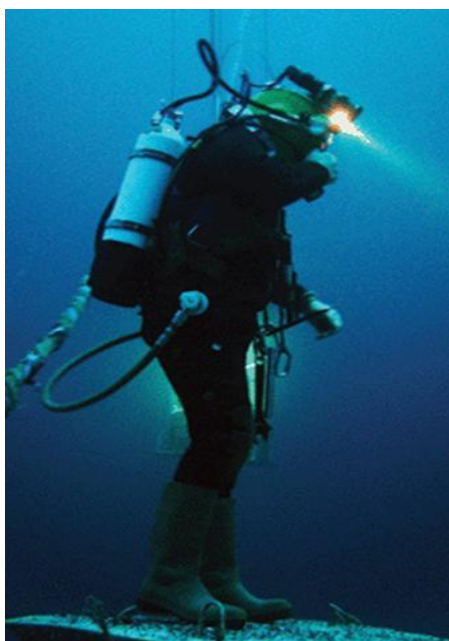


” I Klemme Mellom Produktivitet Og Sikkerhet? ”

-En casestudie av rapportering av hendelser på et dykkerfartøy-



Våren 2012

Lvert: 15.06.2012

Monica Helen Sirevåg

Universitetet i Stavanger

Mastergrad i Samfunnsikkerhet

Samfunnsvitenskapelig Fakultet

UNIVERSITETET I STAVANGER

**MASTERGRADSSTUDIUM I
SAMFUNNSSIKKERHET**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER:

Vårsemester 2012

FORFATTER:

Monica Helen Sirevåg

VEILEDER:

Preben H. Lindøe

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

“I Klemme Mellom Produktivitet Og Sikkerhet”

- En casestudie av rapportering av hendelser på et dykkerfartøy -

EMNEORD/STIKKORD:

Sikkerhetskultur, rapporteringskultur, petroleumsindustrien, risiko, risikopersepsjon, tillit, kommunikasjon, læring.

SIDETALL: Studiens lengde: 118 sider totalt, (med forside, sammendrag, forord og vedlegg)

STAVANGER: 15 Juni 2012

Sammendrag

Denne masteroppgaven fokuserer på rapporteringskultur ombord på et dykkerfartøy i et selskap i petroleumsindustrien. Formålet med studien er å identifisere hva som kjennetegner rapporteringskulturen ombord på et dykkerfartøy som går mellom norsk og britisk sektor, samt identifisere faktorer som kan bidra til å forklare rapporteringskulturen.

Studien bygger på en eksplorerende, kvalitativ casestudie design. Intervju er benyttet som metode, både i form av dybdeintervjuer og ett fokusgruppeintervju med nøkkelinformanter som har kjennskap til caset. Nøkkelinformanter intervjues både fra onshore og offshore siden, hvor begge sider har inngående kjennskap til dykkerfartøyet. Totalt 17 informanter inngår i studien.

Funn fra studien avdekker at fartøyets rapporteringskultur kjennetegnes av at innrapporterte hendelser, nesten ulykker og observasjoner meldes i rapporteringssystemet Synergi, men at hendelsene rapporteres inn for sent, lenge etter at hendelsene inntraff eller ble identifisert. Rapporteringskulturen kjennetegnes med fravær av *stopp-kultur*, som viser at etter risikoer er identifisert og hendelsen innrapportert så fortsetter bare jobben ombord. De stopper ikke opp. I tillegg avdekker studien at det eksisterer en sydebukkmentalitet ombord som bidrar til underrapportering. Informantene i studien uttrykker tydelig at det eksisterer mørketall knyttet til rapportering.

Et annet sentralt funn er sviktende kommunikasjonen mellom de ulike aktørene onshore og offshore, samt dem imellom. Det har oppstått en mistillit mellom de ulike aktørene i prosjektet som har utviklet seg over tid, spesielt gjeldene siste året. Fartøyets informanter forteller om en generell følelse av å bli ignorert og oversett. Informantene ombord gir uttrykk for at de føler seg overvåket av onshore ledelsen. Slike forhold beskrives av flere informanter offshore til å ha negative innvirkning på rapportering samt manglende ”stopp kultur” ombord. Informantene offshore etterlyser tilbakemeldinger på innrapporterte hendelser, og uttrykker at motivasjonen for å rapportere svekkes. Flere uttrykker at de ikke ser hensikten med å rapportere.

Faktorer som kan bidra til å forklare denne kulturen må ses i lys av sammenhenger mellom ulike nivåer i en kompleks virkelighet. Det vil si at faktorer på makro, meso og mikronivå i et samspill gjensidig vil kunne påvirke hverandre. Grad av kommunikasjon, tillitt/ mistillit og kultur mellom de ulike nivåene fremkommer som sentrale faktorer som bidrar til å forklare sider ved rapporteringskultur ombord på fartøyet. Regulering og lovgivning på myndighetsnivå legger klare føringer for norsk og britisk sektor relatert til lovpålagt rapportering. Empiriske funn avdekker at det eksisterer en opplevelse av kulturelle forskjeller på makronivå, samt på meso (organisasjons) nivå og mikronivå.

Funnene i studien indikerer at selskapet og fartøyet i større grad bør tilstrebe en kommunikasjon som fremmer og bygger på gjensidighet og tillit mellom onshore og offshore. Det oppfordres til en tettere dialog mellom onshore og offshore ansatte med tydeligere kommunikasjonslinjer, bedre rutiner for feedback på innrapporterte hendelser, nesten ulykker og observasjoner. Det må arbeides for å etablere en felles oppfatning og forståelse om hva sikkerhet i arbeidet er og hvilke krav en må forholde seg til på norsk sokkel. Ledelsen ombord oppfordres til å vise større engasjement og opptre som gode forbilder som aktivt jobber med sikkerhet, hvor det oppfordres til å rapportere og hvor sydebukkmentaliteten bekjempes.

Denne studien avdekker at det er flere faktorer som kan påvirke rapporteringskulturen ombord. Et sentralt funn er at man må se rapporteringskulturen i sammenheng mellom et makro, meso og mikro perspektiv, hvor de ulike nivåene samspiller og gjensidig vil påvirker hverandre. Denne studien har sine begrensninger innenfor de rammene som ligger for masterstudiet. Det hadde imidlertid vært interessant i en eventuell videre fortsettelse å studere det komplekse samspillet mellom de ulike nivåene og deres innvirkning på hverandre hva gjelder sikkerhet og rapporteringskultur.

Forord

Master i samfunnssikkerhet er nå avsluttet på godt og vondt. Nå er to travle, utfordrende men svært innholdsrike år over. Jeg vil gjerne takke flere som har bidratt til å gjøre denne studien mulig.

Først og fremst mine informanter. De har stilt velvillig opp i intervjuer med en positiv innstilling, i en svært hektisk hverdag og fortalt sine egne historier. Tusen takk.

Til min arbeidsplass som har gitt meg muligheten til å fullføre skolegangen, og gi meg tilgang i organisasjonen. Spesielt takk til Dave og Atle som har støttet meg underveis.

Uten mine kjære og nære hadde dette gått adskillig tyngre. Jeg har hatt mye god støtte og oppmuntrende ord underveis. Jeg takker derfor min nærmeste familie som alltid støtter datteren, søsteren og barnebarnet sitt. Samboeren min for alt gjennom de siste årene. Du er en av de få der ute.

Mine to gode studie veninner Susanne Walters og Lene Schibevåg for tårer, glede, omsorg, humor og vennskap for livet. Takk til Kjersti Tharaldsen. Og en stor takk Kristin Laugaland, fordi du er deg.

Sist men ikke minst min studieveileder Preben H. Lindøe, som velvillig har veiledet meg underveis, noe som har vært til stor hjelp i denne prosessen. Tusen takk Preben.

Innholdsfortegnelse:

Sammendrag

Forord

Begrepsforklaringer i korte trekk på ord og uttrykk brukt i denne studien.

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn.....	1
1.2 Aktualitet.....	2
1.3 Problemstilling.....	3
1.4 Formål.....	4
1.5 Avgrensning og etiske hensyn.....	5
1.6 Oppgavens videre struktur.....	5
2.0 Kontekst	6
2.1 Hva gjør organisasjonen.....	6
2.2 Dykkefartøyet som studeres.....	6
2.3 Hva gjør dykkerfartøyet til en interessant Case?.....	8
2.3.1 Selskapets rapporteringssystem og siste års innrapporterte observasjoner i Synergi.....	10
2.4 Regulering av dykking og rapportering på norsk sektor.....	11
2.4.1 Rapportering av hendelser: internasjonalt samt nasjonalt og organisatorisk.....	13
3.0 Teoretisk forankring	14
3.1 Risikopersepsjon.....	14
3.2 Ulike kulturbegrep i et organisatorisk perspektiv.....	15
3.2.1 Hva menes med Sikkerhetskultur?.....	15
3.2.1.1 Viktige komponenter i en sikkerhetskultur.....	16
3.3 Kommunikasjon og tillit: sentrale faktorer i sikkerhetskulturen.....	19
3.3.1 Risiko kommunikasjon.....	22

3.4	Kulturforskjeller i petroleumsbransjen.....	24
3.5	Kunnskapsutvikling og læring.....	25
3.5.1	Kunnskapsutvikling i organisasjoner.....	26
3.5.2	Kunnskapsformidling innad i organisasjoner?.....	27
3.5.3	Endringer og motstand mot organisatoriske endringer.....	28
3.5.4	Å lære.....	28
3.5.5	De ansattes rolle, en nøkkelrolle for å lykkes?.....	29
4.0	Design og Metode.....	30
4.1	Forskningsdesign.....	30
4.2	Metode.....	31
4.2.1	Hva er så metode?.....	31
4.2.2	Kvalitativ metode: casestudie.....	31
4.2.3	Person intervju samt fokusgruppe intervju med nøkkelinformanter.....	33
4.2.3.1	Styrker og svakheter ved personintervju en-til-en og i fokusgruppe.....	36
4.2.4	Intervjuguide.....	37
4.2.5	Utvalg av nøkkelinformanter.....	37
4.2.6	Selve datainnamlingsprosessen.....	40
4.2.7	Analyse av data.....	42
4.2.7.1	Innholdsanalyse.....	42
4.2.7.2	Analysetrinn.....	43
4.2.8	Troverdighetskriterier: Validitet, reliabilitet og generaliserbarhet.....	47
4.2.9	Forskningsetiske aspekt.....	50
4.2.10	Vitenskapelig forankring.....	51
4.2.11	Metodologiske utfordringer.....	52
5.0	Funn.....	56
5.1	Risikopersepsjon.....	57
5.2	Kommunikasjon.....	60

5.3 Rapporteringssystemet og læring.....	66
5.4 Tillit.....	74
5.5 Kulturell bakgrunn.....	78
6.0 Diskusjon.....	81
6.1 Risikopersepsjon.....	81
6.2 Kommunikasjon.....	84
6.3 Rapporteringssystemet og læring.....	87
6.4 Tillit.....	91
6.5 Kultur.....	94
6.6 Oppsummering.....	96
7.0 Konklusjon.....	99
Litteraturliste:.....	102
Figurer	
Figur 1: Modell av dykkerfartøyet sett i en organisatorisk global sammenheng.....	7
Figur 2: Illustrerer onshore og offshore siden i samme prosjekt, hvor kunden er en essensiell tredjepart.....	8
Figur 3: Viser fartøyets rapporterte oppgang i fjor høst relatert til innrapporterte observasjoner gjort av de ansatte ombord offshore.....	10
Figur 4: Ulike komponenter i en sikkerhetskultur.....	17
Figur 5: Viser balansering av sikkerhet og krav til effektivitet.....	18
Figur 6: Reason sin <i>Sweitzerost</i> modell.....	20
Figur 7: Viser informantene under samme prosjekt, fordelt i onshore og offshore siden av samme prosjekt.....	40

Modeller

Modell 1: Illustrerer Yin sine tanker rundt en casestudie.....	33
Modell 2: Presenterer en forenklet modell som viser denne studiens forskningsprosess i sin helhet, sett i sammenheng med Kvales analysetrinn som er brukt i studieprosessen.....	46
Modell 3: Viser en modell som forklarer sammenhenger på hvordan kontekst samt de ulike teoretiske delene samt tema henger sammen.....	97
Modell 4: Illustrerer alle de 3 ulike samfunnsnivåene som kan sees på som en innvirkende faktor på rapporteringskulturen ombord.....	99

.

Tabeller:

Tabell 1: Lover, forskrifter og standarder som omfatter dykking på Norsk sokkel.....	12
Tabell 2: Viser informantene fra offshore siden.....	39
Tabell 3: Kategorisk inndeling av onshore informantene.....	39

Vedlegg	106
Vedlegg 1: Intervjuguide for onshore informanter.....	106
Vedlegg 2: Request to do an interview onboard.....	109
Vedlegg 3: Information about me and why i do this.....	112
Vedlegg 4: Forespørsel om å intervju deg som ansatt.....	116
Vedlegg 5: Samtykkeerklæring.....	118

Begrepsforklaringer i korte trekk på ord og utrykk brukt i denne studien.

Dykkerfartøy	Er en dykkerbåt som jobber primært med oppgaver relatert til dykking på havbunnen. Dette i form av dykkere (mennesker) eller RoV (elektroniske dykkeubåter)
Offshore ansatte relatert til studiens case	De ansatte som jobber i den skarpe enden, det vil si om bord på dykkerfartøyet.
Onshore ansatte relatert til studiens case	Ansatte i samme prosjekt som offshore ansatte, men lokalisert på land (onshore).
Synergi	Er databasen og rapporteringssystemets verktøy. Alt som rapporteres legges inn i Synergi databasen. Her kan man hente ut mye informasjon, for eksempel statistikker av siste års periode innrapporterte nesten - ulykker.
Mobilisering	Perioden rett før fartøyet tar fatt på gitt jobb til havs. På mobiliseringen holdes info møter, og evt utstyr losses om bord med mer. Mannskapet kommer ofte inn til land og henter utstyr, og dermed holdes møter onshore sammen med onshore teamet.
Mellom ledelse ombord	Mellomledelsen er under Offshore manager, men over de ansatte. Eksempelvis er det egen mellomleder (supervisor) i dykkeriet.
OM (<i>Offshore manager</i> / leder ombord)	OM brukes i praksis, og betegner Offshore Manager (<u>øverste lederen</u> om bord etter kapteinen). Hans ord gjelder. Det er <u>to ulike OM ombord, men ikke samtidig</u> , de jobber skift med hver sine team til enhver tid.
Supervisor	Supervisor er et engelsk ord for leder / ledelse, og en supervisor om bord er en leder eksempelvis for sitt område, eks i dykkeovervåkingen (saturasjon).
Saturasjon	Når en dykker er i / sitter i saturasjon (" <i>Sat</i> ") er dykkeren på jobb, og befinner seg inni kammeret under trykk. Det vil med andre ord si at kroppen er under samme trykk her som på det dypet en eventuell jobb utføres på. Dette for å minimere skader og slitasje på dykkerens helse og kropp.
Dykkere og dykkeriet	Dykkeriet er hele dykkesystemet, fra klokken, dykkekammeret til dykkeutstyret. Dykkeren er det mennesker som fysisk dykker og utfører jobben. Det kan være totalt 12 dykkere om bord i saturation på en gang om bord på dette dykkefartøyet som studien omhandler.
PM, <i>Project manager</i>	Dette er lederen som sitter på "land", det vil si onshore og er leder for et eventuelt prosjekt som pågår om bord på båten. Dette er leder onshore,

	hvor OM da er leder offshore (på dykkefartøyet).
Norsk sektor	Regelverk og reguleringer som er gjeldende for all virksomhet på Norsk sektor. Det spiller ingen rolle hvilke sektor for eksempel et fartøy kommer fra, opererer den i Norge skal Norske lover og reguleringer følges til enhver tid.
Engelsk (britisk) Sektor (omtales også som U.K . sektor i denne studien)	Lovreguleringer med mer som ligger til grunn for all aktivitet på Engelsk sektor
CSB-kort for rapportering av hendelser CSB-kortene rangeres i: <i>observations, incidents and near misses.</i>	Et kort som fylles ut av den/ de som gjør en observasjon, ser en hendelse eller en nesten ulykke. Kortet legges så inn i Synergi av eks medic (sykepleier) om bord. Kortene krysses ut, og kan leveres anonyme inn, legges i en postkasse både onshore og offshore. I denne studien vil de tre nevnte kategoriene på CSB kortet oversettes til, og videre omtales på norsk som: observasjoner, hendelser og nesten-ulykker.
<i>Audit</i> (revisjon)	En revisjon er en kontroll av et system, som her i caset ble det gjort en audit om bord på fartøyet i starten av 2012. Det ble gjort flere intervjuer om bord (intervju med 21 personer i mange ulike stillinger), fra ulike informanter hvor HMS systemet ble revidert, også rapportering ble tatt opp.
HMS	Helse, miljø og sikkerhet.
<i>Safety Incentive Scheme</i>	Safety incentive scheme kan enkelt forklares ved å si at det er en kampanje som ble brukt over en periode høsten 2011 på norsk sektor. Det vil enkelt forklart si at fartøyet kan "tjene" 20 000 kroner totalt per uke på å innrapportere et visst antall observasjoner (Hendelser / nesten ulykker).
<i>Tool Box Talk</i>	Er en del av firmaets policy og ledd i sikkerhetssystemet, hvor en tar en felles prat før en igangsetter en planlagt jobb, for å se at alt er i <i>rute</i> , og at alle har forstått hva, hvem og hvordan jobben skal utføres. Involverte ansatte er med her.

