



Universitetet
i Stavanger

En studie av beredskapslagene i petroleumssektoren

**”Hva er det som gjør at en offshorearbeider er medlem av et beredskapslag
– og hvordan opplever denne å være deltaker i beredskapslaget?”**

Masteroppgave

Master i Samfunnsikkerhet

Universitetet i Stavanger

Utarbeidet av Janette Brita Omdal

Januar 2010

UNIVERSITETET I STAVANGER

**MASTERGRADSSTUDIUM I
SAMFUNNSSIKKERHET**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER:

Høsten 2009

FORFATTER:

Janette Brita Omdal

VEILEDER:

Anita Moen, Universitetet i Stavanger

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

En studie av beredskapslagene i petroleumssektoren.

EMNEORD/STIKKORD:

Beredskap, beredskapslag, risiko, psykiske reaksjoner/stress, beredskapsopplæring.

SIDETALL: 78

+ vedlegg: 5

STAVANGER 29. januar 2010

FORORD

Denne oppgaven er det avsluttende arbeidet av min mastergrad i samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger. Temaet for oppgaven har vært tenkt på i flere år, så det har vært en veldig spennende prosess å få utført mine undersøkelser.

Jeg vil takke min veileder Anita Moen, alle som har bidratt til mine kvalitative intervjuer og alle som har bidratt til min kvantitative undersøkelse. Jeg vil rette en spesiell takk til min gode venn Trond Erik Hetlelid, for gode faglige vurderinger og diskusjoner.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1.0 INNLEDNING MED HOVEDPROBLEMSTILLING.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave.....	2
1.2 Presentasjon av problemstillingen.....	2
1.3 Avgrensing og presisering av problemstillingen.....	3
2.0 METODE.....	5
2.1 Valg av metode.....	5
2.2 Forberedelser og gjennomføring av intervju.....	7
2.3 Bearbeidelse av data.....	9
3.0 TEORETISKE REFERANSERAMMER.....	11
3.1 Risiko.....	11
3.1.1 Objektiv risiko.....	11
3.1.2 Subjektiv risiko.....	13
3.2 Psykiske reaksjoner / stress.....	16
3.2.1 Kriser.....	16
3.2.2 Posttraumatisk stresslidelse.....	16
3.3 Beredskapsopplæring.....	17
4.0 DATA.....	22
4.1 Retningslinjer for Sikkerhets- og Beredskapsopplæring.....	22
4.1.1 Hvorfor har en utarbeidet disse retningslinjene?.....	22
4.1.2 Måling av kompetanse.....	23
4.1.3 Helsekrav og fysiske funksjonskrav for innsatspersonell med røykdykkerfunksjon.....	23
4.2 Anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell.....	24
4.3 Forskrifter om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten.....	24
4.3.1 Aktivitetsforskriften.....	24
4.3.2 Innretningsforskriften.....	25
4.3.3 Styringsforskriften.....	25
4.4 LOV 1996-11-29 nr 72: Lov om petroleumsvirksomhet.....	26
4.5 Forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten.....	26
4.6 Arbeidsmiljøloven.....	27
4.7 Oljearbeidernes Landsforbunds (OLF's) Helidekkmanual punkt 2.9.....	27
5.0 BEARBEIDELSE AV DATA FRA INTERVJUER.....	28
5.1 Hva er hovedpunktene i en kontrakt som inngås med kontraktører?.....	28
5.2 Hva er hovedpunktene i en kontrakt som inngås med operatører?.....	29
5.2.1 Hva om man ikke kan stille med det antall personell som trengs til beredskapslagene?.....	30
5.3 Hva inneholder et møte der en skal inngå et ansettelsesforhold med en arbeidstaker som skal jobbe offshore?.....	31
5.4 Hva om en ansatt har i sin ansettelseskontrakt at han skal være del av et spesielt beredskapslag, men ikke tilfredsstillende disse kravene etter for eksempel 5 år i jobben. Hva skjer med vedkommende da?.....	33
5.5 Hvorfor er det slik at visse stillinger innebærer at du blir del av et spesielt beredskapslag?.....	35

5.5.1 Er det en standardmåte at beredskapslagene rekrutteres på denne måten?.....	36
5.6 Hva gjøres i forhold til ansatte som ønsker å reservere seg mot å være del av et beredskapslag?.....	37
5.6.1 Tar noen kontakt med dere i forhold til at de ikke ønsker å være del av et beredskapslag?.....	39
5.7 Kan du fortelle litt om OLF's Helidekkmanual punkt 2.9 og hva du synes om denne?.....	39
5.8 Hvorfor ønsker en å bruke personell fra forpleiningen til å dekke beredskapsfunksjonene på helidekket?.....	40
5.9 Hvordan organiserer dere beredskapslagene offshore i deres selskap?.....	41
5.10 Hvordan kunne en eventuelt rekruttert personer inn i beredskapslagene på andre måter?.....	45
5.11 Hva tror du det innebærer at en person ikke er trygg med sin rolle i beredskapslaget, både for personen selv og for hele personellet på installasjonen?.	46
5.12 Et sammendrag av spørreundersøkelsen til beredskapspersonellet.....	49
5.12.1 Står det i din ansettelseskontrakt at du må være del av et beredskapslag?...	49
5.12.2 Har du prøvd å reservere deg mot å være del av dette beredskapslaget?.....	50
5.12.3 Har du hørt om noen andre som har ønsket å reservere seg mot å være del av et beredskapslag, men ikke klart dette?.....	51
5.12.4 Har du hørt om noen som har fått lov til å trekke seg fra å være del av et beredskapslag?.....	51
5.12.5 Har du hørt om noen som har mistet jobben sin fordi de ikke var skikket til å kunne delta i et gitt beredskapslag?.....	52
5.12.6 Vet du at din deltakelse i dette beredskapslaget er basert på frivillighet?....	52
5.12.7 Er du blitt spurt om å delta på dette aktuelle beredskapslaget?.....	53
5.12.8 Tenker du noen ganger på eller er redd for, dersom en akutt situasjon skulle oppstå, at du ikke klarer å gjennomføre det du har trent på?.....	53
5.12.8.1 Viss ja til punkt 5.12.8, hvilke tanker har du om dette?.....	54
6.0 DRØFTING	56
7.0 KONKLUSJON	73
Litteraturliste.....	79
Vedlegg:.....	82
1. Intervjuguide til fagforening.....	82
2. Intervjuguide til operatører i offshorevirksomheter.....	83
3. Intervjuguide til kontraktører i offshorevirksomheter.....	84
4. Intervjuguide til personell på beredskapslag.....	85

SAMMENDRAG

Tittel på denne oppgaven er: ”En studie av beredskapslagene i petroleumssektoren”. Det er blitt arbeidet ut fra problemstillingen:

”Hva er det som gjør at en offshorearbeider er medlem av et beredskapslag – og hvordan opplever denne å være deltaker i beredskapslaget?”

For å se på den første delen av problemstillingen er det undersøkt om det stilles noen krav ved kontraktinngåelser i forhold til at personell binder seg opp til å være del av et beredskapslag. Er det slik at de som arbeider i forpleiningen oftere er medlem av førstehjelp beredskapslag og hvor høye krav stilles generelt til deltakelse på beredskapslag. Har noen av operatørene spesielle synspunkter om OLF’s Helidekkmanual punkt 2.9 og hvorfor enkelte operatører bruker forpleiningspersonell på helidekket. Tas Samarbeid for Sikkerhet sin anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell til etterretning, spesielt punktet om frivillighet.

I den andre delen av problemstillingen er det undersøkt psykologiske aspekter i forhold til å måtte være del av et beredskapslag og om den enkelte da opplever høyere risiko.

Det er utført en eksplorativ undersøkelse med kvalitative intervjuer, kvantitativ undersøkelse og dokumentanalyser hvor en har forsøkt å undersøke problemstillingen. Det er blitt gjort intervjuer av personer i operatørselskaper, kontraktørselskaper, fra myndighetene, fagforening og av personell som er deltakere på beredskapslag.

I den første delen av problemstillingen fant en ut at det kreves av operatørene at kontraktørene stiller med personell til beredskapslag, og at kontraktørene ikke tørr annet enn å følge opp dette kravet av redsel for å bli utestengt fra å få kontrakter. Mange av de ansatte har i sin ansettelseskontrakt at de skal være del av et beredskapslag, og kan omplasseres eller miste sin stilling dersom kravene i kontrakten ikke lenger tilfredsstilles. Selv om de innsamlede dataene ikke gir et helt klart svar på hvor stor andel som har det slik at visse stillinger innebærer at de blir del av et spesielt beredskapslag, kan det likevel se ut som at store deler av de som er på førstehjelp beredskapslaget også arbeider i forpleiningen. Arbeidsgiver sin styringsrett er med på å bestemme at en person skal være med i et beredskapslag, fordi de har en plikt til å ivareta innretningens sikkerhet. Grunnen til at en forpleiningsansatt gjerne også er del av

helidekkmannskapet, er fordi dette gir en større variasjon i deres hverdag, økt kompetanse, en bedre utnyttelse av personellet og lavere sykefravær blant de forpleiningsansatte. 47 % av dem som er medlemmer av et beredskapslag er uvitende om anbefalingen fra SfS som omhandler frivillighet og 56 % er ikke blitt spurt på forhånd.

I den andre delen av problemstillingen fant en ut at alle, bortsett fra en operatør, erkjenner at personellets opplevelse kan være et tema og at en ved problemer faktisk må gjøre noe med situasjonen for vedkommende. Kontraktørene opplever det er for lite oppfølging av personellet etter hendelser som skjer, noe personellet selv bekrefter. Likevel har vi også personell som sitter igjen med positive følelser etter reelle hendelser. Andre opplevelser beredskapspersonellet kan ha er både som myndighetene sier: *"hele livssituasjonen påvirker jobben du gjør til daglig og din rolle i beredskapslaget"*, og det fagforeningen sier: *"det er en veldig psykisk belastning å være del av et beredskapslag"*. 25 % har også en usikkerhetsfølelse av om de klarer å gjennomføre sine beredskapsoppgaver, samtidig som det kan føre til usikkerhetsfølelse å være deltaker i flere beredskapslag samtidig. Personellets opplevelse er at det påvirker dem i den daglige jobben, det gir en usikkerhetsfølelse på hva slags reaksjon de kan få, de er redd for kaos og panikk og en har for mange funksjoner. Opplevelsen av risiko blir dermed høyere for den enkelte.

Sikkerhetsfølelsen til alt personellet om bord på installasjonen påvirkes av hverandre, der en sammen aldri er bedre enn det svakeste leddet. Ut fra svarene gitt, uten å kunne nevne et eksakt antall, vil nok flere av personellet som har en rolle i et beredskapslag, ha en høyere risikoopplevelse ut fra denne situasjonen.

BEGREPSAVKLARINGER

Petroleumsvirksomhet: All virksomhet knyttet til undersjøiske petroleumforekomster, herunder undersøkelse, leteboring, utvinning, transport, utnyttelse og avslutning, samt planlegging av slike aktiviteter (Petroleumsløven § 1-6, punkt c).

Petroleumstilsynet: Er et statlig tilsyn med myndighetsansvar for sikkerhet, beredskap og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten på sokkelen (Redaksjonen 2010A).

Utvinningstillatelse - petroleumsvirksomhet: En konsesjon som gir enerett til leteboring og utvinning av petroleumforekomster innenfor et avgrenset område på norsk kontinentalsokkel (Askheim 2009).

Olje- og energidepartementet: Skal legge til rette for en samordnet og helhetlig olje-, gass- og energipolitikk (Redaksjonen 2009A).

Operatør: Et selskap eller sammenslutning som ved tildeling av utvinningstillatelser er blitt utpekt av Olje- og energidepartementet til å forestå den daglige ledelsen av den virksomhet som utføres i medhold av tillatelsen (Beredskap Forum 1995: 225)(Petroleumsløven 2009A).

Kontraktør: Person eller firma som mot betaling påtar seg leveranser og/eller tjenester. Begrepet brukes særlig innenfor petroleum og offshorevirksomhet (Redaksjonen 2010E).

Offshore: Til havs, foregår langt fra land. Blir særlig brukt i forbindelse med petroleumsvirksomheten (Redaksjonen 2010B).

Borerigg: Det komplette utstyret som skal til for å bore en petroleumbrønn (Redaksjonen 2010C).

Flyterigg: Flytende, halvt nedsenkbar borerigg, oftest bygd i stål. Blir på grunn av sin mobilitet ofte brukt under leteboring etter olje og gass (Gundersen 2010).

Grunnleggende sikkerhets- og beredskapsopplæring: Sikkerhets- og beredskapsopplæringen som kreves for alt sokkelarbeidende personell (Oljearbeidernes Landsforbund (OLF) 2009: 5).

Instruktør: En som gir instruksjon (Redaksjonen 2010D).

Sokkelarbeidende personell: Gjelder alt personellet som skal utføre arbeid/oppdrag i forbindelse med installasjon, drift, vedlikehold og demontering av innretninger, samt personell på fartøy som benyttes i petroleumsvirksomheten. Også myndighetspersonell og annet personell som har tilsyns-/rådgivningsoppgaver på sokkelen (OLF 2009: 7)

Øvelser: Ved simulering av en samlet beredskapsinnsats ønsker en å finne ut om nødvendige kunnskaper og ferdigheter er tilstede på personell og lag i beredskapsorganisasjonen (OLF 2009: 6).

Brannlagskurs: Dersom du har beredskapsfunksjon innen: Alarm og reaksjonslag (ARL), røykdykker, søk og redningslag eller slangelag, er det brannlagskurs du skal ha (OLF 2009: 5).

Brannlagskursets mål: Deltakerne skal ved fullført kurs inneha nødvendige kunnskaper og ferdigheter om det å bekjempe branner med tilgjengelig utstyr på plattform og fartøy. De skal få en klar forståelse av utstyrets og egne begrensninger gjennom teori og praksis (OLF 2009: 20).

Helsekrav: Det stilles krav til styrke og utholdenhet for de som skal ha røykdykkerfunksjon (OLF 2009: 6).

Helseerklæring: Erklæring om at en person er helsemessig skikket til å oppholde seg på innretning ((Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomhet 1991: §5).

Livbåtførerkursets mål: Deltakerne skal ved fullført kurs kunne sjøsette livbåt, klargjøre livbåt for evakuering, organisere og lede ombordstigning, ivareta passasjerer og tilrettelegge for opphold om bord etter evakuering og opprettholde og holde kommunikasjon med redningsenhet (OLF 2009: 22).

Førstehjelpkursets mål: Deltakerne skal ved fullført kurs kunne utføre livreddende førstehjelp ved alvorlig skade og sykdom, samt assistere sykepleier ved undersøkelse og behandling av pasienter (OLF 2009: 28).

Forpleining/catering: Brukes om de offshoreansatte som ordner til mat og driver med renhold.

MOB båt: Mann Over Bord båt (OLF 2009: 48).

HLO – kursets mål: (Helicopter Landing Officer = Helidekkmannskap (OLF 2009: 48)). Å få grunnleggende kunnskaper og ferdigheter om helikopteroperasjoner (også nød- og normale operasjoner på helidekket) å kunne sikkerhetsrutiner, å kunne forebygge ulykker og også kjenne til verne-, brann- og redningsutstyret som finnes på helidekket (OLF 2009: 30).

Traume: En fellesbetegnelse på alle slags kroppslige og mentale skader (psykisk traume) og belastninger som skyldes påvirkning utenfra (Malt 2010A).

Debrifing: Begrep i krise- og katastrofepsykiatrien for samtale om et hendelsesforløp (Malt 2010B).

Storulykke: Ulykke med potensial til minst fem omkomne, eller at ulykken skyldes svikt av flere sikkerhets- og beredskapssystemer og – tiltak (Vinnem 2009).

Sikkerhet: ”forebyggende tiltak der hensikten er å redusere sannsynligheten for at noe uønsket skal skje eller redusere konsekvensene ved uønskede hendelser” (Aven 2004: 17).

Beredskap: Alle tekniske, operasjonelle og organisatoriske tiltak som hindrer at en inntrådt faresituasjon utvikler seg til en ulykkessituasjon, eller som hindrer eller reduserer skadevirkningene av inntrådte ulykkessituasjoner (Aven 2004: 121).

1.0 INNLEDNING MED HOVEDPROBLEMSTILLING

Petroleumsvirksomheten i Norge har i løpet av 1980- og 1990-tallet utviklet seg til å bli den mest inntektsgivende næring for den norske stat (Kindingstad 2002). Forvaltningen av petroleumssressursene skal i et langsiktig perspektiv komme hele det norske samfunn til gode, blant annet med å gi landet inntekter og sikre velferd, sysselsetting og et bedre miljø (Petroleumsloven § 1-2). Innsatsen av den enkelte arbeidstaker som arbeider offshore kan vel dermed sies å være uvurderlig, samtidig som at arbeidet ikke skal gjøres for enhver pris.

I 1965 startet borevirksomheten på norsk sokkel. Det var allerede under boringen av første brønn tilløp til en alvorlig ulykke, da riggen ble pårent av et forsyningskip. Det var jo amerikanerne som i begynnelsen hadde ansvaret for driften, så deres kultur og kompetanse ble jo rådende. Det norske regelverket som kom etter hvert, og som har vært helnorsk siden tidlig på 1990-tallet, omfatter et forskriftsverk som representerer den norske kulturen, tenkemåten, holdningen og våre verdier (Vinnem 2009).

Mange har hørt om, og husker enda, storulykken med boligplattformen Alexander L. Kielland. Plattformen kantret 27. mars 1980, da ett av de fem plattformbena ble revet av i høy sjø. 123 mennesker omkom og 89 ble reddet (Redaksjonen 2009B). Mange av årsakene til at det var så mange omkomne i denne storulykken, viste seg å være mangel på sikkerhets- og beredskapsopplæring. Dette førte til at det ble obligatorisk med grunnleggende sikkerhets- og beredskapsopplæring, som for den enkelte deltaker må repeteres hvert 4. år. Oljeindustriens Landsforening har ansvaret for administrasjonen av dette. En har i tillegg ulike typer av beredskapsfunksjoner med spesialopplæring, for eksempel innen brann, førstehjelp og livbåt (Vinnem 2009).

Samfunnet setter inn mye ressurser for å forebygge ulykker og katastrofer. Dette kan kreve en innsats utover det vi som enkeltindivider kan håndtere. Det kan være oljeinstallasjoner som forliser, båter som forliser, branner, togkollisjoner, ras eller flomkatastrofer (Njå 2003: Kapittel 11: 1). For å bidra til å redusere dagens ulykkes- og trusselbilde har en fokus på sikkerhets- og beredskapstiltak som kan redusere farene (Aven 2004: 17).

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Til daglig har jeg mitt arbeid på et sikkerhets- og beredskapssenter hvor jeg møter mange personer som har sitt virke i offshorenæringen. En del av disse personene er også del av ulike typer beredskapslag, som det undervises i på min arbeidsplass. Gjennom dette møtet med disse personene over flere år, har jeg fått en del tilbakemeldinger på hvordan enkelte opplever å måtte være del av et beredskapslag. Det å få tildelt en beredskapsrolle, som det ikke er sikkert at du mestrer eller ønsker å inneha, kan gi seg utslag i den enkeltes kompetanse og mestringssevne for rollen når vedkommende virkelig trengs i en akutt beredskapssituasjon. Den enkeltes bakgrunn og kvalifikasjoner har ingen sammenheng med arbeidet som er gitt. Tilbakemelding fra person som var livbåtfører om at han aldri ville brukt dette redningsmiddelet dersom uhellet var ute, gir en følelse av at sikkerheten til andre personer på plattformen er bygget på falske premisser.

En vanlig måte å organisere beredskapslagene offshore, er at spesifikke stillinger fordrer at du blir del av et spesifikt beredskapslag. For eksempel er de som jobber med catering og forpleining ofte automatisk satt til å skulle være del av førstehjelpslaget om bord. Stuert/forpleiningssjef har ofte et stedfortrederansvar dersom det skulle skje noe med sykepleieren, og skal dermed ha utvidede førstehjelpskurs og førstehjelpskunnskaper. Her har det vært tilbakemelding på at person på førstehjelpslag ikke tålte blod, noe som gir spesielle utfordringer når en skal håndtere skadede personer. Igjen et tilfelle der sikkerheten til andre kan settes på prøve.

Med disse tilbakemeldingene, og flere, ønsket jeg å gå dypere inn i dette materialet og finne ut hva som gjør at en offshorearbeider er medlem av et beredskapslag og hva slags opplevelse den enkelte offshorearbeideren har i forhold til dette.

1.2 Presentasjon av problemstillingen

Jeg har valgt å arbeide ut fra problemstillingen:

”Hva er det som gjør at en offshorearbeider er medlem av et beredskapslag – og hvordan opplever denne å være deltaker i beredskapslaget?”

Gjennom arbeidet mitt har jeg forsøkt å belyse problemstillingen ved en rekke spørsmål. En sammenfatning av disse vil være:

- Stilles det krav til antall personell i beredskapslag ved kontraktinngåelse mellom operatører og kontraktører?
- Hvorfor er det slik at visse stillinger innebærer at du blir del av et spesielt beredskapslag, spesielt forpleiningsstillinger sin tendens til automatisk å fordre en plass i førstehjelp beredskapslag?
- Hvor høye er kravene som stilles til arbeidstaker om deres deltakelse i beredskapslag?
- Hva slags synspunkter har en om OLF's Helidekkmanual pkt. 2.9 og hvorfor enkelte operatører har valgt å bruke forpleiningspersonell på helidekket?
- Tas Samarbeid for Sikkerhet sin anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell, til etterretning, spesielt punktet om frivillighet?
- Hvilke psykologiske aspekter er det rundt det å måtte være del av et beredskapslag og blir opplevelsen av risiko høyere for den enkelte?

1.3 Avgrensning og presisering av problemstillingen

Beredskapsen som er sett på omhandler petroleumssektoren på norsk sokkel. Oppgaven omhandler generelt alle typer av beredskapslag. Det er likevel sett nøyere på forpleiningsstillinger og deres plasseringer inn i både førstehjelp beredskapslag og helidekk beredskapslag. Dette er valgt ut fordi nærheten til personell i forpleiningsstillinger er stor gjennom mitt arbeid, og at jeg derfor på et veldig tidlig tidspunkt fikk en interesse for dette. I forhold til Samarbeid for Sikkerhet sin Anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell, har jeg valgt å utelate både mobbåt mannskaper og SAR Sykepleiere i min undersøkelse fordi det da ville bli for omfattende for hele oppgaven.

Selv om jeg er opptatt av retningslinjene for sikkerhets- og beredskapsopplæring, har jeg valgt å ikke se nærmere på hva de ulike kursene inneholder og de kravene som settes til den enkelte på selve kurset. Også hva instruktører på sikkerhetssentrene har av oppfatning om elevene som kommer på kurs og deres kvalifikasjoner etter kurset, har jeg valgt å utelate. Dette er jo en hel oppgave i seg selv dersom en går nærmere inn på det. Og en veldig aktuell sak å diskutere for den som har tid.

Et av spørsmålene i intervjuguiden min var: ”Hvilke økonomiske tanker er det bak måten dette gjøres på i dag?” Etter at jeg hadde foretatt intervjuene jeg skulle, så jeg at dette spørsmålet ikke ble forstått slik jeg hadde ønsket. Har av både denne grunn tatt grunnlaget rundt denne besvarelsen ut av oppgaven, samtidig som jeg så at dersom jeg skulle hatt det med ville oppgaven blitt for stor, da teorien rundt kost- /nytte- analyser er et stort tema.

Selve problemstillingen min favner veldig vidt i spørsmålsformuleringen, men med belysningene håper jeg å klare å få leseren med på mine tanker rundt dette.

2.0 METODE

I det følgende har jeg avklart metodevalget mitt, hvordan jeg forberedte og gjennomførte intervjuene og hvordan jeg har bearbeidet de innhentede data.

2.1 Valg av metode

”Veien til målet” er den opprinnelige greske betydningen av ordet metode (Kvale 2009: 99). Vilhelm Auberts definisjon på metode er formulert slik: “En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder (Dalland 1997: 14). Dette sier noe om hvordan vi må gå frem for å løse problemstillingen, og hvordan vi kan finne den beste metoden som vil gi oss de dataene vi ønsker for å belyse problemstillingen på en faglig interessant måte (Dalland 1997: 14). Kvaliteten på intervjuerens ferdigheter og kunnskaper om temaet som skal undersøkes, sier noe om hva slags kvalitet en får på de produserte data (Kvale 2009: 99). Jeg ønsket å undersøke flere personers synspunkt, og trengte en metode for å samle inn data. Jeg tok tidlig kontakt med personer jeg trodde kunne hjelpe meg med fagkunnskap, for å få en dypere innsikt i hvordan jeg burde gå frem fagmessig og hvordan jeg skulle spisse oppgaven.

