter mener at det er for mange eller strenge sikkerhetstiltak.

5.1.4 Oppsummering

Det virker til å være en veldig god forståelse av begrepet sikkerhetskultur blant respondentene. Respondentene nevner felles forståelse av sikkerheten, øvelser, rutiner, verneutstyr, kommunikasjon og samarbeid som faktorer som påvirker sikkerhetskulturen

positivt. Det er kun to respondenter som mener at fokuset på sikkerheten ikke forandrer seg ut ifra hvem man arbeider sammen med, der begge er fra fartøy A. Dette kan bety at de har en innarbeidet sikkerhetskultur der alle har det samme sikkerhetsfokus. Resten forklarer at yngre ansatte virker til å ha et bedre forhold til sikkerhet enn de eldre med mer erfaring. Opplæring er et tema som virker til å være mangelfullt for både ledere og de operative ansatte. Dette er noe som kan påvirke sikkerhetskulturen fordi at de ansatte ikke har samme forutsetninger for å skape en felles sikkerhetskultur. (Arbeidstilsynet, 2020). Alle respondentene benytter seg av SJA, noe som er positivt. Det blir samtidig presentert et ønske om å digitalisere SJA, noe som kan virke hensiktsmessig for å effektivisere og forenkle prosessen. Det er bare to respondenter som aldri har observert at verneutstyr ikke benyttes. En problemstilling som går igjen er bruk av klatresele ved arbeid i installasjoner til sjøl, spesielt i stenger. For Kystverkets del vil en oppklaring og vurdering av denne arbeidsprosessen være hensiktsmessig for å få klarhet i situasjonen og sørge for at mannskapet er tryggest mulig.

5.2 Forskningsspørsmål 2

Det andre av tre forskningsspørsmål er formulert på denne måten: *Hva påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene?* Ting som påvirker sikkerhetskulturen på de forskjellige fartøyene i denne studien, kan føre til at det utvikles og skapes forskjellige sikkerhetskulturer på fartøyene. Dette forskningsspørsmålet tar derfor for seg hva som påvirker sikkerhetskulturen om bord på fartøyene. Innenfor dette forskningsspørsmålet er teorier som en rapporterende, en rettferdig og en lærende kultur innenfor sikkerhetskultur relevant å se på (Reason, 1997, s. 195). Risiko og risikostyring er også teorier som er med på å forklare hva som påvirker sikkerhetskultur (Aven, 2007, s. 13).

5.2.1 Rapportering av avvik

Kvaliteten på og antall avviksrapporteringer kan påvirke sikkerhetskulturen (Wiegmann, et al., 2009, s. 127-128). Ut ifra funnene i empirien og påvirkningsfaktoren ble det ansett som hensiktsmessig å plassere det under forskningsspørsmål to grunnet store motsetninger fra de forskjellige fartøyene. Som nevnt i empirien ble ledere og de operative ansatte stilt forskjellige spørsmål angående oppfordring til rapportering av avvik. Lederne fikk spørsmål om deres egen oppfordring til rapportering, mens de operative ansatte fikk spørsmål om deres leders oppfordring til rapportering av avvik. Grunnen til dette var for å få et innblikk i hvordan lederen og mannskapet på fartøyet vurderte oppfordringen fra leder angående

avviksrapportering. I følge Reason er en rapporterende kultur en av de viktige komponentene for en god sikkerhetskultur. Reason nevner videre at det er nødvendig at de rette verktøyene er tilgjengelig og at disse fungerer slik de skal. Dette er relevant hvis man ser det i sammenheng med funnene når det gjelder oppfordring til rapportering av avvik. Grunnen til dette er at det kan virke som at verktøyene ikke fungerer som ønsket for alle og at en frykt for å bli utpekt som syndebukk eksisterer for noen grunnet mangel på muligheten til å rapportere anonymt.

Det er klare forskjeller mellom hvordan lederne selv mener at de oppfordrer til avviksrapportering, der B6(L) og C7(L) begge mener at de oppfordrer mannskapet til å rapportere inn avvik. Det er positivt at B6(L) forklarer at avviksrapporteringen er digitalisert gjennom app, noe som gjør avviksrapportering lettere og mer tilgjengelig. Dette kan trekkes opp mot tidligere diskusjon rundt SJA og respondentenes ønske om å digitalisere SJA. En løsning på dette kan kanskje være å digitalisere SJA på samme plattform som avviksrapporteringen. C7(L) mener han oppfordrer til rapportering av avvik, men trekker fram en problematikk rundt tidsnok innmelding. Med tanke på at skader og ulykker skal rapporteres innen 72 timer er det viktig og nødvendig at alle på fartøyet er klar over denne fristen. Det er forståelig at man kan tenke at det ikke er så viktig, men ved komplikasjoner i senere tid og senskader vil innmelding innen fristen være avgjørende i saker som f.eks. handler om erstatning. Innenfor dette området kan det være en idé for Kystverket å forsikre seg om at alle ansatte er klar over dette og gi ut informasjon rundt dette temaet.

I motsatt ende finner vi A2(L) som forklarer at han ikke oppfordrer mannskapet til å rapportere inn avvik grunnet et avvikssystem som ikke fungerer. Som forklart i empirien er hovedproblemet mangel på muligheten til å rapportere avvik anonymt. Grunnen til at han ikke oppfordrer til avviksrapportering blir grunnet mangel på tillit til systemet. Som Reason og A2(L) selv forklarer, er dette en faktor som kan påvirke sikkerhetskulturen på fartøyet og noe som burde sees på for å forbedre situasjonen. Hvis ansatte i en organisasjon ikke benytter seg av systemet for avviksrapportering, kan det føre til at man ikke får informasjon og oversikt over hendelser, nesten-ulykker og ulykker. Dette vil igjen resultere i at arbeidet med å skape en god sikkerhetskultur og hindre fremtidige ulykker blir dårligere fordi at man ikke lærer av sine erfaringer og kunnskapen som besittes forblir taus (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 350). Som nevnt tidligere har disse intervjuene funnet sted samtidig som Kystverket holder på å

etablere et nytt kvalitet- og avvikssystem. Ut ifra funnene i empirien kan det se ut til at noen fartøy har tatt i bruk det nye systemet, mens andre ikke har det. Hvis det nye systemet ikke har muligheten til anonym rapportering, er dette noe som burde sees nærmere på.