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn

”På kort varsel ble et nytt par dykkere hentet ut fra Stavanger. En av dem ble hentet fra Dickens i Stavanger, som var samlingsstedet for dykkere og andre oljearbeidere på den tiden. De to ble sendt ned straks de var ute på plattformen, en norsk og en britisk dykker. Det var natt. Temperaturen i vannet var 5.9 grader. Etter åtte minutter på bunnen måtte også dette paret dekomprimere før de kunne komme opp. Oppstigningen ville ta til sammen 24 minutter med stopp på tolv meter, så ni meter. Til slutt skulle dykkerne oppholde seg tolv minutter på tre meter. Den britiske dykkeren kom imidlertid opp med en gang. Han følte seg dårlig. Hans kollega, som fortsatt befant seg på tre meter, klarte fortvilet å vinke ham ned i vannet igjen. Etter syv minutter var det den norske dykkeren som fikk problemer. Han var så frossen at han ikke klarte å holde på munnstykket til pusteblendingen de to dykkerne fikk fra overflaten. Han kastet opp og gikk opp til overflaten fem minutter for tidlig. Den britiske dykkeren fulgte også med opp. Den norske dykkeren ble heist opp først. Da korgen kom ned for å hente den britiske dykkeren, lå han på ryggen. Han var død. Klokken var passert midnatt, natt til 9. Mars 1971.” (Gjerde og Ryggvik, 2009:113).

Utdraget ovenfor viser bare en av mange hendelser innenfor petroleumsindustri feltet på 1970 tallet, da oljeeventyret startet. Det var en bransje som utviklet seg raskt, og som innebar store inntekter for Norge, og ikke minst ”oljehovedstaden” Stavanger. De siste årene er det et økt fokus med nullfilosofi på ulykker og alvorlige hendelser i petroleumsindustrien, og derfor interessant å kikke nærmere på dykking i en bransje med risikofullt arbeid og hva som kjennetegner rapporteringskulturen ombord på et av dykkerfartøylene til en underoperatør i bransjen. Dykking innebærer noe av den samme risiko som ellers i petroleumsvirksomheten; personskader som kan ende med dødelig utfall samt personskader generelt. Samtidig er dykking mer risikofylt, da oppgavene som utføres foregår under vann, samt at helseskadene i et langt perspektiv også kan medføre langvarige helseskader i forbindelse med for eksempel øre funksjon, lungefunksjon og sentralnervesystemet med mer (St.meld nr. 12, 2005-2006). Risikonivå kan variere i forhold til flere variabler som for eksempel type arbeid som skal utføres, dybde, tid, sikkerhetskultur, type utstyr som blir brukt i forbindelse med selve dykket men også i forbindelse med hele operasjonen og kompetansen til dykkerne og andre involvert i operasjonen.

Som HMS rådgiver i en organisasjon i petroleumsindustrien er det viktig å tenke sikkerhet i sin helhet samtidig som man fokuserer på enkeltmennesket. Organisasjonen som studien tar utgangspunkt i, er et verdensomspennende selskap som setter sine ansattes sikkerhet høyt. Både onshore som offshore. Organisasjonen har en stor flåte med fartøy, og i denne studien vil det tas utgangspunkt i et av selskapets dykkerfartøy.

Dette fartøyet har alltid hatt et godt ry på folkemunne, både innad og utad av organisasjonen og vært et av de beste og mest effektive samt produktive dykkerfartøyene har hatt. De siste 12 måneder har det skjedd mye ombord, og som har gitt dette fartøyet er mindre bra arbeids renome. Flere alvorlige store nestenulykker / hendelser har oppstått, og fartøyet stoppet ikke opp jobben, men fortsatte bare. Dette har selskapet og eksterne kunder reagert negativt på. Kunden trakk seg fra avtalen med gitt fartøy, som igjen resulterte i økonomiske tap for organisasjonen i sin helhet. Det tar lang tid å bygge opp tillit og legitimitet tilknyttet ens rykte, men kan ta kort tid å rive det ned. Dette ble starten på å grave dypere ned i denne organisasjonen i organisasjonen, for å finne ut hva som kjennetegner nettopp siste års rapporteringskultur ombord, samt identifisere hvilke faktorer som kan være årsakene til endringene ombord. Hva synes de ansatte selv om situasjonen?

En annen motivasjonsfaktor er at selskapet i seg selv forhåpentligvis kan ha nytte av denne studien. Studien gjøres innad i organisasjonen undertegnede er ansatt i, men skrives på eget initiativ og ikke på oppdrag for dem. Egen rolle som arbeidstaker i firmaet per dags dato vil trolig gi den fordel ved at undertegnede får et ”dypdykk” inn i rapporteringskulturen på ett av dykkerfartøyene underlagt organisasjonen.

1.2 Aktualitet

Å jobbe i petroleumsbransjen samt ombord på et dykkerfartøy innad i bransjen innehar økt risiko for personskade. Det er viktig å tenke sikkerhet i alle ledd på et dykkerfartøy i denne bransjen. Det vil alltid være en fare for risiko ombord, men viktig er det å gjøre denne så minimal som mulig. Det viser seg at sikkerhetstanken ofte kan komme litt lengre bak i rekken av ulike konkurrerende mål innad i en

organisasjon relatert til denne bransjen. Reason (2008) viser til at sikkerhet og rapportering er konkurrerende mål i en slik bransje som krever effektivitet, fornyelse og som er preget av økt global konkurranse. Risiko er helt sentralt å unngå så mye som mulig, da man ikke vil skade seg / miste livet som ansatt i denne jobben.

Det store spørsmålet vil ofte være hvordan ulike kulturelle samfunn oppfatter risiko, og hvordan balansen mellom denne og sikkerheten er i en organisasjon. Kulturen er veldig avgjørende relatert til hvilket fokus man har på sikkerhet, risiko og andre verdier hva gjelder hva som anses som akseptabel risiko (Aven, et,al 2004).

Nyere forskning gjort i petroleumsindustrien i 2011 (IRIS, 2011) og 2012 (Tharaldsen, 2012), viser til at det forekommer underrapportering og mørketall hva gjelder og innrapporter inn hendelse, nesten ulykker med mer. Læring er en helt essensiell faktor, hva gjelder å lære av egne og andres feil for å redusere ansattes risiko i fremtiden. Overnevnte forskning viser til at det råder usikkerhet omkring hva gjelder læring av egne feil. Hvordan kan man lære av hendelser, når hendelsene ikke innrapporteres? Det råder med andre ord stor usikkerhet rundt læring av hendelser på ulike oljeinstallasjoner, er dette er høyst aktuelt tema å finne ut mer om. Funn (Iris, 2011, Tharaldsen, 2012) viser også at kulturell bakgrunn og tillit til ens kollegaer spiller en essensiell rolle på hvordan man oppfatter / håndterer risiko, som igjen innvirker på rapporteringskulturen. Meldes ikke skader, hendelser eller nesten ulykker, ja så hvordan skal man da bli bedre. Reason (2008) viser til at man kan lære mye av innrapporterte skader, uhell og nesten uhell, og derfor bør en god rapporteringskultur tilstrebes. Læringen kan bidra til at man blir mer proaktiv for fremtiden, skader / uhell unngås, noe som igjen er til alle aktørers beste.

1.3 Problemstilling

Følgende problemstilling danner utgangspunkt for studien:

”Hva kjennetegner rapporteringskulturen ombord på et dykkerfartøy i petroleumsbransjen, og hvilke faktorer kan bidra til å forklare denne kulturen?”.

På bakgrunn av studiens problemstilling synes særlig 5 forskningsspørsmål relevante for å svare på denne.

De 5 forskningsspørsmålene lyder som følger:

1: Hvordan oppfatter onshore og offshore informanter risiko ombord?

2a: Hvordan fungerer kommunikasjonen mellom de ulike involverte parter onshore og offshore, (2b) og har kommunikasjonen noen innvirkning på rapporteringskulturen?

3a: Hvordan fungerer rapporteringssystemet Synergi i praksis, (3b) og er det noen sammenheng mellom det å rapportere og læring ombord?

4; Hvordan fremstår tilliten mellom de ulike aktørene?

5; Har kulturell bakgrunn noe å si for rapporteringskulturen ombord?

1.4 Formål

Formålet med studien er å få et innblikk i hvordan rapporteringskulturen er ombord på et dykkerfartøy som går mellom Norsk og Engelsk sektor. Få innblikk i og lytte til hva de ansatte ombord selv sier og tenker om egen rapporteringskultur sett i sammenheng med de siste 12 måneders innrapporterte hendelser. Målet er å identifisere kjennetegn på rapporteringskulturen ombord for å avdekke styrker, svakheter og forbedringspotensialer. Fartøyet i denne studien består av en offshore og en onshore del. Det anses nødvendig å intervjuer begge parter i denne kvalitative studien for å fremskaffe de ansattes egne meninger, tanker og holdninger relatert til studiens problemstilling.

En overordnet målsetting er ønske om å finne trekk innen gitt tema som bransjen kan kjenne seg igjen i, og dermed gi et bidrag til petroleumsbransjen i liten skala. Det er nærliggende å tro at flere ansatte, organisasjoner og felt innen denne industrien kan kjenne seg igjen i sentrale funn, og forhåpentlig bidra til økt fokus eventuelle endringer for å bedre rapporterings og dermed sikkerhetskulturen.

1.5 Avgrensning og etiske hensyn

Studien avgrenses til ett dykkerfartøy innad i organisasjonen. Dette grunnet tiden som er disponibel ved å forske på mastergradsnivå. Samtidig avgrenses mengden informanter av samme hensyn, tidsmessig, og fokuset blir derfor på en onshore ”del” og en offshore ”del”. Alle informantene har kjennskap til fartøyet gjennom siste 12 måneder. Regelverk sees på ut fra norsk regulering, da det ville blitt for omfattende innholdsmessig og tidkrevende å se på britisk regulering også.

Det er gjort en total anonymisering av organisasjon, fartøy og nøkkelinformanter som har tilknytning til denne studien. Dette fordi sensitiv informasjon kan fremkomme, samtidig som informantene trolig vil føle seg mer ”frie” til å tale sin ærlige og personlige mening når det er helt anonymt.

Dette er viktig for forsker, slik at det ikke blir noen negative etterspill for verken organisasjon, fartøy eller mennesker involvert i denne studien.

Studien er gjort i et selskap hvor det engelske språket er det som er ”hovednasjonalspråket” innad i organisasjonen. Derfor er nøkkelinformantene både norsk og engelskspråklige. Flere sitater gjengis derfor på engelsk, slik som informantene autentisk har sagt dem.

1.6 Oppgavens videre struktur

Oppgaven er bygd opp på følgende måte:

Etter studiens innledning i første del, presenteres konteksten for leser i del 2.

Det teoretiske fundamentet som legges til grunn presenteres i del 3, etterfulgt av metode kapittelet i del 4. Kapittel 4 presenteres oppgavens metodiske tilnærming samt en redegjørelse for denne. Empiri legges forenklet frem i tabeller etterfulgt av tekst og autentiske sitater i del 5. I del 6 følger drøftning av empiri opp mot anvendte teorier. Oppgaven avsluttes med del 7 hvor det blir presentert en kort oppsummering av hovedfunn i studien samt en konklusjon.

2.0 Kontekst

Denne oppgaven er basert på en case studie av et dykkerfartøy i en gitt organisasjon. Formålet med dette kapittelet er å gi leseren en innføring i dette dykkerfartøyet. Samtidig vil konteksten gi en forenklet forståelse av hva organisasjonen (selskapet) gjør rent praktisk, samtidig hvordan arbeidsoppgaver, rammer og føringer omgir organisasjonen. Det vil avslutningsvis foreligge et kort avsnitt relatert til regulering på norsk sokkel, som anses som en essensiell faktor da fartøyet veksler mellom å jobbe i både norsk og britisk sektor. Britisk lovgivning og regulering fokuseres det ikke på i denne studien.