En kan skille mellom kvantitative og kvalitative metoder. Det eneste disse metodene har felles er at de begge tar sikte på at vi skal få en bedre forståelse av det samfunnet vi lever i, og hvordan institusjoner, grupper og enkeltmennesker handler og samhandler (Dalland 1997: 16).

De kvantitative metodene

“tar sikte på å forme informasjonen om til målbare enheter som i sin tur gir oss muligheter til å foreta regneoperasjoner, som det å finne gjennomsnitt og prosenter av en større mengde” (Dalland 1997: 16).

Dette er de “harde” dataene som ønsker å få frem mest mulig eksakte data om et lite antall opplysninger som har mange undersøkelsesenheter. Det er et jeg/det - forhold mellom forsker

og undersøkelsesperson (Dalland 1997: 16). Via min arbeidsplass holder vi ulike typer av beredskapslagskurs, noe som gjør at jeg har tilgang til å kunne få kontakt med mange personer på samme tid og få informasjon fra disse personene. Denne muligheten ble benyttet, så deler av mine undersøkelser er gjort på en kvantitativ måte. Det var viktig for meg å få frem både forholdstall og meninger til personene som faktisk var med i selve beredskapslagene. Da kunne jeg bruke informasjonen videre med henblikk på å se forholdstall opp mot hverandre, men også få ut personlig informasjon fra enkelte. Noen av personene ble tatt videre med i undersøkelsen slik at jeg kunne bruke dem kvalitativt.

De kvalitative metodene tar: "I større grad sikte på å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste eller måle". Dette er de "myke" dataene som ønsker mest mulig eksakt gjengivelse og dybde om mange opplysninger som har få undersøkelsesenheter. Det er et jeg/du - forhold mellom forsker og undersøkelsesperson (Dalland 1997: 16).

Ofte må en bruke en kombinasjon av disse to metodene, for eksempel hvis en ønsker å både se på antallet av offshorearbeidere dette gjelder og kvaliteten på beredskapsarbeidet som gjøres (Dalland 1997: 18). Dette har jeg da valgt å gjøre, men den kvantitative biten min kan jeg ikke si tilfredsstillende om antall personer i undersøkelsen. Jeg leverte ut 55 spørreskjemaer til henholdsvis personell på livbåtførerkurs, førstehjelpskurs og brannlagskurs. Ut fra disse 55, valgte jeg igjen noen som jeg intervjuet litt nærmere.

Den kvantitative delen skulle i utgangspunktet ikke være hoveddelen av oppgaven, men jeg ser at når dataene brukes har de likevel fått ganske god plass. Disse opplysningene fant jeg ut etter hvert var veldig viktige for oppgavens besvarelse.

I den kvalitative metodedelen min foretok jeg personlig dybdeintervjuer av flere personer. Da har en mulighet til å ha en samtale mellom to parter som har et emne av felles interesser. En kan skape kunnskap i skjæringspunktet mellom intervjuerens og den intervjuedes synspunkter. Det gjør det også spennende og berikende å intervju ved at en oppnår personlig kontakt og mulighet for innsikt i intervjupersonens livsverden (Kvale 2009: 137). Personene jeg intervjuet er tilhørende ulike typer av organisasjoner, som arbeider mot samme mål; at beredskapen skal bli så bra som mulig offshore.

I tillegg har jeg også brukt mye skriftlig dokumentasjon som datakilder i min oppgave. Data er flertallsform av det latinske ordet *datum*, som betyr ”noe som er gitt”. Vi vil da kunne skjønne ordene observasjon, empiri, data, som noe av det forskeren samler inn, slik ordene blir brukt i kvantitativ metodeterminologi (Aase 2007: 36).

2.2 Forberedelse og gjennomføring av intervju

Da oppgaven retter seg mot petroleumssektoren på norsk sektor, var det naturlig å finne representanter som hadde noe med dette å gjøre. Operatøren er de som har eierskapet og det overordnede ansvaret på feltene, så det var naturlig å velge noen representanter fra disse. Fem personer fra tre ulike selskaper ble valgt ved at jeg ble henvist videre fra første person jeg snakket med på telefon, via person jeg snakket med på kontor og så videre. På alle intervjuene var jeg påpasselig med å spørre vedkommende om det var noen de mente jeg burde snakke med som hadde kjennskap til, og relevans for, min problemstilling. Dersom noen intervjupersoner ikke kunne stille til intervju grunnet tidspress eller reise, var de svært hjelpelige med å gi meg navn og telefonnummer til annen relevant person i selskapet.

Kontraktørselskapene måtte være representert, da jeg ønsket å se på om betingelsene for tilstedeværelse var veldig ulik mellom operatørene og kontraktørene. Utvalget består her av fire personer fra tre ulike selskaper. Det må sies at to av selskapene driver med forpleining/catering, siden dette var noe jeg ønsket å se ekstra på i problemstillingen. Fagforeningen måtte være representert, da disse sitter og løser blant annet konflikter mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Her fikk jeg til slutt ikke tak i mer enn en fagforening, men snakket med to representanter fra dem. Petroleumstilsynet måtte være representert fordi de ”har myndighetsansvar for teknisk og operasjonell sikkerhet – herunder beredskap og arbeidsmiljø” (Petroleumstilsynet 2010). Her intervjuet jeg en relevant person, noe jeg syntes var nok i denne sammenhengen. Videre i oppgaven refererer jeg til dem kun som myndighetene. Personell som har sin funksjon i et beredskapslag ble som tidligere nevnt forelagt et spørreskjema og siden plukket ut videre eksplisitt i forhold til svarene som ble gitt. En kan vel si at alle mine representanter ble utvalgt både tilfeldig og etter tilgjengelighet (Kvale 2009: 281). For å kunne se bredden i tenkingen rettet mot det jeg ønsket å finne ut mer om, var dette de representantene jeg trengte.

Det første jeg gjorde var å sjekke med min arbeidsgiver at det var greit at jeg leverte ut spørreskjemaer til kurselever som var deltakere på våre kurs. Fikk uten problemer positiv bekreftelse på dette, da temaet tydeligvis engasjerer. Jeg stod da fritt til å komme når det var representative kurs for min del, og da samarbeide med instruktøren som hadde ansvaret for kurset om når jeg kunne utføre min undersøkelse med kurselevne.

Deretter tok jeg kontakt med en fagsjef innen HMS offshore. Han hadde jeg en informativ samtale med som hjalp meg å finne frem hovedpunktene innen feltet, som burde undersøkes nærmere. Han kunne også hjelpe meg med navnene på personer som jeg burde ha samtaler og intervjuer med videre i prosessen. Det var tydelig at det også her var stor interesse for temaet som var valgt. Hadde videre et intervju med hans kollega, noe som gav meg utdypende informasjon om det fagsjefen hadde fortalt meg.

Jeg utarbeidet en generell intervjuguide rettet mot flere typer av repetisjonskurs. Disse spørreskjemaene ble delt ut til henholdsvis folk på førstehjelpskurs, brannlagskurs og ulike typer av livbåtførerkurs. Elevene ble spurt direkte i klasserommet om de ønsket å være deltakere i min undersøkelse, og gjorde dette på frivillig basis. Det ble opplyst om at selve undersøkelsen skulle holdes anonym. De ble også spurt om det var greit at jeg kontaktet enkelte på et senere tidspunkt, dersom jeg ønsket utvidede opplysninger fra vedkommende. Det var derfor frivillig å skrive på sitt telefonnummer og/eller mailadresse. Likevel presiserte jeg at disse opplysningene ikke skulle komme lenger enn til meg. Jeg tok i etterkant kontakt med åtte stykker via mail og/eller telefon. Til hver av disse utarbeidet jeg en utdypende, personlig intervjuguide ut fra hva de hadde svart på spørreundersøkelsen, før jeg kontaktet dem. Av disse åtte fikk jeg kun respons fra tre stykker, noe jeg synes var litt lite. Purret på svar, og fikk litt etter litt to besvarelser til. Dette sier jeg meg veldig fornøyd med.

Kontaktet også personer som hadde ansvar ut mot beredskapslagene offshore per telefon og e-mail, fortalte om hva oppgaven omhandlet og spurte om de kunne være interessert. Dette var et svært tidkrevende arbeid, da disse personene ikke var lette å få tak i. Det ble en del henvisninger videre, men fikk tak i nøkkelpersoner til min oppgave etter hvert. Alle jeg kontaktet var positive. Deretter avtalte jeg tid og sted for intervjuene, fikk deres mailadresse og sendte dem intervjuguiden på forhånd. De fleste intervjuer ble foretatt på vedkommendes kontor, men ett intervju ble gjennomført som telefonintervju. Varigheten ble avtalt til en

klokke time, noe som viste seg å være godt beregnet. Jeg var forberedt på forhånd med ferdig utarbeidet intervjuguide. En intervjuguide er et manuskript som strukturer intervjuforløpet slik at det blir mer eller mindre stramt og inneholder enten noen temaer som skal dekkes eller en detaljert rekkefølge av omhyggelig formulerte spørsmål (Kvale 2009: 143). Jeg hadde et ønske om å både følge strukturen av spørsmål i intervjuguiden, samtidig som jeg var åpen for innspill fra intervjupersonen. Som Kvale sier, vil intervjuerens evne til å oppfatte umiddelbart hva et svar betyr, ha store betydninger for hva horisonten åpnes opp for videre i intervjuet. Likeledes intervjuerens kunnskap og interesse for forskningstemaet og dennes menneskelige interaksjon under intervjuet (Kvale 2009: 146-147). Intervjuguiden min inneholdt flere introduksjonsspørsmål som jeg fulgte slavisk, hvor jeg underveis fulgte opp med oppfølgingsspørsmål, inngående spørsmål og spesifiserende spørsmål (Kvale 2009: 147-148). Dukket det opp noe veldig interessant underveis, avvek jeg gjerne et øyeblikk fra intervjuguiden for å følge dette opp, men var påpasselig med å fortsette etterpå fra der vi var kommet i intervjuguiden.

Erfaringen med å ha en ferdig utarbeidet intervjuguide, som også ble sendt på forhånd til intervjuobjektet, var veldig positive. Dette gjorde at jeg fikk besvart de spørsmål jeg ønsket, samtidig som vi kunne holde tidsskjemat som var oppsatt for intervjuet.

2.3 Bearbeidelse av data

Det kan skapes en rekke praktiske og prinsipielle problemer når en skal inn i en fortolkningsprosess mellom talespråk og skrevne tekster. Når man oversetter fra talespråk til skriftspråk foretar man en transkripsjon. Samtalen mellom to mennesker som fysisk er til stede, blir ved transkripsjon abstrahert og fiksert i skriftlig form. Ved kun å lese tekst, mister man det direkte sosiale samspill med stemmeleie og kroppsspråk som man har i intervjuet. En sier at transkripsjoner er svekkede, dekontekstualiserte gjengivelser av direkte intervjusamtaler (Kvale 2009: 187). I min nedskrevne tekst har jeg ikke fokusert på verken personens kroppsspråk, stemmeleie eller stemning i rommet. Enkelte utsagn kan være presisert med at det noterte er intervjuobjektets personlige mening.

En kan registrere intervjuene på flere måter med henblikk på senere dokumentasjon og analyse. Det kan være lydopptak, videoopptak, notatskriving og bruk av hukommelse (Kvale 2009: 187). Under intervjuene noterte jeg ned med penn, hvorpå jeg så fort anledningen bød seg skrev dette inn på data. Da brukte jeg også som et supplement min hukommelse til å få ned alt som var sagt. Kvale sier at det kan oppleves som distraherende å ta omfattende notater under et intervju fordi det avbryter samtalens frie flyt (Kvale 2009:188). Dette opplevde jeg ikke som noe problem, da det å notere selv var iberegnet tiden som var satt av til disposisjon. Alt ble notert i intervjuguiden, slik at jeg enkelt hadde oversikt i det videre arbeidet. Noen av intervjupersonene hadde også på forhånd skrevet inn i selve intervjuguiden som jeg hadde sendt dem, slik at jeg slapp å notere så mye. Denne ble så sendt til meg på mail, hvorpå jeg skrev inn tillegg og videre refunderte til intervjupersonen for godkjenning.

En må også se på validiteten og reliabiliteten på det innkomne datamaterialet. Validitet vil si at en vurderer intervjutranskripsjonens gyldighet, mens reliabiliteten vil si hvorledes en ser på påliteligheten til det innkomne datamaterialet (Kvale 2009: 192-193). Etter at intervjuene var skrevet inn på data, ble disse returnert via internett til intervjupersonen for korreksjon. Etter at intervjupersonen hadde korrigert, ble materiellet sendt tilbake til meg, der også vedkommende hadde skrevet at han godkjente det gitte materiellet etter korreksjon. Alle intervjupersonene hadde på forhånd eller via e – mail i etterkant, fått beskjed om at deres intervju var anonymt. Det vil si at alle data i denne oppgaven med navn på person, firmanavn og oljeinstallasjonsnavn er tatt bort. Dette er for å beskytte konfidensialiteten til både intervjupersonen og til personene og institusjonene som nevnes i intervjuene (Kvale 2009: 195). Intervjuene lagres trygt på min personlige datamaskin med egen kode for å starte, og slettes når de ikke lenger trenger å være tilgjengelige.

Bearbeidelse av data fra intervjuene blir presentert i kapittel fem. Jeg har også valgt å bruke materialet generelt og siterer enkelte utsagn i drøftingsdelens kapittel seks.

3.0 TEORETISKE REFERANSERAMMER

For å undersøke min problemstilling har jeg tatt for meg teori rundt objektiv og subjektiv risiko, psykiske reaksjoner/stress og beredskapsopplæring.

3.1 Risiko

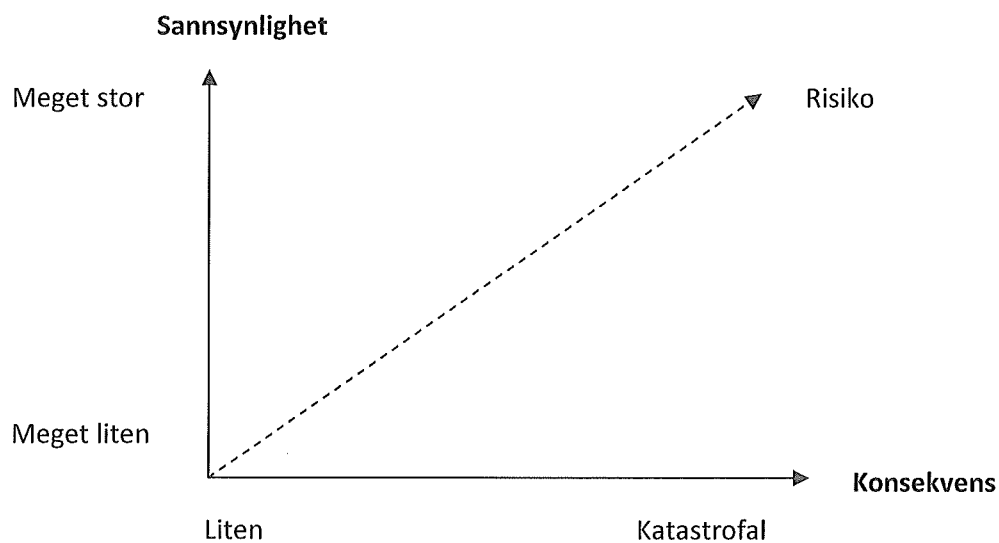
Dette er et begrep som ofte brukes i dagligtalen med noe varierende innhold. Felles for risiko er at det brukes for å uttrykke *den fare uønskede hendelser representerer for mennesker, miljø og økonomiske verdier* (Aven 1998: 7).

Disse hendelsene det refereres til, er de hendelsene som kan ramme viktige verdier som liv og helse, økonomiske verdier, og fysisk eller biologisk miljø (Kjestveit 2003: 7).

Vi kan tenke oss eksempelvis at vi skal drifte et industrielt anlegg. For at dødsulykker ikke skal inntreffe, er det gjort et betydelig arbeid. Når vi da skal vurdere om en dødsulykke kan inntreffe neste år, har vi usikkerhet. Denne usikkerheten omtales som risiko. Vi bruker sannsynligheter når denne usikkerheten uttrykkes med tall. Denne risikoen er dermed ”noen sin risiko” – den kan være *min, vår* eller *deres*. Ved å gjennomføre risikoanalyser prøver analytikeren å samle informasjon og kunnskap om anlegget, systemet eller den samfunnsviktige funksjonen, som brukes som basis for en vurdering av denne usikkerheten. De som utfører risikoanalysen oppnår dermed en vurdering. En omforent vurdering blir oppnådd. Usikkerheten kan vurderes annerledes av andre. Det er dermed ikke like opplagt hva vi velger å fokusere på. Risiko er altså avhengig av både *hvem som vurderer* og *hva som vurderes* (Aven med flere 2004: 37).

3.1.1 Objektiv risiko

Kvantitativt kan risiko uttrykkes på flere måter, men en av de vanligste er ved sannsynligheten for (frekvens av) og konsekvensene av de uønskede hendelsene (Aven 1998: 7).



Ved å uttrykke risikoen på denne måten, så er det i form av en tallmessig størrelse, estimert ved hjelp av sannsynlighetsberegninger og statistikk. Metoden har sin opprinnelse i teknisk – naturvitenskapelige fagdisipliner (Kjestveit 2003: 7). På grunnlag av tidligere hendelser prøver analytikeren å gjøre målinger og forsøker å foreta beregning (estimering) av sannsynligheter og risiko på grunnlag av disse hendelsene. På samme måte som høyde og vekt, har denne tenkningen en innebygd forståelse av at sannsynlighet og risiko er objektive størrelser. Likevel, slik som tilfellet er for høyde og vekt, er det imidlertid langt vanskeligere å få gode, og nok målinger, som bestemmer sannsynlighet og risiko. Konsekvensen av dette er at estimatene dermed blir veldig usikre. I noen sammenhenger foreligger det likevel en betydelig mengde av data. Da kan en estimere sannsynlighet og risiko i form av den tradisjonelle statistiske metoden. Eksempelvis kan statistikk om antall branner i Norge per år de siste årene, være med og lage et beregningsgrunnlag for hvor mange branner som sannsynligvis vil forekomme neste år. Forsikringsselskapet kan estimere de neste årenes utbetalinger ut fra slike beregninger, men for den enkelte huseier, som er opptatt av brannsikkerheten i eget hus, er slike beregninger av minimal verdi (Aven med flere 2004: 38).

3.1.2 Subjektiv risiko

Subjektiv risiko (opplevd risiko) tar utgangspunkt i en menneskelig og skjønnsmessig vurdering av risiko, og er et sammensatt begrep. Man kan forstå dette som en trussel mot egen person eller også som en potensiell fare overfor en gruppe man har tilhørighet til, samfunnet som sådan. En skiller dermed begrepsmessig mellom personlig og generell risikoopplevelse, hvor ens personlige risiko ofte vurderes som lavere enn den generelle risikoen (Kjestveit 2003: 7-8).

Risikoaksept, som er forskjellig fra begrepet subjektiv risiko, gjelder spørsmålet om vi er villige til å godta eller finne oss i en fare. Selv om man opplever risikoen som stor, er det fullt mulig å akseptere denne. Den eneste begrunnelsen kan være at man må finne seg i å leve med denne risikoen. Eksempelvis kan vi nevne debatten om ulvebestanden i Norge. Det er ikke et uttrykk for lav opplevd risiko at naturvernerne ønsker å frede ulven. Det er en erkjennelse av at de anser risikoen akseptabel dersom en sammenligner med mangfoldstapet vi ville fått dersom ulven ble utryddet (Teigen 2001).

Risikoopplevelsen skyldes sannsynlig et resultat av egenskaper ved selve situasjonen enn det skyldes egenskaper hos det enkelte individ (Kjestveit 2003: 8).

Kanskje den viktigste faktoren for hvordan risiko oppleves, mener Hovden (1997) kommer fra personen selv. Indirekte formes egne verdier og holdninger gjennom samfunnets påvirkning, selv om de er subjektive. De ferdighetene og motivene som en person opparbeider seg, er slik sett utslagsgivende for hvordan han eller hun opplever risiko. Dette omtales av Perrow (1999) som en sosial og kulturell rasjonalitet. Det vil si at folk flest preges av det de ser og oppfatter i samfunnet rundt seg. Risikoekspertenes uttalelser legges det liten vekt på, dersom dette budskapet kommer i konflikt med deres egen opplevelse av fare (Kjestveit 2003: 8).

Det som påvirker vår opplevde risiko, er avhengig av flere elementer.

Sannsynlighet og konsekvens mener Teigen (2001) er to viktig dimensjoner for å forklare folks opplevelse av risiko. Folks subjektive vurderinger av sannsynligheten for at ulike

hendelser skal inntreffe foretas av folk på den ene siden, der lav sannsynlighet gir lav opplevd risiko. På den andre siden lar de seg påvirke av hva slags konsekvens hendelsen vil få dersom den inntreffer, der store konsekvenser gir høy risikoopplevelse. Noe som er lite sannsynlig men har store konsekvenser, kan oppleves som svært risikabelt, som for eksempel faren forbundet med kjernekraftverk (Kjestveit 2003: 9).

Dersom hendelsen skjer ofte, påvirker dette folk til å vurdere sannsynligheten med høyere risiko. Også dramatiske hendelser har folk en tendens til å overvurdere sannsynligheten for, fordi disse vil være lettere å huske. Nærhet til hendelsen, både i tid og rom, brukes også til å beregne sannsynligheten for om noe vil skje. For eksempel om du selv har vært vitne til en hendelse, kan du lett få tanker om at det like gjerne kunne vært deg som ble skadet. Slike hendelser kan bidra til at folk overvurderer risikoen for enkelte uønskede utfall (Kjestveit 2003: 9).

Positiv eller negativ tilbakemelding på en hendelse vil også påvirke hvordan en vurderer sannsynligheten. En risiko der utfallet har en positiv konsekvens, sees ofte på som en mulighet for at noe godt skal skje, for eksempel å vinne i lotto. En risiko med en negativ konsekvens skjer *de andre*. Vi er positive på vår egen mestringsevne, for eksempel dersom en tar mange sjanser i trafikken og alt går bra, samtidig som du leser om trafikkulykker som stadig skjer (Kjestveit 2003: 10).

Denne optimistiske risikoeksponeringen kan kobles til læring. Viss en får positiv eller ingen reaksjon på en bestemt adferd, vil denne adferden gjerne opprettholdes. Ved negative tilbakemeldinger derimot, vil en gjerne handle annerledes. Dessverre er det slik at en ofte ikke får tilbakemeldinger på handlinger som kunne fått alvorlige, negative konsekvenser. Folk kan tvert imot erfare at de sparer tid og får økt nytte når de tar sjanser (Kjestveit 2003: 9-10).

Ved at man frivillig eksponerer seg for risiko kontra ufrivillig eksponering, påvirkes vår opplevelse av risiko. En har ofte en stor tiltro til sin egen mestringsevne og våre muligheter for å kontrollere situasjonen når vi frivillig eksponerer oss for risikoen, for eksempel dersom vi hopper i fallskjerm eller røyker. Når vi ufrivillig blir eksponert, for eksempel som nærmeste nabo til kjemisk industri, oppleves risikoen som høyere (Kjestveit 2003: 13).

Egen kontroll over situasjonen vil påvirke vår risikoopplevelse, kontra manglende kontroll over situasjonen. For eksempel om det er du som kjører bilen har du egen kontroll og vil oppleve risikoen mindre, kontra du sitter som passasjer i bilen og har ingen kontroll over situasjonen og dermed opplever en høyere risiko (Kjestveit 2003: 13).

Kjent versus ukjent risiko vil påvirke risikoopplevelsen. Opplevelsen kan være kjent fordi vi har gjort egne erfaringer med forholdet. Den kan også være omtalt av personer man kjenner eller media. Den enkelte undervurderer ofte kjente farer, samtidig som de overvurderer trusselen fra farer de er mindre kjent med konsekvensene av (Kjestveit 2003: 13).

Medias innvirkning på opplevd risiko kan bidra til at folk overvurderer sannsynligheten for enkelte hendelser (for eksempel mord eller storulykker), mens de undervurderer sannsynligheten for andre (for eksempel diabetes og livsstilssykdommer). Store og dramatiske hendelser fremheves, mens hverdagslige ulykker og hendelser gjerne undregraves. På et år dør kanskje fem hundre i trafikken. Disse vil enkeltvis få mye mindre mediedekning enn for eksempel en enkelt industrikatastrofe hvor fem hundre personer er involvert. Media er dermed på denne måten med på å underbygge folks feilaktige oppfatninger av hvilken atferd som statistisk sett innebærer størst risiko for den enkelte (Kjestveit 2003: 14-15).