Blant de operative ansatte forklarte respondent A3, B4, B5, C8 og C9 at deres leder oppfordrer til å rapportere avvik. Her ser man at begge operative ansatte på fartøy B og C er enige med sin leder når det gjelder forklaringene om avviksrapportering, noe som tilsier at mannskapet på disse fartøyene har samme oppfatning av avviksrapportering. Videre ser man på fartøy A at A1 er enig med sin leder A2(L) angående oppfordring til avviksrapportering. Dette kan se ut til å være et resultat av manglende oppfordring til avviksrapportering og noe som dermed vil påvirke fartøy A, selv om respondent A3 er uenig. Videre kan man ut ifra forklaringen til A1 se at han ikke rapporterer avvik og heller ikke ser behov for det. I denne situasjonen ser man hvor viktig rolle en leder har i forhold til oppfordring og motivasjon. Minst like viktig er det å se på og forstå at et rapporteringssystem som ikke aksepteres av de ansatte er vanskelig å få folk til å benytte seg av, og kan påvirke sikkerhetskultur negativt (Wiegmann, et al., 2009, s. 127).

5.2.2 Tidspress

Tidspress var et tema som ble undersøkt for å se på hvordan kulturen på fartøyene var for å håndtere dette og på hvilken måte det påvirket sikkerhetskulturen. Respondent A1, A2(L), A3, B4, B6(L) og C8, altså seks av ni respondenter forklarte at de ikke opplevde at tidspress var noe som påvirker sikkerheten og sikkerhetskulturen på fartøyene negativt. Fartøy A var det eneste fartøyet hvor alle respondentene var enige, noe som kan bety at de har et gjennomtenkt forhold til tidspress og ikke lar dette gå ut over sikkerheten om bord. Respondent B5, C7(L) og C9 mente derimot at tidspress kan ha en negativ påvirkning og her ser man at to av tre respondenter er fra fartøy C. Det går igjen at det er en kombinasjon av arbeidsmengde og vær som kan resultere i mer risikofylte arbeidssituasjoner. Forklaringen på at fartøyene opplever forskjellig type tidspress kan være forskjellig mengde arbeid som må gjennomføres grunnet ansvar for forskjellige geografiske områder, samt lokale variasjoner i vær. Som utenforstående er det vanskelig å si om det er variasjoner i total arbeidsmengde mellom fartøyene, sett bort i fra dette kan det virke som at enkelte fartøy lar tidspress påvirke sikkerhetskulturen når det gjelder gjennomføring av oppgaver, mer enn andre.

5.2.3 Arbeid i risikofylte situasjoner og omgivelser

På bakgrunn av at Kystverkets fartøy er involvert i veldig spesielle typer arbeidsoppgaver slik som boring til havs, av og påstigning fra fartøyet til småbåter og annen type risikofylt arbeid, var dette interessant å se nærmere på. Hvordan respondentene og fartøyene forholder seg til start- og fortsettelse av arbeid i vær hvor det ikke burde vært arbeidet, forteller noe om sikkerhetskulturen om bord på fartøyene. Alle respondentene mener at det iblant går for langt når det gjelder arbeid i vær som ansees som risikofylt. Til tross for dette funnet er det problematisk å si at det eksisterer dårlig sikkerhetskultur om bord på fartøyene basert på svarene til respondentene. Det er viktig å ta med i vurderingen at hvis det kommer uforutsett vær, så kan det kanskje i enkelte tilfeller være like, eller mer risikofylt å avslutte arbeidet som å fortsette det. En typisk misforståelse er å anse risiko som kun noe truende og negativt, og glemme at risiko ofte fører med seg belønning og fremgang (Aven, 2007, s. 38). Det er dermed viktig å ha et sunt og opplyst forhold til risiko og ha klare kartlegginger og vurderinger av risiko slik at den kan holdes på et akseptabelt nivå (Karlsen, 2011, s. 78). I og med at mange arbeidsoppgaver involverer risiko er det viktig at respondentenes egne risikopersepsjoner ikke overkjører fellesskapets mening når det gjelder avgjørelser (Eid & Johnsen, 2018, s. 100).

I og med at mange av arbeidsoppgavene kan vurderes som risikofylte er en god sikkerhetskultur enda viktigere. En god sikkerhetskultur betyr at medlemmene på fartøyene aksepterer hvordan ting skal gjøres og deler samme syn på viktige temaer. Et tidligere funn er at alle fartøyene er gode og konsekvente på SJA, noe som gjør at de har en kartlegging, vurdering og informasjon om risikoen før de utfører risikofylte arbeidsoppgaver. Denne prosessen kan resultere i formell og eksplisitt læring ved at det er dokumenterte prosesser som gjennomgås i felleskap (Colardyn & Bjornavold, 2004, s. 71). Innenfor dette blir spesielt en rettferdig kultur relevant ved at man holdes ansvarlig for sine handlinger i sitt arbeid, f.eks. hvis individer bryter ut fra bestemmelser og meninger fra felleskapet (Reason, 1997, s. 206-207). Når det gjelder arbeid i risikofylte situasjoner hvor vær er en påvirkende faktor, blir det enda viktigere at de ansatte på fartøyet tar en felles beslutning når det gjelder hvilke valg som skal tas.

I situasjoner hvor arbeid startes eller fortsettes i vær hvor man kanskje skulle avsluttet, kan det være flere faktorer som påvirker dette valget. Respondentene forklarer at det kan være at

været kommer overaskende, lange gådistanser for fartøyet, påvirkning fra leder og forskjellige erfaringsnivå på ansatte. Igjen vil kursing og opplæring for lederen være relevant slik at denne personen har en forståelse for arbeidet mannskapet gjør og risikoene som er involvert i prosessen. Ved manglende forståelse for mulige risikoer, risikerer man at det oppstår et press for å fortsette arbeidsoppgaven grunnet manglende forståelse. Det kan også se ut til at forskjellige erfaringsnivå på individer påvirker om enkelte risikofylte arbeidsoppgaver gjennomføres. Dette handler om forskjellig risikopersepsjon og i slike situasjoner er det viktig at man respekterer alle slik at sterke personligheter ikke tar en avgjørelse alene. I de situasjonene hvor dette er tilfellet er det nødvendig at det ikke oppstår et press på personer med mindre erfaring for å delta i arbeidsoppgaver mer erfarne personer er komfortable med å gjennomføre.