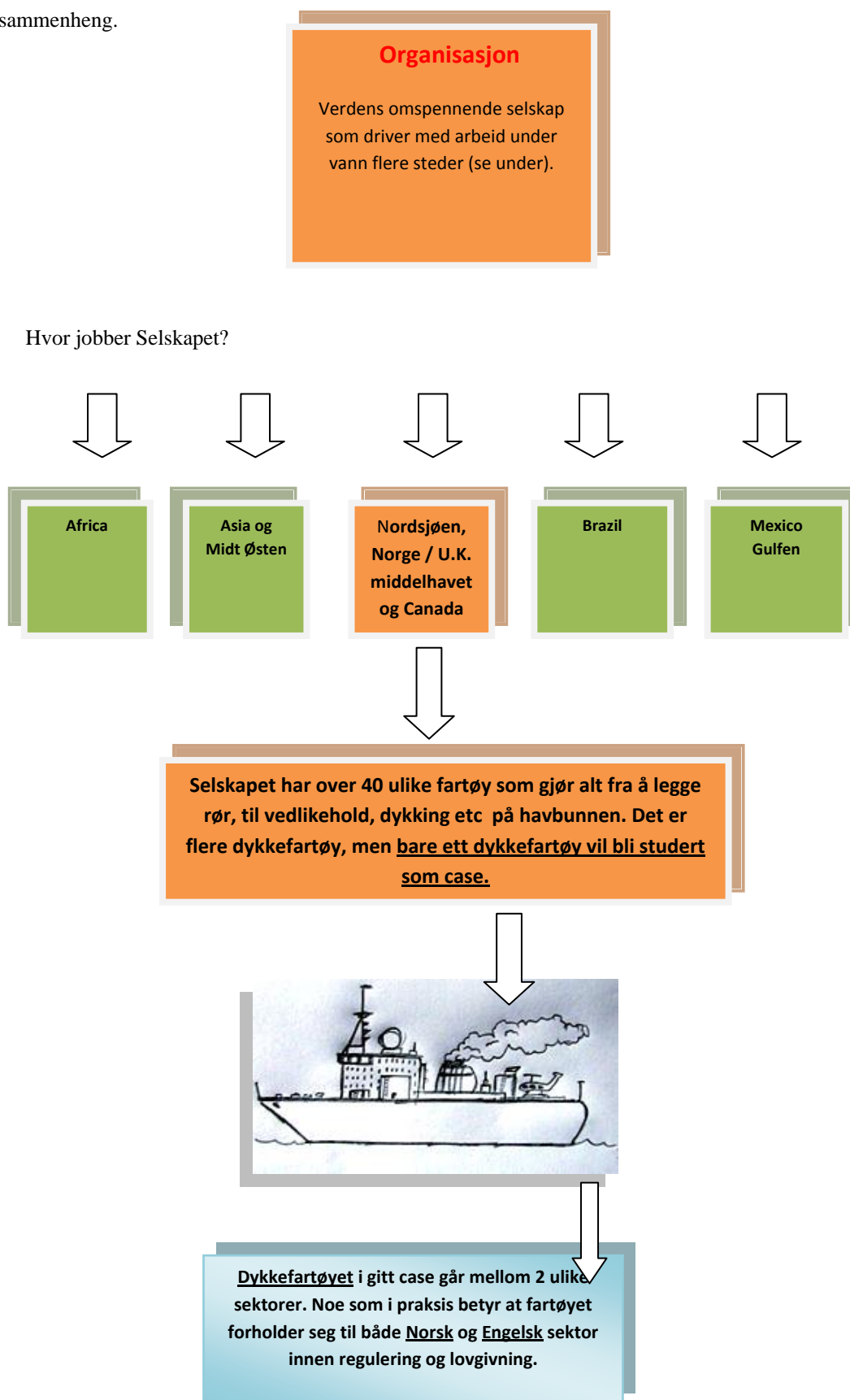
2.1 Hva gjør organisasjonen

Organisasjon som studeres er et leverandørselskap i petroleumsindustrien som driver med ulike typer fartøyer på ulike sektorer på verdensbasis. Dette er et stort internasjonalt selskap med flere tusen ansatte på verdensbasis. Å si at firmaets hovedoppgave er å være ”rørleggere” på havbunnen, gir et godt illustrerende bilde på hva som gjøres rent praktisk. Det legges ulike rør for olje og gass eksport / produksjon, samt mye ulikt vedlikeholdsarbeid, hvor blant annet dykking spiller en sentral rolle. Selskapet er lokalisert flere steder i Norge. Flåten består av flere ulike fartøyer for ulikt bruk. Dykkerfartøyene vil alt etter behov veksle mellom arbeidsoppdrag både på Norsk og Engelsk (U.K.) sektor.

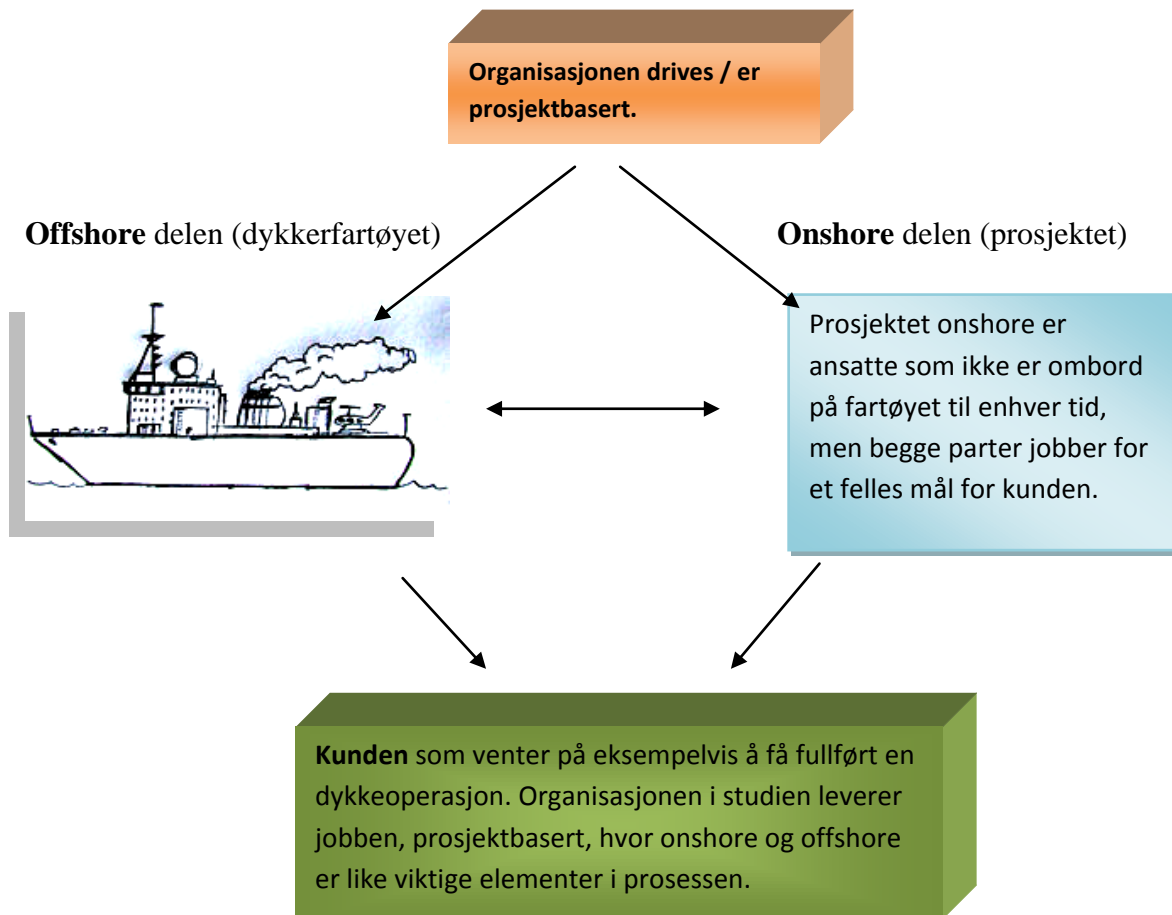
2.2 Dykkerfartøyet som studeres

Dykkerfartøyet som studeres er et 18 manns ”twin bell saturation diving system”. Det vil si at den totalt kan ha 18 dykkere i arbeid som er i saturasjon (metning) til enhver tid. Fartøyet har vært i produksjon i over 10 år. Den kan ta i overkant av 100 personer ombord, inkludert de 18 dykkerne. Båten driver med dykkearbeid, som blant annet innebærer vedlikeholdsarbeid på installasjoner på havbunnen som eksempelvis olje og gass rørledninger.

Figur 1: Figuren illustrerer en enkel modell hvor case ”plasseres” i selskapets organisatoriske sammenheng.



For å illustrere hvordan onshore og offshore partene henger sammen, er det laget en forenklet figur nedenfor. Figuren viser at organisasjonen drives prosjektbasert, noe som betyr at de ulike fartøyene ”leies ut” til ulike kunder som trenger dem for å gjøre en jobb. Prosjektet består av både onshore og offshore ansatte (2 ulike hoveddeler).



Figur 2: Illustrerer onshore og offshore (ansatte) delene i samme prosjekt, hvor kunden er en essensiell tredje part. Pilen mellom offshore og onshore illustrerer at de skal ha et kontinuerlig samarbeid i prosjektet.

2.3 Hva gjør dykkertøyet til en interessant case?

Sakens anliggende i korte trekk: dette dykkertøyet har vært i firmaet i svært mange år, og regnes på folkemunne innad i organisasjonen som en av de beste, mest effektive og produktive fartøyene selskapet har. De ansatte ombord omtales av flere i

industrien som kunnskapsrike, erfarne samt produktive og har lenge blitt omtalt som et av de beste i selskapets totale flåte.

Sakens kjerne er siste 12 måneders innrapporterte hendelser ombord. Hvor hendelser og nesten ulykker (som betegnes som alvorlige) har oppstått, er innrapportert og hvor jobber som ble utført på gitt tidspunkt ombord har fortsatt og *ikke* stanset opp slik norsk regelverk og selskap lokalisert på norsk sokkel forventer. Dette har skapt mye negativ oppmerksomhet rundt fartøyet, dets ansatte og selskapet i sin helhet.

Høsten 2011 var et år hvor dette fartøyet gikk mye ”ut og inn” av norsk og britisk sektor. De fikk fra å gjøre en jobber (kalles en kampanje) på britisk sektor til å jobbe mye i Norge fra september til desember 2011. I denne perioden inntraff flere faktorer (hendelser, hvor jobben ikke ble stoppet straks) som gjorde at fartøyet ble satt i søkelyset av kunder, selskapet og norske myndigheter (petroleumstilsynet). Det var flere hendelser (nesten ulykker) som ble meldt inn i synergi, hvor rapportene som ble meldt inn i systemet var kortfattede og til tider utfordrende for ansatte onshore å *tolke* hva som egentlig hadde skjedd.

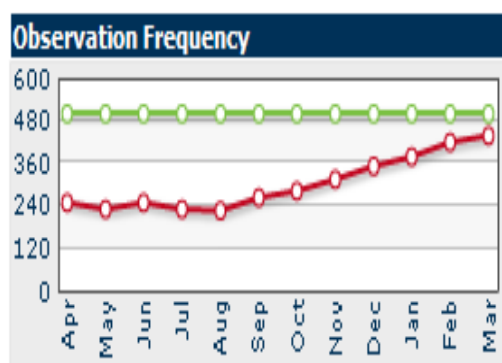
Kort oppsummert (med en bevisst tanke om ikke å utlevere selskapet for mye), så resulterte dette i massiv kritikk mot fartøyet og dets ansatte, hvor igjen en viktig kunde trakk seg fra planlagt kontrakt i samarbeid med båten. Flere ansatte (og undertegnede) i organisasjonen har undret seg over hvilke faktorer som har innvirket på fartøy siste månedene som har resultert i nettopp denne negative oppmerksomheten som har oppstått. Saker som dette vil det trolig alltid finnes flere sider av, mange aspekter, meninger og årsaker til hvorfor det har blitt som det har blitt etter siste års hendelser. Hva tenker ansatte selv om siste års hendelser ombord i forhold til egen rapporteringskultur (fra 2 ulike ståsted: onshore og offshore ansatte).

Kritikken (fra onshore til offshore) har gått mye i at rapporteringen ikke er tilstrekkelig ”god nok”, parallelt med det faktum at mannskapet ombord kommer fra britisk sektor som samtidig må forholde seg til norsk regelverk når de jobber innenfor den norske sektoren. Det vil være spennende og ikke minst viktig for selskapet å identifisere (i den grad det er mulig) kjennetegn samt årsaksforklarende faktorer på hva som har innvirket nettopp på siste års innrapporterte saker i Synergi.

2.3.1 Selskapets rapporteringssystem og siste års innrapporterte observasjoner i Synergi

Inntreffer det en hendelse, nesten ulykke eller en observasjon, så rapporteres dette i Synergi. Synergi er organisasjonens elektroniske rapporteringssystem som skal gjøre det enklere for alle ansatte til enhver tid å hente ut informasjon eller å lese av statistikker (se status på for eksempel en hendelse). Statistikk nedenfor er hentet ut fra siste 12 måneders synergi statistikker, og omhandler dykkerfartøyets innrapporterte observasjoner ombord. Dette tas med i korte trekk for å illustrere at det har vært en endret (annerledes) aktivitet fra ca august / september til rundt desember 2011, med en enda større stigning utover i januar – februar 2012. Det interessante her er at fartøyet har gått mye på norsk sektor i gitte måneder (høsten 2011). Det er nettopp denne konteksten det siste året som har fasinert såpass mye at masteroppgaven brukes til å få mer innsikt i hva som ligger bak denne endringen.

Grafen i figur er hentet ut fra Synergi, og viser fra april i fjor til mars i år observasjons frekvens på innrapporterte observasjoner ombord. Observasjoner meldes skriftlig via CSB kort, som senere legges inn i Synergi. Den grønne linjen er forventet frekvens på innrapporterte observasjoner, og den røde viser fartøyets tall i praksis i gitt tidsrom. Som illustrert under vises det en markant økning (rød linje) på innrapporterte observasjoner fra høsten 2011 til mars 2012, da fartøyet som nevnt befant seg mye på norsk sektor.



(Synergi, 2012)

Figur 3: Rød linje viser fartøyets markante oppgang i fjor høst (2011) relatert til innrapporterte observasjoner gjort av de ansatte ombord på fartøyet offshore (Synergi, 2012).

2.4 Regulering av dykking og rapportering på norsk sektor

Ser vi på reguleringen i dag er den betydelig forbedret siden 1915 da kravet kun var at dykkeren skulle være sterk og kunne svømme, og av sterk legemsbygning. I dag stilles det betydelig mer detaljerte krav til helse, miljø og sikkerhet. Men veien til det reguleringsregimet er i dag har vært lang og utfordrende, og det kan argumenteres at det har gått på bekostning av både helse og liv (Gjerde og Ryggvik: 2009).

I dag reguleres dykking av Arbeidsdepartementet ved Ptil (petroleumstilsynet) som sammen med Htil (Helsetilsynet) også har ansvar for tilsyn (St.meld. nr. 12, 2005-2006). Dykkevirksomhet reguleres av petroleumsregelverket selv når virksomheten forgår fra skip, og dette inkluderer ikke bare dykkerne, men også annet personell knyttet til virksomheten (www.ptil.no). Det stilles strenge krav til dykking, inkludert krav til helsetilstand, rapportering til myndighetene om aktiviteter og hendelser, samtykke fra myndighetene, og beredskap samt tilsyn med aktivitetene (www.ptil.no).

Regulering av dykking dekkes hovedsakelig av *Forskrift om helse, miljø, og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg*, også kalt Rammeforskriften. Denne ble nylig endret og den nye forskriften, sammen med de utfyllende forskriftene styringsforskriften, innretningsforskriften, aktivitetsforskriften, og teknisk og operasjonell forskrift, trådte i kraft 1. januar, 2011. Rammeforskriften har hjemmel i både petroleumsloven og arbeidsmiljøloven (Inseacon, 2011). Kort fortalt gjelder Petroleumsloven for bemannede undervannsoperasjoner, og Arbeidsmiljøloven gjelder for personellet som deltar i bemannede undervannsoperasjoner, samt for de delene av fartøyet som er knyttet til disse aktivitetene (www.ptil.no). Videre finnes standarden NORSOK U-100, (som er utviklet av den norske petroleumsindustrien), hvor denne forsikrer adekvat sikkerhet i forhold til kost/nytte i oljeindustrien. NORSOK U-100 standarden er *ikke* lovpålagt, men fungerer som en referanse til myndighetenes reguleringer på dette feltet. I flere paragrafer av veiledningen til både aktivitetsforskriften og innretningsforskriften heter det at denne standarden bør brukes. Standarden ble utviklet med fokus på sikkerhet i forhold til kost/nytte i oljeindustrien (Standard Norge, 2009).

Rammeforskriften regulerer både organisatorisk og individuell atferd i petroleumsvirksomheten. Under § 7 heter det at både operatør og andre som deltar i

virksomheten er ansvarlige etter forskriftene og det stilles det detaljerte krav til HMS i kapittel II. Atferd reguleres også ved aktivitetsforskriften hvor det i kapittel VI stilles krav til blant annet kompetanse, opplæring i sikkerhet, og prosedyrer (www.lovdatab.no).

Det eksisterer som nevnt flere lover, forskrifter, og standarder relatert til dykking. De listes opp kortfattet i tabell 1 for å gi en enkel illustrasjon over en komplisert regulert virksomhet. Fartøyet er pålagt å følge norsk lovgivning når det utføres oppdrag på norsk sokkel.