Samfunnet vårt er altså fullt av risikable situasjoner som vi alle daglig må innrette oss etter for å kunne leve et normalt liv. Likevel finnes det eksempler på at folk korrigerer sin adferd også den andre veien. I følge økonomen Sam Peltzman er vi alle rasjonelle økonomiske konsumenter som handler i tråd med våre egne interesser. Vi vil bytte bort noe vi har for mye av, slik at vi får mer av det vi har for lite av. Dersom vi føler oss skikkelig trygge er sikkerhet et slikt gode vi er villige til å bytte bort. Vi kan for eksempel kjøre fortere slik at vi vinner tid. En noe mer omstridt teori om risikokompensasjon er gitt av psykologen Wilde på 1980-tallet. Han mener at risiko er en nødvendig ballast for den enkelte og at vi alle har et ønsket nivå for risiko i oss. Dette fungerer som en indre termostat, hvor vi ubevisst forsøker å holde nivået konstant. Han mener at de eneste tiltakene som kan redusere risiko, er de tiltakene som utfordrer den enkeltes fastsatte risikonivå. Settes det i verk tiltak som prøver å regulere atferden, men som holder det indre nivået konstant, vil disse tiltakene være nytteløse (Kjestveit 2003: 15).

3.2 Psykiske reaksjoner / stress

3.2.1 Kriser

Krise antyder en plutselig, avgjørende forandring. En psykisk krise snakker man gjerne om når individet konfronteres med en uvanlig påkjenning som fører til en lettere psykisk forstyrrelse eller psykisk ulikevekt. Man kan erfaringsmessig vokse på en krise viss man kommer velberget igjennom den, men resultatet kan også bli psykisk lidelse dersom krisen ikke mestres (Kringlen 2001: 108).

Påkjenningene kan ramme tilfeldig, plutselig og uventet. Følelsene som den kriserammede kan oppleve spenner fra panikk og desorientering til tristhet og meningsløshet.

Situasjonskrisene inndeles i faser, som går over i hverandre tidsmessig. *Sjokkfasen* er veldig typisk ved plutselige, uventede katastrofer, og kan vare fra minutter til noen dager. Den rammede er overveldet av det som har hendt. *Reaksjonsfasen* varer fra uker til måneder, der realitetene begynner å gå opp for vedkommende. En prøver å finne mening i det som har hendt, samtidig som mange har et stort behov for å snakke. I *bearbeidings- eller reparasjonsfasen* prøver vedkommende å innstille seg på det som har hendt. Denne fasen kan vare i flere måneder. En prøver å se framover og gjenoppta gamle aktiviteter. Til slutt har vi *nyorienterings- eller tilpasningsfasen* hvor skyldfølelsen forsvinner og selvrespekten kommer tilbake (Kringlen 2001: 109).

Bare i ekstreme tilfeller er det behov for kriseterapi (profesjonell hjelp). De fleste mennesker i krise klarer seg selv eller får hjelp av venner eller familie. Målet må være å støtte den rammede og stimulere personens egne ressurser (Kringlen 2001: 112).

3.2.2 Posttraumatisk stresslidelse

Alle mennesker vil kunne reagere med psykiske symptomer på ekstreme påkjenninger, men de mer alvorlige tilstandene vil forekomme hos dem som har vært ”nervøse” på forhånd (Kringlen 2001: 167).

Posttraumatisk stresslidelse har symptomer som gjerne oppstår etter en latensperiode på noen uker og opp til et halvt år. Alt kan synes uvirkelig etter påkjeningen og personen kan være i sjokktilstand. Etter hvert kan det oppstå angst, hodepine, smerter i magen og en kan gjenoppleve det vonde som har skjedd gjennom drømmer (Kringlen 2001: 168).

Det ytre traumet er helt sentralt ved posttraumatisk stresslidelse. For at en skal kunne stille en slik diagnose, må personen ha opplevd et traume som er så alvorlig at det ville føre til klare stressreaksjoner hos nesten enhver annen person. Likevel viser undersøkelser at også genetisk disposisjon og tidligere uheldige livserfaringer spiller en rolle. Viss man tidligere har vært ”nervøs” eller sensitiv, selvusikker og avhengig av natur, er risikoen større. I en tidligere norsk undersøkelse fant man at separasjon, skilsmisse, tap av sin far og enkestatus var disponerende faktorer. Bedring inntreffer i de fleste tilfellene, selv om noen personer viser et kronisk forløp over flere år. Man har også sett varige personlighetsendringer. Da Alexander Kielland forliste, hvor 123 ble drept og 89 overlevde, hadde de fleste som ble fulgt videre angstsymptomer i den første tiden etterpå. De som fortsatt hadde symptomer etter ett år, var de enslige med psykososiale problemer som ikke hadde noen sammenheng med ulykken (Kringlen 2001: 169).

Gruppebehandling kan komme på tale når flere har vært utsatt for en katastrofe. Debrifingen bør skje så fort som mulig etter ulykken slik at man ikke har ”stengt av” for den traumatiske opplevelsen. Ved å debrife går man systematisk gjennom katastrofen enten individuelt eller i grupper, der den enkelte forteller om sine fantasier, symptomer og plager. Man har ingen beviser for at en slik debrifing gir en bedre prognose, men de fleste føler at en slik behandling gjør godt (Kringlen 2001: 170).

3.3 Beredskapsopplæring

Når vi snakker om beredskap mener vi alle tekniske, operasjonelle og organisatoriske tiltak som hindrer at en inntrådt faresituasjon utvikler seg til en ulykkessituasjon, eller som hindrer eller reduserer skadevirkningene av inntrådte ulykkessituasjoner. Vi snakker spesielt om de tiltak som omfatter bekjempelse av alvorlige ulykker som brann og havari, og tiltak for å kunne evakuere personellet i en faresituasjon. Dette kan effektivt oppnås ved at en identifiserer

unormale driftstilstander og beredskapssituasjoner og har en plan for dette. Det oppnås også effektivt ved gjennomføring av øvelser (Aven 1998: 162).

For å kunne håndtere kriser på en god og effektiv måte er det en rekke faktorer som spiller inn. Et viktig bidrag i så henseende er beredskapsopplæring generelt og øvelser spesielt. Det er tre hovedområder beredskapsopplæringen består av; kartlegging av kompetansebehov, totale opplæringsprogram og enkeltstående øvelser/opplæringstiltak (Njå 2003: Kapittel 11: 1).

Beredskapsopplæringen må også ses i sammenheng med sikkerhetsstyring (Njå 2003: Kapittel 11: 1). "*Alle systematiske tiltak som iverksettes for å oppnå og opprettholde et sikkerhetsnivå i overensstemmelse med de mål og krav en har satt seg*", forstås som sikkerhetsstyring. Dette er en kontinuerlig aktivitet som foregår parallelt med de øvrige aktivitetene i prosjektet eller bedriften (Aven 1998: 149).

Under en øvelse vil en i ulik grad få frem det stresset, tidspresset og den følelsesmessige belastningen en krise vil medføre under en reell hendelse. Det er viktig å understreke betydningen av å inkludere opplegg for psykisk bearbeiding og oppfølging både for de som berøres av krisen og for hjelpemannskapet. Det har vist seg å dempe de belastningene en ofte vil slite med i etterkant av en traumatisk opplevelse, dersom en har samtaler i etterkant av hendelsen med profesjonelle, familie, venner eller andre i samme situasjon. Virksomhetens krise- og beredskapsplan bør derfor inneholde opplegg for å ivareta de menneskelige stressreaksjonene i forbindelse med en krise (Njå 2003: Kapittel 11: 1-2).

Dersom det oppstår en situasjon som er truende i en eller annen form, for eksempel brann på boredekk, må det reageres for å hindre katastrofale konsekvenser. Personell må da oppfatte situasjonen (for eksempel ved gjenkjenning av brannalarmen), forstå denne (for eksempel mønstre på avtalt sted) og handle riktig (for eksempel ved å se at valgt brannslukningsmetode er effektiv) for å redusere skadeomfanget mest mulig. Målet med beredskapsopplæringen er at relevant personell skal gjøres i stand til å møte en krisesituasjon på en funksjonell måte. Personellet må dermed blant annet vite i *hvilke situasjoner* oppgavene skal gjennomføres, de må *kjenne* sine oppgaver, kunne *utføre* oppgavene på en tilfredsstillende måte, samt *vurdere resultatene* av egen atferd. Leddene i denne kjeden er kritisk for effektiv beredskap, og bør

dermed omfattes av opplæringen. Det er likevel ingen garanti for at personen forstår situasjonen og handler perfekt. Eksempelvis kan feil atferd med panikk, flukt og passivitet være en sannsynlig reaksjonsmåte, noe som kan føre til mangelfull håndtering av situasjonen (Njå 2003: Kapittel 11: 2-3).

Formålet med beredskapsopplæringen kan vi dermed si er å etablere en forbindelse mellom situasjoner med visse kjennetegn og funksjonell atferd (altså atferd som bidrar til å bekjempe/normalisere den inntrådte faresituasjonen). Ved å gi personellet kunnskaper og ferdigheter som gjør det mulig for dem å vise korrekt atferd dersom situasjonen skulle oppstå, gjør vi dette. Den reelle situasjonen kan aldri bli identisk med treningssituasjonen. Derfor skal kunnskapen være generaliserbar til situasjoner som ligner den det ble trent på (Njå 2003: Kapittel 11: 3).

Faremomenter i beredskapsopplæringen er dersom en i for høy grad vektlegger forutsigbar atferd. Da risikerer virksomheten rigiditet og sviktende mestring i faresituasjoner som det ikke er tatt hensyn til under opplæringen. På den annen side har vi et faremoment i at bedriften i for stor grad vektlegger fleksibilitet. Da kan det bli umulig å lede beredskapsorganisasjonen fordi personellet hele tiden opptrer *ad hoc* uten hensyn til prosedyrer og rutiner (Njå 2003: Kapittel 11: 4).

Det er også mulig å si noe om hvordan faktorene situasjon, person og atferd enkeltvis får følger for beredskapsopplæringen (Njå 2003: Kapittel 11: 5-6):

- Situasjon. Hva slags situasjoner trenes det på? Er det dette som personellet sannsynligvis vil møte i virkeligheten? Utsetter personellet seg selv for fare i situasjonen? Stilles det krav til fysiske påkjenninger, psykologisk stress, komplekse mentale operasjoner og utstyrshåndtering som står i stil til opplæringen? En kan etablere et sett av fare- og ulykkessituasjoner som kan inntreffe, som skal hjelpe oss til å beskrive den nødvendige kompetansen som trengs.
- Person. Har en forventninger til personellens utgangsferdigheter/kunnskapsnivå, eller kan virksomheten risikere at opplæringen blir for avansert/enkel? Er personellens beredskapsoppgaver nært knyttet til ordinære gjøremål og dermed valgt ut etter spesielle kriterier? Kan virksomheten risikere at elevene ikke vil være i stand til å tillære seg ønsket atferd, for eksempel personell på røykdykkerkurs som ikke har den

nødvendige fysiske forutsetningen? Virksomheten bør kartlegge kompetansebehovet i beredskapsorganisasjonen etter passende personellkategorier. Organisasjonsmodellen som er valgt for beredskapen gir grunnlag for hvilke personellkategorier som skal etableres, for eksempel 1.linje på skadestedet med innsatsledelse, sanitet, orden/sikring, brann, farlig gods, røykdykking, teknisk tjeneste m.m.

- Atferd. Er målet for opplæringen, atferden, klart definert? Gjør opplæringen det slik for eleven at han er i stand til mestre sin atferd slik at denne er tilgjengelig i en krisesituasjon? Skal det trenes på enklere, motoriske ferdigheter eller krever atferden en høy grad av systemforståelse? Beredskapsorganisasjonen må i en beredskapssituasjon kunne analysere situasjonen (kunnskapsbasert nivå), reagere raskt og automatisk (ferdighetsbasert nivå), på bakgrunn av ett sett av regler (regelbasert nivå).

Når en planlegger beredskapsopplæringen kan en enten ta utgangspunkt i situasjon, person eller atferd. En har uansett det samme målet: En ønsker å finne frem til den best egnede måten å etablere en ønsket forbindelse mellom en bestemt situasjon, personell eller atferd (Njå 2003: Kapittel 11: 5-6).

Når det gjelder kompetansebehovet er det viktig å skaffe en oversikt over hva personellet skal vite/kunne utføre og hva personellet bør vite/kunne utføre. Når det gjelder kompetansen som *skal* være tilstede, er det en absolutt nødvendighet for at beredskapsfunksjonen skal kunne iverksettes og er dermed en forutsetning for effektiv beredskap. Med kompetansen som *bør* være tilstede, er ikke dette en absolutt forutsetning, men den vil snarere være en fordel for effektiviteten av beredskapsarbeidet (Njå 2003: Kapittel 11: 8).

Når en skal utvikle det totale opplæringsprogrammet, må virksomheten konsentrere seg om målsettingene for de ulike delaktivitetene som samlet skal utgjøre programmet. Det er viktig å bestemme hvordan vi skal oppnå kravene til personellens atferd i gitte beredskapssituasjoner og hvilke oppgaver personellet skal kunne utføre med hensyn til varsling, brannslukking, førstehjelp osv. For eksempel som forslag til løsninger på det totale opplæringsprogrammet, vil en kunne velge ut bestemte personer til bestemte oppgaver ved bruk av fysiske og psykologiske tester. Også opplæring og utdanning, øvelser og oppfriskningskurs kan være del av det totale opplæringsprogrammet. En har konkrete krav til de enkelte aktivitetene, i form av overførte kunnskaper og ferdigheter, som utgjør ytelseskriteriene (aksept) for

opplæringen. Eksempler på erfaringsdata som også må legges til grunn for programutviklingen er svakheter i egen organisasjon, tidligere gjennomførte opplæringsaktiviteter og nytt utstyr (Njå 2003: Kapittel 11: 14).

Beredskapsorganisasjonen er ”aldri bedre enn det svakeste leddet” (Njå 2003: Kapittel 11: 15).

4.0 DATA

For å undersøke min problemstilling har jeg også valgt å se på hva slags krav som stilles til innsatspersonell i retningslinjer for sikkerhets- og beredskapsopplæring. For å tolke det som står i retningslinjene, har jeg også valgt å ta med Samarbeid for Sikkerhet sin beste praksis i forbindelse med erfaringer de har gjort med retningslinjene. Også forskrifter om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten, lov om petroleumsvirksomhet, forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten, arbeidsmiljøloven og OLF's Helidekkmanual punkt 2.9 er viktige for videre undersøkelser.

4.1 Retningslinjer for Sikkerhets- og Beredskapsopplæring

I beredskapsanalysen for en innretning fremkommer det Definerede Fare- og Ulykkessituasjoner (DFU – er). I denne forbindelsen har operatørselskapene etablert en beredskap for innretningen. Disse kravene som denne beredskapen skal møte er nedfelt i Ytelseskrav. Personell har fått spesiell opplæring innen ulike funksjoner for å kunne møte disse ytelseskravene, slik at de kan inngå i beredskapsorganisasjonen. For noen av disse funksjonene har det vært nødvendig å sette krav til både helse og fysikk, som går ut over helsesertifikatets krav til å jobbe på norsk sokkel (Samarbeid for Sikkerhet (SfS) 2007).

Disse ekstra kravene er utarbeidet av OLF / NR, og står i Retningslinje 002 ”Retningslinjer for Sikkerhets- og Beredskapsopplæring” (SfS 2007).

4.1.1 Hvorfor har en utarbeidet disse retningslinjene?

En ønsker å etablere en felles forståelse for praksis vedrørende sikkerhets- og beredskapsopplæringen blant aktørene på norsk kontinentalsokkel. Derfor er disse retningslinjene blitt etablert for personell på permanent plasserte og flyttbare innretninger og fartøy som benyttes i petroleumsvirksomheten. Disse retningslinjene er et minimumskrav, slik at en sikrer at alt personell på innretningen får den nødvendige opplæring for å kunne ivareta sin egen sikkerhet. Dersom du i tillegg har spesielle beredskapsmessige funksjoner, skal du i

tillegg ha den kompetansen som er nødvendig for å kunne ivareta disse. Operatørselskapene må ha tilstrekkelige internkontrollsystemer for å sikre at disse retningslinjene blir fulgt. De er også ansvarlige for å påse at alt deltagende personell gjennom berørte avdelinger og prosjektgrupper, både eget og innleid, har de kvalifikasjonene som står beskrevet i disse retningslinjene. Entreprenørselskapene har ansvar for å sikre seg om at egne ansatte innehar de nødvendige kvalifikasjoner, før arbeid blir utført for operatørselskapene (OLF 2009: 4).

4.1.2 Måling av kompetanse

For hvert kurs settes det læremål som deltakerne skal måles etter. Dersom disse mistekravene består, får kursdeltaker utstedt kursbevis/PSK (Petroleumsindustriens Senter for Kvalitetssikring av Kompetanse) kort. Dersom kursdeltaker ikke består kurset, rapporteres dette til oppdragsgiver, og det utstedes ikke kursbevis/PSK kort. En har ulike metoder for å måle kompetansen. Det som er viktig er at metodevalget har systematikk, kan dokumenteres og at læremålene reflekteres. Ulike metoder kan være:

- Avsluttende prøve med skriftlig eller praktisk test der kursdeltakeren viser at vedkommende har den kompetansen som kreves.
- Instruktørobservasjoner der en har utarbeidet et observasjonsskjema for den enkelte deltaker/grupper/team.
- Spesifikke krav til beredskap med øvinger der deltaker skal utføre en spesiell øvelse etter på forhånd spesifiserte mål (for eksempel kontrollere brann med pulverapparat, være klar i livbåt innen en viss tid) (OLF 2009: 9).

4.1.3 Helsekrav og fysiske funksjonskrav for innsattpersonell med røykdykkerfunksjon

Retningslinjen skal sikre at:

- Røykdykkeren ikke utgjør en fare for andre eller seg selv i arbeidet på grunn av sin helsetilstand.
- Arbeidstakeren skal ikke ha skade, sykdom eller lyte som innebærer økt risiko for å forverre eller utvikle skade eller sykdom på grunn av arbeidet som røykdykker.

- Bedriften skal ha personell som er fysisk og helsemessig skikket til å ivareta sine plikter som røykdykker (OLF 2009: 49).

4.2 Anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell

Uavhengig av om man stiller fysiske - og/eller helsekrav utover vanlig helseattest, som en forutsetning for deltakelse i et innsatslag, må være:

- At det er basert på frivillighet.
- At en ikke blir utstøtt. Da tenker en på at en kan bli tatt ut av innsatsfunksjonen, men beholder sin jobb offshore. Dette kan eventuelt skje på en annen innretning eller et annet skift.
- At en skiller mellom stilling og funksjon (referert til Aktivitetsforskriften § 66).
- At de fysiske testene kvalitetssikres slik at de er repeterbare.

Det er viktig å merke seg at med ”frivillighet”, skal vedkommende bli spurt om de vil delta i den aktuelle innsatsfunksjonen. Ut fra et psykisk/fysisk og/eller medisinsk grunnlag, har den enkelte rett til å reservere seg. Vi må likevel ikke glemme styringsretten til arbeidsgiver, der en har plikt til å ivareta fellesskapets (innretningens) sikkerhet. Skal styringsretten utøves, må dette gjøres i samarbeid med verneombudstjenesten og bedriftshelsetjenesten (SfS 2007).

Det er ofte nedfelt et kontraktskrav om at leverandører skal stille med et bestemt antall personer for å fylle bestemte funksjoner i beredskapsorganisasjonen. Det må derfor presiseres at denne anbefalingen også gjelder for kontraktørers personell (SfS 2007).

4.3 Forskrifter om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten

4.3.1 Aktivitetsforskriften

§ 19: For å kunne utføre aktivitetene om bord på en trygg måte og i henhold til helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, skal det sikres at alt personell til enhver tid har den nødvendige kompetansen (Oljedirektoratet, Statens forurensningstilsyn og Statens Helsetilsyn 2001: 8). I veiledningen til denne paragrafen står det at for å kunne sikre kravet til denne kompetansen,

skal det blant annet stilles krav til nødvendig kompetanse og at denne blir verifisert, og at den holdes ved like gjennom trening, øvelser, opplæring og utdanning. For å oppfylle dette kravet bør "Oljeindustriens landsforenings retningslinjer for sikkerhets- og beredkapsopplæring" brukes for sikkerhets- og beredkapsopplæring for personer på innretninger og fartøy. Personellet skal i tillegg kunne håndtere fare- og ulykkessituasjoner (Oljedirektoratet 2001: 8).

§21: For at personellet til enhver tid skal være i stand til å håndtere operasjonelle forstyrrelser og fare- og ulykkessituasjoner på en effektiv måte, må den ansvarlige sikre at det utføres nødvendig trening og nødvendige øvelser (Oljedirektoratet 2001: 9).

§ 64: Det skal utarbeides en strategi for beredskap mot fare- og ulykkessituasjoner av operatøren eller den som står for driften av en innretning (Oljedirektoratet 2001: 17).

§ 66: For å kunne håndtere fare- og ulykkessituasjoner på en effektiv måte skal beredkapsorganisasjonen være robust (Oljedirektoratet 2001: 18). I veiledningen til denne paragrafen står det at ved utvelgelse av personellet for å sikre robustheten som ønskes, bør det legges vekt på den enkeltes utdanning og kompetanse, erfaring, fysisk egnethet, personlige egenskaper og erfaring fra øvelser og trening (Oljedirektoratet 2001: 22).

§ 68: Den som er ansvarlig skal sikre at nødvendige tiltak blir satt i verk ved fare- og ulykkessituasjoner slik at rett varsel blir gitt umiddelbart, faresituasjonene ikke utvikler seg til ulykkessituasjoner, personell kan reddes i ulykkessituasjoner, personellet på innretningen kan evakueres raskt og effektivt til enhver tid og tilstanden kan normaliseres når utviklingen av fare- og ulykkessituasjonen er stanset (Oljedirektoratet 2001: 18).

4.3.2 Innretningsforskriften

§ 43: Raskt og effektivt skal personellet på innretningen kunne evakueres til et sikkert område under alle værforhold (Oljedirektoratet 2001: 16).

4.3.3 Styringsforskriften

§ 11: Den som er ansvarlig skal sikre tilstrekkelig bemanning og kompetanse i alle faser av petroleumsvirksomheten. En må sette minimumskrav til bemanning og kompetanse der en skal ivareta funksjoner der feilhandlinger kan få store konsekvenser for helse, miljø og

sikkerhet. Også funksjoner som skal redusere sannsynligheten for at feil og fare- og ulykkessituasjoner utvikler seg. En skal sikre at personellet ikke blir tildelt oppgaver som er uforenlige med hverandre (Oljedirektoratet 2001: 4).

4.4 LOV 1996-11-29 nr 72: Lov om petroleumsvirksomhet

I paragraf 9-2 første ledd står det at rettighetshaver og andre som deltar i petroleumsvirksomheten til enhver tid skal opprettholde effektiv beredskap med sikte på å møte fare- og ulykkessituasjoner som kan medføre tap av menneskeliv eller personskade, forurensning eller stor materiell skade. Videre står det at det er rettighetshavers plikt å påse at nødvendige tiltak iverksettes for å hindre eller minske skadevirkninger (Petroleumsloven 2009).

4.5 Forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten

Målsetningen for denne forskriften er å sikre at personer som deltar i petroleumsvirksomheten, er helsemessig skikket til dette ut fra en sikkerhetsmessig vurdering av om de kan utgjøre en fare for seg selv eller andre på grunn av sin helsetilstand (Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomhet 1991).

I § 13 står det om krav til helse. Først står det om tilstander som skal medføre at helsekravet ikke anses oppfylt. Kan blant annet nevne et punkt om hemning i bevegelsesapparatet som medfører at vedkommende ikke vil kunne fysisk mestre en evakuerings situasjon. Deretter står det om tilstander som kan medføre at helsekrav ikke anses oppfylt. Et av punktene her handler om overvekt (Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomhet 1991).

§ 18 handler om fornyelse av helseerklæringen. Dersom en har vært syk eller arbeidsufør i mer enn åtte uker sammenhengende, skal helseerklæringen fornyes. Denne fornyede helseerklæringen kan kreves fremlagt av operatør når de finner særlig grunn til dette. Dersom en selv har grunn til å tro at en ikke lenger tilfredsstillt kravene i sin legeerklæring, skal en uten ugrunnet opphold konsultere lege (Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomhet 1991).

4.6 Arbeidsmiljøloven

I de innledende bestemmelsenes kapittel 1, § 1 – 1 bokstav e, står det at lovens formål er å bidra til et inkluderende arbeidsliv (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., 2007: 20). I kommentarene til denne står det at dette er en naturlig konsekvens av avtalen om et inkluderende arbeidsliv, som har som siktemål å redusere kostnadene ved sykdom og fravær fra arbeidslivet. Dette erkjenner at et godt arbeidsmiljø og et inkluderende arbeidsliv ikke er til hinder for god lønnsomhet eller utvikling av konkurranseevne. Det handler også om at flere skal komme i arbeid (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., 2007: 23).

4.7 Oljearbeidernes Landsforbunds (OLF's) Helidekkmanual punkt 2.9

Her står det at helidekkmannskapet skal oppfylle de samme krav til fysisk skikkethet som de krav som gjelder for innsatspersonell for søk – og redningslag, inkludert dokumentert kjennskap til bruk av røykdykkerapparat (OLF 2008: 10).