5.2.4 Lederskap

Lederen på et fartøy har stor påvirkningskraft og er en person som sitter med mye makt når det gjelder bestemmelser på hva og hvordan man skal gjøre ting. Samtidig er det en person som sitter med mye ansvar både for mannskapet, fartøyet og gjennomføring av arbeid. Det er viktig at denne personen har et godt forhold til og samarbeid med mannskapet, har kompetanse for å sikre en trygg arbeidshverdag og en forståelse for risikoer som kan true mannskap og fartøy. En god leder kan være forskjellen på en god og dårlig sikkerhetskultur og det er derfor nødvendig å gå fram med et godt eksempel. Et positivt funn er at åtte av ni respondenter ikke har opplevd å få motstridende beskjed av sin leder, noe som tyder på jevnt over gode kommunikasjonsferdigheter og rettferdighet fra lederne på fartøyene (Kongsvik, 2013, s. 116). En respondent fra hvert fartøy har opplevd dette fra tidligere ledere, noe som kan bety at sikkerhetskulturen har forbedret seg jevnt over eller at disse lederne ikke har vært med i undersøkelsen.

Når det gjelder hvordan lederne på fartøyene sørger for en sikker arbeidsplass, trekker alle respondentene fra fartøy C fram SJA. Dette antyder at fartøy C har mye fokus på SJA og at dette er noe mannskapet er veldig oppmerksom på, som igjen vil påvirke sikkerhetskulturen positivt. To av respondentene på fartøy A trekker fram effektivt og godt verneutstyr som et tiltak lederen tilbyr som tiltak for økt sikkerhet, noe som kan bety at de er ekstra opptatt av å være fysisk sikret, som også er positivt for sikkerhetskulturen. A1, B4, B5 og B6(L) trekker alle fram lederens evner til å kommunisere og samarbeide som metoder som påvirker

sikkerhetskulturen positivt. Kommunikasjon og samarbeid er viktige temaer for å få effektive gjennomganger av jobber, debrifing, opplyse om rutiner og prosedyrer og arbeide trygt sammen. Med tanke på kommunikasjon og samarbeid er det positivt at alle respondentene mener at bekymringer og forslag blir tatt seriøst av lederen når det blir gitt beskjed om dette. På bakgrunn av dette kan det se ut som at det eksisterer en kort distanse mellom de ansatte og lederen på bord. En slik bottom-up tilnærming er noe som kan legge til rette for en god sikkerhetskultur i og med at mannskapet føler seg av betydning, sett og hørt (Kongsvik, 2013, s. 111).

5.2.5 Sammensetning av ansatte, og hvordan deres alder- og erfaring påvirker sikkerhetskulturen

Det er ikke alltid slik at lederen er den personen som påvirker sikkerhetskulturen i en organisasjon mest. En kultur og sikkerhetskultur påvirkes og formes ut ifra hvilke individer som er medlemmer i den. For å undersøke hvordan sammensetningen av ansatte var og fungerer på de forskjellige fartøyene ble respondentene spurt om de merket forskjell på sikkerhetsfokuset avhengig av hvem de arbeidet sammen med. Empirien viser at det kun er to respondenter som ikke merker forskjell på sikkerhetsfokuset avhengig av hvem de jobber med, og begge disse er på fartøy A. Dette kan bety at det er en felles enighet rundt hvordan ting skal gjøres, og at mannskapet på dette fartøyet aksepterer sikkerhetskulturen.

De syv andre respondentene forklarer alle at de merker forskjell på sikkerhetsfokuset avhengig av hvem de arbeider med. Det som går igjen, er at alder og erfaring er de to største faktorene når det gjelder hva som påvirker sikkerhetsfokuset til de ansatte. Flere respondenter trekker fram at mer erfaring kan føre til at personer tar større sjanser, noe som passer med svarene respondentene ga på temaet om arbeid i risikofylt vær. Igjen handler dette om risikopersepsjon, hvor det er vanskelig å gi en fasit på hva som er rett. Til tross for dette er det en overvekt av respondenter som mener at alder og erfaring er faktorer som kan påvirke sikkerhetskulturen negativt.

Det er positivt at ingen respondenter svarer at de unngår å minne på andre ansatte hvis noen har glemt verneutstyr med tanke på å få negative reaksjoner på påminnelsen. Dette viser til at det eksisterer en god sikkerhetskultur når det gjelder kommunikasjon og at ingen individer får andre til å føle at de ikke tørr å si ifra. Slike funn er positive og legger til rette for at ulykker og uhell har større sjanse for å bli unngått. Sterke personligheter kan ofte påvirke en

sikkerhetskultur i og med at disse personene kan sette en standard for hvordan ting skal gjøres (Wiegmann, et al., 2009, s. 127). Fire respondenter mente at sterke personligheter ikke påvirker sikkerhetskulturen hverken positivt eller negativt. Tre respondenter forklarer at det er sterke personligheter, men at disse påvirker sikkerhetskulturen positivt. Hvis det er sterke personligheter som oppfordrer til sikkert arbeid og involverer seg i sikkerhetsarbeid, vil dette ofte føre til bedre sikkerhet, som er positivt. Tre respondenter forklarte at det er sterke personligheter, som ofte er de eldre og mer erfarne som kan påvirke sikkerhetskulturen negativt. Et positivt funn er at disse respondentene mener at de ser en forbedring på dette området, noe som kan forklares med at Kystverket har et godt sikkerhetsfokus eller at det kommer flere og flere yngre til ettersom årene går.

Det ble vurdert som interessant å se på hva respondentene tenker om forskjellene på de ansatte når det gjelder ansattes alder og hvor lenge de har arbeidet på fartøyet. Kun to respondenter fra fartøy A forklarte at de ikke ser en sammenheng mellom erfaring og alder når det gjelder hvordan ansatte forholder seg til sikkerhet. Dette funnet gir en indikasjon på at selv om det eksisterer forskjellige aldre og erfaringsnivå på dette fartøyet så er det en felles forståelse og oppfattelse av hvordan ting skal gjøres og hva som regnes som akseptabelt. De syv andre respondentene ser en sammenheng mellom alder og erfaring når det gjelder personers syn på sikkerhet. En forklaring på at sikkerhetsfokuset reduseres ved økt alder og erfaring kan være at man får en følelse av falsk trygghet, grunnet at en bestemt måte å gjøre ting på har gått bra hittil. Dette kan sees i sammenheng med kursing og opplæring, hvor de yngre ansatte kanskje er oppdatert på mer enn de som har vært ansatt lenge. Et eksempel på dette er noe respondent C7(L) trekker fram hvor han sier at eldre med mer erfaring benytter seg av verneutstyr som hansker og gassmasker i mindre grad enn andre.