Forskrift/Standard	Hjemmel	Avdeling/Direktorat/ Tilsynsmyndighet	Departement
FOR-2010-02-12-158 Rammeforskriften	Arbeidsmiljøloven Petroleumsloven	Arbeidsmiljø- og sikkerhetsavdeling	Arbeidsdepartementet
FOR-2010-04-29-634 Innretningsforskriften	Arbeidsmiljøloven Petroleumsloven Rammeforskriften	Helsedirektoratet Petroleumstilsynet	Arbeidsdepartementet Helse- og omsorgsdepartementet
FOR-2010-04-29-611 Styringsforskriften	Arbeidsmiljøloven Petroleumsloven Rammeforskriften	Helsedirektoratet Petroleumstilsynet	Arbeidsdepartementet Helse- og omsorgsdepartementet
FOR-2010-04-29-613 Aktivitetsforskriften	Arbeidsmiljøloven Petroleumsloven Rammeforskriften	Helsedirektoratet Petroleumstilsynet	Arbeidsdepartementet Helse- og omsorgsdepartementet
NORSOK U-100 3 (2009-04-03) Manned underwater operations			Oljeindustriens Landsforening Norsk Industri

Tabell 1: Lover, forskrifter og standarder som omfatter dykking på Norsk sokkel. (www.lovdatab.no, Inseacon, 2011, Standard Norge, 2009).

Både gjennom internkontrollforskriften og rammeforskriften stilles det krav til dokumentasjon. Internkontrollforskriften krever at virksomheter blant annet skal ”kartlegge farer og problemer og på denne *bakgrunn* vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene” samt “iverksette *rutiner* for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhets- lovgivningen” (www.lovdata.no).

2.4.1 Rapportering av hendelser: internasjonalt samt nasjonalt og organisatorisk

Innenfor dykking er det blitt etablert en database (DSYS) hvor alle rapporterte hendelser registreres. Det er et krav at ved all medisinsk førstehjelp og behandling relatert til dykkehendelser skal rapporteres, og dette er strengere enn ellers i petroleumsvirksomheten (www.ptil.no). Det påpekes i § 10 av rammeforskriften at det skal etableres, opprettholdes, og videreutvikles et høyt nivå for HMS. I § 11, som omhandler prinsipper for risikoreduksjon, heter det at ”Skade eller fare for skade *på* mennesker, miljø eller materielle verdier skal forhindres eller begrenses i tråd med helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen, herunder interne krav og akseptkriterier som er av betydning for å oppfylle krav i denne lovgivningen” (www.lovdata.no).

Konteksten gitt i dette kapittelet ”rammer inn” case og illustrerer dykkerfartøyet sitt ståsted organisatorisk sett. Konteksten gir også et innblikk i den omfattende reguleringen som omgir et dykkerfartøy som går på norsk sektor. Når rammene rundt case er gjort rede for her, så bringes den teoretiske forankringen inn i kommende kapittel 3.

3.0 Teoretisk forankring

Et illustrerende begrep i denne sammenheng kan være å si at de teoretiske perspektivene som benyttes i denne studien er de ”teoretiske brillene” man tar på seg, for igjen å belyse studiens problemstilling. Dette kapittelet omhandler innledningsvis risikopersepsjon, for deretter å gå i dybden på organisasjonskultur (sikkerhetskultur og rapporteringskultur) begrepet og hva disse innebærer i denne studien. Dernest presenteres teoriperspektivet læring (av hendelser), samt kunnskapsutvikling i organisasjoner og hva dette innebærer relatert til sikkerhet og rapporteringskultur. Kommunikasjon og tillit trekkes inn som to sentrale begrep i denne sammenheng.

3.1 Risikopersepsjon

Risikopersepsjon vil kort beskrives si noe om hvordan risiko oppleves på tvers i organisasjonen, systemer og profesjoner. Med andre ord er individet sentralt her. Dette er en kompleks industri med mange ulike faktorer å forholde seg til (Aase, 2012). Risikopersepsjon omhandler også hvordan informasjon om risiko kommuniseres, samt de psykologiske mekanismene som finnes for å bearbeide og forstå usikkerhet og tidligere erfaring med risikokilder. Et sentralt element innen risikopersepsjon er at mennesker konstruerer samt vurderer risiko i forhold til sin egen subjektive forståelse. Forskning har vist at risikopersepsjon er påvirket av hvordan vi som mennesker håndterer manglende kontroll, katastrofepotensial samt frykt og ulik fordeling av risiko. Risikopersepsjon vil også influeres av om risikokilden er observerbar, ny, ukjent eller om den vil innebære en forsinkelse i forhold til når en eventuell skade kan oppstå (Aase, 2010).

Forskning viser også til at enkeltmenneskets risikopersepsjon formes av organisatoriske og institusjonelle rammer, prosesser, strategiske handlinger på ulike systemnivå samt prosesser (Aase, 2010). Risikopersepsjonen kan også være et resultat av gruppeprosesser, der individer i en gruppekontekst tilegner seg og skaper forståelse for risikokilder. Risikopersepsjon spiller en sentral rolle på et dykkerfartøy hva gjelder rapportering av hva en *selv* oppfatter som risikofyllt, som enkeltstående individ men også i en gruppekontekst. Disse risikokildene har signalverdier som sosiale

grupper og individer kan forstå ulikt. Signalene kan være gjenstand for forandring når de formidles gjennom eksempelvis massemedia, offentlige organer som politikere eller vitenskapsfolk. Nevnte prosesser kan medføre farer som gis ulik oppmerksomhet på grunn av ulike persepsjon av signaler his individer / grupper av mennesker på ulike systemnivå. Med andre ord kan noen farer få forsterket oppmerksomhet mens andre nesten blir neglisjert (Aase, 2010).

3.2 Ulike kulturbegrep i et organisatorisk perspektiv

Alle organisasjoner har sin særegne kultur innad i organisasjonen.

Edgar Schein har utviklet en beskrivelse av en organisasjonskultur: ” *et mønster av grunnleggende antakelser – oppfunnet, oppdaget, eller utviklet av en gitt gruppe når denne lærer å håndtere sine problemer relatert til ekstern tilpasning eller intern integrering som har fngert slik at disse blir anerkjent, og således lært til nye medlemmer som korrekt måte å oppfatte, tenke, og føle på i relasjon til slike problemer*” (Aase, 2010: 89).

Organisasjonskulturen utvikles av menneskene innad i organisasjonen. Med andre ord kan man si at kulturen dannes av de menneskene som opptrer innenfor den sosiale enheten de befinner seg i (Schein, 1987). Schein (1987) viser også til at kulturen vokser frem over tid i den aktuelle organisasjonen. En organisasjonskultur viser seg ofte derfor å være svært utfordrende og tidkrevende å forandre. Å endre en organisasjonskultur krever mye innsats fra flere ulike nivåer, og ofte over lang tid. Reason (2008) påpeker at det kan eksistere flere kulturer innenfor samme organisasjon. Det vil også si at sikkerhetskulturen vil være en av flere konkurrerende kulturer innad i organisasjonen.

3.2.1 Hva menes med sikkerhetskultur?

”*Etablering av en sikkerhetskultur er en læringsprosess for organisasjonen der man anerkjenner at feil er uunngåelig, og pro aktivt identifiserer latente feil*” (Aase, 2010: 264).

En sterk sikkerhetskultur forutsetter at ledelsen er genuint opptatt av å diskutere og lære av eventuelle uønskede hendelser. Den forutsetter kommunikasjon basert på gjensidig tillit og respekt, oppmuntring og praktisering av teamarbeid, felles oppfatning av betydningen av sikkerhet samt meldesystemer der rapporteringen og analyseringen ikke medfører noen form for straff (Aase, 2010).

Å skape en arbeidsplass med en god sikkerhetskultur er en prosess som tar tid, og en prosess som er preget av kollektiv læring innad i organisasjonen. Mange kjenner seg trolig igjen i at når en hendelse inntreffer er en vanlig reaksjon ” vi trenger mer opplæring ” eller ”lag en ny prosedyre”, men eksempelvis nye prosedyrer gjør ikke nødvendigvis systemet mer rystet mot fremtidige organisatoriske ulykker (Aase, 2010). Det kan synes viktig at ledelsen går foran med (som) gode eksempler, og at sikkerhetskulturen gjennomsyrrer hele organisasjonen. Å ta sikkerhetskulturen på alvor i et risikofylt arbeidsmiljø kan bidra til å forhindre skader og ulykker. Reason (2008) påpeker at det å investere i en god sikkerhetskultur er og investere i sikkerhet.

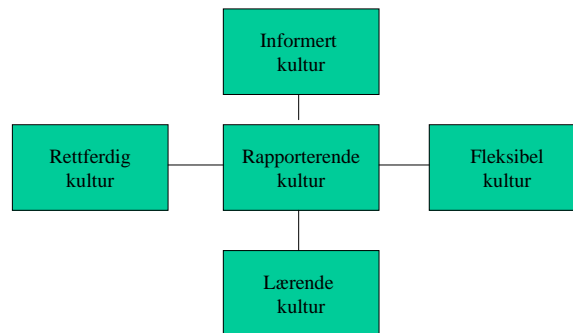
For dykkere på et dykkerfartøy vil det trolig være helt essensielt å vite at sikkerhetskulturen ombord er god i tilstrekkelig grad slik at de ikke utsettes for fare mens de dykker.

3.2.1.1 Viktige komponenter i en sikkerhetskultur

Sikkerhetskulturen kan som nevnt være en del av organisasjonskulturen. Sikkerhetskulturen påvirker de ansattes adferd og holdninger knyttet til virksomhetens sikkerhetsarbeid. Reason (2008) viser også til at organisasjoner med en positiv sikkerhetskultur kjennetegnes å inneha en kommunikasjon som bygger på gjensidighet og tillit. Et annet viktig moment i den sammenheng er at det er en felles oppfatning av hva sikkerhet i arbeidet er, og en oppriktig tiltro til at virksomhetens sikkerhetsmål fungerer effektivt (Reason, 2008).

Reason (2008) viser til flere underlagte komponenter i en god sikkerhetskultur.

Viktige komponenter i en sikkerhetskultur



(Engen: 2008)

Figur 4: Ulike komponenter i en sikkerhetskultur, satt sammen i en modell av Engen (2008).

En *informert* kultur er en del av de 5 hovedbegrepene som Reason (2008) deler begrepet sikkerhetskultur inn i. Den *informerte* kulturen er en viktig del av sikkerhetskulturen hvor organisasjonen bør gjøre hva den kan for å tilstrebe en informert kultur. Men andre ord, at medlemmene har kunnskap om ulike teknologiske systemer innad i egen organisasjon. Dette omfatter også miljøet og menneskene som omgir organisasjonen (Reason, 2008). For å kunne skape en god sikkerhetskultur innad i organisasjoner bør det være et klima som tillater det å *rapportere* uhell, ulykker, nesten ulykker samt skader og feil. Han mener man kan lære mye av innrapporterte hendelser, skader, uhell med mer, og nettopp derfor bør en god rapporteringskultur etterstrebes (Reason, 2008).

I dagens samfunn må organisasjoner kontinuerlig forandre, forbedre og etterleve ytre som indre krav om stadig endring. Det er derfor den *fleksible* kulturen må være tilstede, for kontinuerlig å kunne tilpasse seg. Kulturen må være mulig å forandre, det vil si dynamisk og *fleksibel*. Hver enkelt ansatt må selv tilstrebe en åpen kontakt, for å kunne samarbeide best mulig med kollegaer og det og nå et fellesmål. Reason (2008) påpeker også viktigheten med å samtale og utveksle erfaringer seg kollegaer i mellom. Sikkerhet skapes gjennom kommunikasjon, og derfor må man tilstrebe den *informerte* og *fleksible* kulturen (Reason, 2008).

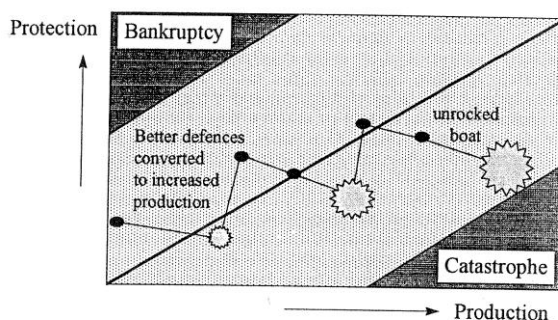
Den rettfærdige kulturen vektlegger at det er en felles og samlet oppfattelse av hva som blir sett på som akseptabelt og uakseptabelt innad i organisasjonen. Det skal

læres av feil, og ”syndebukkmentalitet” bør absolutt unngås. Ulykker, nestenulykker og feil må man lære av, og ikke bare fordele skyld (Reason, 2008). En kommer ikke utenom et helt essensielt tema innen sikkerhetskultur, og det er organisatorisk *læring*. All kunnskapen som organisasjonen (menneskene) tar til seg og som legges til grunnlag for egen adferd, kalles organisasjonslæring. En lærende organisasjons kultur har medarbeidere som er åpne, og som ser det som viktig å dele informasjon, erfaringer og kunnskap seg imellom (jamfør, figur 4). Dette legger grunnlaget for den *lærende* organisasjon (Reason, 2008).

Ledelsen må ofte engasjere seg for å etablere samt vedlikeholde en nødvendig og god sikkerhetskultur i organisasjonen. Ledernes engasjement er helt essensielt for å få til gode endringsprosesser samt eventuelle forbedringer innad i egen organisasjon. De bør være synlige, dedikerte til oppgaven og støtte sine ansatte i både ord og handling (Busch & Vanebo, 2003). Det å opprettholde en god sikkerhetskultur krever tid, engasjement og mye fra både *gutta på gølv* og ledelsen. Med andre ord er dette et fellesansvar som må tas på alvor (Karlsen, 2007).

Karlsen (2007) poengterer at det er kostbart å investere i sikkerhetstiltak, men at man må se forbi utgiftsposten, og se hva en vinner på det. Det å investere i sikkerhet er ofte et konkurrerende mål i organisasjonen, men sikkerhet må prioriteres i likhet med andre økonomiske hensyn som tas i bedriften (Karlsen, 2007).

Balansering av sikkerhet og krav til effektivitet



Fra kapittel 1 i Reason

(Reason, 2008)

Figur 5: Viser balansering av sikkerhet og krav til effektivitet (Reason, 2008).

Figur 5 ovenfor viser en illustrasjon som kalles ”*unrocked boat*”. Enkelt forklart illustrerer denne at det kan inntreffe en katastrofe *der fremme*, hvis man ikke tenker barrierer og konsekvensene av økt effektivitet, mens sikkerhetsbarrierene forblir de samme. Dette vises med metaforen en båt som vugger, hvor vuggingen (samt risikoen) bare øker mot en potensiell katastrofe i fremtiden (Reason, 2008).

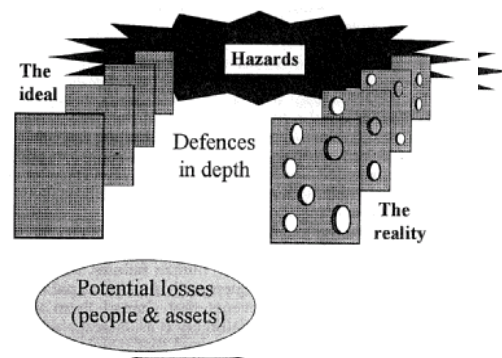
Dejoy (2005) sier i sin artikkel at adferdstilnærming og kulturtilnærming i sikkerhetsstyring, er to fremtredende og tilsynelatende motstridende tilnærminger. Atferdstilnærmingen fokuserer på en såkalt *bottum-up* tilnærming, som er rettet mot *gutta på gølv* i den skarpe enden. Styrken ved denne tilnærmingen er at det er fokus på den skarpe enden, som igjen inkluderer arbeiderne mer. Den fokuserer på forsterkning fremfor straff. Det har vært rettet kritikk mot tilnærmingen som sier at skyld og ansvar legges på enkeltindividet, og fokuserer mest på årsaker som adferd. Kulturtilnærmingen understreker hvor fundamentalt viktig sikkerhetskultur er, samt hvordan denne innvirker og påvirker på sikkerhetsadferd. Denne tilnærmingen har sitt utgangspunkt fra et såkalt *top-down* perspektiv, det vil si fra ledelsen og videre nedover i organisasjonen (Dejoy, 2005). Denne tilnærmingen er stort sett, sett i sammenheng med å jobbe med ledelsen. Kritikken blir at man da lett ”glemmer” den vanlige ansatt lengre nede i systemet. Men det viktige er likheter mellom de to ulike perspektivene, som hovedsakelig er at begge argumenterer for å gjøre sikkerhetsledelse til en mer kontinuerlig prosess, hvor man stadig forsøker å forbedre sikkerheten (Dejoy, 2005).