5.0 BEARBEIDELSE AV DATA FRA INTERVJUER

Her følger et sammendrag av hva de forskjellige informantene har svart i forhold til de forskjellige temaene. For å få den beste oversikten, har jeg valgt å ta utgangspunkt i punktene i intervjuguidene, men i ulik rekkefølge for å passe bedre inn i drøftingen. Jeg har også valgt å ta bort spørsmålet: ”Hvilke økonomiske tanker er det bak måten dette gjøres på i dag?”, på bakgrunn av problemavgrænsningen.

Først har jeg tilfeldig nedfelt skrevet litt om de enkelte jeg har intervjuet. Dette for ikke å avsløre hvem jeg har snakket med, samtidig som en ser hva slags bakgrunn de har for å kunne svare meg i forhold til min problemstilling.

På operatørsiden har jeg snakket med HMS – ledere, sikkerhetsrådgiver, HR – leder, tillitsvalgt på heltid og koordinerende hovedverneombud. Disse følger opp installasjoner både til havs og til lands, forpleining og HMS generelt. En av dem har også ansvar for å planlegge beredskapsøvelser med samtrening mellom plattformene. På kontraktørsiden snakket jeg med personell i administrasjonen, personalavdelingen, tillitsvalgte og hovedverneombud. Disse har ansvar for koordinering av personell ut mot det som skjer offshore. I tillegg snakket jeg med personell hos myndighetene og fagforening, med blant annet ansvar for personellet ut mot det som skjer offshore og oppfølging av hendelser ute offshore. Flere av de nevnte ovenfor har selv personlig erfaring fra arbeid ute på installasjoner offshore. Til sammen har de også veldig mange års erfaring fra offshorebransjen.

Videre har jeg valgt å henvise til operatør 1, operatør 2 osv., kontraktør 1, kontraktør 2 osv., fagforeningen (med person 1 og person 2) og myndighetene.

5.1 Hva er hovedpunktene i en kontrakt som inngås med kontraktører?

Dette spørsmålet ble kun stilt til operatørene og myndighetene.

Operatør 1: De fleste kontrakter er rammekontrakter som man avroper personell mot.

Operatør 2: Har en leid inn for eksempel 4 sveisere, er det jo ønskelig at de også har for eksempel brannlagskurs i bunnen. Ellers kjenner jeg lite til dette med kontraktene. 25 – 30 % av folkene på plattformene er egne ansatte, mens 70 – 75 % er innleide folk. Dette er årsaken til at vi ikke ønsker at beredskapspersonell skal være kontraktsansatte. Vi ønsker å si til leverandøransatte at dette er stabilt mannskap som har lang erfaring og kompetanse.

Operatør 3: Det settes krav til kontraktører som går inn i faste stillinger med oss. Det kan stå i kontraktene med kontraktørene at de skal stille med folk til beredskapsstillinger.

Operatør 4: Hovedpunktene er å få leverandører som driver sin virksomhet i samsvar med våre verdier og at de holder en høy standard med hensyn til HMS, etikk og samfunnsansvar. Det skal alltid være med to stykker i forhandlinger. Anskaffelse som anbefaler, og linjen som godkjenner. Dette for å unngå snusk. Vi ønsker å trekke med leverandører langs hele kysten. Dette fordi man ønsker en nærhet til driftsenhetene på flere steder. For fagforeningen vår er det viktig at vi har arbeidstakermedvirkning ved inngåelse av kontrakter og ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Ellers settes beredskapslagsfunksjoner til livbåtførere og brannlag delvis ut til kontraktørene.

Operatør 5: Kun bårelagene er satt ut på anbud til kontraktører.

Myndighetene: Bestiller personell med fagkompetanse pluss eventuelle beredskapsroller som skal fylles.

5.2 Hva er hovedpunktene i en kontrakt som inngås med operatører?

Dette spørsmålet ble kun stilt til kontraktørene.

Kontraktør 1: Vårt hovedpersonell er renholdere og kjøkkenpersonale. Det står i kontrakten hvor mange personer vi må stille med til beredskapslagene. Dette kreves av alle operatørene.

Kontraktør 2: Ved tiltredelse i beredskapslag er det vanlig at personell må inngå i en fast 2/4 rotasjon. Dette er for lettere å holde en jevn bemanning og for å styrke samarbeidet mellom

personene ved at de går samme rotasjon. Det er også viktig med en slik avtale for bedriften i forhold til det økonomiske aspektet, for å sette klare rammer rundt problematikken i henhold til mertid i forhold til årsverk. Vi skriver i utgangspunktet ingen avtale mellom bedrift og operatør i forhold til tiltredelse i beredskapslag. Men det kan forekomme bindingsavtaler mellom bedriften og den ansatte dersom den ansatte ikke har lang nok ferdselstid i selskapet. Dette er for å sikre bedriften mot at den ansatte ikke slutter kort tid etter at han har fått sin kompetanse hevet på selskapets regning.

Kontraktør 3: Det kreves at vi stiller med personell til førstehjelp beredskapslag, der riggen bruker personellet fra forpleiningen til dette. Dette er ut i fra operatørens ønske. Noen plasser bruker de andre kontraktører til denne jobben.

Kontraktør 4: Vi sender aldri folk ut på overtid. Som kontraktør har en ikke råd til dette. En har kontrakter med operatører, men må stå for overtidbruken selv. Dette går jo selvsagt ut over overskuddet i selskapet, noe som ikke er ønskelig. Operatører lar ofte forpleiningspersonell jobbe overtid, når disse er ansatt i eget selskap. Operatører krever som regel at et visst antall beredskapslagsstillinger (kun førstehjelpere eller livbåtførere) dekkes inn via bemanningen. Blir POB (Personell om Bord) høy, kan det kreves flere i forpleiningen. Enkelte operatører ønsker ofte spinninginstruktører. I kontrakter i forhold til flotell kreves 1 spinninginstruktør til hvert skift. Ellers kan en ikke si at en ikke kan dekke inn personell til beredskapslag. Da ville en ikke fått kontrakter eller det ville fått konsekvenser for en allerede inngått kontrakt.

Som et oppfølgingsspørsmål til 5.2, spurte jeg også:

5.2.1 Hva om man ikke kan stille med det antall personell som trengs til beredskapslagene?

Her har også fagforeningen svart.

Kontraktør 1: En må stille med det antall personell som trengs til beredskapslagene, ellers vil en ikke få kontrakten.

Kontraktør 2: Opprettholdelse av beredskapslag er i hovedsak innretningsforskriftens ansvar. Vi som kontraktørselskap er kun et produkt av hva kunden ønsker. Dvs., det som ikke bestilles vil heller ikke bli levert. Et eksempel, permanent frafall av posisjon grunnet sykdom. Det trengs en ny person med den rette kompetansen for å dekke beredskapslagsoppgavene til den personen som er frafalt. Dersom operatørene ikke vil betale for å kurse/utdanne erstatter for denne posisjonen, leveres heller ikke personell til oppdraget. Altså, det vil si at vi ikke kan erstatte frafalt posisjon.

Kontraktør 3: Alle ansatte i firmaet har de kursene som trengs for å være del av førstehjelp beredskapslag og er dermed alltid beredt for oppgaven. Enkelte ansatte i firmaet får ekstra undervisning og er avanserte førstehjelpere. Vi har vanligvis 7 personer i forpleiningen på jobb samtidig, hvor alle er del av førstehjelpslaget.

Kontraktør 4: Vi kan alltid stille med det antall personell som trengs. Det er stor søkermasse til jobbene og vi kan da velge det personellet som har flest interessante kurs for oss. Eventuelt velger vi å kurse personell selv dersom vi har behov for dette.

Fagforeningen: Person 1: Operatørene krever av kontraktørene at de stiller med folk til beredskapslagene. Kontraktørene ser da ikke noe annet valg enn å møte disse kravene, fordi alle vil være med i anbudsrunder på en kontrakt. Vi kan si det slik at operatørene er "konger". Kontraktører og nedover i kjeden er prisgitt operatørene. De må være forsiktige slik at de ikke mister kontrakten sin.

5.3 Hva inneholder et møte der en skal inngå et ansettelsesforhold med en arbeidstaker som skal jobbe offshore?

Operatør 1: Personell som skal ansettes plukkes ut på grunnlag av søknad og jobbintervju. Før de begynner offshore får de nødvendig opplæring og introduksjon på land. I forpleiningen er det også en egen prosedyre som beskriver introduksjon offshore.

Operatør 2: Lite kunnskap om dette, men vil tro ansettelseskontrakter aldri inneholder krav om å være del av et beredskapslag.

Operatør 3: Vedkommende må ha gyldig helseattest, nødvendige faglige kvalifikasjoner for stillingen, nødvendige kurs som følger jobben etc. Står som regel ikke noe om krav til beredskapslagsfunksjon. Hvis beredskapsfunksjoner ikke følger stillingen, er det en frivillig ordning å være del av et beredskapslag.

De som er del av plattformledelsen, har det som et krav via sin stilling.

Operatør 4: På grunn av at jobben ute på en plattform er vesentlig forskjell fra land vil møtet dreie seg mye om hvordan du er som person, spesielt sosialt. På en plattform er en på jobben 24 timer i døgnet i 14 dager, og det er spesielt i forhold til jobber på land. Ellers i ansettelseskontrakten skriver de under på at en skal inngå i beredskapsorganisasjonen, men en må ikke nødvendigvis være på brannlag. Dette er nødvendig for å dekke inn grunnbemanningen på beredskapslagene.

Operatør 5: Ansettelseskontrakten kan inneholde krav om deltakelse på gitte typer beredskapslag. Dette er fordi personellet er på lavest mulig nivå, og for å kunne dekke alle beredskapsfunksjoner må de fleste delta. Ellers må en ha godkjent helseattest og grunnleggende sikkerhetskurs.

Kontraktør 1: Når en arbeidstaker blir ansatt kreves det at han har tatt grunnleggende sikkerhetskurs og har helseattesten sin i orden. Har han i tillegg også livbåtførerkurs eller førstehjelpskurs, stiller de gjerne i køen foran noen andre for å få ansettelse. Det er stor søkermasse til jobbene, så en kan egentlig velge og vrake av personell. Når arbeidstaker senere må repetere sine kurs, betaler vi dette for vedkommende.

Kontraktør 2: Innhenting av personopplysninger, registrering av kurs/kompetanse, gjennomgang av arbeidsavtale, HMS introduksjon, informasjon vedrørende personalhåndboken og generelt snakk om interne retningslinjer og organisasjonskultur. Vi har intet kontraktsfestet i forhold til beredskapsansvar.

Kontraktør 3: Jeg er ikke helt sikker, men tror ikke det står i ansettelseskontrakten at du må være del av et beredskapslag.

Kontraktør 4: En person blir ansatt under vilkår av at de har godkjent helseattest og grunnleggende sikkerhetskurs. Det er likevel en fordel å ha enten 40 – timers førstehjelpskurs eller livbåtførerkurs, eller begge deler. Da får en lettere oppdrag ute offshore (og blir selvfølgelig lettere ansatt hos oss). Den enkelte arbeidstaker bestemmer selv om de vil ta disse kursene på egen regning. Kommer ann på hvor attraktive de vil være i konkurransen om jobbene. Under et intervju må en si nå, at personens vekt tas i betraktning. Det er nå fokus på dette offshore, fordi det er et sikkerhetsspørsmål. En spør også om helse, sykefravær og referanser, hvor helse og sykefravær dobbeltsjekkes hos referansene.

Myndighetene: Jeg vil anta at det forklares hvilke eventuelle beredskapsfunksjoner som følger stillingen.

Fagforeningen: Person 1: Når folk ansettes ser nok arbeidsgiver i utgangspunktet på CVen, men de får inn i ansettelseskontrakten hva de egentlig vil ha.

Person 2: Denne kan jo inneholde krav om helseattest, at du skal være skikket til beredkapsoppgaver, fysiske krav til deg som person. Det er mange som gjør mye for å få jobben. Vi skiller mellom ”gamle” ansatte – som har vært i stillingen i mange år, og ”nye” ansatte - som har kortere ansiennitet i jobben. De som har vært ansatt lenge, har gjerne ikke de samme kravene i sin arbeidskontrakt som de nyeste i jobben.

Ansettelsesavtalen/arbeidskontrakten er veldig viktig for ditt videre bidrag for beredkapsorganisasjonen. Videre sier han at ”Samarbeid for sikkerhet”(SfS) har redegjort for krav til innsatspersonell på norsk sokkel, men at etterlevelsen av denne er noe usikker. Her står det en del om frivillighet for deltakelse i beredkapslagene.

5.4 Hva om en ansatt har i sin ansettelseskontrakt at han skal være del av et spesielt beredkapslag, men ikke tilfredsstiller disse kravene etter for eksempel 5 år i jobben. Hva skjer med vedkommende da?

Operatør 1: Enten må andre overta oppgaven, eller at vedkommende omplasseres.

Operatør 2: Dette avhenger av hva som gjør at vedkommende ikke kan være i beredskapen. Er de redde for høye belastninger, eksempelvis tidligere hjertepasient, eller har personen blitt

i dårligere form over lang tid. For eksempel dersom en person har fått for høy BMI (kroppsvekt), vet vi at noen holder helsesertifikatet tilbake. Vi har eksempler på at enkeltpersoner har blitt bedt om å slanke seg og får ikke lov til å reise offshore før riktig størrelse er oppnådd. Men her legger bedriften til rette for at dette skal bli mulig. I dette tilfelle var personen ikke med i beredskapen. Ellers prøver bedriften å stimulere alt beredskapspersonell til å holde seg i form. De får trene i arbeidstiden ½ time hver dag og de får gratis treningstøy. Vi vet at andre bedrifter har andre løsninger med helsestudio osv., men så langt har ikke vi kommet hos oss.

Operatør 3: Er du i en beredskapslederstilling kreves det kompetansekrav ut i fra øvelser/skarpe situasjoner. Dersom disse ikke tilfredsstilles, vil han ikke være kvalifisert for stillingen sin. Dersom man ikke tilfredsstiller fysiske krav til en beredskapsfunksjon vil bedriften legge til rette for trening og fysisk fostring slik at man kan oppfylle kravene. Dette kan være subsidiering av medlemsavgift i treningsstudio eller evt. legge til rette for treningsfasiliteter på arbeidsplassen offshore eller på land.

Operatør 4: I dag er det ikke slik at en må tilfredsstille krav til et spesielt beredskapslag. Kravet i dag er at en tilfredsstiller kravet til helseattest. Så dette blir et spørsmål som ikke lar seg besvare.

En skiller likevel mellom stilling og funksjon, der du kan bli tatt ut av brannlaget uten at en mister stillingen sin. Dette i forhold til Anbefaling ”Krav til Innsatspersonell”.

Operatør 5: Vedkommende kan bli overflyttet til andre plattformer hvor de har mer ressurser enn der han er i dag. Ellers, se punkt 5.8.

Kontraktør 1: Vi vil aldri akseptere oppsigelser. Vedkommende kan måtte bytte plattform. Vi snakker om ”frivillighet” – under tvang.

Kontraktør 2: Hvis den ansatte ikke tilfredsstiller de punkter som kreves for å være en del av beredskapsgruppen vil personen bli utskiftet. Dette for å bevare kvaliteten av tjenesten.

Kontraktør 3: Dette står ikke i vår ansettelseskontrakt. Den ansatte vil om mulig bli flyttet til en rigg hvor ikke alle i forpleiningen er med i førstehjelpslaget.

Kontraktør 4: Ingen ansatte hos oss har dette i sin kontrakt.

Myndighetene: Bestemmes i stor grad av arbeidsgivers "policy", må bytte jobb, ny jobb på land, miste jobben etc.

Fagforeningen: Person 1: Dersom en har krav til helsen, som går utenom § 13 i "Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomheten", vil disse være ekskluderende i forhold til arbeidslivet og intensjonen i Arbeidsmiljøloven sin § 1 punkt e, som sier at arbeidslivet skal være inkluderende. Arbeidsmiljøloven er overordnet alle andre regler, og skal ikke fravikes.

5.5 Hvorfor er det slik at visse stillinger innebærer at du blir del av et spesielt beredskapslag?

Operatør 1: Dette er ikke gjennomført konsekvent, men er et utgangspunkt for fordeling av beredskapsoppgaver.

Operatør 2: Dette er frivillig hos oss.

Operatør 3: Personell som deltar i beredskapslag er ikke knyttet opp til spesielle stillinger, mens beredskapslederfunksjoner er knyttet opp mot stillingen.

Operatør 4: Det har vært en tradisjon om at et søk og redningslag skulle settes sammen med personell fra driftsavdelingen på grunn av det var de som kjent ute i modulene. Dette mener jeg ikke er noe godt argument. Og det begrunner jeg med at personell som kommer fra f. eks vedlikholdsavdelingene også er kjent i områdene. Brannvesenet på land er jo ikke kjent i alle husene de skal inn å søke i.

Operatør 5: På grunn av bakgrunnskompetanse, det vil si de passer til det. En ser på hva de jobber med i det daglige og hvor de praktisk lettere kan gjøre en god innsats. For eksempel prosestetnikere er ofte Alarm Reaksjons Lag fordi de går ute i felten i jobben sin og kan lettere reagere. De kjenner plattformen godt. De arbeider skift, noe ikke så mange andre gjør. De er da tilgjengelig hele døgnet. Prosessteknikerne er også ofte livbåtførere.

Kontraktør 1: Fordi dette kreves av operatørene. I kontraktene står det hvor mye personell de vil ha til hvert beredskapslag.

Kontraktør 2: Stillasarbeidere er i hovedsak den gruppen som tiltrer i fallredningslag. De har spesialkompetanse på arbeid i høyden, og deres erfaringer i situasjoner der liknende sikkerhets vurderinger tas gjør at denne gruppen fungerer bra i en gitt redningsoperasjon. Stillasarbeid er fysisk krevende arbeid, og dette er en plussfaktor i tillegg til denne gruppens sterke mentale psyke.

Kontraktør 3: Forpleiningen er ofte på førstehjelp beredskapslag. Dette personellet er godt kjent innvendig i boligkvarteret. De er også alltid klar til å kunne rykke ut, fordi de lett kan legge fra seg utstyret og reagere i forhold til nødsituasjoner. Personellet på førstehjelpslaget har 2 timers undervisning per tur, følger OLF's retningslinjer, med moduler som skal gjennomgås. Eller de har 16t kurs på land etter OLF's retningslinjer. Dette er det riggeier som avgjør.

Kontraktør 4: Forpleiningspersonellet er alltid et fast mannskap om bord til enhver tid. De er da kjente personer om bord.

Myndighetene: Bestemmes i stor grad av arbeidsgivers "policy". Enkel og effektiv måte å organisere driften på. Også økonomisk.

Jeg hadde en litt annen formulering av spørsmålet til fagforeningen.

5.5.1 Er det en standardmåte at beredskapslagene rekrutteres på denne måten?

Fagforeningen: Person 1: Det er økende at dette er en del av ansettelseskontrakten. Vil du virkelig ha eller trenger jobben, skriver en under på det meste. Noe av grunnen til at jeg tror det er slik er fordi det har blitt minkende bemanning ute offshore, så dette må gjøres for å kunne tilfredsstille kravet med nok personer til å opprettholde beredskapen.

Person 2: For eksempel de som arbeider med forpleining, blir godt kjent med hverandre og med lugarområdene. Dette gjør nok noe med at de ofte rekrutteres til å være på førstehjelpslagene. Grunnen til at det gjerne er slik, er at vi har et hierarki, der

operatørselskapene står over kontraktørselskapene i kjeden. Operatørene gir ofte ansvaret for beredskapslagene over til kontraktørene.

5.6 Hva gjøres i forhold til ansatte som ønsker å reservere seg mot å være del av et beredskapslag?

Operatør 1: Så langt som mulig forsøker vi å imøtekomme dette. Lar ikke dette seg gjøre kan det føre til omplassering.

Operatør 2: Dersom en ansatt føler at for eksempel helsa ikke er god nok for å gå på beredskapskurs eller å være i beredskapsoppgaver, kontakter han sin nærmeste leder og de kommer normalt til en løsning. Blir dette et problem, tar han dette opp med den lokale tillitsvalgte og de kontakter meg. Har opplevd dette et par ganger og da har det ordnet seg greit for alle parter.

Operatør 3: Frivillighet. Ser ikke på dette som noe problem. Utenom i plattformledelsen. De går inn i dette bevisst når de takker ja til stillingen (plattformleder, sikkerhetsleder, operasjonsleder, vedlikeholdsleder, kontrollromsoperatør, sykepleier etc.).

Operatør 4: Retningslinje 002 sier at:

- deltakelse i en beredskapsfunksjon må være basert på ”frivillighet”.
- Dersom en ikke møter kravet ut over helseattesten, så må dette ikke føre til utstøting, dvs. at en bare blir tatt ut av innsatsfunksjonen, men kan fortsette i arbeid offshore, eventuelt på annen innretning/skift.
- En må skille mellom stilling og funksjon.
- De fysiske testene må kvalitetssikres slik at de er repeterbare.

Med ”frivillighet” mener vi her at aktuelt personell skal bli spurt om de vil delta i den aktuelle innsatsfunksjonen. Den enkelte har rett til å reservere seg ut fra et psykisk/fysisk og/eller medisinsk grunnlag. Arbeidsgiver har dog en styringsrett for å ivareta fellesskapets (innretningens) sikkerhet. Denne styringsretten må i et slikt tilfelle utøves i samråd med bedriftshelsetjenesten og verneombudstjenesten.

Operatør 5: Kan du ikke være med lenger, må du gå til sykepleieren om bord og få en attest på at du ikke lenger er skikket til å være del av beredskapslaget. For å si det slik, det nytter ikke bare å si at du ikke gidder å være med. Du må ha en begrunnelse for hvorfor du ikke kan være med lenger. Har aldri hørt om noen som har mistet jobben sin på grunn av dette.

Kontraktør 1: Personell som sier dette under et ansettelsesmøte vil ikke bli ansatt. Den siste tiden har det vært flere som ikke lenger vil være førstehjelpere. Disse må belage seg på å bytte plattform. I verste fall kan de miste jobben.

Kontraktør 2: Dette er helt i orden. Beredskapslag på kontraktørnivå er basert på frivillighet. Personell må ha egeninteresse for å terpe på prosedyrer og gjennomføre øvelser.

Kontraktør 3: Har aldri hørt om noen som har ønsket dette.

Ellers står det i Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomheten § 18 at: ”Helseerklæringen skal fornyes etter tilfeller av sykdom eller arbeidsuførhet som har vart i mer enn 8 uker sammenhengende. Operatør kan kreve framlagt ny helseerklæring når denne finner særlig grunn til det. Den som har grunn til å tro at han ikke lenger tilfredsstillt kravene til helseerklæring skal uten ugrunnet opphold konsultere lege”. Et eksempel: Person falt om ute offshore. Han hadde pacemaker. Dette visste ingen, ikke engang sykepleier. Det som er, er at det er veldig sjelden at arbeidsgivere ber om å få sett helseerklæringen etter at folk har vært lenger vekke fra jobb enn 8 uker. Så denne forskriften fungerer gjerne ikke helt optimalt?

Kontraktør 4: Vi har hatt fast ansatte som ville reservere seg. Dersom installasjonen en arbeider på krever at en har deltakelse i beredskapslag, må en innstille seg på at en ikke kan være hvor en er lenger på grunn av dette. Da må en flytte til en rigg hvor det ikke kreves av deg at du er del av et beredskapslag. En kan ikke miste jobben. Det vil alltid være en mulighet for å flytte til en annen rigg.

Myndighetene: På innretninger som har stor nok bemanning prøver man å organisere dette slik at andre kan utføre beredskapsoppgavene. Hvis dette ikke er mulig kan konsekvensen være at man må bytte stilling, eller i ytterste konsekvens at man mister jobben (utstøting).

Til fagforeningen spurte jeg litt annerledes:

5.6.1 Tar noen kontakt med dere i forhold til at de ikke ønsker å være del av et beredskapslag?

Fagforeningen: Person 1: Det er flere som tar kontakt, men de tørr ikke stå frem med navn. De er redde for hva det vil gjøre i forhold til å kunne få videre kontrakter i Nordsjøen. Dette behandles av oss kontinuerlig, der en hele tiden prøver å endre regler/forskrifter/retningslinjer etc. Vi kan også ta opp ting med motpartenes fagforening.

Person 2: Det har skjedd flere ganger at personer har tatt kontakt med fagforeningen via sine egne tillitsvalgte i bedriften hvor de arbeider.

5.7 Kan du fortelle litt om OLF's Helidekkmanual punkt 2.9 og hva du synes om denne?

Operatør 1: De fysiske kravene til helivakter offshore bør være noe lavere enn til brannlag, men er enig om at det må være visse krav.

Operatør 2: Jeg er litt usikker på dette punktet, men tror ikke vi bruker punkt 2.9. En trenger ikke annet enn helsesertifikat for å være HLO.