5.2.6 Hva respondentene tror kan være grunnen til forskjeller mellom fartøy/skift

Avslutningsvis i forskningsspørsmål to ble det stilt et spørsmål for å undersøke hva respondentene selv trodde kunne påvirke sikkerhetskulturen på fartøyene og skape forskjeller. De fleste respondentene har vært innom forskjellige fartøy og skift noe som ga et godt grunnlag for å undersøke dette. Kun to respondenter hadde ikke opplevd forskjeller og mente at sikkerhetskulturen var jevnt over bra. De syv andre respondentene mente at de har opplevd forskjellige sikkerhetskulturer, hvor det som går igjen som påvirker sikkerhetskulturen mest

er sammensetningen av ansatte. Tidspress har tidligere vært diskutert og dette er noe som også trekkes fram av respondentene, som igjen kan bety at det eksisterer forskjellig arbeidsmengde på fartøyene. Hvordan respondentene opplever tidspress trenger samtidig ikke ha en sammenheng med arbeidsmengde, men også hvordan mannskapet på fartøyene håndter tidspresset i seg selv. Som presentert tidligere i oppgaven har alder og erfaring på de ansatte på fartøyene også en påvirkning på sikkerhetskulturen, som passer sammen med forklaringene om at sammensetningen av ansatte skaper forskjeller i sikkerhetskulturer.

5.2.7 Oppsummering

Det var en klar forskjell blant lederne når det kom til oppfordring av avvik. Grunnen til dette var mangel på tillit hos A2(L) til avvikssystemet grunnet mangel på muligheten til å rapportere anonymt. Dette ble også gjenspeilet hos respondent A1 som var enig angående avviksrapportering, noe som vil påvirke sikkerhetskulturen på fartøy A. Resultatet kan bli at man risikerer en dårligere sikkerhetskultur enn på andre fartøy. Majoriteten av respondentene opplevde ikke tidspress som noe som påvirker sikkerheten om bord, der alle på fartøy A mente dette. To av respondentene på fartøy C opplevde tidspress som noe som kan påvirke sikkerheten, noe som kanskje kan sees i sammenheng med arbeidsmengde i forhold til andre fartøy, eller mannskapets syn på og håndtering av tidspress. Alle respondentene mente at det iblant går for langt når det gjelder arbeid i risikofylt vær. Dette er et vanskelig tema da deres daglige arbeid er forbundet med risiko som må eksistere, og at mannskapets risikopersepsjon kan være forskjellig. I slike situasjoner er planlegging, kommunikasjon, samarbeid og respekt for hverandres meninger viktig for å ivareta sikkerheten.

Alle respondentene trekker fram forskjellige tiltak og metoder lederen deres benytter for å sikre mannskapet og trygg drift. Dette er positivt, og alle svarene er gode. Videre er det kun to respondenter som mener at alder og erfaring ikke påvirker ansattes forhold til sikkerhet. Det går igjen at med mer erfaring og høyere alder, tar ansatte ofte større sjanser og risikoer, noe som kan påvirke sikkerhetskulturen negativt. De fleste respondentene har opplevd forskjeller i sikkerhetskultur på de forskjellige skiftene eller fartøyene de har vært på. Hovedfunnet innenfor dette er at tidspress og sammensetningen av ansatte er de største faktorene som påvirker sikkerhetskulturen.

5.3 Forskningsspørsmål 3

Det siste forskningsspørsmålet ble utformet for å undersøke respondentenes refleksjoner rundt deres sikkerhetskultur. Videre var det med et mål om å se om respondentene hadde noen ideer til hvordan sikkerhetskulturen kunne forbedres. Hvordan respondentene tenker om egen påvirkningskraft på sikkerhetskulturen kan være en faktor som er med på å forklare hvorfor sikkerhetskulturen er som den er. Det å være reflektert og informert angående hva som påvirker sikkerhetskulturen på positiv og negativ måte, er også noe som er viktig for å skape og opprettholde en god sikkerhetskultur. Hvilke ideer respondentene kommer med er interessant, både for forsker, men også Kystverket.

5.3.1 Tanker om egen påvirkningskraft på sikkerhetskultur

Hvis en person i en organisasjon tenker at han ikke har påvirkningskraft eller betydning for sikkerhetskulturen kan man risikere at sikkerhetskulturen går glipp av ideer, innspill og forbedringer denne personen kunne tilført. På en annen side oppstår det en risiko for at denne personen går rundt og påvirker sikkerhetskulturen negativt, uten å hverken mene eller vite det. Hvis personer forstår at hvert enkelt medlem i organisasjonen kan påvirke sikkerhetskulturen, vil man innse betydningen av sine handlinger og hvordan disse påvirker andre og organisasjonen. Et positivt funn er at seks av ni respondenter mente at de kunne påvirke sikkerhetskulturen på fartøyet. Videre er det positivt at alle tre lederne er blant respondentene som mener de kan påvirke sikkerhetskulturen. Det er viktig at lederne om bord på fartøyene har denne meningen grunnet at de har muligheten til å bestemme, forandre og avslutte arbeid og påvirke hvordan ting skal gjøres. Om en leder er oppmerksom på betydningen av sin rolle kan han gå fram som et godt forbilde, kommunisere, være rettferdig og passe på mannskapet sitt. En leder presenterer et ønske om mer kursing og opplæring for sikkerhetsarbeid, men også det psykologiske. Fordelen med dette er at man kan oppnå en bedre sikkerhetskultur, samt redusere sykemeldinger fra fysiske skader og psykiske utfordringer.

5.3.2 Hva påvirker sikkerhetskulturen på positiv og negativ måte på fartøyet?

Dette temaet ble ansett som interessant å undersøke for å se hvordan respondentene reflekterte over fartøyets sikkerhetskultur. To respondenter kunne ikke komme på noe som kunne påvirke sikkerhetskulturen, begge disse var fra fartøy C. Dette kan potensielt gjøre det vanskeligere for dette fartøyet å identifisere problemer i deres sikkerhetskultur og forbedre

den, dette fordi det mangler refleksjon og informasjon hos mannskapet. To respondenter fokuserte på negative ting som påvirker sikkerhetskulturen, for mye papirarbeid og for lite kursing. Dette er forklaringer som kan hjelpe fartøyene å lære og forbedre sikkerhetskulturen hvis de f.eks. tar dette videre til rederiet (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 350). Som nevnt tidligere kan papirarbeidet til dels løses ved en digitalisering av SJA skjemaene. Kursing er absolutt viktig innenfor sikkerhetskultur og involverer opplæring. Opplæring er ikke bare viktig ved nyansettelse, men noe som burde følges opp også i ettertid (Einarsen et al., 2017, s. 195).