3.3 Kommunikasjon og tillit: sentrale faktorer i sikkerhetskulturen

Flin (2007) viser til at en organisasjons sikkerhetsarbeid påvirkes av individene som finnes i organisasjonen, i tillegg til organisasjonens stil og ferdighet i forhold til HMS arbeidet. Ansattes holdninger, gruppeverdier og kompetanse er faktorer som også spiller inn. Han påpeker også viktigheten med å jobbe kontinuerlig med sikkerhetskulturen. Sikkerhetsarbeidet er en viktig kilde til læring, samt endring av praksis til det bedre (Flin, 2007).

Ved ulykker som opptrer overraskende ser man i ettertid at det er informasjon som ikke er delt i forkant (Turner, 1997). Ulykken er dermed en kumulasjon av latente feil og hendelser som ikke oppfattes, gjerne grunnet de kulturelle og sosiale normene hindrer oppfattelsen av dem. Dette kaller Turner (1997) for kollektiv blindhet. Når en ulykke skjer er dette trolig et sammenbrudd i den kulturelle oppfatningen blant medlemmene i gruppen / organisasjonen. Turner (1997) viser til ulike tiltak som bør følges for å hindre dette. Informasjonsflyten må forbedres slik at den nyttiggjøres maksimalt, og regler samt reguleringer må følges. Et annet viktig tiltak er å ha innsikt i hvordan man opplyser om mulige farer og sikkerhetsaspektet. En ulykke bør alltid sees i et bredt perspektiv, og kan bare forstås dersom de plasseres i den sosiale konteksten de oppstår i og de har effekt på (Pettersen, 2010).

”Sveitserost – modellen”: Forholdet mellom ideal og virkelighet



(Reason, 2008).

Figur 6: Reason sin sveitserost modell ovenfor gir et illustrerende bilde på hvordan latente feil kan *snike* seg gjennom hullene i osten og føre til en fatal hendelse. Et eksempel på et *hull* kan være nesten ulykker som ikke innrapporteres.

Ulykker kan sees på som et resultat av en inkubasjonsperiode. MMD (*man made disaster*) er blant de første studiene som ser på ulykker som er resultat av en prosess, heller enn å se på de som et resultat fra tilfeldigheter (Pettersen, 2010). I denne inkubasjonsperioden har det trolig forekommet en serie med utilsiktede menneskelige feil, feilbare beslutninger samt uheldige forsterkningseffekter. Videre har uriktige antakelser omkring risiko samt farer til slutt ført til en ulykke, jamfør figur 5 (Pettersen, 2010).

Organisasjoner som innehar en positiv sikkerhetskultur kjennetegnes av kommunikasjon som er basert på tillit (Tharaldsen, 2011). Tillitsbegrepet trer frem som en sentral del av funnene til Tharaldsen (2011), som i sin PhD skriver om offshore arbeid og sikkerhetsutfordringene der. Hun ser blant annet på sikkerhetsklimaet på ulike offshore installasjoner, samt hvordan kulturen kan spille inn i sikkerhetsarbeidet. Tillit og mistillit fremkommer med høy relevans for sikkerheten offshore. Fokusgruppe informantene i studien til Tharaldsen (2011) viser til at jo mer uforutsigbart miljøet rundt en blir, jo mer spiller tilliten til kollegaene en stor rolle. Nære kollegaer blir viktigere, men forfatteren viser også til ulempen dette kan medføre. Med andre ord sier flere av informantene at det er vanskelig å korrigere nære kollegaer; ” *Risk blindness happens with complacency, and a too agreeable atmosphere may yield colleagues hesitating to correct each other or management – even if it should be necessary. Functional distrust, on the other hand, would give a precautionary strategy, while dysfunctional trust comes with too high degree of monitoring and control. Dysfunctional distrust may lead to a desire for sabotage and revenge or to low worker commitment and involvement* “(Tharaldsen, 2011: 89).

Grimen (2009) viser til at tillit preger oss daglig på et samfunnsmessig nivå, sett i sammenheng med dagens teknologiske globale samfunn. Forfatteren viser i sin bok at den kinesiske filosofen Confucius, som levde rundt 551 før Kristus, sa at det trengs 3 ting er nødvendige for å styre en stat. Våpen, mat og tillit. Han viser til at tilliten bør voktes til siste slutt, ellers vil mye styrte sammen. Tillit sies ofte å være samfunnets lim og grunnmur (Grimen, 2009).

Uten tillit ville vi rammes av angst og det sosiale liv ville være umulig. De som stoler på hverandre samarbeider bedre sammen, er mer risikovillige samt mer tolerante. Tillit er vanskelig å forklare og forskningen rundt tillit er uoversiktlig. I mange situasjoner så henger tillit og trygghet på andres kompetanse nært sammen (Grimen, 2009). En tillitsgiver er objektivt sårbar, og man kan nesten ikke snakke om tillit uten å trekke inn følelser. Følelser bør diskuteres sammen med tillit, men tillit kan ikke sies å være en bestemt følelse. Følelser er viktige i de omgivelsene som tillit og mistillit er i (Grimen, 2009).

En persons tillit, kan lett bli en annens maktbase. Den fare som man utsetter seg for ved å stole på noen, er reell (Grimen, 2009). Tillit og tillitsbrudd finnes ofte i sammenhenger der det er legitimt å fordele skyld og ansvar. Ofte kan man ikke forklare tillit uten å vise til tillitsgiverens tro på at han har et legitimt krav om den andres pålitelighet. Eksempelvis hvis en venn tilstår et mord har jeg neppe plikt til å holde tett sier Grimen (2009).

Som tillitsgiver gjør man seg selv sårbar, og den som mottar tillit, gis makt. Ubalanse i makt gjør tillit vanskelig. Den mektige har ofte liten grunn til å ta hensyn til den avmektiges interesser. Han er ikke avhengig av forholdet, og mangler derfor en grunn til å være pålitelig. Store maktforskjeller river grunnen under motiver for pålitelighet. Den som har makt trenger ikke holde det han lover. I mange sammenhenger som for eksempel det profesjonelle, er man avhengig av tillit. Eksempler på dette finnes det utallige av i arbeidslivet. Krysspresset for arbeidstaker kan komme fra flere sider, så hvem må man eller bør man ha tillit til? (Grimen, 2009).

3.3.1 Risiko kommunikasjon

Språk, ord, mimikk og kroppsspråk er alle begrep vi kjenner igjen når vi tenker på kommunikasjon. Kommunikasjonen mellom ulike parter på eksempelvis et fartøy i petroleumsbransjen er viktig. Kommunikasjon om risiko kan trolig, satt på spissen, redde liv i kritiske situasjoner. Risiko kommer av det greske ordet *rhiza*, og oversettes ofte til ”klippe” eller ”skjær” og brukes ofte i dag synonymt med fare, tap eller uønsket hendelse (Breck, 2001). Så hva er risikokommunikasjon?

Kommunikasjon kommer av det latinske ordet *communicato*, som betyr meddelelse, altså å dele og gjøre felles. Risikokommunikasjon vil derfor bety og meddele informasjon om mulig risiko / fare. Tradisjonell risikokommunikasjon går ut fra at man på forhånd har kjennskap til sannsynligheten og konsekvensene av bestemte risikofaktorer. Dermed vil ofte utfordringene bestå i å videreformidle dette til mennesker som ikke sitter med samme preferanser som en selv (Breck, 2001).

Ens egen risikopersepsjon vil trolig spille en rolle her. Den engelske antropologen og kultursosiologen Mary Douglas fremhevet på 1970-80 tallet at risikoen var avhengig

av sosiale og kulturelle forhold (Breck, 2001). I motsetning til hva den psykologiske risikoforskningen som fokuserte på individet sa, så ser Douglas risiko i et bredere perspektiv, derav individets gruppetilhørighet. Denne er helt avgjørende, og i følge hennes påstand så vil grupper eller kulturer velge sin egen risiko som kan motsvare de kulturelle normer og sosiale organisasjonssettingen (Breck, 2001). Hun viser dette med å si at det ikke ligger en ferdig risiko der ute og venter i den ytre verden, men at den oppstår eller konstrueres i bestemte sosiale og kulturelle situasjoner. Dette synspunktet til Douglas har overrasket og provosert flere forskere gjennom tidene og gjør det fremdeles. Nøkkelbegrepet her er verken akseptabel eller opplevd risiko, men derimot konstruert risiko (Breck, 2001).

Mary Douglas sine bøker om risiko har hatt stor betydning på dagens oppfattelse av risiko, og preger i dag store deler av den humanistiske og den samfunnsvitenskapelige forskningen. Hun undersøkte som antropolog i 1960 årene afrikanske stammer om hvordan de så på synet rent og urent. Kort forklart fremkom flere kulturelle forskjeller på hvordan man så på risiko. Hun så kulturelle forskjeller innad i grupper samt fra ytre faktorer. I følge henne er risikooppfattelse sosialt konstruert. Vi velger med andre ord bestemte fenomener som sees på som mer risikofylte enn andre ofte fordi det kan tjene et sosialt eller kulturelt formål, uten at vi selv er bevisste på dette. Breck (2001) nevner at selvfølgelig er Douglas også klar over at det finnes mange fysiske farer rundt omkring oss i den fysiske verden, men hun fremhever den kollektive forståelsen som er i hodene våre som et essensielt element. Hun er klar på at *”risiko er en kollektiv konstruksjon, som alltid må forstås i en sosial og kulturell kontekst”* (Breck, 2001:51).

Livet i dagens samfunn er preget av en konstant teknologisk utvikling som byr på nye risikoer kontinuerlig. Samtidig er man på en side avhengig av vitenskapen og dens raske utvikling, på den annen side aner vi dens begrensninger i form av tapt autoritet av motstanderne. Vi utfordres stadig til å fortolke ulike risikosituasjoner gjennom dagens levemåte. Hvem skal man ha tillit til i ulike risikosituasjoner? I nåtidens samfunn påpeker Breck (2001) at vi stadig blir mer og mer avhengige av hverandre, og må selektere ut hvem vi skal ha tillit til. Dette kan sees parallelt i organisasjonslivet også. Hvem har man tillit til på dekk på et fartøy under en

løfteoperasjon som er middels risikabel etter en risikoanalyse? Ofte er det eksperten og den med autoritet som får tilliten. Tenk bare på et fartøy i offshoreindustrien, man ”må” jo ha tillit til ledelsen ombord. Er tilliten kun til låns, eller må man gjøre seg fortjent til denne. Hva er innvirkende på hvem man får tillit til? (Breck, 2001).

Risikoen oppleves individuelt av forskjellige individer og grupper og kan medføre ulike barrierer. Utfordringen er idealet om effektiv og målrettet kommunikasjon, hvor man forsøker å ta høyde for mottakerens annerledes forutsetninger, samt deres opplevelse av risiko ved å målrette budskapet og benytte forskjellige virkemidler som kan trenge gjennom slik at de bør frykte den riktige risikoen (Breck, 2001).

Idealet om risikokommunikasjon innehar viktige brikker som tillit og gjensidig respekt, som fremstår som like viktige faktorer som budskapet i seg selv. Risikokommunikasjon ifølge EU sett i sammenheng med matvaresikkerhet sier at risikokommunikasjonen ikke bør bare være en passiv transmisjon av informasjon, men derimot en interaktiv prosess, som innebærer en dialog med samt feedback fra alle interessenter. Denne kan sees i sammenheng med andre samfunnsområder som for eksempel organisasjonslivet (Breck, 2001).

3.4 Kulturforskjeller i petroleumsbransjen

I oljeindustrien er det mange ansatte fra flere ulike nasjoner. Tharaldsen (2011) viser i sin forskning at kulturforskjellene helt klart spiller inn på sikkerhetskulturen på ulike oljeinstallasjoner. Renn (et. al, 2000) skriver i sin bok at risikopersepsjon og kultur henger sammen. Kulturfaktoren er helt essensiell for menneskers risikopersepsjon samt risiko evaluering (Renn et. al 2000).

Risikopersepsjon innenfor ulike kulturer er et kompleks fenomen, og kan ikke forklares kort i en enkelt teori, ei heller en ved enkel modell. Fra 1990 årene og de neste 20 årene har det å se på risikopersepsjon forandret seg til det flerkulturelle ”cross-cultural perspective”. I tillegg til kulturen vi kommer fra, til sosiale normer, verdier, media, sosiale grupper samt organisatoriske bånd de ansatte imellom, så innvirker alt dette på hvordan man oppfatter og bedømmer risiko (Renn et, al.2000).

Det er også et oversett element innen risikopersepsjon. Det kognitive aspektet fremkommer i mange studier / forskning, men få får frem det viktige aspektet som omhandler våre emosjoner (følelser) (Renn et al., 2000). Det emosjonelle aspektet har blitt neglisjert innen risikopersepsjonsforskningen for lenge (Renn et al., 2001). Våre emosjonelle følelser spiller inn, og er en viktig side av saken. Videre spiller tillit, våre verdier og status inn i vår oppfattelse av risiko. Renn (et al., 2000) påpeker viktigheten med å se på psykologiske, sosiale og kulturelle aspekter i sammen, fremfor hver for seg. I forhold til ledelse kan man dra disse 3 begrepene sammen, for å gjøre seg tanker rundt risiko og oppfattelsen av disse.

*”The core argument here is that **risk communication**, an indispensable component of risk management, cannot be effective without a comprehensive understanding of how people perceive and evaluate risks, and why **risk perception** varies so much within a society”* (Renn et, al 2000: 225- undertegnede utheving).

*“Research on the risk communication process indicate the need for **trust** and credibility between the communicators and their audience. They also reveal the continuous trend towards distrust and suspicion on the side of those who are to bear the risks“*(Renn et,al. 2000:225- undertegnede utheving).

*The ultimate goal of risk communication is to reconcile expertise, interests, and public preferences across the **cultures** within a society and between societies. This goal cannot be achieved without accepting risk perception as a legitimate expression of peoples view of the world and their vision of a “good” Life”* (Renn et,al. 2000: 226- undertegnede utheving).

3.5 Kunnskapsutvikling og læring

Det har opp gjennom tidene vært mange ulike diskusjoner om hvem og hvordan en organisasjon kan lære. En organisasjon er ofte svært kompleks og består av utallige komponenter, så hvordan foregår læringen? Det er selvsagt menneskene som lærer, og dermed kan det være forvirrende og virke meningsløst å bruke betegnelsen organisasjonslæring (Busch & Vanebo, 2003).

I dagens globale konkurransepregende samfunn hvor ”tid er penger”, blir det stadig viktigere for organisasjoner å bli mer effektive, lære mer og til enhver tid fremstå som effektive samt legitime. En organisasjon anno 2012 må trolig til enhver tid være villig til nettopp å kontinuerlig ta til seg ny kunnskap og holde konkurransefortrinnet ”oppe”. Da det er menneskene i organisasjonen som lærer, skjer læringen ofte mellom individene og deres samhandling seg imellom. Erfaringer på individnivå fører ofte til læringsprosesser på organisasjonsnivå, og derav betegnelsen den lærende organisasjon (Busch & Vanebo, 2003).