Operatør 3: Tolkningen har vært forskjellig fra selskap til selskap opp gjennom tidene. Vårt selskap har ikke like fysiske krav til helivakt som til en røykdykker, men de som er med i helivaktlaget har opplæring i å bruke friskluftmaske. For eksempel at et helikopter krasjer på helidekket og de må inn i et røykfylt vrak for å ta ut personell. Det er fortsatt diskusjoner rundt punkt 2.9.

Operatør 4: Dette punktet går ut på at helidekkmannskapet skal oppfylle de samme krav til fysisk skikkethet som de krav som gjelder for røykdykkere. Disse kravene er vår fagforening ikke enige i. De fysiske kravene må stå i forhold til den innsatsen de skal gjøre, som stort sett er at de skal redde folk ut fra helikopteret dersom noe skjer. Det er nå satt ned en arbeidsgruppe som skal se videre på nettopp dette punktet.

Operatør 5: Den er OK.

Kontraktør 1: Kjenner ikke godt nok til denne, men vet det er heftige diskusjoner rundt den nå for tiden.

Fagforeningen: Person 1: Vi mener at helikopterdekkpersonalet ikke bør være i samme fysiske form som en røykdykker, som akkurat nå er kravet. Derfor er det for tiden en pågående tvist med OLF om Helidekkmanual punkt 2.9 utgitt av OLF, som sier noe om de fysiske kravene som stilles til innsatspersonalet på helikopterdekket. Operatørene ønsker nå at de som arbeider i forpleiningen skal være innsatspersonale på helikopterdekket. I forpleiningen arbeider det mange kvinner, og med tanke på de fysiske kravene som stilles vil da disse jobbene være ekskluderende for noen. Jeg er veldig opptatt av at alle skal være inkluderende i arbeidslivet.

Myndighetene: Kjenner ikke denne i detalj, men kjenner pkt 2.9. Manualen er veldig viktig. En sender ikke hvem som helst på helidekket. Mener krav til fysisk skikkethet er fornuftig. Det er ikke uvanlig at det legges til rette for fysisk trening. Hovedregelen er at de aller fleste er del av et beredskapslag.

5.8 Hvorfor ønsker en å bruke personell fra forpleiningen til å dekke beredskapsfunksjonene på helidekket?

Operatør 1: Vi har gode erfaringer med de plattformene der dette har vært praktisert i en årrekke. Dette gir en større variasjon i arbeidsdagen til forpleining samt økt kompetanse. Dette gir en bedre utnyttelse av personellet fremfor at dekkarbeiderne har denne oppgaven. Det er også et lavere sykefravær blant forpleiningsansatte som også jobber på helidekk.

Operatør 2: Nesten alt fast personell på plattformene har en eller annen form for beredskapsfunksjon. De operatørene som har ansatt egne forpleiningsarbeidere (eks Statoil med nærmere 500 forpleiningsansatte), der vil det være naturlig at de går inn i beredskapen på helidekk eller andre plasser i beredskapsorganisasjonen. Vi må jo huske at det er ytterst få plattformer som har så mye flyging at de har egne ansatte på helidekk. På alle de mindre plattformene hos oss er alle faggrupper hjelpelige. Ser ikke noe problem med å bruke fast personell i beredskapen.

Operatør 3: Som sagt tidligere er ikke personell som deltar i beredskapslag knyttet opp til spesielle stillinger.

Operatør 4: Tidligere valgte man å bruke forpleiningspersonell på helidekk på de små plattformene. Vi hadde god erfaring med det. I forbindelse med at vi fusjonerte var et av kriteriene at man skulle drive likt på alle plasser, og at man skulle ta med seg det beste fra begge selskapene. Derfor ble det slik.

Operatør 5: Vi trenger ikke å ta stilling til dette fordi vi ikke har egen forpleining. Skulle vi dekket inn vårt helidekk med folk fra forpleiningen slik det er i dag, ville dette vært veldig vanskelig. Det kan jo komme forskjellige mennesker hver gang det kommer nye folk på jobb i forpleiningen siden det er folk fra kontraktørselskaper som driver dette. Personell i forpleiningen på våre plattformer brukes kun dersom det skjer noe i boligkvarteret. Her er de godt kjent.

Kontraktør 1: Vi har egen vikarpool der vi leier ut personell til dette selskapet som ønsker å bruke personell fra forpleiningen på helidekket. De bruker OLF's Helidekkmanual 2.9 som krav for det fysiske. Noen kan dermed bli utelukket fra visse stillinger på bakgrunn av disse helsekravene.

Et eksempel: Person på jobb offshore som ikke hadde helidekk – kurset, måtte reise på land. Denne personen vil antakelig ikke miste jobben, men må regne med å måtte flytte til en annen rigg.

Myndighetene: Antar at dette er et ønske om å effektivisere driften om bord. Også et ønske om at ansatte i forpleiningen, som har et ensformig og til tider belastende arbeid, skal få avveksling/variasjon i sin hverdag. Det er enklere å legge ned kosten/feiebrettet, enn å stoppe og sveise.

5.9 Hvordan organiserer dere beredskapslagene offshore i deres selskap?

Operatør 1: Det er delt inn i ulike beredskapslag, som førstehjelpslag, helidekklag, bårelag, brannlag, søk - og redningslag, livbåtlag, mobbåtlag.

Operatør 2: Vi har en egen sikkerhetsavdeling på land og hav som organiserer alle former for beredskap. Alt i fra SAR (helikopter beredskap og Oljevern) til bårelag på den enkelte plattform. Alle alvorlige hendelser blir meldt til feltberedskapssenteret, som igjen har kontakt med hovedredningssentralen.

Vi har en sikkerhetsrådgiver på alle de store plattformene. Han setter opp beredskapslister ved mannskapsskifte. Lokalt på plattformene setter de opp brannlag, røykdykker lag, bårelag, livbåt førere osv. De små plattformene og reisemannskaper har ikke egen sikkerhetsrådgiver. Her blir dette arbeidet koordinert av OIM/platformsjef. Dette arbeidet går normalt helt greit uten større problemer. Vil de av en eller annen grunn få lokale problemer, vil de lokale Verneombudene bli informert. Eksempelvis ved sykemeldt personell, vil de i verste fall holde tilbake personell for å oppfylle beredskapen. Beredskapslistene oppdateres ved hvert nytt helikopter som lander, for da har en bytte av mannskaper.

Vi har en filosofi om at faste mannskaper på plattformene skal fylle alle beredskapsstillinger. En har ikke lyst til å sette lagene ut på anbud. Bårelagene er derimot satt ut på anbud, da disse har vært vanskelige å fylle selv. Kontraktørene har 2 til 4 års kontrakter. Hvert år byttes noen av hovedkontraktørene. Derfor er det bedre å ha beredskapslagene fordelt på de fast ansatte.

Ellers har vi øvelser som blir gjort lokalt. Da ser en at det er viktig med dialog mellom beredskapsledelsen og beredskapslagene, fordi det er slik en blir bedre. Bedriften føler at den har dette med beredskapsledelse under kontroll.

Det er "frivillig" å være del av et beredskapslag. For eksempel på en liten plattform som har 10 faste personell om bord, er alle røykdykkere. Da har en reserver i forhold til sykdom eller lignende, fordi kun 4 stykker trengs for å fylle 2 røykdykkerlag. Flere av mannskapene her har også andre beredskapskurs. På større plattformer/felt, for eksempel med 600 mann, har lederne reserver i andre ledere, mens arbeiderne har reserver i andre arbeidere. Det vil si at en alltid har reserve i forhold til beredskapslagsstillinger. Tror nok det er vanskelig å si fra for dem som ikke ønsker å være del av beredskapslag, men det oppleves ikke som et problem. Alle blir spurt ved at de melder seg på kursene sine selv. Så har vi egne ansatte på land som har hovedansvar for å følge med på at det er nok folk på kurs i forhold til beredskapsantallet som trengs.

Kjenner ikke til Sfs sin anbefaling om krav til innsatspersonell, men vi mener at dersom helsesertifikatet er i orden er dette godt nok.

De i forpleiningen har ansvaret for boligkvarteret og søker gjennom alle lugarene ved alarm.

En driftsoperatør (kjører anlegget, for eksempel åpner og stenger ventiler):

- Er aldri røykdykker, slangelag, førstehjelper.
- Er ALR (Alarm Reaksjons Lag).
- Kan ta andre kurs viss ønskelig.
- Går alltid med radio.

Kontrollromsoperatør (prosessoperatør) sjekker alltid alarmen, hva som har skjedd og gir så videre beskjed over høytaleranlegget.

Personlig hadde jeg ikke ønsket å evakuere med en stuplivbåt. Alle våre båter er pr i dag lårelivbåter bortsett fra 1 livbåt. Jeg er av den oppfattelsen av at ved realistiske treninger med livbåter har vi mistet fler personer enn vi har reddet. Har selv sett en ulykke/hendelse der en stuplivbåt spratt tilbake. Her er store krefter i sving og det er fare for at personell kan bli skadet.

Operatør 3: De stillingene som er i beredskapsledelsen følger stillingene. Beredskapsleder er plattformsjef. Andre som sitter i beredskapsledelsen er rekruttert fra sikkerhetsleder, operasjonsleder, vedlikeholdsleder, kontrollromsoperatør, sykepleier etc. Andre beredskapslag som HLO (helidekk), mobbåt lag, livbåtførere, bårelag, førstehjelpslag etc., er ikke nødvendigvis knyttet opp mot faste stillinger. Har med erfaring og bakgrunn å gjøre. Mobbåt kommer ofte fra mekanisk/vedlikehold, livbåt kommer ofte fra vedlikehold, HLO kommer gjerne fra flere stillinger. Førstehjelp kommer ofte fra flere hold; flest fra forpleining, men også fra vedlikehold etc. Når det blir ledige posisjoner i beredskapslag, stiller folk ofte seg selv til disposisjon for å delta. Organisasjonen har robusthet ved at flere personer har beredskapslagskurs enn de som trenger det. Da er det enkelt å dekke opp dersom en har sykdom, folk på kurs etc. ”Anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell” er godt kjent i vårt operatørselskap.

Operatør 4: Hele beredskapsorganisasjonen sitter i et eget beredskapsrom hvor de har oversikt på alt. Hovedoppgaven til skadestedsleder er å koordinere innsatsen til de

representerte faglederne (helse, brann/redning og teknisk). Skadestedsleder skal legge forholdene til rette for at disse kan utføre sine oppgaver på en forsvarlig og effektiv måte. Sambandsrutiner mellom skadested og den sentrale beredskapsledelse på innretningen (beredskapssentral) vil bli viet særlig oppmerksomhet gjennom teori og praktiske øvelser.

I forhold til Anbefalingen ”Krav til innsatspersonell”: Når det gjelder de som er med på brannlaget (det vil si søk og redningslag med røykdykkerfunksjon), er dette stort sett personell fra driftsavdelingen. De fleste blir nok ikke spurt om de vil delta i beredskapslaget.

Operatør 5: Vi prøver å dekke inn bemanningen av beredskapslagene våre selv. Bårelagene er satt ut på anbud til kontraktører. Maler- og stillasfirmaer får ofte disse kontraktene. Det å være med i et beredskapslag er ”frivillig”. Ellers må røykdykkerne følge OLF sine krav til fysikk.

Kontraktør 1: Våre folk er kontraktbundet opp til et visst antall av personell på beredskapslag. I hovedsak er vi livbåtførere og førstehjelpere, hvor vi på livbåtførerlag som regel må stille med 2 mann per skift og på førstehjelps lag må vi stille med 3 – 4 mann per skift. Vi har personell på til sammen 16 installasjoner.

Kontraktør 2: Beredskapslaget er i utgangspunktet ledet av personell i operatørselskapet. Men i praksis styres det av operativt personell. Vi har fire personer knyttet til beredskapslag på hvert skift. De har minimum en planlagt øvelse, 3 timers økt, per offshore tur. Flere øvelser kan forekomme etter behov. I løpet av en 14 dagers offshore periode arrangeres det en felles beredskapsøvelse for alt personell om bord på installasjonen. Ved en slik felles beredskapsmønstring blir ofte vårt fallredningslag mobilisert. Det blir da varslet på høytaleranlegget, og laget mønstrer i henhold til instruks.

Kontraktør 3: For å bli ansatt som forpleiningsoperatør i firmaet må du ha sikkerhetskurs og 40 – timers førstehjelpskurs. Dette betaler den enkelte selv før ansettelse. Det er også et par nettbaserte kurs en må ta. Dessuten må helsesertifikatet være i orden. Repetisjonskurs betaler firmaet når du først er ansatt. Kokker må ha fagbrev som kokk. De fleste riggene vi arbeider for krever at personell fra forpleiningen bemanner personellet på førstehjelp beredskapslaget.

Er det rigger som ikke bruker personell fra forpleiningen til dette, slipper en også å være del av førstehjelpslaget.

Kontraktør 4: Vi har mange folk i førstehjelp beredskapslag og livbåtfører beredskapslag. Eksempel: Kontrakten vi har med et operatørselskap i forhold til en installasjon, skal vi alltid ha 7 førstehjelpere og 4 livbåtførere tilgjengelig om bord. Dersom en av disse blir syk, må vi sette inn en vikar med de samme kursene som den som må reise hjem.

5.10 Hvordan kunne en eventuelt rekruttert personer inn i beredskapslagene på andre måter?

Operatør 1: Nyansatte blir plukket ut på grunnlag av fagkompetanse og at disse kan være i stand til å inneha beredskapsroller. Det er viktig at personer som innehar beredskapsoppgaver holder seg i god form. Ser ikke noe alternativ til dette.

Operatør 2: Alle nyansatte må i fremtiden påregne å bli med i beredskapen. Vi må få en bedre aldersfordeling på alt personell eksempelvis 60 faste på plattformen. Da må vi ha: 2 på 30, 2 på 31, 2 på 32, 2 på 33 osv. Et av hovedproblemene i dag er at det er veldig mange godt voksne. Vi må jo huske at når dette eventyret begynte, så ansatte bedriftene personell med kompetanse og i aldersgruppen 30 til 40 år. Vi kan øke lærlingekullene i alle faggrupper.

Operatør 3: Når organisasjonen er på plass, er det lite utskiftning. Ryktes ofte når noen slutter og da kommer ofte andre og melder seg til funksjonen. En kan også i noen tilfeller direkte spørre personer en ønsker inn i visse stillinger, selvsagt basert på frivillighet.

Operatør 4: Det er et vanskelig spørsmål. Det kunne vært flere tiltak som for eksempel at det ble gitt en god kompensasjon for dette. Få anledning til og trene i arbeidstiden, slik som det profesjonelle brannvesenet gjør. Og i tillegg gi de gratis treningstimer på helsestudio. Det er viktig at folk også får trent i sine friperioder. Ikke bare de 14 dagene på jobb. Eksempelvis på en installasjon får de 800 kroner hver måned for å være på brannlaget. Dette henger igjen fra tidligere. Ingen andre installasjoner har dette. Eventuelt kunne jo dette innføres flere steder.

Operatør 5: Vi har en forenlighetsmatrise der en ser hvem som kan gjøre hva. Synes dette er styrt på en god måte i dag. Dette er gjennomtenkt.

Kontraktør 1: Det måtte være for eksempel å ansette utdannede brannfolk fra land. Eller vi kunne selv ha utdannet våre folk, helt fra begynnelsen av. Da kunne vi også spart samfunnet for mye penger ved at en da hadde sett hva slags kurs som var nødvendig for den enkelte å ha. En skal jo være likestilt selv om en ikke for eksempel har førstehjelpskurs.

Kontraktør 2: Dette er ikke kontraktørens oppgaver.

Kontraktør 3: Vi føler at det er en god måte slik det nå er. De andre "faste" avdelingene, har sine oppgaver. Dersom det for eksempel skal være folk fra dekk som har denne oppgaven (førstehjelp), vil det bli vanskelig, dersom det er en brann med flere skadde. De er i brannlaget og er røykdykkere. Det ville være nødvendig med flere ansatte på dekk.

Kontraktør 4: Våre ansatte har skrevet inn i et dataregister hvilke kurs de kunne ønske å ta. Vi kan da plukke ut fra listen når vi har behov for det. Det er viktig at folk har et ønske om å lære og fungere i en rolle som et beredskapslag krever. Da jeg selv har arbeidet ute offshore en periode, ser jeg lettere hvordan ting fungerer i jobben som jeg nå har på land. Jeg kjenner det mer på kroppen.

Myndighetene: "Å melde interesse" for beredskapsfunksjoner, via at en går ut og oppfordrer folk til å være med. Bruke incentiver (lokkemidler) som for eksempel lønn, trening i arbeidstiden, gratis treningstøy, en får nye ting om bord for eksempel nye treningsapparater, subsidiert trening på land, kostholdsmessig bra etc.

5.11 Hva tror du det innebærer at en person ikke er trygg med sin rolle i beredskapslaget, både for personen selv og for hele personellet på installasjonen?

Operatør 1: I slike tilfeller må vi iverksette kompenserende tiltak for å prøve å gjøre personen trygg i beredskapsrollen. Hvis ikke må vedkommende omplasseres.

Operatør 2: For oss er det viktig at beredskapslagene får trene i sammen. Og dette klarer vi stort sett hele tiden. Unntaksvis hender det at noen må gå med ukjent personell på kurs/øvelse, men dette er sjelden. De gangene har personene kanskje vært borte fra arbeid/kurs pga. sykemelding. Vi vektlegger også at alt personell følger brannøvelser, livbåtøvelser osv. Et godt eksempel: Det var fint vær og livbåtmannskapene trente. De kom i diskusjon om de skulle låre båten eller ikke. Dette fordi båten ikke hadde vært på vannet på lange tider og livbåtmannskapene følte seg utrygge på å gjøre dette. Bakgrunnen for dette er som oftest at det er mye nytt personell og de ikke har trent sammen. Denne type tilfeller blir tatt opp med den lokale plattformledelsen og de tar aksjon med en gang. I dette tilfelle kom de til en enighet og satt båten på sjøen. Dette er spesielt kjedelig da alle om bord forventer at personellet er trygge på dette hele tiden. Men igjen, vi er jo heldige som kan trene med livbåt på sjøen. Alle andre plattformer der de har stuplivbåter, har ikke mulighet til å trene på arbeid.

Operatør 3: Usikkerhetsfølelse for personen selv og teamet han er en del av, slik at han ikke mestrer situasjoner som oppstår. Oppdager fort dersom noen ikke mestrer beredskapslagsfunksjoner gjennom øvelser. Teamet får raskt kjennskap til at en person ikke mestrer sin situasjon i beredskapslaget, fordi dette da går ut over teamet som helhet.

Operatør 4: Det vil nok innebære at vedkommende kan få problemer med sin psyke. Jeg sier ikke at dette vil skje, men det kan skje og det skal man være klar over og ta på alvor. Eksempel: Personell som arbeidet offshore i elektrisk avdeling hadde solid førstehjelpsbakgrunn. Han var medlem i røde kors og kjørte ambulanse i friperiodene sine. Han ønsket derfor å være del av førstehjelp beredskapslag ute offshore. Dette fikk han ikke lov til fordi det på denne plattformen kun var de som jobbet i forpleiningen som skulle være på førstehjelpslaget.

Operatør 5: Tror ikke det vil påvirke en reell situasjon. Personen vil mestre dette fordi de vet de må gjennomføre det de har trent på. Utryggheten kommer av at rollen er ikke en del av de daglige gjøremål, det å føle seg overvåket for å prestere noe er annerledes enn det vil være i en virkelig situasjon.

Kontraktør 1: Det avhenger litt av hvilket beredskapslag du er på. For eksempel livbåtførere står mer alene enn førstehjelpere – som er sammen i ett lag. Har ikke hørt om noen bekymringer fra folk på førstehjelpslag. Er mer bekymret for livbåtførerne. Et eksempel: Det var nylig en alvorlig hendelse på en installasjon, der det var en gasslekkasje i skaftet. Dette kunne ført til en alvorlig hendelse viss gassen tok fyr. Noen folk fra oss måtte være igjen på plattformen sammen med sykepleieren. I etterkant har det kommet reaksjoner på dette, hvor de sa de ikke var fornøyd med situasjonen. Et annet eksempel er personell fra oss som har fått tilbud om fast jobb på en installasjon, men for å få jobben måtte han bli stuplivbåtfører. Dette hadde han ikke særlig lyst til, men han takket likevel ja til jobben fordi jobben i seg selv var veldig bra.

Kontraktør 2: Usikkerhet blant personellet vil føre til en dårligere kvalitet av beredskapen. Når en nødssituasjon oppstår er det ofte sekunder som står mellom liv og død. Det er viktig at beredskapspersonell føler seg trygge på sine oppgaver, både for gruppens funksjonalitet og for ansatte om bord på installasjonen.

Kontraktør 3: Ikke hørt om noen som har problemer. Ingen vet jo hvordan de vil reagere ved reelle hendelser. Før de har vært oppe i en situasjon. Savner oppfølging etter reelle hendelser. En hører mye om krisehjelp, men likevel får ikke personellet dette. Et eksempel: Det var en hendelse der en person ble alvorlig skadet. Førstehjelpslaget hjalp til på skadestedet og inne på hospitalet. Etterpå var det samtale med sykepleier, det var kanskje nok der og da, men tankene kom en stund etterpå. De fikk ellers ingen videre oppfølging etter hendelsen. Har snakket med ansatte som var med. De savnet oppfølging på lik linje med den som kollegaene til den skadde fikk. Sykepleier derimot fikk videre oppfølging (rykter). Personellet i førstehjelpslaget måtte fortsette i jobben sin som vanlig rett etterpå. Personellet som var sammen med arbeideren som ble skadet, ble sendt til land. En lurer på hvorfor det er slik forskjell på oppfølgingen? Alle parter hadde jo vært del av samme ulykke. I etterkant ble det etterlyst av hovedverneombud hvorfor det ikke var videre oppfølging av personellet i firmaet.

Kontraktør 4: Eksempel: En person var veldig utrygg i sin rolle som livbåtfører under øvelser. Personell rundt vedkommende reagerte på denne oppførselen. Jeg hadde tanker om at hun ikke burde vært i denne rollen. Vedkommende kan lett skape utrygghet for andre, og hvordan vil hun i så fall reagere i en reell situasjon?

Myndighetene: Det kan være uheldig for både ”opplevd sikkerhet” og en direkte fare for kollegers liv og helse. En må kjenne hverandre og være trygg på sin kollega. En kan ikke ha en som arbeider usikkert ved siden av deg. Hele livssituasjonen påvirker jobben du gjør til daglig og din rolle i beredskapslaget. Arbeidsgiver og arbeidstaker er opptatt av dette.

Fagforeningen: Person 1: Det er jo en veldig psykisk belastning å være del av et beredskapslag. Jeg har selv kjent dette på kroppen. En tenker mye på at en skal redde andre, og hvordan dette vil gå når det virkelig skjer noe.

5.12 Et sammendrag av spørreundersøkelsen til beredskapspersonellet

Jeg har levert ut spørreskjemaet mitt til 55 personer med en gjennomsnittsalder på 44 år. Personene hadde et vidt spenn av yrker og bakgrunner, blant annet elektriker, maskinist, kranfører, rørlegger, byggmester, helivakt, renholder, kokk og hjelpepleier. Disse personene var på henholdsvis kurs innen førstehjelp, brann og livbåter. 30 personer ut av 55 var også i tillegg samtidig deltakere på flere beredskapslag når de er på jobb offshore.

Videre ut fra mine svar må en ta hensyn til at ikke alle har svart på alle spørsmål, slik at alt ikke går opp i 55. Ellers henviser jeg til ”utvidet intervju med person 1 – 5 på beredskapslag”, i forhold til de utvidede intervjuene jeg foretok av disse.

5.12.1 Står det i din ansettelseskontrakt at du må være del av et beredskapslag?

Står det i din ansettelseskontrakt at du må være del av et beredskapslag?:

BRANNLAG:

ANDRE LAG:

JA	NEI	USIKKER	JA	NEI	USIKKER
6	4	1	7	15	3

Utvidet intervju med person 1 på beredskapslag: Står i kontrakten at du må beregne å være del av et beredskapslag. Kan variere veldig hvilket beredskapslag en må være med i. Organisasjonen endres hele tiden. Må da også forandre på hva typer beredskapsstillinger

personellet har. For eksempel har mange fra forpleiningen nå stilling på helidekket. Er ikke nok folk til at hver mann kun har 1 beredskapsstilling, må derfor ha flere slik at alle stillinger dekkes inn. Er selv tavlemann i beredskapsledelsen, pluss livbåtfører. Det hender at en må bytte på hva type beredskapslag en skal være på fra tur til tur.

Utvidet intervju med person 2 på beredskapslag: Skal delta i beredskapsfunksjoner. Står ikke spesifikt hvilket.

Utvidet intervju med person 3 på beredskapslag: Står ikke at jeg må være del av et beredskapslag. Jeg er ansatt som utleiepersonell. Vi inngår normalt ikke i beredskapslag.