De siste fem respondentene trekker fram positive effekter på sikkerhetskulturen. Det som nevnes hyppig er god kommunikasjon og arbeidsmiljø, samt trygt og funksjonelt utstyr. Det å ha et arbeidsmiljø hvor alle føler at de kan si ifra til hvem som helst bidrar til god kommunikasjon og samarbeid. Disse består av alle fra fartøy A og to fra fartøy B. Det kan virke som at disse fartøyene har et veldig bevisst forhold til hva som er positivt for sikkerhetskulturen på fartøyet. Videre vil dette kanskje bety at fartøyene fortsetter å forbedre disse områdene ettersom de ser at de er betydningsfulle for en god sikkerhetskultur.

5.3.3 Ideer til forbedring av sikkerhetskulturen på fartøyet?

Etter mye undersøkning og innhenting av informasjon om sikkerhetskulturen på fartøyene i Kystverket ble det vurdert som interessant å se hvordan respondentene reflekterte over det som hadde blitt diskutert i intervjuene. På bakgrunn av dette ble de spurt om å komme med ideer til hvordan sikkerhetskulturen kunne forbedres på deres fartøy. Seks respondenter hadde forslag til forbedringer mens tre ikke hadde det. Akkurat som avsnittet om respondentenes påvirkning på sikkerhetskultur, hadde alle tre lederne også her ideer til hvordan sikkerhetskulturen kunne forbedres. Et forslag er å ta en gjennomgang og vurdering av kvalitet- og avvikssystemet og muliggjøre innmelding anonymt. Dette er et forslag som respondenten mener vil forbedre sikkerhetskulturen på fartøyet drastisk, fordi at antall innrapporterte avvik vil øke. Et annet forslag er et tettere samarbeid og kommunikasjon mellom fartøyet og rederiet. Dette er hensiktsmessig for at begge kan få en bedre forståelse for hva den andre driver med. Ved besittelse av informasjon og erfaring vil det være lettere å forstå seg på hverandre, samarbeide og tilpasse bestemmelser slik at man kan unngå f.eks. urimelige krav og for korte tidsfrister som skaper press og farlige situasjoner.

Et annet forslag som blir trukket fram er mer kursing for å skape formell læring (Colardyn & Bjornavold, 2004, s. 71). Samt fysiske møter mellom rederiet og mannskapet for å oppnå samme forståelse rundt forskjellige oppgaver og framgangsmåter. Et resultat av dette er at man kan få taus kunnskap til å forandre seg til eksplisitt kunnskap (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 350). Som nevnt tidligere virker det til å være en god kommunikasjon og samarbeid mellom mannskapet på fartøyene. Ut ifra empirien virker det som at mannskapene mener at det er en stor avstand til rederiet når det gjelder kommunikasjon, og at et ønske om toveiskommunikasjon er ønskelig. Det siste forslaget er en respondent som ønsker å gå bort fra nåværende turnus med fire uker på og fire uker av. Han mener at dette kan være lenge og at det går ut over sikkerhetskulturen ved at man blir lei, irritert på hverandre og mister fokus og motivasjon. En løsning på dette kan være å bytte ut halve mannskapet etter to uker for å få tilført ny motivasjon ifølge han. Dette er noe som kan sees på, men som samtidig kan være veldig individuelt angående hva personer på fartøyene føler.

5.3.4 Oppsummering

Man ser at seks respondenter mener at de har en påvirkningskraft når det gjelder deres egen påvirkning på sikkerhetskulturen. Dette er positivt fordi at de viser en refleksjon og forståelse for at deres handlinger, framgangsmåter og kommunikasjon er med på å påvirke andre og sikkerhetskulturen om bord. Det er også positivt å se at alle lederne mener at de kan påvirke sikkerhetskulturen, noe som legger til rette for at sikkerhetskulturen utvikler seg i positiv retning. Samtidig ser man at syv av ni respondenter er observant på ting som påvirker sikkerhetskulturen positivt eller negativt. Det er bare to respondenter som trekker fram negative ting som påvirker sikkerhetskulturen, noe som gir dem muligheten til å gjøre noe med det de nevner. De fem respondentene som nevner positive påvirkninger vil ha muligheten til å fortsette å utvikle disse, men være mer utsatt for de negative påvirkningene, da de virker til å mangle informasjon om disse. Til slutt er det syv av ni respondenter som har ideer til hvordan sikkerhetskulturen kan forbedres. Dette betyr at de har et godt utgangspunkt for å videreføre disse ideene og realisere dem for å bygge en bedre sikkerhetskultur. De to respondentene som ikke hadde ideer til hvordan sikkerhetskulturen kan forbedres er fra fartøy C, så det kunne vært lurt for dette fartøyet å identifisere positive og negative ting som kan påvirke deres sikkerhetskultur. Videre vil det være hensiktsmessig å gjøre mannskapet oppmerksom på dette.

6 Konklusjon

I denne oppgaven har sikkerhetskulturen på tre forskjellige fartøy med totalt ni respondenter i Kystverket blitt undersøkt og vurdert. Det har blitt sett på hvordan sikkerhetskultur blir forstått og skapt, hva som påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene og om dette kan føre til forskjeller, samt hvilke tiltak som kan iverksettes for å forbedre sikkerhetskulturen på fartøyene. Dette ble undersøkt for å svare på problemstillingen: *Hva skaper og påvirker sikkerhetskulturen i Kystverket og hvilke tiltak kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen?*

6.1 Forskningsspørsmål 1

Hvordan blir sikkerhetskultur forstått og skapt?

Blant respondentene virker det til at det eksisterer en god forståelse av hva begrepet sikkerhetskultur involverer og jevnt over er respondentene oppmerksom på hva som skaper en god sikkerhetskultur. Respondentene har en god kommunikasjon seg imellom og et effektivt samarbeid. Til tross for dette ser man at individuelle forskjeller og ulik risikopersepsjon eksisterer om bord i fartøyene. Respondentene forklarer at sikkerhetsfokus varierer fra person til person, hvor alder og erfaring trekkes fram som de største påvirkende faktorene. Videre er det store forskjeller når det gjelder opplæringen til respondentene, noe som kan være med på å forklare hvorfor sikkerhetsfokus og risikopersepsjonen varierer. Et forslag til Kystverket er å gå gjennom de ansattes opplæring, kurs og kompetanse for å sikre at deres ansatte har nødvendige kunnskaper for å gjennomføre arbeidet sitt på en trygg måte. Dette gjelder både operative ansatte og spesielt ledere, der to av tre ledere manglet opplæring og kursing til å lede sikkerhetsarbeid. Ledere skal ha oversikt og ansvar for sikkerheten om bord, og manglende kunnskap om arbeidsoppgaver og sikkerhetsstyring kan påvirke sikkerhetskulturen negativt.