Marnburg (2001:58) definerer læring ved å si at: *”læring er tilegnelse av kunnskaper og ferdigheter som er relativt permanente og som igjen har sitt utgangspunkt i erfaring”*. Gjennom læring og dets produkt får man kunnskaper, som ofte får begrepet kompetanse. Marnburg (2001) deler kompetansen inn i 4 komponenter. Disse komponentene er holdninger, ferdigheter, evner og kunnskap. Forfatteren påpeker at det har vært diskutert om hvorvidt holdninger bør være med, men viser til at den enkeltes holdninger ikke bør overses (Marnburg, 2001). Enkeltindividets holdninger hva gjelder sikkerhet kan innvirke på sikkerheten til kollegaene på for eksempel et dykkerfartøy. Har man holdninger til at observasjoner ikke rapporteres kan dette få konsekvenser for kollegaene, som igjen ikke får tillit til vedkommende.

3.5.1 Kunnskapsutvikling i organisasjoner

Som nevnt er dagens organisasjoner trolig nødt å opprettholde konkurransefortrinnet i en konkurransepreget og kompleks verden, for nettopp å kunne overleve. Kunnskapsutvikling og kunnskapsledelse kan skape dette viktige konkurransefortrinnet (Nonaka et. al 2001). Dette gjelder organisasjonen i sin helhet, og dermed også individet som jobber der. De ansatte må lære seg kunnskap, bruke den godt, og igjen gjøre egne erfaringer. Nonaka (2001) viser til at det er viktigere at lederne innad i organisasjonen støtter denne kunnskapsutviklingen enn at de kontrollerer den.

Det å skape det store kunnskapsbildet i en organisasjon kan sies å være summen av alle puslebitene og aktivitetene som innad i egen organisasjon nettopp påvirker

kunnskapsutviklingen i en positiv retning. Det handler om at ledelsen bør legge til rette for at de ulike delene gir det store bildet sammen. Eksempler på slike puslebiter kan være relasjonsbygging, dialog, fadderordning, kursing og kompetanseheving innad i organisasjonen. Det handler om å utvikle en felles kunnskapsbasis som gjelder for hele organisasjonen, også på tvers av kulturelle grenser. (Nonaka et. al 2001). Et eksempel kan være når man går i lære som dykkeleder i saturasjon, hvor man får en fadder man lærer av i for eksempel et år.

3.5.2 Kunnskapsformidling innad i organisasjonen?

Når man snakker om læring er det flere ulike teoretiske perspektiv på dette. Det som er felles for mange av de ulike perspektivene er at kunnskapen deles inn i eksplisitt og taus kunnskap. Kort forklart kan man si at den eksplisitte kunnskapen er den man kan skrive ned i for eksempel prosedyrer osv. Med andre ord er det den kunnskapen som formidles til andre via formulerte setninger, og dermed kan deles seg imellom innad i organisasjonen. Den tause kunnskapen derimot kan det være mer utfordrende og få tak i. Taus kunnskap er kunnskap du innehar selv eksempelvis etter å ha gjort deg egne erfaringer ombord på fartøyet. Denne kunnskapen er vanskeligere å beskrive for andre, og kan sies å være den *tause* erfaringen som for eksempel senior rådgiveren har opparbeidet seg gjennom jobben i årevis, og som kan være svært vanskelig for andre å få taket på. ”Å erkjenne verdien av taus kunnskap og å utvikle noen ideer om hvordan den kan utnyttes, er imidlertid kjerneutfordringen i en bedrift som er avhengig av kunnskapsutvikling” (Nonaka et. al 2001;21).

Kunnskapen er uløselig knyttet til menneskelig aktivitet da den er relasjonell og utveksles mellom menneskene i organisasjoner. Kunnskapen er kontekstavhengig, og avhenger av menneskene og situasjonen som er involvert. Det å skape kunnskap, og dele denne med andre vil kreve en sosial samhandlingsprosess, samtidig som det er individuelt da man må by på seg selv, egne tanker og følelser rundt et tema. En slik prosess hvor kunnskap deles kan fortone seg som skjør nettopp fordi den involverer mye nær menneskelig kontakt. Slike prosesser krever mye av de involvertes kommunikasjon, og det å se viktigheten av god og tydelig kommunikasjon (Nonaka

et. al 2001). I denne sammenheng kan det være viktig å bygge opp kunnskap sammen i en slik kontekst som på et dykkerfartøy, hvor eksempelvis alle etablerer den samme kunnskapen rundt det å vite når en skal innrapportere hendelser. Samme kunnskap (forforståelse) er viktig for å unngå at noen innrapporterer en type observasjoner, mens andre blir oversett og dermed kan utgjøre en risiko for dykkerne.

3.5.3 Endringer og motstand mot organisatoriske endringer

I organisasjoner hvor endringer skjer raskt og presset om fornyelse er kontinuerlig, kan man møte motstand mot endring. Dette kan også innebefatte motstand mot ny kunnskap eksempelvis i form av nytt rapporteringssystem elektronisk. Det er individene som yter motstanden. Hva er årsaken til at de kan ha motforestillinger og ikke omfavner og integrerer ny kunnskap? Den enkelte kan være redd for å miste sin posisjon i organisasjonen. Kanskje den eldre HMS rådgiveren i nær pensjonsalder med en livslang erfaring ikke orker å ta fatt på det nye elektroniske rapporteringssystemet, ”enda noe nytt å forholde seg til i en hektisk hverdag”, kan han tenke!. Man kan yte motstand i frykt av å miste posisjon eller egen makt (Røvik, 2007). Følelsen av ikke å mestre endringen kan være en direkte trussel mot eget selvbilde (Røvik, 2007). Larsen (et. al 2002) viser i sin teori om organisasjonsendringer, at motstand nesten alltid vil forekomme når det pågår endringer innad i organisasjonen.

3.5.4 Å lære

Når teorien er inne på overnevnte sentrale begrep som læring, kunnskap og kunnskapsdeling / utvikling er andragogikk et viktig begrep, og kan forklares enkelt som voksenpedagogikk. Med andre ord, det å undervise, lære, lede og trene voksne kalles andragogikk. *”Voksne mennesker er mottakelige for å lære på det tidspunktet da de opplever et behov for ny kunnskap og nye ferdigheter”* (Berg, 2005:40). Andragogikken viser til at voksne lærer best når stoffet presenteres i form av hendelser fra det virkelige liv. Situasjoner, hendelser og erfaringer de kan kjenne seg

selv igjen i. Ofte lærer voksne best i situasjoner hvor gruppesamarbeid er sentralt. Motivasjonen er best når læringen oppleves som matnyttig, og følelsen av å bli involvert å tatt på alvor er tilstede. Et sentralt element i andragogikken er å la den voksne selv få følelsen av å selv ha kontroll og styring i læringsprosessene. Parallelt er også timingen av læringen et viktig element. Ved å la den voksen føle at han har kontroll over prosessen og ansvar over egne beslutninger, kan denne følelsen av eierskap samt involvering legge grunnlaget for en følelse av forpliktelse og kontinuerlig utvikling i organisasjonen. Forfatteren fremhever viktigheten med at ledelsen er involvert, synlige i prosessen samt viktigheten med at ledelsen gir konkrete tilbakemeldinger til sine ansatte (Berg, 2005). Med andre ord i gitt sammenheng kan det være viktig at OM innrapportere hendelser, og at ledelsen forsøker å etterstrebe å gi tilbakemeldinger til de ansatte ombord, etter innrapporterte hendelser.

3.5.5 De ansattes rolle, en nøkkelrolle for å lykkes?

Dejoy (2005) viser til at en støttende og positiv sikkerhetskultur er gjeldende når alle de relevante medlemmene forstår sin rolle i sikkerhetsarbeidet, samtidig som de har nok informasjon til å kunne omsette sikkerhet i praksis.

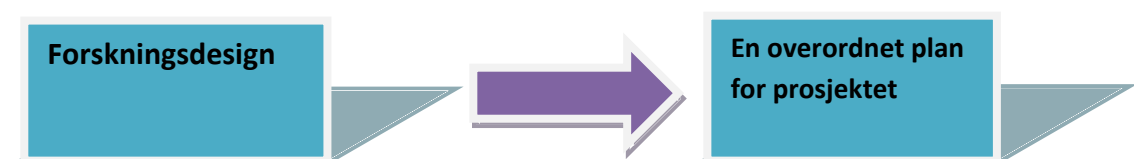
Videre følger det at de ansatte er komfortable med å gjøre ledelsen oppmerksomme på sikkerhetsutfordringer som finnes i organisasjonen og dens omgivelser. Åpen toveiskommunikasjon samt trenings- og læringsmuligheter er viktige faktorer. Dejoy (2005) viser også til at tillit til ledelsen og deres sikkerhetsengasjement er viktig og sees på som avgjørende. Det vil trolig igjen øke de ansattes engasjement. Forfatteren viser til at de ulike elementene som inngår i hverandre, skaper en evig runddans, som forhåpentligvis kan forsterke sikkerhetstanken og arbeidet i organisasjonen (Dejoy, 2005).

4.0 Design og Metode

Kvale (2009) viser til at det å samtale er en måte å tilegne seg kunnskap på, som har eksistert i svært lang tid. Samtalen er en grunnleggende form for menneskelig samspill hvor mennesker snakker, stiller spørsmål og interagerer med hverandre. Gjennom samtalen lærer vi mennesker å kjenne. Man får informasjon om deres følelser, tanker, holdninger, og et innblikk i deres livsverden. Forskningsintervjuet er en spesifikk form for samtale som innehar en konversasjon med en bestemt hensikt og oftest en viss struktur. Denne formen for samtale i form av intervju, går dypere enn den spontane meningsutvekslingen (Kvale, 2009).

Hensikten bak denne empiriske undersøkelsen er som nevnt å fremskaffe kunnskap samt eventuelt og få frem sammenhenger relatert til studiens problemstilling. Utgangspunktet for denne studien er et eksplorerende kvalitativt casestudie design. Det benyttes intervju som metode, både i form av dybdeintervju med nøkkelinformanter, samt ett fokusgruppeintervju med dykkere. Videre i dette kapittelet gjøres det greie for hvilke design og metode som er brukt i studien for å forsøke å svare på problemstillingen.

4.1 Forskningsdesign



Forskningsdesignet kan sees forenklet på som en overordnet plan for prosjektet (Sander, 2004). Forskningsdesignet bør jobbes med i forkant, og resultere i en detaljert plan for veien videre (Blaikie, 2007). Dette er ikke et offentlig dokument, men skal fungere som et hjelpemiddel for forskeren selv i prosessen. Fordelen ved å bruke et slikt design, er blant annet å bevisstgjøre forskeren selv i forkant av selve studien (Sander, 2004).

I denne studien ble det laget en prosjektskisse, samt en fremdriftsplan i forkant av påbegynt prosess. Forskningsdesignet beskriver den strategi som forskeren selv har valgt å bruke når informasjon innhentes som er nødvendig for å belyse problemstillingen (Ghauri et al., 2002). På bakgrunn av gitte kapitler med tema i forkant er hensikten å få et innblikk i hva som kjennetegner rapporteringskulturen på et dykkerfartøy som går mellom to ulike sektorer. Et overordnet mål er å forhåpentlig få belyst tematikken og presentere eventuelle funn for selskapet.

4.2 Metode

4.2.1 Hva er så metode?

Metoden angir hvilken fremgangsmåte som anvendes for å kartlegge virkeligheten (Jakobsen, 2005). Metoden er hjelpemiddelet til å kunne gi en beskrivelse av en såkalt virkelighet. ”*Metoden er veien til målet*” (Kvale, 2009:52).

4.2.2 Kvalitativ metode: casestudie

Her brukes en åpen induktiv tilnærming, hvor forskeren går fra ”empiri til teori” (Jakobsen, 2005). Idealet sett fra en induktiv tilnærming er at forskeren går ut i virkelighetens verden med et åpent sinn, samler inn empiri, for så å systematisere all data som er samlet inn. Denne individualistiske tilnærmingen ser på enkelt menneskets adferd, refleksjoner og tanker. Samtidig sees den enkelte i sammenheng med studiens problemstilling, som inkluderer flere medarbeidere på et dykkerfartøy. På den annen side er det en holistisk tilnærming også, da samspillet mellom enkeltindivider og den sammenhengen de inngår i, studeres (Jakobsen, 2005).

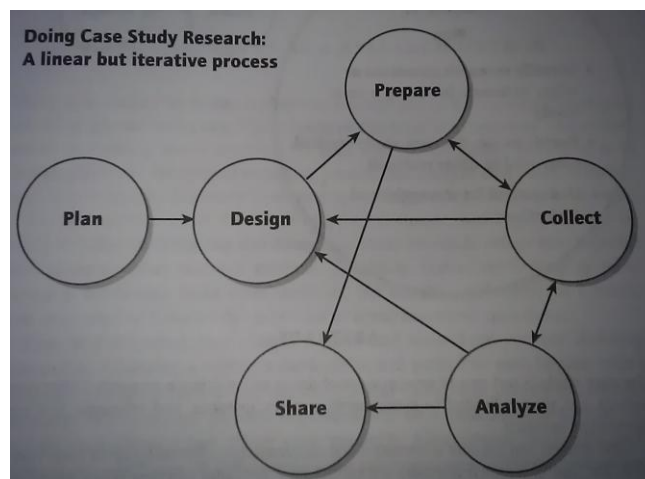
Det er i denne studien brukt en kvalitativ metode med et eksplorerende og utforskende design. Kvalitativ metode synes å være den som best kan belyse gitt problemstilling. Nettopp fordi ved å dybdeintervjue nøkkelinformanter får man et innblikk i de ansattes egen livs verden. Studien er intensiv nettopp fordi den går i dybden. Dette med tanke på å få frem så mange skildringer, meninger, tanker og nyanser som mulig av selve fenomenet (Kvale, 2009). Metoden er hermeneutisk forankret og interessert i

å få frem de ansattes virkelighet samt det særegne for rapporteringskulturen på gitt dykkerfartøy.

En kvalitativ tilnærming er ment i denne studien å gi forskeren et innblikk i de sosiale fenomener og den sosiale virkelighet ombord på dykkerfartøyet. Gjennom en slik åpen tilnærming som personintervju og fokusgruppeintervju er, så får forskeren tilgang til hvordan mennesket selv konstruerer og oppfatter sin virkelighet. I tillegg kan man få frem variasjoner og nyanser som ligger i ulike fortolkninger hos menneskene man intervjuer / studerer (Jacobsen, 2005). Casestudier er en hermeneutisk metode da det særegne og spesielle er det som skal studeres nærmere. *”Virkeligheten er konstruert av mennesker og må studeres ved å undersøke hvordan mennesker oppfatter virkeligheten”* (Jacobsen, 2005: 32).

Case studier setter fokus på en spesiell enhet. Betegnelsen case kommer fra det latinske ordet *casus*, og understreker betydningen av det enkelte tilfelle. Ett case dreier seg om en spesiell enhet, det vil si ett tilfelle som gjøres til gjenstand for inngående studier. Idealet er å gå i dybden, og presentere en helhetlig analyse som står på egne ben (Jacobsen, 2005). Case avgrenses ofte i tid og rom. Forfatteren viser til at en case er noe spesielt (Jakobsen, 2005). Case studier egner seg når en ønsker en mer dyptgående forståelse av en spesiell hendelse. Case studier egner seg også når forskeren ønsker å beskrive hva som er spesifikt, her rapporteringskulturen på et dykkerfartøy i en stor organisasjon. Den er konteksten man ønsker å innhente informasjon om (Jakobsen, 2005).

Ifølge Yin (2009) er en case studie en linear og interaktiv prosess. Modellen under viser hvordan Yin ser for seg prosessen metodisk i en case studie.



Yin (2009:1)

Modell 1: Illustrerer Yin sine tanker rundt en casestudie. Man har forskningsdesignet, som er planlagt metodisk, hvor man går ut i verden og samler inn informasjon (empiri om virkeligheten). For videre å analysere, tolke og dele kunnskapen med andre (Yin, 2009).