Utvidet intervju med person 4 på beredskapslag: Det står at jeg må være med i brannlaget. Vi må ta brannlagstesten annet hvert år på riggen. Men alle er jo klar over at selv om du ikke klarer testen så kan du jo ikke sies opp, da det ikke står noe i arbeidskontrakten om at du er pliktig til å oppfylle disse kravene til styrke og utholdenhet.

5.12.2 Har du prøvd å reservere deg mot å være del av dette beredskapslaget?

Her hadde kun tre stykker prøvd å reservere seg, alle på brannlag. En av disse fikk ikke reservere seg og måtte fortsette på brannlaget. Begrunnelsen han fikk for at han måtte fortsette på brannlaget var: ”mangel på kvalifisert personell”. Grunnen til at han selv ønsket å reservere seg var: ”på grunn av manglende fysisk styrke”. Fikk også svar fra en person om at: ”Jeg ønsker ikke å reservere meg mot noen beredskapsfunksjoner, men er tatt av heliguardsfunksjonen og brannlaget på grunn av helsemessige årsaker”. Også en av dem som hadde fått reservere seg, hadde fått gjort dette på grunn av: ”har problemer med knær. Er miniskoperert tre ganger”.

Utvidet intervju med person 1 på beredskapslag: Var ingen problemer på grunn av at jeg har hatt operasjon i knærne. Fikk forståelse for dette med en gang. Sa fra til linjeleder at jeg ikke kunne forsette som røykdykker. Det samme gjorde jeg med mobbåt. Var ingen problem. Driftsavdelingspersonellet/operatører må være røykdykkere, uten at de kan trekke seg. Har gjennomgått fysisk test for å være dette.

5.12.3 Har du hørt om noen andre som har ønsket å reservere seg mot å være del av et beredskapslag, men ikke klart dette?

Har du hørt om noen som har prøvd å reservere seg, men ikke klart dette?:

JA	NEI
6	43

Hvor mange hver av disse har hørt om som ikke har klart å reservere seg, spenner fra 1 stykk til mange.

Kommentar: ”Jeg var selv til stede med en kollega som gikk helt amok i en nødssituasjon”.

5.12.4 Har du hørt om noen som har fått lov til å trekke seg fra å være del av et beredskapslag?

Har du hørt om noen som har fått lov til å trekke seg fra et beredskapslag?:

JA	NEI
25	24

Kommentarer: ”Ja, på grunn av helsen”, ”Er ikke lett. Trenger de folka på grunn av bemanning” og ”Ja, der hvor det er nok bemanning”.

Her er også spennet veldig stort på hvor mange de har hørt om, fra 1 stykk til mange.

Utvidet intervju med person 1 på beredskapslag: På grunn av helsen har de fått trekke seg. Ikke hørt om noen problemer på grunn av dette, når det er nok folk til å dekke beredskapsoppgavene uten dem.

Utvidet intervju med person 2 på beredskapslag: Hørt om en. Det var mange diskusjoner rundt dette. Han var dårlig til bens og gammel (nærmere 60). Gikk lang tid før han ble fritatt. Fikk beholde samme jobben.

Utvidet intervju med person 5 på beredskapslag: Hørt om 2 stykker. Det har aldri vært et problem. Begge har brukt sin alder (begge over 62) som argument. Han ene la også vekt på dette med fysiske tester som han mente ble for harde.

5.12.5 Har du hørt om noen som har mistet jobben sin fordi de ikke var skikket til å kunne delta i et gitt beredskapslag?

Her var det 1 av alle som hadde svart, som hadde hørt om noen som hadde mistet jobben sin.

Utvidet intervju med person 1 på beredskapslag: Har hørt om flere som har mistet jobben sin. For eksempel de som sitter i beredskapsledelsen må kunne være her, ellers mister de jobben. Noen har mistet offshorejobben på grunn av helseproblemer.

Utvidet intervju med person 4 på beredskapslag: Vi må ta brannlagstesten annet hvert år på riggen. Men alle er jo klar over at selv om du ikke klarer testen så kan du jo ikke sies opp, da det ikke står noe i arbeidskontrakten om at du er pliktig til å oppfylle disse kravene til styrke og utholdenhet.

5.12.6 Vet du at din deltakelse i dette beredskapslaget er basert på frivillighet?

Vet du at din deltakelse i dette beredskapslaget er basert på frivillighet?:

BRANNLAG:

ANDRE LAG:

JA	NEI	JA	NEI
11	9	16	15

I tillegg fikk jeg kommentarer som: ”Frivillig tvang”, ”det følger stillingen” og ”aktivitetsforskriften sier at en skal være spurt, de færreste er det”.

Utvidet intervju med person 2 på beredskapslag: Er ikke frivillig. Mister da stillingen, og vil bli omplassert. Greit at det er visse krav til helse og fysikk.

Utvidet intervju med person 3 på beredskapslag: Ja, hos oss tror jeg det er frivillig (til en hvis grad).

Utvidet intervju med person 4 på beredskapslag: Å være på brannlaget er i stillingsinstruksen. Men som røkdykker kan du selvsagt nekte hvis du ikke føler du tørr gå inn i en situasjon.

5.12.7 Er du blitt spurt om å delta på dette aktuelle beredskapslaget?

Er du blitt spurt om å delta på dette aktuelle beredskapslaget?:

BRANNLAG:

ANDRE LAG:

JA	NEI	JA	NEI
7	14	14	13

I tillegg fikk jeg kommentarer som: "Ikke viktig, er bare opplagt", "dette følger stillingen", "via ansettelsen" og "nei, tildelt plass".

Utvidet intervju med person 2 på beredskapslag: Blir innkalt til kurs når det behøves. Synes dette er greit.

Utvidet intervju med person 3 på beredskapslag: Jeg hadde tatt kurset før jeg begynte hos min nåværende arbeidsgiver. De har allikevel valgt å dekke repetisjonskurs selv om jeg ikke praktiserer beredskapspliktige funksjoner.

Utvidet intervju med person 4 på beredskapslag: Står i stillingsinstruksen for oss på dekk at vi må være del av dette aktuelle beredskapslaget.

5.12.8 Tenker du noen ganger på eller er redd for, dersom en akutt situasjon skulle oppstå, at du ikke klarer å gjennomføre det du har trent på?

Tenker du på at du ikke skal klare å gjennomføre det du har trent på?:

JA	NEI
13	40

Kommentarer: "Nei, men at ting ikke blir gjort helt etter boka kan nok skje", "Ja, jeg har for mange beredskaper. Dette fører til usikkerhet i forhold til når en skal gjøre hva" og "mer at utstyret ikke holder mål".

Utvidet intervju med person 2 på beredskapslag: Tenker ikke ofte på dette. Går det reell alarm, stiger pulsen. Påvirker ikke i det daglige.

Utvidet intervju med person 3 på beredskapslag: Jeg vet ikke hvor ofte jeg tenker på dette. Det er situasjonsbetinget tror jeg. Men det påvirker meg i min daglige jobb. Jeg må passe på andre i tillegg til egen sikkerhet.

Utvidet intervju med person 5 på beredskapslag: Tenker i grunnen ikke så mye på det. Det er gjerne tanker som dukker opp ved alarm. Og da går det i hovedsak på personskade. Andre hendelser som krever innsats og avgjørelser behersker jeg. I den grad det påvirker meg i det daglige så dreier det seg mer om å være flinkere til å tilrettelegge arbeidet jeg og laget mitt utfører på en sånn måte at det ikke medfører risiko, eller at risikoen er kjent og at vi jobber ut i fra det.

5.12.8.1 Viss ja til punkt 5.13.8, hvilke tanker har du om dette?

Livbåtførere:

- At jeg blir stressa og at jeg ikke føler meg helt komfortabel med båtkjøring
- Kaos
- Skulle ønske mer øvelser og undervisning
- Jeg har mange beredskapsfunksjoner. Kan bli vanskelig å dele seg opp.

Brannlag:

- Ved for stor fare for liv og helse. Egen sikkerhet kommer først.
- Usikker på reaksjon ved stor brann.
- Burde vært grundigere opplæring. Har erfaring som førstemann til stedet ved ulykke som førte til død.
- At det oppstår situasjoner jeg ikke mestrer.
- Tenker lite på det. Vi er jo en god gjeng med masse erfaring.
- Vet aldri hvordan man reagerer på en ny og ukjent situasjon.

Førstehjelp:

- Hvordan min reaksjon vil bli.
- At det blir kaos om bord og alle springer omkring uten å gjøre noe.
- Panikk

Utvidet intervju med person 2 på beredskapslag: Usikkerheten er størst, man vet jo aldri. Eksempelvis etter reell brann, kom det frem at det var bekymringer rundt dette fra flere

mannskaper. Var ikke noe debrief, måtte organisere dette selv. Ledelsen var ikke interessert i dette. Mente det ikke var behov for dette.

Utvidet intervju med person 3 på beredskapslag: Jeg må passe på andre i tillegg til egen sikkerhet.

Utvidet intervju med person 5 på beredskapslag: Har erfaring som førstemann til stedet ved ulykke som førte til død. Vi som er i alarm & reaksjonslag er de samme som er på brannlag. Våres trening dreier seg om brann. Ikke så mye førstehjelp annet enn hjerte- lunge-redning. Kanskje det bør være lengre kurs/repetisjoner hvor vi skal trene på slike ting. Når dette skjedde ankom det jo førstehjelpslag, men det var likevel vi som var der først som assisterte sykepleieren. Alt i alt så tror jeg nok at vi som er i felt og kommer før sykepleier har for liten opplæring. Da tenker jeg spesielt på å få praktisk trening. Men hvordan løse dette, det har jeg ikke noe svar på. Jeg synes oppfølgingen i ettertid av ulykken var svært god. Offshore ble det felles samtaler med krisepsykolog, debrief med sykepleier og at operasjonen ble stoppet. Vi avgjorde i stor grad selv når vi var klar for å starte boreoperasjonen igjen. På land ble jeg kontaktet av sykepleier offshore, min egen bedrift og våres bedriftshelsetjeneste med tilbud om psykolog. Veldig bra dette, men tenker jo på de som opplever å være førstemann til ulykke på fritiden i land for eksempel trafikk ulykke etc. De opplever nok ikke det samme.

I nest siste spørsmål spurte jeg om personen ut fra tidligere erfaring og kompetanse mente han hadde et godt utgangspunkt for å delta i denne type beredskapslag? Her var det 4 stykker som mente at dette hadde de ikke. Kommentarer til to av dem som hadde svart nei var: ” har litt mange beredskaper viss det skulle skje noe alvorlig” og ” mangler nok fysisk styrke til å være fullverdig medlem av brannlaget”. Det var også en som ønsket seg grundigere, bedre og mer omfattende opplæring.

Til slutt spurte jeg om det gikk greit å kombinere det å være del av beredskapslaget og stillingen som de hadde? Her hadde alle svart ja.

6.0 DRØFTING

I denne delen av oppgaven vil jeg se hva det innsamlede materialet forteller meg om problemstillingen min og de punktene jeg ønsket å belyse.

I lov om petroleumsvirksomhet paragraf 9-2 første ledd står det at rettighetshaver og andre som deltar i petroleumsvirksomheten til enhver tid skal opprettholde effektiv beredskap med sikte på å møte fare- og ulykkessituasjoner som kan medføre tap av menneskeliv eller personskade, forurensning eller stor materiell skade.

Stilles det krav til antall personell i beredskapslag ved kontraktinngåelse mellom operatører og kontraktører?

Her har jeg først sett på hva operatørene og kontraktørene har svart på i forhold til hovedpunktene i en kontrakt. Deretter sees det på kontraktene til arbeidstakerne og hva disse eventuelt kan inneholde i forhold til krav om deltakelse på beredskapslag. Til slutt ser jeg på hva som vil skje med en ansatt som ikke lenger tilfredsstiller kravene i sin ansettelseskontrakt om å være del av et beredskapslag.

Inntrykket av svarene til operatørene er at ca. halvparten helst vil bemanne beredskapsstillingene sine selv. Likevel har en del av dem satt deler av beredskapslagsstillingene ut på anbud, både til førstehjelpslag, livbåtførerlag og bårelag. Når en da ser på hva kontraktørene har svart, ser en at kun kontraktør 2 sier at de i utgangspunktet ikke skriver en avtale mellom bedrift og operatør i forhold til tiltredelse i beredskapslag. Tross i dette har de likevel folk i beredskapslagsstillinger. Alle de andre sier at operatørene krever et visst antall av personell til beredskapslagsstillinger. Og kontraktør 1 og 4 sier ærlig at dersom de ikke kunne klart dette hadde de heller ikke fått kontraktene.

Dette står litt i kontrast til hva operatørene egentlig ønsker; helst å bemanne beredskapsorganisasjonen sin selv. Kontraktørene har vel egentlig ikke noe valg når det gjelder å kunne dekke inn diverse typer av beredskapslagsstillinger. Dette bekreftes av person 1 i fagforeningen, som sier at: ”operatørene krever av kontraktørene at de stiller med folk til

beredskapslagene. Kontraktørene ser da ikke noe annet valg enn å møte disse kravene, fordi alle vil være med i anbudsrunder på en kontrakt. Vi kan si det slik at operatørene er "konger". Kontraktører og nedover i kjeden er prisgitt operatørene. De må være forsiktige slik at de ikke mister kontrakten sin". Kan denne sterke ordlyden si noe om signalene på hvordan dette systemet fungerer?

I følge Sfs 2007, er det ofte nedfelt et kontraktskrav om at leverandører skal stille med et bestemt antall personer for å fylle bestemte funksjoner i beredskapsorganisasjonen.

To av fem operatører sier at det skrives under på i ansettelseskontrakten med arbeidstakerne at en skal inngå i beredskapsorganisasjonen. Dette er nødvendig for at de skal kunne dekke alle beredskapsfunksjoner offshore. Det har de senere årene vært store nedbemanninger i petroleumssektoren, spesielt hvor mye personell som skal være ute på installasjonene offshore. Det enkelte personell må derfor gjerne være del av flere beredskapslag når de er ute på jobb. Dette kommer også frem i min kvantitative undersøkelse, der 30 ut av 55 personer sa de samtidig var deltakere på flere beredskapslag. Også operatøransatt sa at: *"Er ikke nok folk til at hver mann kun har en beredskapsstilling, må derfor ha flere slik at alle stillinger dekkes inn"*.

De som er del av beredskapsledelsen binder seg opp til dette via sin stilling, og skriver da under på dette i sin ansettelseskontrakt.

Av kontraktørene sier to av dem at jo flere kurs den jobbsøkende har som møter de krav operatøren stiller, jo enklere er det å få fast ansettelse hos dem. Ellers hadde ingen av kontraktørene noe i sine kontrakter på dette i forhold til ansettelse hos dem.

Hvor mange av de på beredskapslag hadde i sin kontrakt at de måtte være del av beredskapslag?:

JA	NEI	USIKKER
13	19	4

Her er ikke besvarte delt inn etter om de er operatøransatte eller kontraktøransatte, og må ses på et generelt grunnlag. Men ut av de sikre svarene her (ja/nei), er det faktisk 41 % som har det i sin ansettelseskontrakt.

Av de utvidede intervjuene av personell i beredskapslag var der en operatøransatt som sa at kontrakten tilsa at en måtte påberegne å være del av et beredskapslag, men at det varierer veldig hvilket beredskapslag en må være med i. Av tre kontraktøransatte sier to at de må være med. En av disse spesifiserer med brannlaget, og en sier at han ikke må være med fordi: *”Jeg er ansatt som utleiepersonell. Vi inngår normalt ikke i beredskapslag”*.

Når en ser tallene sammenhengende, er det 40 % av operatørene som sier de har det i sin kontrakt og 41 % av de ansatte som sier det samme. Kontraktørene sier det ikke skrives i kontrakten, men de presiserer at jo flere beredskapskurs du har, jo lettere er det å få fast ansettelse hos dem. Og har du kursene blir en vel brukt i et beredskapslag. Det er også bare en av fire kontraktører som ikke har i sine kontrakter med operatører at de skal stille med folk til beredskapslag.

Under punkt 5.8 spurte jeg hva som ville skje med en ansatt som ikke lenger tilfredsstilte kravene i sin ansettelseskontrakt om å være del av et beredskapslag, etter for eksempel fem år i jobben?

Operatørene sier at konsekvensen for en ansatt kan være en omplassering, midlertidig eller fast, til de eventuelt har fått rettet opp forholdet som gjorde at de ikke lenger kunne delta i beredskapslaget. Likevel sier operatør 3 at de som er i beredskapsledelsen må kvalifisere hele tiden til å være her, og gjøres ikke dette kan konsekvensen være at en mister sin stilling. Så forskjellene er store på hva slags ansettelse en har, men det bør nok gjerne være sånn at en må ha høyt kvalifiserte personer til å lede det som skal skje. Kan ikke de lede personellet riktig, og gale beslutninger tas, kan konsekvensene av situasjonen som har oppstått bli større enn den burde. Hos kontraktørene ser vi også at en omplassering til en annen rigg er svært aktuelt. Bare kontraktør 2 er veldig steil på at dette ikke aksepteres og at vedkommende da vil byttes ut.

Målsetningen for ”forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten” er å sikre at personer som deltar i petroleumsvirksomheten, er helsemessig skikket til dette ut fra en

sikkerhetsmessig vurdering av om de kan utgjøre en fare for seg selv eller andre på grunn av sin helsetilstand. I § 13 står det om krav til helse, hvor det først står om tilstander som skal medføre at helsekravet ikke anses oppfylt. Kan blant annet nevne et punkt om hemning i bevegelsesapparatet som medfører at vedkommende ikke vil kunne fysisk mestre en evakueringssituasjon. Deretter står det om tilstander som kan medføre at helsekrav ikke anses oppfylt. Et av punktene her handler om overvekt (Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomhet (1991). Sett opp mot de innledende bestemmelsenes i Arbeidsmiljølovens kapittel 1, § 1 – 1 bokstav e, står det at lovens formål er å bidra til et inkluderende arbeidsliv (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., 2007: 20), vil det jo være diskriminerende å ekskludere noen på grunn av sin vekt.

Samtidig sier en av kontraktørene at de nå også ser på vedkommendes vekt under intervju. Dette fordi det de siste årene har kommet mer i fokus, men også at det er snakk om et sikkerhetsspørsmål i forhold til evakueringssituasjonene og midlene en har til dette. Aktivitetsforskriften § 66 sier jo også at for å sikre robustheten som ønskes, må en ved utvelgelse av personellet legge vekt på blant annet fysisk egnethet. En av de kontraktøransatte sier at: *”Vi må ta brannlagstesten annet hvert år på riggen. Men alle er jo klar over at selv om du ikke klarer testen så kan du jo ikke sies opp, da det ikke står noe i arbeidskontrakten om at du er pliktig til å oppfylle disse kravene til styrke og utholdenhet”*.

Hvorfor er det slik at visse stillinger innebærer at du blir del av et spesielt beredskapslag, spesielt forpleiningsstillinger sin tendens til automatisk å fordre en plass i førstehjelp beredskapslaget?

Her nevner jeg hva både operatører, kontraktører, fagforening og personell på beredskapslag har sagt.

Av operatørene sier tre av fem at dette ikke er tilfelle hos dem, men operatør tre sier at beredskapslederfunksjonene er knyttet opp mot visse stillinger. En sier også at det har vært en tradisjon å gjøre det på denne måten, fordi personell fra driftsavdelingen var kjent ute i områdene på plattformen og at de da passet til å være i søk- og redningslaget. Samtidig ser vi også at siste av operatørene kobler sammen dette med bakgrunnskompetanse og hvem som

passer til jobben. Han har et eksempel der han sier: ” *prosessteknikere er ofte Alarm Reaksjons Lag fordi de går ute i felten i jobben sin og kan lettere reagere. De kjenner plattformen godt. De arbeider skift, noe ikke så mange andre gjør. De er da tilgjengelig hele døgnet. Prosessteknikerne er også ofte livbåtførere*”.

Når vi da ser på hva kontraktørene har svart, sier tre av fire at det at de er kjent i området og har den rette bakgrunnskompetansen, er positivt for beredskapslaget de er satt inn i.

Kontraktør tre sier, noe forkortet, at: ”*forpleiningen er ofte på førstehjelp beredskapslag, de er godt kjent innvendig i boligkvarteret og er alltid klar til å rykke ut da de lett kan legge fra seg utstyret og reagere i forhold til nødsituasjoner*”.

Også fagforeningen sier at de som arbeider i forpleiningen er godt kjent i boligkvarteret og at de da ofte rekrutteres til førstehjelpslaget.

I følge Njø 2003 sies det også at beredskapsopplæringens faktor; person, vil kunne få følger, for eksempel ut i fra om vedkommende er valgt ut etter spesielle kriterier, der en har utgangspunkt i at personens beredskapsoppgaver er nært knyttet til ordinære gjøremål.

Virksomhetene kan jo også, i følge Njø 2003, risikere at personell som er sendt på et spesifikt beredskapskurs, ikke vil være i stand til å tillære seg ønsket adferd. For eksempel fra eksempel tidligere, der personell på førstehjelpskurs ikke tålte blod. Njø 2003 sier da også at virksomheten bør kartlegge sitt kompetansebehov i beredskapsorganisasjonen etter passende personellkategorier.

I følge undersøkelsen min til personell på beredskapslag, var de som ble spurt på førstehjelp beredskapslag (ti stykker), henholdsvis sju stykker fra forpleiningen/catering, to kokker og en prosessarbeider. Det må sies at kokkene også hører til kategorien forpleining/catering, og med dette som utgangspunkt er 90 % i forpleiningskategorien.

Mitt inntrykk av personell når de har vært på kurs er at stillingen de innehar ofte er knyttet opp mot spesifikke stillinger, og da spesielt at de som arbeider i forpleiningen/catering, omtrentlig alltid er knyttet opp mot førstehjelpslaget offshore. En kan jo ikke trekke noen

konklusjoner av dette, men ser at hovedtendensen er at de som arbeider i forpleiningen også ofte er del av førstehjelpslaget.

Ut fra en svarprosent på 56 %, blant både operatører og kontraktører, sies det at grunnen til måten de velger å organisere dette på er fordi personellet er kjent i områdene, har den rette bakgrunnskompetansen og for eksempel kan de på førstehjelpslaget raskt legge fra seg arbeidet og rykke ut.

Hvor høye er kravene som stilles til arbeidstaker om deres deltakelse i beredskapslag?

Her ses det på hva som gjøres for ansatte som ønsker å reservere seg, om noen faktisk prøver å reservere seg og hvor store mulighetene er til å klare å reservere seg. I verste fall om noen har mistet jobben av denne grunn.

Som tidligere nevnt i drøftingen sier jo to av fem operatører at arbeidstaker skriver under på at de skal inngå i beredskapsorganisasjonen og at de som er del av beredskapsledelsen binder seg opp til dette via sin stilling, og skriver da under på dette i sin ansettelseskontrakt. Dette stemte ganske bra med svarene fra beredskapspersonellet, hvor 13 av 32 sikre svar sa at de skrev under på det i sine kontrakter. Da kan det jo bekreftes ganske bra det person i fagforeningen sa om at: *”ansettelsesavtalen/ansettelseskontrakten er veldig viktig for ditt videre bidrag for beredskapsorganisasjonen”*. Skriver du under på det her, blir du jo ”pliktig” til å gi ditt bidrag til beredskapslagene.

Det operatørene nevner som kan gjøres for de som ønsker å reservere seg, er at en prøver å finne en løsning på henvendelsen. En kan enten fritas fra beredskapslaget, eller omplassere vedkommende til en annen rigg der en ikke behøves i beredskapsbemanningen. To av fem operatører nevner også at det er frivillig og vil ikke være noe problem. Vi kommer tilbake til dette med frivillighet senere i drøftingen. En av operatørene har en såpass streng ordning at en må gå via sykepleier, ha en begrunnelse og få en attest på at du ikke lenger er skikket til oppgaven. Han sier: *”det nytter ikke bare å si at du ikke gidder å være med”*. Likevel har vedkommende aldri hørt om noen som har mistet jobben på grunn av dette.

Det er utarbeidet helsekrav og fysiske funksjonskrav for innsatspersonell med røykdykkerfunksjon, der retningslinjene skal sikre at en ikke utgjør en fare for andre eller seg selv på grunn av sin helsetilstand, en skal ikke kunne forverre sin helseskade og du skal være helsemessig skikket til å ivareta dine plikter som røykdykker (OLF 2009: 49). Er du del av innsatspersonellet, skal en jo kunne stille det som et krav at en ikke kan være med i beredskapslaget lenger dersom helsen tilsier dette.

To av kontraktørene sier at en må belage seg på å måtte flytte til en annen plattform. Dersom det var blitt sagt av arbeidstaker under ansettelsesmøtet at han ikke ønsket å være del av beredskapslag, ville kontraktør 1 ikke ansatt vedkommende. En av fire kontraktører sier at en i verste fall kan miste jobben, en sier at en ikke kan miste jobben og en sier dette er basert på frivillighet.