Respondentene er bevisst på å gjennomføre SJA, men flere kritiserer prosessen for gjennomføring av SJA. Innenfor SJA, er et forslag å se på muligheten til å digitalisere denne prosessen gjennom eksisterende systemer og nettbrett for å effektivisere og forenkle utføring av SJA. Respondentene forklarte at de er opptatt av å følge rutiner, men de fleste forklarte at de observerer at verneutstyr iblant ikke benyttes. Denne problemstillingen dreier seg i størst grad om klatring i installasjoner til havs. Det virket også til å eksistere en usikkerhet rundt regelverket og en motstand mot å bruke verneutstyret grunnet økt risiko. For Kystverkets del

vil det være viktig og fordelaktig å se nærmere på denne saken og enten finne en bedre løsning eller å oppklare og informere fartøyene om regelverket.

6.2 Forskningsspørsmål 2

Hva er påvirkningene sikkerhetskulturen på fartøyene?

Det var store forskjeller når det gjelder rapportering av avvik på de forskjellige fartøyene. Den største kritikken som gikk igjen var mangel på muligheten til å melde inn avvik anonymt. På grunn av dette risikerer man å ikke få innrapportert avvik, noe som kan påvirke sikkerhetskulturen negativt og ikke gi Kystverket informasjon om hendelser og ulykker. Det burde absolutt være mulighet til å rapportere avvik anonymt om man ønsker å få flest mulig og ærlige avviksrapporteringer. Hvis det nye systemet som etableres nå ikke har muligheten for anonym avviksrapportering, er dette noe som burde sees nærmere på. Alle respondentene forklarte at det iblant går for langt når det gjelder arbeid i vær som egentlig involverer for høy risiko. Dette er som nevnt tidligere et vanskelig tema da det alltid vil eksistere en viss risiko tilknyttet Kystverkets arbeidsoppgaver. I disse situasjonene er det viktig å ha en god sikkerhetskultur på fartøyet, der alle deltar i avgjørelsen om når arbeidet kan fortsette og når det skal avsluttes. Mannskapene virker til å respektere hverandre og alle er fornøyde med sin leder og de tiltakene han iverksetter for at de skal ha en trygg arbeidshverdag.

De fleste respondentene har opplevd forskjellig sikkerhetskulturer på forskjellige fartøy og skift. Det som går mest igjen er at det er sammensetningen av ansatte som påvirker sikkerhetskulturen mest. Hvordan mennesker er skapt kan være veldig vanskelig å gjøre noe med, og man må derfor prøve å legge føringer så godt det lar seg gjøre. Hvordan mannskapene er satt sammen og forholder seg til regler og rutiner, samt tillit til avvikssystemet virker til å være de største faktorene for forskjeller i sikkerhetskulturene. For å skape en god sikkerhetskultur er det viktig at fellesskapet aksepterer hvordan f.eks. arbeidsoppgaver skal gjennomføres og hvordan man skal oppføre seg. For å minske negative påvirkninger fra enkeltpersoner kan man prøve å ha strenge men rettferdige krav, opplæring og kursing og at man lærer av hendelser ved f.eks. debrifing.

6.3 Forskningsspørsmål 3

Hvilke tiltak kan iverksettes for å forbedre sikkerhetskulturen på fartøyene?

Det at flertallet av respondentene mener at de selv kan påvirke sikkerhetskulturen er positivt i

og med at det kan legge et grunnlag for videre positiv utvikling av sikkerhetskulturen. Hvis fartøyene jobber målrettet mot å identifisere og bli oppmerksomme på hva som påvirker en sikkerhetskultur positivt og negativt, vil det være lettere å skape en solid og god sikkerhetskultur. For å forbedre sikkerhetskulturen om bord på fartøyene ble avvikssystemet nevnt og da spesifikt muligheten til å kunne rapportere avvik anonymt. Dette er et tiltak som mest sannsynlig vil øke tryggheten til personen som rapporterer og skape en bedre rapporterende kultur på fartøyene. Det samme kan sies om SJA og digitalisering av prosessen, jo flere SJAer som gjennomføres, desto mer data og informasjon besittes av mannskapet og rederiet. En annen fordel med digitalisering av SJA på nettbrett er at det vil være enklere å hente fram tidligere SJAer for kvalitetssikring og dobbelsjekking. Tettere samarbeid og oppfølging mellom fartøy og rederi vil også kunne bidra til å forbedre sikkerhetskulturen i og med at man skaper en større forståelse for hverandres oppgaver og kan forbedre ting ved å lytte til hverandre.

6.4 Helhetlig konklusjon

I løpet av denne oppgaven er det oppdaget spennende og viktige funn om sikkerhetskulturen på Kystverkets fartøy. Mannskapet på de forskjellige fartøyene har en høy kompetanse innenfor sine fagfelt og forklarer selv at det eksisterer en veldig lav ulykkesstatistikk. Respondentene virker stort sett tilfreds med hvordan ting gjøres og sikkerheten om bord på fartøyene. Enkelte områder vil alltid kunne forbedres og denne antakelsen ble styrket ut ifra intervjuene med respondentene. Det er som sagt mye som fungerer godt på fartøyene, men for å forbedre sikkerhetskulturen er det nødvendig å trekke fram og se på de områdene som kan forbedres. Innenfor opplæring manglet det i stor grad dokumentert opplæring, der mesteparten har hatt praktisk opplæring gjennom arbeid. Dette virker til å fungere greit på fartøyene, men kursing i ettertid for å ha en lik kompetansebakgrunn vil kunne bidra til en bedre sikkerhetskultur, med at mannskapet har samme forståelse for regler og rutiner. Dette kan sees opp mot teorien om opplæring og viktigheten av denne prosessen (Einarsen et al., 2017, s. 195). Dette vil også kanskje bidra til å minske avstanden i risikopersepsjon og handlinger mellom yngre nyansatte og eldre ansatte med lang erfaring (Eid & Johnsen, 2018, s. 100). Ledere skal gå fram som et godt eksempel, og det at to av tre ledere manglet opplæring for styring av sikkerhetsarbeid kan være faktorer som er med på å påvirke risikostyringen og sikkerhetskulturen negativt (Aven, 2007, s. 15)