Det som gjøres i denne studien er en tverrsnittstudie, som vil si at en beskriver en situasjon på ett gitt tidspunkt (Jakobsen, 2005). Men kan man si noe om endring over tid ved hjelp av tverrsnittstudier? Det finnes ikke noe klart svar på spørsmålet om endringer over tid ikke kan måles, men det finnes en måte å forsøke å løse dette problemet på. Dette gjøres ved et såkalt retrospektivt design (Jakobsen, 2005). Dette kan kun brukes når vi spør mennesker om hva som har skjedd. Dette er ikke helt forskjellig fra tverrsnittstudiet, da menneskene blir spurt på ett gitt tidspunkt. Derimot argumenterer Jakobsen (2005) med at mennesker kan huske tilbake i tid, og dermed igjen beskrive hvordan en bestemt tilstand var på et gitt tidligere tidspunkt. Menneskene bes rett og slett om å beskrive en tilstand før og nå (Jakobsen, 2005).

4.2.3 Person intervju samt fokusgruppe intervju med nøkkelinformanter

Et fokusgruppeintervju beskrives best ved å si at intervjuet foregår i en gruppe med flere nøkkelinformanter tilstede. Fokusgruppeintervjuet er et strukturert gruppeintervju hvor det er en eller to personer som leder, med ideelt sett 6 – 10 deltakere (Morgan, 1997). Nøkkelen til en god fokusgruppe er at gruppen er varierende i alder, kjønn og yrke (Mertens, 2005). Det nevnte antall anbefalte informanter ble forespurt i forkant av intervju, men antallet i fokusgruppen ombord ble mindre på grunn av færre tilgjengelige informanter ombord på fartøyet dagen

intervjuene skulle foretas. Fordelen med fokusgruppeintervjuet er den sosiale gruppeinteraksjonen som ligger til grunn (Mertens, 2005). Dette gir muligheter til ikke bare *spørsmål – svar formatet*, men samtalen og interaksjonen informantene imellom underveis. Nettopp dette ved at deltakerne deler sine erfaringer sammen, så kan man få mer ut av intervjuet enn ved bare å intervju en og en nøkkelinformant (Morgan, 1997).

Intervjuene bør gi informantene mulighet til å komme med egne tanker, synspunkt og gi rom for diskusjoner deltakerne imellom (Morgan, 1997). Det er denne gruppekonteksten som kan fremskaffe informasjon som ikke nødvendigvis ville fremkommet ved person intervju en til en. Forskeren bør tenke gjennom utfordringene et slikt intervju med mange så aktører, om hva det kan medføre. Det vil trolig ikke være like lett og ”kontrollere” underveis. Vil de sterke informantene ”kjøre over” de mer sjenerte og mindre fremtredende? Vil forskeren som lederen av intervjuet klare å holde riktig fokus når temaet vandrer over og inn i andre temaer? Slike aspekt må vurderes før intervjuene (Gibbs, 1997). Andersen (2006) påpeker at nøkkelinformanter kan dreie seg om personer som antas å ha særlig god innsikt samt oversikt i spørsmålene som forskeren ønsker å få belyst. I den forstand kan de anses som ressurssterke, men anses ikke nødvendigvis som eliteaktører innen et gitt fagfelt. Intervjuer med nøkkelinformanter spiller en vesentlig rolle i case studier (Andersen, 2006).

Det ble i forskningsdesignet og fasen i forkant av påbegynt studie, planlagt fokusgruppeintervju både med informanter onshore og offshore. Dette skulle vise seg mer utfordrende enn forventet (se metodens datainnsamling for flere utfyllende detaljer). Det ble også utført dybdeintervju med nøkkelinformanter på land (onshore) og ombord (offshore) på dykkefartøyet, dette i tillegg til nevnt fokusgruppeintervju ombord.

Forskning kan sees på som en betinget kunnskapstilegnelsesprosess, hvor en aktiv forsker kontinuerlig søker å utnytte intervjusituasjonen for å få frem personens observasjoner, vurderinger og beskrivelser av den aktuelle sin livs verden. Den som intervjuer bør i følge Andersen (2006) være lyttende, men samtidig ta initiativ uten å overstyre eller lede informanten mot et svar i en bestemt retning. Andersen (2006)

viser også til at det er en evigvarende diskusjon om hvorvidt intervjuer bør vektlegge objektivitet, eller gå inn som en aktiv part som inviterer til ærlighet og velvillig skaper en gjensidig kontakt i situasjonen. Betegnelsen aktiv intervjuing fremkommer i artikkelen for å understreke at det samtale baserte intervjuet nettopp er et resultat av en interaksjon hvor begge parter er aktive. Den aktive intervjueren utnytter situasjonen for å få svar på sine forskningsspørsmål (Andersen, 2006).

Nøkkelinformantene er interessante da de besitter kunnskap om saker, situasjoner, relasjoner og en kontekst som ikke er allment tilgjengelig. De er også interessante fordi de er ressurssterke personer som kan belyse en sak eller et fenomen. Med andre ord er de bærere av kunnskap samt informasjon som forskeren kan nyttiggjøre seg av. Nøkkelinformantenes unike subjektive opplevelser kan gi viktige inntak for å forstå, tolke samt forklare hendelser og prosesser med utgangspunkt i sammenhenger som også de intervjuede inngår i (Andersen, 2006).

Nøkkelinformantene velges ut nettopp fordi de antas å være velinformerte å ha inngående kunnskap om sammenhenger samt saken som intervjuet skal belyse. Her er de på hjemmebane. Nøkkelinformantenes ressurser kan påvirke intervjuer og la forskeren selv havne i en underdanig rolle, hvor kontrollen over intervjusituasjonen lettere kan mistes (Andersen, 2006). Utfordringen kommer ofte når forskeren søker tilgang til sensitiv data hos nøkkelinformantene. Slike data er gjerne de mest interessante. Man kan i slike sammenhenger møte på tabubelagte sensitive data og derfor kan det være naturlig i noen sammenhenger at informanten ønsker å pynte på eller i verste fall holde tilbake informasjon. Andersen (2006: 282) sier at: *”ovenfor ressurssterke nøkkelinformanter kan og bør intervjuer derfor være mer aktive og i større grad ta initiativet”*.

Informantene i denne studien fikk alle en 10 minutters muntlig innføring i hva hensikten med intervjuet og selve studien var, i tillegg til utdelt et skriv med informasjon (se vedlegg: 3 fra intervjuene offshore i Scotland, / vedlegg:4 for intervju onshore i Norge). Alle nøkkelinformantene signerte informert samtykke i forkant av selve intervjuet (se vedlegg: 5, som selvsagt også ble oversatt til engelsk før signering).

4.2.3.1 Styrker og svakheter ved personintervju en-til-en og i fokusgruppe

Styrken ved å intervju nøkkelinformant under fire øyne vil trolig være at vedkommende føler seg *fri* til å si sin ærlige mening da ingen andre er tilstede utenom forskeren selv. Det er trolig enklere å holde samtalen aktiv mellom partene da den kun er en informant som det fokuseres på. Samtidig kan det være utfordrende hvis samtalen går treigt, og informant svarer kort. Da er utfordringene større for intervjuer, som må holde engasjement og fokus oppe få å frem meninger og tanker rundt gitt fenomen (Jakobsen, 2005).

Styrken ved fokusgruppeintervjuet vil helt klart være gruppedynamikken som er mellom informantene i gjeldende gruppe. Man kan via diskusjonen informantene imellom få frem en dypere meningsutveksling samt flere følelser. Empiri og funn som fremkommer under et slikt fokusgruppeintervju, er et direkte resultat av selve interaksjonen informantene imellom mener Gibbs (1997). Ved en slik metode får forskeren en unik mulighet til direkte å observeres deltakernes enighet og / eller uenighet, samtidig som intervjuer får fordel av å styre intervjuet. Dermed kan informantene i fokusgruppen bli bedt om å utdype meninger rundt et fenomen som forsker ønsker å vite mer om (Morgan, 1997).

Svakheten i en slik fokusgruppeintervju situasjon, kan være de sterke deltakerne som ”kjører over” eller virker truende på andre deltakere. Er gruppen på annet vis satt uheldig i sammen kan dette resultere i av deltakerne forteller mindre, enn de ville gjort i for eksempel en til en intervju. Det kan være flere ulike grunner til at en informant vegrer seg for å uttale seg, og dette må en forsøke å være observant på i settingen under intervjuet. Eksempelvis er man i samme gruppe som en kollega man frykter eller ikke har tilstrekkelig med tillit til å tørre å uttale seg ærlig. Etter svakhetene tatt i betraktning syntes det likevel interessant å hensiktsmessig å bruke denne metoden i studien. Som nevnt var planen å bruke en fokusgruppe onshore og en gruppe offshore, men dette ble ikke praktisk gjennomførbart.

4.2.4 Intervjuguide

Intervjuguiden ble laget på forhånd, og det vil si før selve datainnsamlingen fant sted. Guiden ble laget for å være til hjelp og holde fokus underveis i intervjuene. Intervjuguiden (se vedlegg: 1 / vedlegg:3 for offshore informantene) ble til gjennom en arbeidskrevende prosess hvor det blant annet ble gjort flere uformelle samtaler med nøkkelinformanter med god kjennskap til case. Dette for å få en viss indikasjon på hva som kunne være ”riktige” tema å ta opp. Kvale (2009) påpeker at det er kunnskapen om et fenomen (tema) som ligger til grunn for å kunne stille konstruktive spørsmål. Han legger til at et godt spørsmål bør kunne bidra til å produsere kunnskap.

Det ble utarbeidet en intervjuguide som var strukturert underlagt fem hovedtema, med mer konkrete spørsmål under disse. Det var selvsagt rom for spørsmål og den gode samtalen underveis, og undertegnede var observant på og underveis legge til rette for diskusjoner og meningsytringer. En viktig del av rollen som intervjuer og ordstyrer var og ikke å blande seg for mye underveis, men la informantene selv tale fritt rundt fenomenet (Jakobsen, 2005).

Formålet var å fremskaffe kunnskap rundt hva som kjennetegner rapporteringskulturen ombord, og få innsikt i hva som ligger bak / faktorer som har påvirket til å sette fartøyet inn i den situasjonen de er kommet i gjennom de siste månedene. Hovedhensikten var å få frem informantenes egne tanker og personlige meninger.

4.2.5 Utvalg av nøkkel informanter

Det hele startet høsten 2011 da undertegnede som nyansatt i oljeselskapet ytret egen interesse og nysgjerrighet for fagfeltet, samt også et ønske om å skrive for nettopp dette selskapet. Prosessen startet med forskningsdesign samt prosjektskisse som gjorde at tankeprosessene ble satt i sving allerede høsten 2011.

Etter å ha fått *grønt lys* av ledelsen i organisasjonen begynte prosessen så smått høsten 2011. Informasjons brev (se vedlegg:2 sendt til fartøyet / vedlegg: 4 sendt ut

onshore i Norge) ble skrevet og videreformidlet innad i organisasjonen med tanke på at (planlagte fokusgruppe)intervjuene som skulle foretas våren 2012.

Selskapet er verdens omspennende og har flere tusen ansatte. Regionen valgt er Nordsjøen, Norge, United Kingdom, Middelhavet og Canada. Det er ut fra denne regionen at de 17 nøkkelinformantene ble valgt ut, og hentet fra. Informantene kom som illustrert i kontekst, fra en onshore *del* og en offshore *del* innad i organisasjonen. Dette for å få flest ulike informanters meninger fra ulike ståsted i samme prosjekt og erfaring fra samme case. HMS leder var positiv og behjelpelig med å finne informanter som var tilknyttet studiens case (det bestemte dykkefartøyet). Det var en bevisst tanke ved og selv ikke velge ut egne informanter til studien. Dette fordi undertegnede hadde vært ansatt siden august 2011, og respekten for ikke metodemessig å ”kludre det til” ba jeg om hjelp til å finne informanter via leder. Av praktiske årsaker hjalp dette mye til med å navigere innad i organisasjonen av en som kjenner den godt gjennom flere år (lederen min).

Informasjonsbrev (se vedlegg: 2 / vedlegg: 4) samt forespørsler om deltakelse på fokusgruppeintervju ble videreformidlet muntlig og via *mail*. Dette ble gjort etter at leder hadde videreformidlet relevante informanter. Responsen var tilfredsstillende, og flere sa seg villige til å stille opp. Hverdagen for mange var travel, og flere nøkkelinformanter meldte avbud samt endret tidspunkt underveis. Dette resulterte i at planlagt fokusgruppeintervju ble umulig å gjennomføre innen planlagt tidsramme, og dermed ble det gjort enkeltstående personintervju onshore istedenfor.

Under er alle informantene listet opp i en tabell for å gi en enkel oversikt. Onshore og offshore informanter er satt inn i to ulike tabeller. Tabellene viser også i grove trekk hvilken erfaring de har, samt antall års erfaring i bransjen. For å gjøre fremstillingen mer oversiktelig, deles hver av de ulike hovedgruppene (onshore / offshore) inn i tre underkategorier.

Tabell med beskrivelse av nøkkelinformanter **offshore** (det vil si ansatte på fartøyet).

Arbeidsområdet ombord på dykkefartøyet	1- 5 års erfaring	5 -10	10-15	15 års erfaring +	Totalt
Ledelse: antall			1	1	2
Dykkere : antall	1	2	2	2	7
"Gutta på gølvet": antall			1	1	2
Totalt:					11

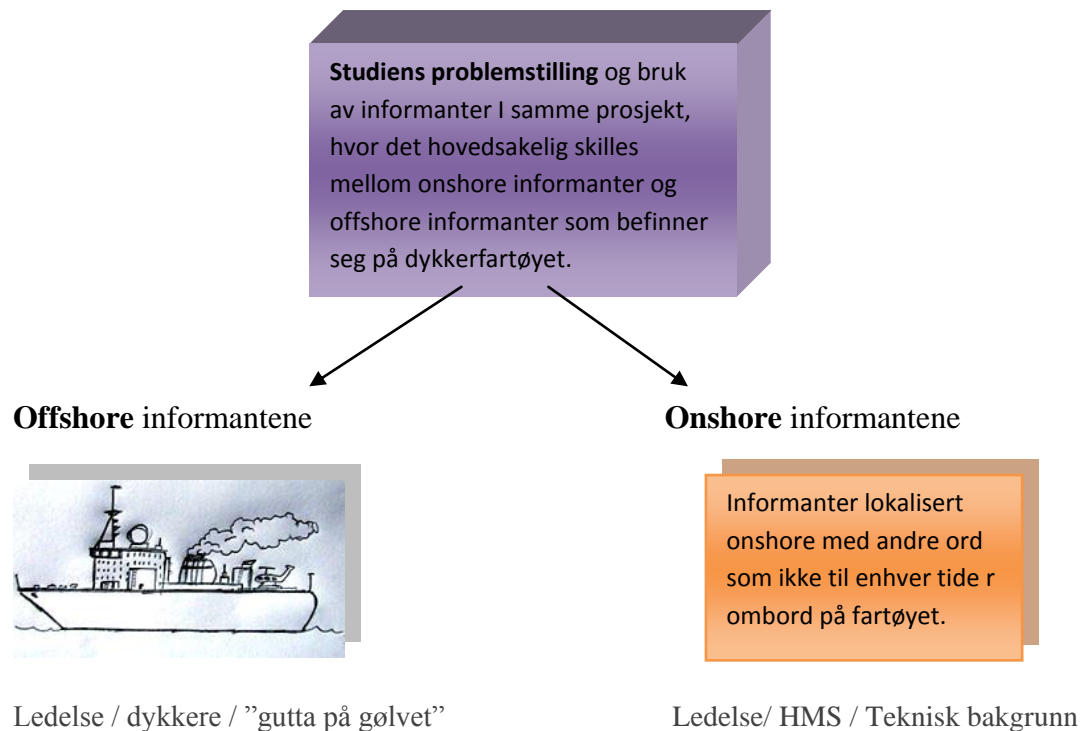
Tabell 2: viser informantene fra offshore siden (dykkerfartøyet). *Gutta på gølvet* er en fellesbetegnelse for flere ulike stillinger rundt om på "gølvet" ombord på dykkerfartøyet (eks dekksarbeidere, vedlikehold mer mere). Med andre ord informanter som ikke er i kategori ledelse eller dykkere.