Myndighetene sier at dersom en ikke klarer å organisere dette, vil konsekvensen kunne være at en må bytte stilling eller i ytterste konsekvens at en mister jobben. Fagforeningen sier at det er flere som tar kontakt fordi de ikke ønsker å være del av et beredskapslag lenger, men at disse ikke tørr å stå frem med navn. Dette fordi de er redde for hva det vil gjøre med jobben deres. Dette behandles kontinuerlig av fagforeningen både i forhold til motpartenes fagforening, men også via at en prøver å endre regler/forskrifter/retningslinjer etc.

Har du prøvd å reservere deg?:

BRANNLAG:

ANDRE LAG:

JA	NEI	JA	NEI
3	18	0	31

Ut fra tabellen ser vi at tre stykker på brannlag har prøvd å reservere seg. En av disse tre fikk faktisk ikke reservere seg og måtte fortsette på brannlaget, der begrunnelsen fra ledelsen var: ”mangel på kvalifisert personell”. I følge Sfs 2007, har arbeidsgiver styringsrett, der de har plikt til å ivareta innretningens sikkerhet. Skal de bruke styringsretten må de gjøre dette i samarbeid med verneombudstjenesten eller bedriftshelsetjenesten. Også styringsforskriften § 11 sier at den som er ansvarlig skal sikre tilstrekkelig bemanning og kompetanse i alle faser av petroleumsvirksomheten (Oljedirektoratet 2001). Hvordan saksgangen hadde vært i dette tilfellet, vet jeg ikke, men når vedkommendes grunn til å ønske seg bort fra brannlaget var:

”på grunn av manglende fysisk styrke”, synes jeg det i seg selv kan gå ut over sikkerheten da vedkommende ikke føler seg skikket til å ivareta sine beredskapsoppgaver. Også med kommentarer som: ”av helsemessige årsaker” og ”har problemer med knær”, ser vi at personellet fysiske skikkethet er tatt til etterretning i forhold til å kunne reservere seg. Under utvidet intervju sa person som har hatt problemer med knærne at han fikk forståelse for sitt problem med en gang, og at han dermed ikke måtte fortsette som verken røykdykker eller mobbåtfører. Likevel sier han at de som er driftsavdelingspersonell må være røykdykkere og at de har gjennomgått fysiske tester for å være dette.

Har du hørt om noen som har prøvd å reservere seg, men ikke klart dette?:

JA	NEI
6	43

Ser vi videre i tabellen over, har faktisk seks stykker hørt om noen som har prøvd, men ikke klart å reservere seg. I min spørreundersøkelse spurte jeg ikke spesifikt hvilket beredskapslag de hadde prøvd å reservere seg mot, men av de innhentede tallene er det faktisk 12 % som har hørt om noen som ikke har klart å reservere seg. Dette er jo ganske mye, og når en hører det i en annen uttrykksform, forstår vi gjerne at dette burde tas alvorlig. En kommentar som sier ganske mye er: ”jeg var selv til stede med en kollega som gikk helt amok i en nødsituasjon”.

Har du hørt om noen som har fått lov til å trekke seg fra et beredskapslag?:

JA	NEI
25	24

Også her er det ikke spurt om spesifikt beredskapslag, men tallene viser at ca.50 % har hørt om noen som har fått lov til å trekke seg. Likevel opp mot at mange har hørt om noen, var der kommentarer som: ”er ikke lett fordi vi trenger de folka på grunn av bemanning” og ”ja, der hvor det er nok bemanning”. Så det som sies er jo at dette ikke skjer automatisk. En kommentar var: ”ja, på grunn av helsen”. Og da ser en at retningslinjene fungerer. Også gjennom mine utvidede intervju med personell på beredskapslag, bekreftes dette. De sier at folk har fått trekke seg på grunn av helsen, at det går greit når det er nok folk til å dekke beredskapsoppgavene og flere som har fått trekke seg på grunn av høy alder (60 eller mer).

Gjennom spørreundersøkelsen var det en person som hadde svart at han hadde hørt om noen som hadde mistet jobben sin fordi de ikke var skikket til å delta i et gitt beredskapslag. Dette tilsvarer 1,8 %. Viss en da tenker seg at ca. 2 % av alle som jobber offshore mister jobben sin fordi de ikke kan være del av et beredskapslag, synes jeg det er litt mye. Min kvantitative undersøkelse er ikke fullverdig i forhold til ønsket mengde representanter, men den er i hvert fall plukket ut fra et tilfeldig utvalg. Dersom dette er konsekvensen en må forholde seg til, vil nok mange gjøre mye for å beholde jobben sin.

Under utvidet intervju med person 1 på beredskapslag, sier han at han har hørt om flere som har mistet jobben sin. Han nevner blant annet de som sitter i beredskapsledelsen, og som tidligere nevnt har de gjerne dette som et krav via sin ansettelse. Han nevner også at noen har mistet jobben på grunn av helseproblemer. Person 4 sier i kontrast til dette at alle er klar over at dersom du ikke klarer den fysiske testen som kreves for brannlaget, kan du ikke sies opp da kravene til styrke og utholdenhet ikke står i arbeidskontrakten.

Likevel er det snakk om flere som plutselig kan stå uten jobb.

Hva slags synspunkter har en om OLF's Helidekkmanual punkt 2.9 og hvorfor enkelte operatører har valgt å bruke forpleiningspersonellet på helidekket?

Her er det først litt om hva som kom frem av synspunkter og deretter hvorfor en har valgt å bruke forpleiningspersonellet på helidekket.

Fire av fem operatører synes at kravene som stilles i dette punktet er for høye. En av dem sier at: *"de fysiske kravene må stå i forhold til den innsatsen de skal gjøre"*. Flere av dem, deriblant den ene kontraktøren som svarte, har også fått med seg at det for tiden er diskusjoner rundt dette punktet. Helidekkmanualen (OLF 2008: 10) sier at helidekkmannskapet skal oppfylle de samme krav til fysisk skikkethet som de krav som gjelder for innsattpersonell for søk- og redningslag, inkludert dokumentert kjennskap til bruk av røykdykkerapparat. Myndighetene synes at kravet som stilles er fornuftig og sier at denne manualen er veldig viktig. Dette fordi en ikke kan sende hvem som helst på helidekket. Fagforeningen derimot, er veldig uenig i dette. De mener at: *"helikopterdekkpersonalet ikke*

bør være i samme fysiske form som en røykdykker". Fagforeningen bekrefter også at det er en pågående tvist om denne manualen og at *"operatørene nå ønsker at de som arbeider i forpleiningen skal være innsatspersonale på helikopterdekket"*.

To av operatørene sier at de har gode erfaringer med å bruke forpleiningspersonellet på helidekket. Det gir en større variasjon i hverdagen, økt kompetanse og en bedre utnyttelse av personellet. En av operatørene har erfaring med at det gir lavere sykefravær blant forpleiningsansatte.

Fikk kun svar fra en av kontraktørene, som sier at hos dem kan enkelte personale bli utelukket fra visse stillinger på grunnlag av Helidekkmanualen. Et eksempel fra vedkommende: *"person på jobb offshore som ikke hadde helidekk – kurset, måtte reise på land. Denne personen vil antakelig ikke miste jobben, men må regne med å måtte flytte til en annen rigg"*.

Fagforeningen sier at med tanke på de fysiske kravene det da også vil stilles til forpleiningspersonellet, vil jobben være ekskluderende for noen da vi vet at det jobber mange kvinner i disse stillingene.

Arbeidsmiljølovens § 1 – 1 bokstav e sier at vi skal ha et inkluderende arbeidsliv (Lov om arbeidsmiljø 2007: 20), noe som det da i realiteten ikke blir. Vi vil heller kunne få et ekskluderende arbeidsliv fordi noen i verste fall vil bli utestengt fra å kunne arbeide på norsk sokkel, selv om de har helseerklæringen i orden (Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomhet 1991).

En ønsker altså å ha et mer variert innhold i hverdagen til forpleiningspersonellet, samtidig som en ikke tar hensyn til de fysiske kravene som stilles. Foreløpig har et fåtall av operatørene organisert sine beredskapslag på denne måten, men når en likevel nå ser problemer med utviklingen i forhold til å kunne beholde det samme personellet, bør en nok se på hva konsekvensen kan bli dersom alle skal gjøre det på denne måten. Det er derfor bra at det nå er sammensatt en gruppe som skal jobbe videre med saken, der både arbeidsgiverne og arbeidstakerne er representert.

Tas Samarbeid for Sikkerhet sin anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell, til etterretning, spesielt punktet om frivillighet?

I denne delen fikk jeg innspill til drøftingen fra hvordan de enkelte organiserer sine beredskapslag og om noen har tanker om hvordan en eventuelt kan rekruttere inn personell på en annen måte.

Tre av fem operatører sier at det er frivillig å være del av et beredskapslag, men operatør 2 tror likevel det er vanskelig å si fra for dem som ikke ønsker dette. Ellers blir de ansatte spurt på forhånd i to av fem selskaper om de vil være med i beredskapslag. Det er også bare to av fem som kjenner til anbefalingen fra Sfs. Operatør 3 sier: *"når det blir ledige posisjoner i beredskapslag, stiller folk ofte seg selv til disposisjon for å delta"*.

Alle kontraktørselskapene sier for så vidt at det er frivillig å være del av beredskapslag, men flere av kontraktørene må binde seg opp til et visst antall personell på beredskapslag med operatørene. Det dreier seg mest om førstehjelpslag og livbåtførerlag. Som sagt tidligere i drøftingen, vil de av personellet som gjerne tilfredsstiller krav om visse beredskapslagskurs, stille først i køen for å få oppdrag. Så for ansatte, både faste og vikarer, vil jo dette ikke bli "frivillig", dersom de ikke får jobben uten å være riktig kvalifisert for oppdraget.

Vet du at din deltakelse i dette beredskapslaget er basert på frivillighet?:

JA	NEI
27	24

Er du blitt spurt om å delta på dette aktuelle beredskapslaget?:

JA	NEI
21	27

Kun 53 % vet at det er frivillig å være del av et beredskapslag. 47 % vet ikke at dette er frivillig. I forhold til å bli spurt om de ønsket å delta på dette aktuelle beredskapslaget, var kun 44 % blitt spurt, mens 56 % ikke var blitt spurt.

Det var mange kommentarer som: ”*frivillig tvang*”, ”*det følger stillingen*”, ”*aktivitetsforskriften sier at en skal være spurt, de færreste er det*”, ”*ikke viktig, er bare opplagt*” og ”*nei, tildelt plass*”.

To av tre utvidede intervjuer sa det ikke var frivillig, hvor han ene hadde i stillingsinstruksen at han måtte være på brannlaget. Likevel sa han at som røykdykker kunne du nekte dersom du ikke turte gå inn i en situasjon. En av de andre sa også at dersom du ikke stilte opp, ville du miste stillingen og bli omplassert.

SfS 2007 sin anbefaling sier at uavhengig av om man stiller fysiske – og/eller helsekrav utover vanlig helseattest, må forutsetningen for deltakelse i et innsatslag være frivillighet, at man unngår utstøtning – men kan bli omplassert, at en skiller mellom stilling og funksjon og repeterbare fysiske tester. Med ”frivillighet” skal vedkommende bli spurt om de ønsker å delta i det aktuelle beredskapslaget, og de har rett til å reservere seg ut fra et fysisk/psykisk grunnlag.

Ser vi da på resultatene, kan en vel ikke si seg fornøyd med dette. Når ca.50 % verken vet at det er frivillig eller er blitt spurt, burde vel noe gjøres. Også Kjestveit 2003 sier at dersom du ufrivillig eksponerer deg for risiko, vil risikoopplevelsen være høyere. Vår tiltro til mestringssevne og kontroll av situasjonen vil da også være lavere. Når så mange da ”må” være del av et beredskapslag, men kanskje egentlig ikke ønsker dette, vil usikkerhetsfølelsen bli større.

På spørsmål om de hadde tanker rundt andre måter å rekruttere personell inn i beredskapslagene på, var det flere som var fornøyd med dagens ordning. En kunne se på personellet ved ansettelser om de ville være i stand til å inneha beredskapsoppgaver, men også at de aller fleste nyansatte må påregne å være del av beredskapen. Både myndighetene og en av operatørene foreslo ekstra kompensasjon, for eksempel ekstra lønn, trening i arbeidstiden, gratis helsestudiokort når en har friperiodene sine og rett og slett å oppfordre folk til å melde interesse.

En av kontraktørene hadde et dataregister hvor de ansatte skrev inn sine ønsker, da de så på viktigheten av: ”*at folk har et ønske om å lære og fungere i en rolle som et beredskapslag*”

krever”. Her har de et ønske om å rekruttere personellet inn etter egne ønsker, noe som også i følge Kjestveit 2003 handler om å frivillig eksponere seg for risiko. Læringsønsket, gleden og utfordringene med å gå på et kurs og fungere i et beredskapslag, må på disse betingelsene være mye bedre enn å bli plassert inn i noe en egentlig ikke ønsker eller har forutsetninger for å kunne mestre på en god måte.

Alt må likevel ses sammenhengende, da det kan bli vanskelig å oppfylle kravet til personell i beredskapsorganisasjonen dersom ingen vil være deltakere. Da hadde det jo ikke gått ann å ha slike arbeidsplasser.

Hvilke psykologiske aspekter er det rundt det å måtte være del av et beredskapslag og blir opplevelsen av risiko høyere for den enkelte?

Til operatører, kontraktører og myndigheter spurte jeg hva de trodde det innebar at en person ikke føler seg trygg med sin rolle i beredskapslaget, både for vedkommende selv og for hele personellet på installasjonen. Til beredskapspersonellet spurte jeg om de noen ganger tenker på eller er redd for, dersom en situasjon skulle oppstå, om de trodde de klarte å gjennomføre det de har trent på. Et oppfølgingsspørsmål var hvilke tanker de i så fall hadde til dette.

Fra operatørene fikk jeg svar som omhandlet at det rundt vedkommende da måtte iverksettes kompenserende tiltak for å gjøre ham trygg i sin beredskapsrolle, eventuelt omplassering. Det ble trukket frem viktigheten av at beredskapslagene må trene sammen og at alt personellet fulgte øvelsene når en hadde disse på installasjonen, som for eksempel brannøvelse og livbåtøvelser. De burde også helst gå på beredskapskurs med noen de kjenner. Njå 2003 sier jo at det er en rekke faktorer som spiller inn for at du skal kunne håndtere kriser på en god og effektiv måte. Et viktig bidrag til dette er beredskapsopplæring generelt og øvelser spesielt. Når en måler kompetansen til kursdeltaker, kan en metode være at en har spesifikke krav til beredskap med øvinger, for eksempel være klar i livbåt innen en viss tid (OLF 2009: 9). Et godt eksempel: *”Det var fint vær og livbåtmannskapene trente. De kom i diskusjon om de skulle lære båten eller ikke. Dette fordi båten ikke hadde vært på vannet på lange tider og livbåtmannskapene følte seg utrygge på å gjøre dette. Bakgrunnen for dette er som oftest at det er mye nytt personell og de ikke har trent sammen. De kom til en enighet og satte båten på*

sjøen. Dette er spesielt kjedelig da alle om bord forventer at personellet er trygge på dette hele tiden". Vedkommende med dette eksempelet hadde selv sett en ulykke/hendelse der en stuplivbåt spratt tilbake med fare for at personellet kunne blitt skadet, og hadde oppfattelsen av at en ved realistiske treninger med livbåt har mistet flere personer enn det som var blitt reddet. Han ville personlig ikke ønsket å evakuere med en stuplivbåt. I følge Kjestveit 2003 vil både det at hendelsene skjer ofte, at de er dramatiske og om du føler nærhet til dem i tid og rom, være med på å påvirke folks sannsynlighetsvurderinger med høyere risiko. Det at vedkommende selv har vært vitne til hendelsen, gir lett tanker om at det like gjerne kan være deg som blir skadet. Disse hendelsene kan bidra til at folk overvurderer risikoen for enkelte uønskede utfall.

En av operatørene sier at det oppdages fort ved øvelser dersom en person på beredskapslaget ikke mestrer sine beredskapsfunksjoner, da det vil gå ut over hele laget. Vedkommendes usikkerhetsfølelse kan gjøre at han ikke mestrer situasjoner som oppstår. En annen operatør tror det vil innebære at vedkommende får problemer med sin psyke. En må være klar over at det kan skje, og skjer det må det tas på alvor. Siste operatør tror ikke det vil påvirke en reell situasjon. Han sier: *"Personen vil mestre dette fordi de vet de må gjennomføre det de har trent på"*.

Kjestveit 2003 sier at kjent versus ukjent risiko vil påvirke vår risikoopplevelse. Et eksempel fra operatør: *" Personell som arbeidet offshore i elektrisk avdeling hadde solid førstehjelpsbakgrunn. Han var medlem i røde kors og kjørte ambulanse i friperiodene sine. Han ønsket derfor å være del av førstehjelp beredskapslag ute offshore. Dette fikk han ikke lov til fordi det på denne plattformen kun var de som jobbet i forpleiningen som skulle være på førstehjelpslaget"*. Kjestveit 2003 sier at kjente farer ofte vil bli undervurdert i forhold til konsekvensene som kan oppstå. Men her ville jeg nok vurdert vedkommende som en bedre, stabil førstehjelper, siden han selv hadde opplevd ulykker/skader tidligere. Likevel kan ingen vite hvordan de vil reagere når selve situasjonen oppstår, som Kringlen 2001 sier, alle mennesker vil kunne reagere med psykiske symptomer på ekstreme påkjenninger.

Flere av kontraktørene har gode eksempler på hendelser som har skjedd, hvor mannskapene opplever dårlig oppfølging og savner dette i etterkant. En av dem sier: *"en har hørt mye om krisehjelp, men likevel får ikke personellet dette"*. Et eksempel: *"Det var nylig en alvorlig*

hendelse på en installasjon, der det var en gasslekkasje i skaftet. Dette kunne ført til en alvorlig hendelse viss gassen tok fyr. Noen folk fra oss måtte være igjen på plattformen sammen med sykepleieren. I etterkant har det kommet reaksjoner på dette, hvor de sa de ikke var fornøyd med situasjonen". Annet eksempel: "Det var en hendelse der en person ble alvorlig skadet. Førstehjelpslaget hjalp til på skadestedet og inne på hospitalet. Etterpå var det samtale med sykepleier, det var kanskje nok der og da, men tankene kom en stund etterpå. De fikk ellers ingen videre oppfølging etter hendelsen. Har snakket med ansatte som var med. De savnet oppfølging på lik linje med den som kollegaene til den skadde fikk. Personellet i førstehjelpslaget måtte fortsette i jobben sin som vanlig rett etterpå. Personellet som var sammen med arbeideren som ble skadet, ble sendt til land". I følge Njå 2003, bør virksomhetens krise- og beredskapsplan inneholde et opplegg for å ivareta de menneskelige stressreaksjonene en kan oppleve i forbindelse med en krise. Kringlen 2001 sier at man erfaringsmessig kan vokse på en krise viss man kommer velberget gjennom den, men resultatet kan også bli psykisk lidelse dersom krisen ikke mestres. Han sier videre at det bare i ekstreme tilfeller er behov for kriseterapi (profesjonell hjelp) og at de fleste personer i krise klarer seg selv eller får hjelp av venner eller familie. Likevel må målet være å støtte den rammede og stimulere personens egne ressurser. Gruppebehandling med debrifing kan komme på tale, og det bør skje så fort som mulig etter ulykken. De aller fleste føler at en slik behandling gjør godt.

Usikkerhet og utrygghet kom også frem i samtale med to av kontraktørene. Har en dette vil det lett kunne føre til en dårligere kvalitet av beredskapen og en kan skape utrygghet for andre. Eksempel fra en av dem: *"en person var veldig utrygg i sin rolle som livbåtfører under øvelser. Personell rundt vedkommende reagerte på denne oppførselen".* Dette gir tanker rundt hvordan denne personen i så fall ville reagere i en reell situasjon, med utryggheten som følger med slike tanker. En kan, ifølge Kjestveit 2003, forstå dette som en trussel mot egen person eller også som en potensiell fare overfor en gruppe man har tilhørighet til. Begrepsmessig skiller en mellom personlig og generell risikoopplevelse, hvor ens personlige risiko ofte vurderes som lavere enn den generelle risikoen. Det å være ansvarlig for å kunne føre en livbåt trygt bort fra en plattform, med båten full av mennesker, er et stort ansvar hvor andre stoler på at du innehar kunnskapene som er nødvendige for å gjøre dette.

Myndighetene sier at: ”Det kan være uheldig for både ”opplevd sikkerhet” og en direkte fare for kollegers liv og helse. En må kjenne hverandre og være trygg på sin kollega. En kan ikke ha en som arbeider usikkert ved siden av deg. Hele livssituasjonen påvirker jobben du gjør til daglig og din rolle i beredskapslaget. Arbeidsgiver og arbeidstaker er opptatt av dette”. Og fagforeningen, person 1, sier: ”Det er jo en veldig psykisk belastning å være del av et beredskapslag. Jeg har selv kjent dette på kroppen. En tenker mye på at en skal redde andre, og hvordan dette vil gå når det virkelig skjer noe”.

Det myndighetene og fagforeningen svarte er veldig aktuelt i forhold til hva jeg spurte personellet i beredskapslagene om og hvordan de svarte.

Tenker du noen ganger på eller er redd for, dersom en akutt situasjon skulle oppstå, at du ikke klarer å gjennomføre det du har trent på?:

JA	NEI
13	40

Altså, ca.25 % tenker på eller er redd for dette. Det er jo ganske mange. I følge retningslinjene (OLF 2009) er det jo et minimumskrav at alt personell på innretningen får den nødvendige opplæringen de trenger for å kunne ivareta sin egen sikkerhet. Så selv om personellet har fått opplæring, har vi så stor usikkerhet som 25 %. Vi har altså, ifølge Aven med flere 2004, en risiko som er avhengig av både hvem som vurderer og hva som vurderes. Den enkelte personen i spørreundersøkelsen vurderer på sin måte, mens en kan tenke at de som står ansvarlige for sikkerhets- og beredskapsopplæringen har vurdert på sin måte. Selv om målet med opplæringen, ifølge Njå 2003, er at relevant personell skal gjøres i stand til å møte en krisesituasjon på en funksjonell måte, er det likevel ingen garanti for at personen forstår situasjonen og handler perfekt. En sannsynlig reaksjonsmåte kan eksempelvis være feil adferd med panikk, flukt og passivitet, noe som kan føre til mangelfull håndtering av situasjonen. Har du også spesielle beredskapsmessige funksjoner, som de som har svart i min undersøkelse, skal du ha den kompetansen som er nødvendig for å kunne ivareta disse (OLF 2009: 4).

En av kommentarene til spørsmålet var: ”ja, jeg har for mange beredskaper. Dette fører til usikkerhet i forhold til når en skal gjøre hva”. Njå 2003 sier at det er et faremoment i at

bedriften i for stor grad vektlegger fleksibilitet. Det kan føre til at personellet opptrer ad hoc, uten hensyn til prosedyrer og rutiner. Som nevnt tidligere sier 30 ut av 55 personer at de samtidig er deltakere på flere beredskapslag når de er på jobb offshore. Det var fire stykker som mente at de ikke hadde et godt utgangspunkt for å delta i denne type beredskapslag ut fra tidligere erfaring og kompetanse, hvor en av kommentarene til disse var: *”har litt mange beredskaper viss det skulle skje noe alvorlig”*.

Av intervju av utvidet personell var det en av tre som mente det påvirket i den daglige jobben. Og alle tre fikk reaksjoner når alarmen gikk, deriblant økt puls og tanker om personskade. Når en også ser på sammenfatningen av de mange kommentarene, ser en at to stykker vil ha mer øvelse/undervisning, fire stykker er usikre på egen reaksjon, tre stykker er redd for kaos og panikk mens en mente han hadde for mange funksjoner.

I eksempelet fra utvidet intervju med person 5, som har erfaring som førstemann til stedet ved ulykke som førte til død, kommer det flere positive tilbakemeldinger i forhold til oppfølgingen i ettertid av ulykken. *”Offshore ble det felles samtaler med krisepsykolog, debrief med sykepleier og at operasjonen ble stoppet. Vi avgjorde i stor grad selv når vi var klar for å starte boreoperasjonen igjen. På land ble jeg kontaktet av sykepleier offshore, min egen bedrift og våres bedriftshelsetjeneste med tilbud om psykolog”*. I motsetning til et eksempel fra utvidet intervju med person 2: *”etter reell brann, kom det frem at det var bekymringer rundt dette fra flere mannskaper. Var ikke noe debrief, måtte organisere dette selv. Ledelsen var ikke interessert i dette. Mente det ikke var behov for dette”*. I følge Kringlen 2001, kan påkjennningene etter en hendelse ramme tilfeldig, plutselig og uventet. Følelsene som den kriserammede kan oppleve spenner fra panikk og desorientering til tristhet og meningsløshet. Det at det er så store forskjeller i hvilke tiltak som iverksettes etter hendelser, er trist for den enkelte arbeidstaker offshore. En blir delvis ”tvunget” inn i situasjonen det er å være på et beredskapslag, samtidig som en ikke vet om en får oppfølging dersom en må være med på reelle hendelser. Over tid kan dette bli belastende for arbeidstakeren.