Avvikssystemet har utpekt seg som et kontroversielt tema og det vil være hensiktsmessig å se på muligheten til å innføre anonymisert avviksrapportering. På denne måten vil man øke sannsynligheten for at man får rapporter fra alle fartøy, uten at folk føler på frykt for konsekvenser ved rapportering (Reason, 1997, s. 196). Videre var det flere respondenter som ikke hadde opplæring i bruk av systemet og dermed ikke kunne benytte seg av det. Dette er ting som burde bli sett nærmere på og etablere tiltak for å legge til rette for en god rapportering- og sikkerhetskultur. Bruk av verneutstyr utpekte seg også som et område hvor det eksisterte mye usikkerhet og motstand mot gjeldende regler (Wiegmann et al., 2009, s. 128). Klatring i installasjoner til sjøs var et tema der de fleste respondentene mente at bruk av klatresele økte risikoen for et dårlig utfall hvis det skulle skje en ulykke, noe som kan bety at det eksisterer systemrelaterte feil eller dårlig sikkerhetskultur (Kongsvik, 2013, s. 115). Dette burde Kystverket se nærmere på for å komme med en løsning som gjør arbeidsoppgaver som disse tryggere.

7 Videre forskning

I denne oppgaven er det avdekket spennende funn som det kan vært interessant å forske videre på. Det vil absolutt vært interessant både akademisk, men også for Kystverket å undersøke hvordan alle operative ansatte og fartøy innenfor rederiet ville forholdt seg til- og svart på spørsmålene i intervjuguiden. Det kunne vært interessant å forske videre på problemstillingen rundt bruk av verneutstyr innenfor enkelte arbeidsoppgaver og sett på alternative løsninger for å øke sikkerheten til de ansatte. Hvordan avvikssystemet påvirker sikkerhetskulturen og de ansatte slik som det er nå, er også en case som kunne være spennende å forske mer på. Videre er det en mulighet å foreta en sammenligningsstudie fra dagens avvikssystem og hvis/når et forbedret avvikssystem innføres. Dette for å se om antall og kvalitet på avviksrapporter etter at anonym rapportering gjøres mulig forandrer seg for.

8 Referanseliste

- Aase, T. H. & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter: om produksjon og tolkning av kvalitative data* (2 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- ACSNI Human Factors Study Group: Third report – Organising for safety. HSE Books (1993), ISBN 0 7176 0865 4
- Antonsen, S. (2009). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. Farnham, UK: Chapman & Hall/CRC Press.
- Arbeidstilsynet. (2020). Opplæring. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/opplaring/>
- Aven, T. (2007). *Risikostyring: grunnleggende prinsipper og ideer*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aven, T., Røed, W., Wiencke, H. S. & Vetlesen, E. (2017). *Risikoanalyse: prinsipper og metoder, med anvendelser* (2 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bang, H. (1998). *Organisasjonskultur i praksis: Verktøy for kartlegging, utvikling og endring av organisasjonskultur*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Beck, U. (1997). *Risiko og frihet* (A. Eriksen, Overs.). Bergen-Sandviken: Fagbokforl.
- Chapple, A. (2013). The use of telephone interviewing for qualitative research. *Nurse Researcher*, 6(3), 85-93. 10.7748/nr1999.04.6.3.85.c6090
- Colardyn, D. & Bjornavold, J. (2004). Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. *European Journal of Education*, 39(1), 69-89. 10.1111/j.0141-8211.2004.00167.x
- Cox, S. & Flin, R. (1998). Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress*, 12(3), 189-201. <https://doi.org/10.1080/02678379808256861>
- Edwards, J. R. D., Davey, J. & Armstrong, K. (2013). Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture. *Safety Science*, 55(C), 70-80. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.01.004>
- Eid, J. & Johnsen, B. H. (2018). *Operativ psykologi* (3 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Martinsen, Ø. L., Skogstad, A. & Keeping, D. (2017). *Organisasjon og ledelse*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Engen, O. A., Kruke, B. I., Lindøe, P., Olsen, K. H., Olsen, O. E. & Pettersen, K. A. (2016). *Perspektiver på samfunnsikkerhet*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Furevik, E. (2017). *Sivilbeskyttelsesloven: en praktisk og juridisk veileder* (2 utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34(1), 215-257. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)
- Guldenmund, F. W. (2007). The use of questionnaires in safety culture research – an evaluation. *Safety Science*, 45(6), 723-743. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.04.006>
- Haukelid, K. (2008). Theories of (safety) culture revisited—An anthropological approach. *Safety Science*, 46(3), 413-426. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.05.014>
- Health and Safety Commission (1993) Third report: Organizing for safety. London: ACSNI Study Group on Human Factors.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2 utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jakobsen, C. (2008). Nye perspektiver på læring og kunnskapsutvikling i organisasjoner. *Magma*, 11(1), 55-62.
- Karlsen, J. E. (2011). *Metoder for HMS-regulering* (2 utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Kongsvik, T. Ø. (2013). *Sikkerhet i organisasjoner*. Oslo: Akademika forlag.
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode: veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode* (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi* (4 utg.). Oslo: Forskningsetiske komiteer.
- Nævestad, T. O. (2009). Mapping research on culture and safety in High-Risk organizations: Arguments for a sociotechnical understanding of safety culture. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17(2), 126-136.
- Pidgeon, N. (1998). Safety culture: key theoretical issues. *Work & stress*, 12(3), 202-216.
- Pidgeon, N. F. (1991). Safety culture and risk management in organizations. *Journal of cross-cultural psychology*, 22(1), 129-140.
- Pursiainen, C. (2017). *The Crisis Management Cycle* (1 utg.): Routledge.
- Reason, J. (1997): *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot, USA: Ashgate.

- Sommer, M., Braut, G. S. & Njå, O. (2013). A model for learning in emergency response work. *International Journal of Emergency Management*, 9(2), 151-169.
- Sweet, L. (2002). Telephone interviewing: is it compatible with interpretive phenomenological research? *Contemporary Nurse*, 12(1), 58-63.
10.5172/conu.12.1.58.
- Taylor, J. B. (2010). *Safety culture: assessing and changing the behaviour of organisations*. Farnham, England: Gower.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse* (4 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., Von Thaden, T. L., Sharma, G., & Gibbons, A. M. (2004). Safety culture: An integrative review. *The International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 117-134.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research: design and methods* (2 utg.). Thousand Oaks: Sage.

9 Vedlegg

Vedlegg 1: Samtykkeskjema

Vedlegg 2: Intervjuguide

9.1 Vedlegg 1:

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt og samtykkeerklæring

Informasjon om studien

Hei!

Takk for at du vil stille til intervju i min masteroppgave. Jeg er en student som studerer Samfunnssikkerhet ved UiT - Norges Arktiske Universitet, og dette vil være min avsluttende masteroppgave på studiet. Hensikten med intervjuene er å få innsikt i sikkerhetskulturen på fartøyene i Kystverket. Den foreløpige problemstillingen min er: *Hva skaper og påvirker sikkerhetskulturen på fartøyene i Kystverket og hvilke tiltak kan føre til forbedring av sikkerhetskulturen?*

Du har blitt spurt om dette intervjuet fordi at du er ansatt i Kystverket og arbeider på et av fartøyene deres. Jeg ser for meg at intervjuet ikke vil vare mer enn 30 min, og jeg er fleksibel på tidspunkt for intervjuet. Det vil bli tatt lydopptak av samtalen, hvor dataen vil bli transkribert til tekst senere for å så slettes. Det er frivillig å delta i denne studien, og du står fritt til å trekke deg uten nærmere begrunnelse når som helst i prosessen.

I oppgaven vil alle opplysninger om deg og Kystverket behandles konfidensielt. Du vil på ingen måte kunne bli identifisert i studien.

Lydopptakene vil bli slettet innen prosjektets slutt, 01.06.22.

Samtykkeerklæring som følger med, kan underskrives og sendes til meg på mail før intervjustart. Eventuelt er muntlig samtykke i starten av intervjuet også godkjent.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og

- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir meg rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Dersom det er noen spørsmål angående studien står du fritt til å kontakte meg, Tor-Martin Kræmer Hansen, på telefonnummer 99330559 eller per mail: tha227@uit.no

Eller min veileder professor Misse Wester, på telefonnummer +46703545921 eller per mail: misse.wester@risk.lth.se

Med vennlig hilsen Tor-Martin Kræmer Hansen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet som omhandler sikkerhetsstyring i små bedrifter, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Jeg har lest informasjonsskrivet om studien, og jeg er kjent med studiets hensikt. På bakgrunn av det ønsker jeg å delta i et intervju.
- Jeg er informert om at det vil bli anvendt en lydopptaker og at opptakene vil slettes innen prosjektets slutt.
- Jeg er informert om at det er frivillig å delta i studien og at jeg kan trekke meg fra intervjuet uten videre begrunnelse når som helst i prosessen.
- Jeg gir tillatelse til at den transkriberte dataen i anonym form, kan brukes i bacheloroppgaven.

(sett kryss i boksene)

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 01.06.22

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

9.2 Vedlegg 2:

Intervjuguide

Generelt

1. Hva er din rolle på fartøyet?
2. Hvordan synes du arbeidet med sikkerhet på fartøyet er?
3. Hva legger du i- og hvordan forstår du begrepet sikkerhetskultur?
4. Hvilke stillinger på fartøyet definerer du som ledelsen?

Kun til matros/elektriker

5. Hvordan sørger din leder på fartøyet for at dere har en sikker arbeidsplass?
6. Har du på noe tidspunkt følt at det har kommet motstridende ordre fra leder på fartøyet med tanke på sikkerhet? Eksempel?
7. Hvilken sikkerhetsopplæring fikk du som nyansatt for de arbeidsoppgavene du skal gjøre?
8. Hvordan er ledelsen når det gjelder oppfordring til rapportering av avvik?

Kun til leder(skipper)

9. Hvilken opplæring har du fått for å lede sikkerhetsarbeid?
10. Hvordan sørger du for at ansatte på fartøyet har en sikker arbeidsplass?
11. Hvordan er du når det gjelder oppfordring av ansatte til å rapportere avvik ved hendelser?
12. Hvordan er konkurransen mellom skift og fartøy når det gjelder å få mest arbeid gjort?

Rutiner

13. Hvordan og med hvilke tiltak sørger dere for sikker drift på fartøyet?
14. Hvordan hindrer dere at skader/uhell inntreffer på nytt?
15. Hvordan er kulturen hos dere når det gjelder å rapportere inn avvik? Hva synes du om avvikssystemet i Kystverket?
16. De sikkerhetsverktøy/systemer som er tilgjengelig, f.eks. SJA. Benytter du disse slik de er tiltenkt? Når benytter dere dere av SJA?

17. Hvordan er det med tidspress på fartøyet? Fører det til snarveier eller dårligere sikkerhet på arbeidsplassen?
18. Med tanke på sikkerhet, går det noen ganger for langt for å få jobben gjort, mtp. Vær og vind. Arbeides det noen ganger i vær og vind hvor man egentlig ikke burde arbeidet?
19. Har du observert at det noen ganger droppes verneutstyr i tidskrevende situasjoner eller arbeid hvor verneutstyr hindrer arbeidet? F.eks. klatreutstyr, hvorfor?
20. Hva er dine tanker om antall og type sikkerhetstiltak, er de for strenge?

Kommunikasjon og samarbeid

21. Føler du at det er forskjell på sikkerhetsfokus alt etter hvilke kolleger du arbeider med?
Hvis forskjeller: Hva tror du disse forskjellene kan skyldes?
22. Er dere flink til å minne hverandre på å bruke sikkerhetsutstyr, eller er det enkelte man ikke minner på grunnet tidligere forsøk/erfaringer. Eksempel?
23. Er det sterke personligheter som påvirker felleskapets syn på sikkerhet på positiv eller negativ måte? Hvordan?
24. Merker du noen forskjeller mellom ansatte når det gjelder hvordan enkelte ser på sikkerhet når det kommer til alder eller hvor lenge ansatte har jobbet på båten? Utdyp.
25. Blir bekymringer eller andre forslag tatt seriøst om det gis beskjed til ledelsen på fartøyet?

Forbedringer

26. Tror du det er mulig for deg å påvirke sikkerhetskulturen på fartøyet? I så fall, hvordan?
27. Hva mener du påvirker sikkerhetskulturen på positiv eller negative måte på fartøyet? Forklar.
28. Hvis du har arbeidet på forskjellige fartøy/skift, er det forskjell på sikkerhetskulturen på disse fartøyene? Hva var forskjellig, og hva tror du grunnen til dette?
29. Har du noen forslag til hvordan sikkerhetskulturen kunne blitt forbedret hos dere?