Som tidligere nevnt i drøftingen vet ca.50 % ikke at det er frivillig eller de er ikke blitt spurt på forhånd om de vil være del av et beredskapslag. Sammen med det som nevnes av psykologiske aspekter, vil det nok for ganske mange, i tillegg til selve jobben de gjør på installasjonen, gi en høyere risikoopplevelse å også være del av et beredskapslag.

7.0 KONKLUSJON

”Hva er det som gjør at en offshorearbeider er medlem av et beredskapslag?”

Utgangspunktet for at det er opprettet beredskapslag er § 9-2 første ledd i lov om petroleumsvirksomhet, hvor det står at rettighetshaver og andre som deltar i petroleumsvirksomheten til enhver tid skal opprettholde effektiv beredskap med sikte på å møte fare- og ulykkessituasjoner som kan medføre tap av menneskeliv eller personskaade, forurensning eller stor materiell skade (Petroleumsløven 2009). Dette er jo også et utgangspunkt for hvorfor offshorearbeideren er medlem av et beredskapslag. Likevel er det også flere ting som fordrer dette.

Når det skrives kontrakter mellom operatører og kontraktører krever de fleste av operatørene et visst antall av beredskapspersonell dekket inn via kontraktene. Halvparten av kontraktørene sier også at de hadde ikke fått noen kontrakter dersom ikke de kunne garantere dette. Person 1 i fagforeningen bruker jo også en sterk ordlyd hvor han sier at: *”operatørene krever av kontraktørene at de stiller med folk til beredskapslagene. Kontraktørene ser da ikke noe annet valg enn å møte disse kravene, fordi alle vil være med i anbudsrunder på en kontrakt. Vi kan si det slik at operatørene er ”konger”. Kontraktører og nedover i kjeden er prisgitt operatørene. De må være forsiktige slik at de ikke mister kontrakten sin”*.

Signalene på hvordan dette fungerer er vel å si at det kreves av operatørene, der kontraktørene ikke tørr annet enn å følge opp kravene av redsel for å bli utestengt fra å få kontrakter.

Ved fremlegg av tallene om hvor mange som hadde i sine ansettelseskontrakter at de bandt seg opp til et beredskapslag, hadde 40 % av operatørene og 41 % av de ansatte dette i sine kontrakter. Kontraktørene sier det ikke skrives i kontrakten, men de presiserer jo at desto flere beredskapskurs den jobbsøkende har, jo lettere er det å få fast ansettelse hos dem. Og har du kursene brukes vedkommende i et beredskapslag.

Det var ganske stor enighet om at dersom en ansatt ikke lenger tilfredsstilte kravene i sin ansettelseskontrakt om å være del av et beredskapslag, etter for eksempel fem år, ville

vedkommende bli omplassert til forholdene eventuelt var rettet opp igjen. Det ble likevel presisert at de som var del av beredskapsledelsen i verste fall kunne miste sin stilling.

Så mange har det som en del av sin ansettelseskontrakt at de skal være del av et beredskapslag, og kan omplasseres eller miste sin stilling dersom kravene i kontrakten ikke lenger tilfredsstilles.

Når en ser på hvorfor visse stillinger innebærer at du blir del av et spesielt beredskapslag, sier 56 % av operatører og kontraktører sammenslått, at grunnen til måten de velger å organisere dette på er fordi personellet er kjent i områdene, har den rette bakgrunnskompetansen og for eksempel kan de på førstehjelpslaget raskt legge fra seg arbeidet og rykke ut. Spesielt forpleiningsstillinger sin tendens til å fordre en plass i førstehjelp beredskapslag ser jeg på som høye, da 90 % av de på førstehjelpskurset arbeidet i forpleiningen.

Dataene er ikke helt klare på hvor stor andel som har det slik at visse stillinger innebærer at du blir del av et spesielt beredskapslag, men det kan virke som at store deler av de som er på førstehjelp beredskapslaget også arbeider i forpleiningen.

Det som gjør at en person på brannlaget med røykdykkerfunksjon er medlem av dette beredskapslaget, er at han tilfredsstiller kravene til oppnådd kurs og at han tilfredsstiller helsekrav og fysiske funksjonskrav for innsatspersonellet med røykdykkerfunksjon. Selv om en ikke lenger ønsker å være med i dette beredskapslaget, eller ikke lenger tilfredsstiller kravene til fysisk styrke, kan likevel arbeidsgiver bruke sin styringsrett og si at du må være med i dette laget. Dette fordi de har plikt til å ivareta innretningens sikkerhet (SfS 2007). Vi så jo dette gjennomført i eksempelet, hvor personell på brannlag ikke fikk reservere seg ”*på grunn av manglende fysisk styrke*”, fordi det var ”*mangel på kvalifisert personell*”. Av alle de innsamlede dataene var det faktisk 12 % som hadde hørt om noen som ikke hadde klart å reservere seg fra et beredskapslag.

Arbeidsgiver sin styringsrett er dermed med på å bestemme at en person skal være med i et beredskapslag.

Likevel har ca. 50 % hørt om noen som har klart å reservere seg, både på grunn av helsen, at en har nok folk til å dekke inn beredskapsbemanningen og på grunn av høy alder (over 60 år).

En kan bli skremt når en tenker på at 1,8 % muligens kan miste jobben sin dersom de ikke er skikket til å delta i et gitt beredskapslag. Selv om det kun var 1 ut av 55 som hadde hørt om noen som hadde mistet jobben av denne grunn, vil nok mange gå ut over sine grenser for å beholde jobben sin. Fagforeningen sier jo også at det er flere som tar kontakt fordi de ikke ønsker å være del av et beredskapslag lenger, men at de ikke tørr å stå frem med navn av redsel for hva det vil gjøre med jobben deres.

I forhold til Arbeidsmiljølovens § 1 – 1 bokstav e, som sier at vi skal ha et inkluderende arbeidsliv, vil konsekvensen av de fysiske kravene som stilles til helidekkmannskapet kunne utestenge enkelte arbeidstakere fra å jobbe på norsk sokkel, selv om de har helseerklæringen i orden (Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomhet 1991).

Grunnen til at en forpleiningsansatt gjerne også er del av helidekkmannskapet, er fordi dette gir en større variasjon i deres hverdag, økt kompetanse, en bedre utnyttelse av personellet og lavere sykefravær blant de forpleiningsansatte.

Er det frivillig å være del av et beredskapslag og er vedkommende blitt spurt? 60 % av operatørene sier det er frivillig mens 40 % sier at vedkommende blir spurt. Bare 40 % av operatørene har hørt om Sfs sin anbefaling om krav til innsatspersonell. Tallene står også i stil med at 53 % av personellet på beredskapslag vet at det er frivillig og 44 % er blitt spurt på forhånd. Av kontraktørene sier jo alle at det er frivillig, samtidig som de sier at de av personellet som har flest beredskapslagskurs stiller først i køen av oppdrag. Dette ser jeg derfor ikke på som ”frivillig”, fordi du antakelig ikke vil få noe oppdrag dersom du ikke er riktig kvalifisert for jobben.

47 % av dem som er medlemmer av et beredskapslag er dermed uvitende om anbefalingen fra Sfs som omhandler frivillighet og 56 % er ikke blitt spurt på forhånd.

Det var flere som var fornøyde med dagens ordning på hvordan personellet ble rekruttert inn i beredskapslagene. Noen hadde likevel forslag til hvordan en kunne gjøre dette annerledes,

deriblant ekstra lønn, kompensasjon i forhold til trening og oppfordre folk til å vise interesse. En av kontraktørene hadde også et dataregister hvor de ansatte skrev inn sine ønsker, da de så på viktigheten av: ”*at folk har et ønske om å lære og fungere i en rolle som et beredskapslag krever*”.

”– og hvordan opplever denne å være deltaker i beredskapslaget?”

Svarene fra operatørene sier ingenting om beredskapspersonellens opplevelse av situasjonen, men den vil si noe om de erkjenner at dette faktisk kan være et tema for personell på beredskapslag.

Dersom personellet på beredskapslag ikke føler seg trygge på sin rolle, svarer operatørene at det rundt vedkommende da må iverksettes kompenserende tiltak for å gjøre dem trygge i sine beredskapsroller, eventuelt så må de omplasseres. Vedkommende kan ha så stor usikkerhetsfølelse at han ikke mestrer situasjoner som oppstår og kan også få problemer med sin psyke. Det ble også trukket frem viktigheten av at beredskapslagene må trene sammen og at alt personellet er med på øvelsene når en har disse på installasjonen. Motsatt fikk jeg også svar fra en operatør om at han ikke tror dette vil påvirke en reell situasjon fordi en da vil mestre det en har trent på.

Så bortsett fra den ene operatøren, erkjenner de at dette kan være tilfelle og at en da faktisk må gjøre noe med situasjonen for vedkommende.

Flere av eksemplene fra kontraktørene omhandler et savn av oppfølging av hendelser i ettertid. Det er trist å høre kommentarer som: ”*en har hørt mye om krisehjelp, men likevel får ikke personellet dette*”. Kringlen 2001 sier at målet med krisehjelp må være å støtte den rammede og stimulere personens egne ressurser, men at gruppebehandling med debrifing kan komme på tale og bør skje så fort som mulig etter en ulykke. Kontraktørene snakket også om usikkerhet og utrygghet som faktorer personell på beredskapslag kan kjenne på, og at dersom disse følelsene merkes av de andre på installasjonen kan følelsene smitte over på resten av personellet.

Kontraktørene opplever det er for lite oppfølging av personellet etter hendelser som skjer.

Dette kan støttes av et utvidet intervju med personell, hvor de ansatte selv måtte sørge for debrif etter reell brann, fordi ledelsen mente det ikke var behov for dette.

Likevel, etter utvidet intervju med annet personell, må det sies at han hadde en positiv opplevelse av oppfølgingen i ettertid av en hendelse som førte til død. Både samtale med krisepsykolog, kontakt i ettertid med sykepleier offshore og tilbud om psykolog.

Personellet kan også sitte igjen med positive følelser etter reelle hendelser, samtidig som noen opplever dette som negativt.

Andre opplevelser beredskapspersonellet kan ha er både som myndighetene sier: *”hele livssituasjonen påvirker jobben du gjør til daglig og din rolle i beredskapslaget”*, og det fagforeningen sier: *”det er en veldig psykisk belastning å være del av et beredskapslag”*.

Det er også personell som tenker på eller er redd for, at de ikke vil klare å gjennomføre det de har trent på. 25 % sier de tenker på eller er redd for nettopp dette. I følge retningslinjene (OLF 2009) er det jo et minimumskrav at alt personell på innretningen får den nødvendige opplæringen de trenger for å kunne ivareta sin egen sikkerhet. Når en har disse tankene vil en ha usikkerhetsfølelse i forhold til sin egen og andres sikkerhet på installasjonen.

Vi kan altså si at 25 % har usikkerhetsfølelse i forhold til gjennomføringen av sine beredskapsoppgaver.

En av kommentarene til personell som var usikker på om han ville klare å gjennomføre det han hadde trent på var: *”jeg har for mange beredskaper, noe som fører til usikkerhet i forhold til når en skal gjøre hva”*. Det er jo også 30 personell ut av 55 som samtidig er deltakere på flere beredskapslag når de er på jobb offshore.

En kan si at det kan føre til usikkerhetsfølelse å være deltaker i flere beredskapslag samtidig.

Når jeg hadde utvidede intervju med tre stykker, mente en av disse at det påvirket ham i den daglige jobben. Alle fikk reaksjoner når alarmen gikk, deriblant økt puls og tanker om personskaade. I sammenfatningen av kommentarene vil to stykker har mer øvelse/undervisning, fire er usikre på egen reaksjon, tre stykker er redd for kaos og panikk mens en mente han hadde for mange funksjoner.

Altså er deres opplevelse at det påvirker dem i den daglige jobben, det gir en usikkerhetsfølelse på hva slags reaksjon de kan få, de er redd for kaos og panikk og en har for mange funksjoner.

Sikkerhetsfølelsen til alt personellet om bord på installasjonen påvirkes av hverandre, der vi sammen aldri er bedre enn det svakeste leddet. Ut fra svarene gitt, uten å kunne nevne et eksakt antall, vil nok flere av personellet som har en rolle i et beredskapslag, ha en høyere risikoopplevelse ut fra denne situasjonen.

LITTERATURLISTE

Aase, Tor Halfdan og Fossåskaret, Erik (2007). Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data.
Oslo: Universitetsforlaget AS.

Askheim, Lars Olav (2009). Store norske leksikon, snl.no, Norsk Oljemuseum. Lokalisert 11.januar 2010: <http://snl.no/utvinningstillatelse/petroleumsvirksomhet>

Aven, Terje (1998). Pålitelighets- og risikoanalyser.
Oslo: Universitetsforlaget.

Aven, Terje med flere (2004). Samfunnssikkerhet.
Oslo: Universitetsforlaget.

Beredskap Forum AS (1995). Beredskapshåndboken 1995 for sjøfart, industri og myndigheter.
Nesoddtangen: Leseselskapet.

Dalland, Olav (1997). Metode og oppgaveskriving for studenter.
Oslo: Universitetsforlaget.

Forskrift om helsekrav i petroleumsvirksomhet (1991). FOR 1990-11-12 nr 1164: Forskrift om helsekrav for personer i petroleumsvirksomheten. Lokalisert oktober 2009:
<http://www.lovdata.no/for/sf/ho/to-19901112-1164-002.html#13>

Gundersen, Nils (2010). Store norske leksikon, snl.no, Norsk Oljemuseum. Lokalisert 12.januar 2010: <http://snl.no/flyterigg/petroleumsvirksomhet>

Kindingstad, Thorbjørn (2002). Norges oljehistorie. Lokalisert 11.januar 2010:
http://no.wikipedia.org/w/index.php?title=Petroleumsvirksomhet_i_Norge&printable

Kjestveit, Kari og Allred, Kirsten B. (2003). Rapport RF – 2003/124. Opplevd risiko og boligsikkerhet. Lokalisert oktober 2009:
[http://www.rf.no/internet/student.nsf/090b0673bdaba07ac12565fc00532538/6c0cbf98038c66f4c125768f004f09bf/\\$FILE/Rapport%202003-124.pdf](http://www.rf.no/internet/student.nsf/090b0673bdaba07ac12565fc00532538/6c0cbf98038c66f4c125768f004f09bf/$FILE/Rapport%202003-124.pdf)

Kringlen, Einar (2001). Psykiatri.
Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend (2009). Det kvalitative forskningsintervju.
Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (2007). Med kommentarer av Børre Pettersen.
Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Malt, Ulrik (2010A). Store norske leksikon, snl.no. Lokalisert 18.januar 2010:
http://www.snl.no/.sml_artikkel/traume

Malt, Ulrik (2010B). Store norske leksikon, snl.no. Lokalisert 18.januar 2010:
http://www.snl.no/.sml_artikkel/debriefing

Njå, O., Aven, T., Sandve, K., Boyesen, M. og Olsen K.H. (2003). Samfunnssikkerhet. Risiko og sårbarhetsanalyser. Beredskapsmessige hensyn i planlegging. Stavanger: Høyskolen i Stavanger, Invivo.

Oljearbeidernes Landsforbund (OLF), CHC Helikopter Service AS og Norsk Helikopter AS (2008). Helideck Manual. Lokalisert oktober 2009:
http://www.olf.no/getfile.php/Dokumenter/Helidekk-manual/Dokumenter/Helidekkmanual_norsk%202008%20med%20vedlegg.pdf

Oljearbeidernes Landsforbund (OLF) (2009). Retningslinje 002 OLF/NR Retningslinjer for Sikkerhets- og Beredskapsopplæring. Lokalisert september 2009:
http://www.olf.no/getfile.php/Dokumenter/Retningslinjer/001-020/002_Sikkerhets-%20og%20beredskapsoppl%C3%A6ring%2001.01.2009%20rev%2016.pdf

Oljedirektoratet, Statens forurensningstilsyn og Statens Helsetilsyn (2001). Forskrifter om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten. Med veiledninger.

Petroleumsloven (2009), LOV 1996-11-29 nr 72: Lov om petroleumsvirksomhet. Lokalisert september 2009: <http://lovdata.no/all/hl-19961129-072.html>

Petroleumstilsynet (2010). Om oss. Lokalisert 10.januar 2010: <http://www.ptil.no/om-oss/categori23.html>

Redaksjonen (2009A). Store norske leksikon, snl.no, Arve Edvardsen. Lokalisert 11.januar 2010: http://snl.no/Olje-og_energidepartementet

Redaksjonen (2009B). Store norske leksikon, snl.no, Jan Erik Vinnem. Lokalisert 11.januar 2010: http://snl.no/Alexander_L_Kielland-ulykken

Redaksjonen (2010A). Store norske leksikon, snl.no, Arve Edvardsen. Lokalisert 11.januar 2010: <http://snl.no/Petroleumstilsynet>

Redaksjonen (2010B). Store norske leksikon, snl.no, Norsk Oljemuseum. Lokalisert 11.januar 2010: <http://snl.no/offshore>

Redaksjonen (2010C). Store norske leksikon, snl.no, Norsk Oljemuseum. Lokalisert 12.januar 2010: <http://snl.no/borerigg/petroleumsvirksomhet>

Redaksjonen (2010D). Store norske leksikon, snl.no, Tor Guttu. Lokalisert 11.januar 2010. <http://snl.no/instrukt%C3%B8r>

Redaksjonen (2010E). Store norske leksikon, snl.no, Tor Guttu. Lokalisert 11.januar 2010: <http://snl.no/kontrakt%C3%B8r>

Samarbeid for Sikkerhet (SfS) (2007). Anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell.
Lokalisert 6.oktober 2009:
[http://www.samarbeidforsikkerhet.no/index.html?infoPage=oppslag.html&siteID=4&id=307
&siteID=4&frameID=3&fromTopMenuId=199&&languageCode=NO](http://www.samarbeidforsikkerhet.no/index.html?infoPage=oppslag.html&siteID=4&id=307&siteID=4&frameID=3&fromTopMenuId=199&&languageCode=NO)

Teigen, K.H. (2001). Hvordan bedømmes risiko og sjanser i hverdagen?
Oslo: Cappelen akademisk forlag.

Vinnem, Jan Erik (2009). Store norske leksikon, snl.no, Norsk Oljemuseum. Lokalisert
11.januar 2010: http://snl.no/Sikkerhet_og_beredskap_p%C3%A5_norsk_sokkel

INTERVJUGUIDE TIL FAGFORENING

1. Er det en standardmåte at beredskapslagene rekrutteres på denne måten?
2. Hvorfor tror du det er slik?
3. Hva tror du det innebærer at en person ikke er trygg med sin rolle i beredskapslaget, både for personen selv og for hele personellet på installasjonen?
4. Kan du fortelle litt om OLF's Helidekkmanual pkt. 2.9 og hva du synes om denne?
5. Hvorfor ønsker en å bruke personell fra forpleiningen til å dekke beredskapsfunksjonene på helidekket?
6. Kan du utdype Anbefaling 021N/2007: Krav til innsatspersonell?
7. Hva gjøres i forhold til ansatte som ønsker å reservere seg mot å være del av et beredskapslag?
8. Hva om en ansatt har i sin ansettelseskontrakt at han skal være del av et spesielt beredskapslag, men ikke tilfredsstillende disse kravene etter for eksempel 5 år i jobben. Hva skjer med vedkommende da?
9. Hvorfor ser en ikke på bakgrunnen til folk – dvs. utdanning, jobb, interesser?
10. Tror du det er noen økonomiske tanker bak måten dette gjøres på?

Tusen takk for besvarelsen!

INTERVJUGUIDE TIL OPERATØRER I OFFSHOREVIRKSOMHETER

1. Kan du fortelle litt om din bakgrunn for jobben din og hva som er ditt hovedansvar?
2. Hvordan organiserer dere beredskapslagene offshore i deres selskap?
3. Hva er hovedpunktene i en kontrakt som inngås med kontraktører?
4. Hva inneholder et møte der en skal inngå et ansettelsesforhold med en arbeidstaker som skal jobbe offshore?
5. Kan du fortelle litt om OLF's Helidekkmanual pkt. 2.9 og hva du synes om denne?
6. Hvorfor ønsker en å bruke personell fra forpleiningen til å dekke beredskapsfunksjonene på helidekket?
7. Hva gjøres i forhold til ansatte som ønsker å reservere seg mot å være del av et beredskapslag?
8. Hva om en ansatt har i sin ansettelseskontrakt at han skal være del av et spesielt beredskapslag, men ikke tilfredsstillere disse kravene etter for eksempel 5 år i jobben. Hva skjer med vedkommende da?
9. Hva tror du det innebærer at en person ikke er trygg med sin rolle i beredskapslaget, både for personene selv og for hele personellet på installasjonen?
10. Hvorfor er det slik at visse stillinger innebærer at du blir del av et spesielt beredskapslag?
11. Hvordan kunne en eventuelt rekrutterte personer inn i beredskapslagene på andre måter?
12. Hvilke økonomiske tanker er det bak måten dette gjøres på i dag?

Tusen takk for besvarelsen!

INTERVJUGUIDE TIL KONTRAKTØRER I OFFSHOREVIRKSOMHETER

1. Kan du fortelle litt om din bakgrunn for jobben din og hva som er ditt hovedansvar?
2. Hvordan organiserer dere beredskapslagene offshore i deres selskap?
3. Hva er hovedpunktene i en kontrakt som inngås med operatører?
4. Hva om man ikke kan stille med det antall personell som trengs til beredskapslagene?
5. Hva inneholder et møte der en skal inngå et ansettelsesforhold med en arbeidstaker som skal jobbe offshore?
6. Kan du fortelle litt om OLF's Helidekkmanual pkt. 2.9 og hva du synes om denne?
7. Hvorfor ønsker en å bruke personell fra forpleiningen til å dekke beredskapsfunksjonene på helidekket?
8. Hva gjøres i forhold til ansatte som ønsker å reservere seg mot å være del av et beredskapslag?
9. Hva om en ansatt har i sin ansettelseskontrakt at han skal være del av et spesielt beredskapslag, men ikke tilfredsstillende disse kravene etter for eksempel 5 år i jobben. Hva skjer med vedkommende da?
10. Hva tror du det innebærer at en person ikke er trygg med sin rolle i beredskapslaget, både for personen selv og for hele personellet på installasjonen?
11. Hvorfor er det slik at visse stillinger innebærer at du blir del av et spesielt beredskapslag?
12. Hvordan kunne en eventuelt rekruttert personer inn i beredskapslagene på andre måter?
13. Hvilke økonomiske tanker er det bak måten dette gjøres på i dag?

Tusen takk for besvarelsen!

INTERVJUGUIDE TIL PERSONELL PÅ BEREDSKAPSLAG

1. Hva er din alder?
2. Hva er ditt yrke?
3. Hva er din stilling ute offshore?
4. Hvilken plattform er du på og hvilken type plattform er dette?
5. Hvem er din arbeidsgiver?
6. Hvilket beredskapslag er du del av?
7. Hvor mange år har du vært en del av samme type beredskapslag?
8. Er du trent til å være deltaker i flere typer beredskapslag?
9. Hvilke er eventuelt de andre?
10. Er du i så fall med i flere lag på en gang?
11. Vet du at din deltakelse i dette beredskapslaget er basert på frivillighet?
12. Står det i din ansettelseskontrakt at du må være del av et beredskapslag?
13. Er du blitt spurt om å delta på dette aktuelle beredskapslaget?
14. Har du prøvd å reservere deg mot å være del av dette beredskapslaget?
15. Viss ja, hvilken begrunnelse fikk du for at du **måtte** være med?
16. Og, hvorfor ønsket du å reservere deg?
17. Tenker du noen ganger på eller er redd for, dersom en akutt situasjon skulle oppstå, at du ikke klarer å gjennomføre det du har trent på?
18. Viss ja, hvilke tanker har du om dette?
19. Har du hørt om noen andre som har ønsket å reservere seg mot å være del av et beredskapslag, men ikke klart dette?
20. I tilfelle du har hørt om noen, hvor mange er det snakk om?
21. Har du hørt om noen som har fått lov til å trekke seg fra å være del av et beredskapslag?
22. Hvor mange er det i tilfelle snakk om?
23. Stilles det noen andre krav enn godkjent sikkerhetskurs og helseattest for din deltakelse her? I tilfelle ja, hvilke krav stilles?
24. Har du hørt om noen som har mistet jobben sin fordi de ikke var skikket til å kunne delta i et gitt beredskapslag?

25. Ut fra din tidligere erfaring og kompetanse, mener du at du har et godt utgangspunkt for å delta i denne type beredskapslag?
26. Går det greit å kombinere det å være del av dette beredskapslaget og stillingen du har?

Tusen takk for besvarelsen!