Tabell med beskrivelse av nøkkelinformanter **onshore**

Arbeidsområde onshore relatert til fartøyet	1 – 5 års erfaring	5 – 10	10 - 15	15 års erfaring +	Totalt
Ledelse:antall		1	1		2
HMS: antall	1			1	2
Teknisk:antall		2			2
Totalt:					6

Tabell 3: kategorisk inndeling av onshore informanter. 3 ulike hovedgrupper.

Tabellen ovenfor viser antall nøkkelinformanter som "sitter" hovedsakelig på onshore siden av prosjektet. Her deles som nevnt også informantene inn i tre underkategorier, og disse betegnelse vist i tabellene brukes videre i empirisk fremstilling og diskusjonsdel.



Figur 7: Viser informantene under samme prosjekt, fordelt i onshore og offshore sidene av samme prosjekt.

4.2.6 Selve datainnsamlingsprosessen

Alle nøkkelinformantene onshore var tilknyttet case, flere med direkte personlig kjennskap samt erfaring fra å ha vært ombord (i varierende tidsrom) på fartøyet gjennom siste 12 måneder. Intervjuene onshore gikk uten større problemer, hvor de i snitt tok ca 1 time og 20 minutter per intervju. Alle intervju ble tatt opp på bånd, og transkribert ut i sin helhet i etterkant. Dette for å være sikker på ikke å høre feil eller misforstå hva som blir sagt. Samtidig er dette en viktig forberedelse på analysen som kommer senere (Kvale, 2009).

De kanskje viktigste nøkkelinformantene er de som jobber offshore, det vil si ombord på dette dykkerfartøyet. Her var utfordringen større med tanke på at dette er en båt som er ute på havet, og som ”pendler” mellom ulike oppdrag, hvor noen oppdrag er på norsk og andre på engelsk (britisk) sektor. Her hadde HMS leder kommunikasjon med fartøyet til enhver tid, og tilgang ble gitt etter noen dager etter sendt forespørsel via *mail* (se vedlegg: 2).

Alle informasjonsbrev og informasjon var utarbeidet av forsker selv, men videreformidlet til fartøy av leder. Det var viktig at forespørsel om å få komme ombord ble gjort på den *riktige* måten, altså via leder onshore. Tilgangen ble som nevnt gitt av OM (offshore manager) og kaptein, men invitasjonen ombord på fartøyet som da befant seg på britisk sektor, lot vente på seg. Ved flere anledninger uttrykte ledere ombord en positiv innstilling til den norske masterstudenten, men indirekte ble undertegnede aldri invitert ombord som lovet. Det gikk flere uker, og hver gang undertegnede via HMS leder etterspurte tidspunkt for intervju, var responsen at "*det er bedre neste gang vi ligger til kai*".

I "siste sekund" av hva som ville være tidsmessig mulig gjennomførbart (i dette 6 måneders masterstudie) kom undertegnede seg til Scotland, nærmere bestemt en Pieterhead hvor fartøyet lå til kai i 8 timer fredag den 20. April.

"Grønt lys" ble gitt fredag formiddag, og undertegnede hadde da ca 2 timer på å være på Sola flyplass pakket og klar for turen til Scotland. Ombordstigningen på dykkefartøyet ble gjort lørdags morgen kl:05.20 lokal tid. Velkomsten var hyggelig og imøtekommende ombord, og OM hadde organisert frokost, informanter og planlagt en guidet tur på hele dykkerfartøyet med egen "guide".

Intervjuene (utvalgte informanter, rom og tidspunkt) med alt, ble organisert av OM ombord, og undertegnede hadde *ingen* innvirkning på antall, kjønn, yrke med mere på nøkkelinformantene som ble plukket ut.

Etter frokost i byssa ca 06.00 så startet omvisning ombord, hvor det ble gjort flere intervju med flere supervisorer (ulike ledere for hver sine fagfelt) underveis gjennom hele formiddagen. Alle informanter og ansatte undertegnede møtte ombord i løpet av disse 8 timene var imøtekommende og velvillige til å fortelle om livet ombord. Undertegnede fikk intervju samt omvisning i alt fra broen til dykkekamrene nede i båten, hvor det satt flere dykkere under trykk (i saturasjon).

Intervjuene ble som nevnt styrt av OM, og dermed ble det gjort et fokusgruppeintervju som forespurt via *mail* i forkant, samt at det ble gjort flere personintervju med enkeltstående informanter i ulike stillinger.

4.2.7 Analyse av data

4.2.7.1 Innholdsanalyse

Innholdsanalysen som er brukt i denne studien er en systematisk, detaljert og varsom fortolkning av innhold fra empirien, gjort for å identifisere mønster, trender, tema, feilkilder eller mening (Berg, 2009:338 – oversatt av undertegnede). Innholdsanalysen er en prosess bestående av å kode og tolke empiriske data. Intervju er transkribert ut i sin helhet i tekst, med tanke på nettopp den videre analysen. I en innholdsanalyse som er benyttet i denne studien er forsker på jakt etter de underliggende data / meninger, tolket fra intervjuene. I en slik innholdsanalyse kan flere hovedelementer ”telles” som for eksempel tema, ord, eller karakterer (Berg, 2009). I denne studien ”telles” tema. Ved å fortolke og finne bakenforliggende meninger, sammenhenger, likheter eller forskjeller brukes koding.

Meningsfortettingen kan fokusere på små utsnitt av interaksjonen (Kvale, 2009). Koding og kategorisering er ofte brukt blant samfunnsviterne og kan gi en god oversikt over mye empirisk materiale. Målet er å se etter likheter, forskjeller hva gjelder kjennetegn vedrørende fartøyets rapporteringskultur og faktorer som har innvirket på siste 12 måneders hendelser. Meningsfortetting i denne studien medfører forkortelser av informantenes uttalelser gjengitt i kortere formuleringer i tabellene. De lange setningene komprimeres til kortere, hvor den umiddelbare mening i det som blir sagt gjengis med få ord (Kvale, 2009).

”Den videre meningsfortolkningen av innholdet fra intervjutekstene strekker seg utover en strukturering av det manifeste meningsinnhold i det som sies, og omfatter igjen en dypere og mer kritisk fortolkning av teksten” (Kvale, 2009: 213).

Denne hermeneutiske meningsfortolkningen er en slags kontinuerlig frem og tilbake prosess, hvor det veksles mellom delene å helheten (den hermeneutiske sirkel). *”Denne sirkulariteten i meningsfortolkningen åpner for en stadig dypere forståelse av meningen”* (Kvale, 2009:217).

Det å transkribere er en del av den påbegynte analyse prosessen i forskningen (Andersen, 2006). Etter at intervjuene var gjennomført, ble de transkribert ut i sin

helhet, ord for ord under kodet fremstilling. Transkripsjonen var et nyttig verktøy for den senere tolkningen av intervjuene (Kvale, 2009).

4.2.7.2 Analysetrinn

Emiriske funn ble deretter systematisert og presentert i tabeller. Tabellene gav en enklere og kort oppsummert forenkling av empiriske hovedfunn. Temaene ble kategorisert og presentert forenklet. Tabellene deler inn onshore og offshore informantene i hver sin kolonne for lettere å holde oversikten i drøftningsprosessen.

Kvale (2009) sine seks analysetrinn brukt som utgangspunkt for selve analysen. Formålet med selve analysen er å avdekke meningen med selve spørsmålene gjort underveis (Kvale, 2009). Det essensielle er å få frem det som ligger bak. Hvert trinn presenteres under i kronologisk rekkefølge, etterfulgt av de samme trinnene sett i sammenheng med selve intervjuet sett i lys av studiens problemstilling.

Kvale (2009) sitt *første* analysetrinn er når informantene selv beskriver sin egen livsverden. Dette skjer i løpet av intervjuet. Her kommer den spontane meningsutvekslingen frem i form av å si hva de føler og mener rundt studiens problemstilling. I første trinnet skjer det liten fortolkning, så vel fra informant som intervjuers side.

I dette *første* analysetrinnet kom informantens tanker, meninger, synspunkt samt holdninger vedrørende kjennetegn rundt egen rapporteringskultur ombord. Informantene pratet tilsynelatende spontant og ærlig rundt de ulike temaene i intervjuguiden, og intervjuet ble mange ganger som en slags samtale rundt ulike temaer. Dette gjaldt spesielt i fokusgruppen ombord. Forskers rolle her fungerte som intervjuer, ordstyrer samt aktiv lytter. Studien ble gjennomført av kun en person (forskeren selv), og dermed var det viktig å spille inn intervjuene, og ikke notere alt som ble sagt til enhver tid. Dermed kunne forsker gi fullt fokus til nøkkelinformantene (Kvale, 2009).

Ved å bruke den åpne og halvstrukturerte intervjuguiden som en ramme rundt intervjuet, ble det mulighet for å snakke rundt ulike tema og stille oppklarende

oppfølgings spørsmål underveis ved behov. Dette var svært viktig da det ikke var praktisk mulig å gjennomføre andregangsintervju (i fokusgruppen spesielt).

Kvales (2009) *andre* analysetrinn kom mer eller mindre av seg selv under intervjuet. I dette trinnet viser Kvale (2009) til at intervjupersonene selv oppdager nye forhold under selve intervjuet. Dette ble veldig tydelig i fokusgruppeintervjuet hvor de diskuterte og snakket seg imellom, og samtalen kontinuerlig utviklet seg. Det samme ble tydelig i personintervjuene en til en, hvor informanter hver for seg flere ganger observeres til å se sammenhenger i ulike fenomen vedrørende siste 12 måneders hendelser om bord samt egen rapporteringskultur.

I fokusgruppen samt enkeltstående personintervju, så tok slike *oppdagelser* intervjuet til en dypere meningsutveksling. Erfaringer og eksempler fra det siste året ombord kom frem i lys av nettopp ulike oppdagelser. Flere sider av saken ble belyst, og det var interessant å se hva som ble tenkt og ment rundt årsaker og kjennetegn gjennom siste utfordrende 12 måneders periode. På en måte kan det sies at dette andre analysetrinnet går dypere hva gjelder analyseprosessen da de ulike informantene spesielt i gruppen tolket hverandres utsagn og sitater underveis (Kvale, 2009).

I trinn *tre* foretar intervjuer i løpet av intervjuet fortetninger samt fortolkninger av meningen med det nøkkelinformant(er) sier. Dernest "sendes" meningen tilbake til informant(er). Her har da informant(ene) en gylden mulighet til å svare at "det var ikke helt slik jeg tenkte" eller "nei det var ment mer som...". Dermed fører dette trinnet ideelt sett til at det blir vanskeligere for forsker å kunne misforstå budskapet. Slik fortsetter denne prosessen til det som nevnt ideelt sett bare er en mulig fortolkningsmåte igjen. Eller sagt med andre ord, det fortsetter til det blir fastlagt at informant har flere og muligens selvmotsigende oppfatninger rundt flere emner.

Kvale (2009:203) viser til at "*denne formen for intervjuing medfører en kontinuerlig fortolkning med mulighet for en umiddelbar bekreftelse eller avkreftelse av intervjuers fortolkninger*". Resultatet sier Kvale (2009) dermed at kan bli et "selvkorrigerende" intervju.

Analysens *fjerde* trinn består av at det transkriberte intervju blir tolket av intervjueren. Før tolkning ble alle intervjuene transkribert i sin helhet. Informantene ble kodet og

funnene tematisert i en oversiktlig tabell som skiller onshore og offshore informantene. Denne fremstillingen gjør det lettere å skille de to ulike partene (onshore og offshore informantene). Det er med andre ord brukt en komparativ fremstilling (Kvale, 2009).

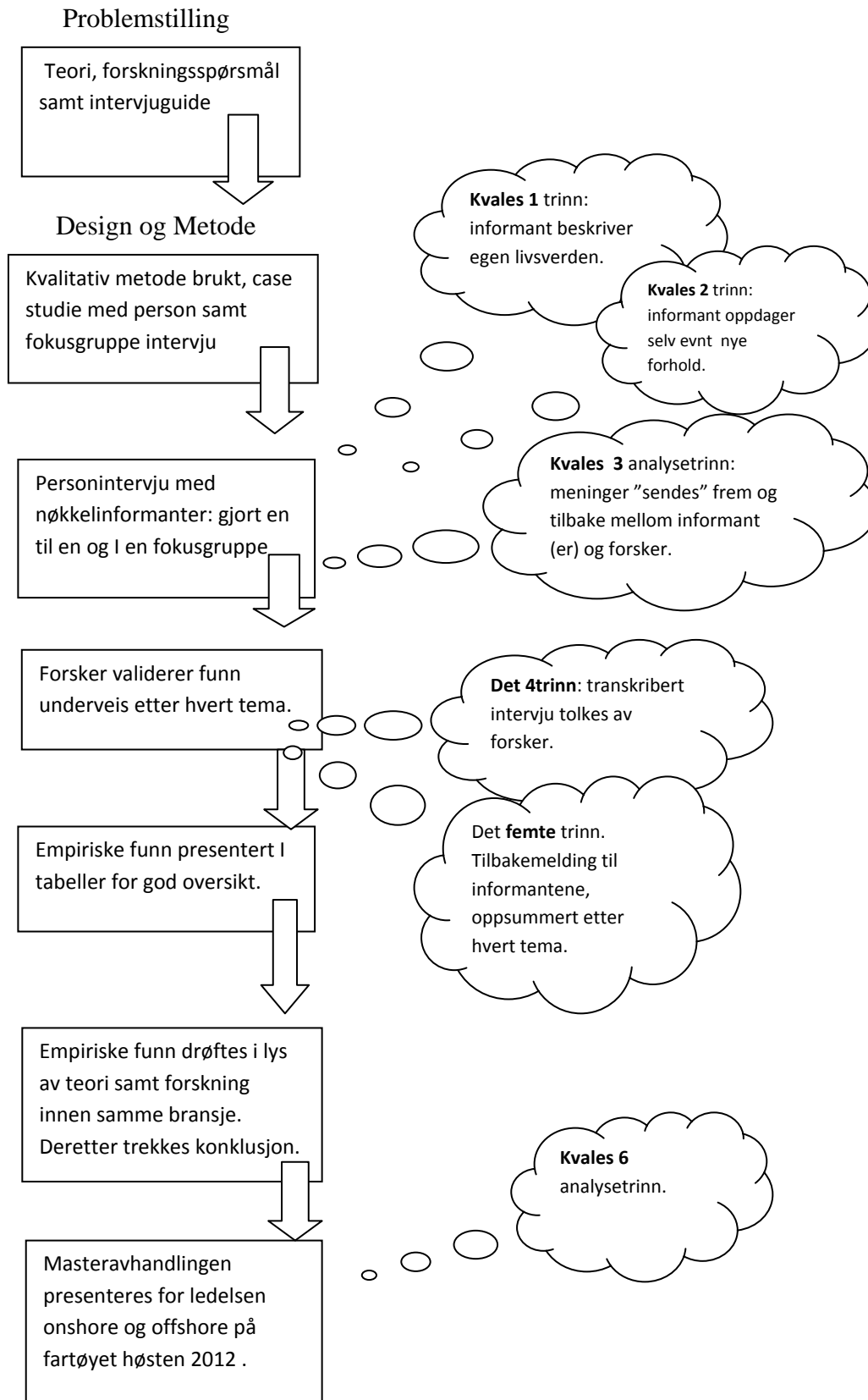
Hovedtemaene i intervjuguiden er også brukt som hovedtema per tabell i empirisk fremstilling med tabellene. Dette gav god oversikt. Denne *komprimeringsprosessen* ble gjort flere ganger (for å eliminere ut mindre vesentlig empiri), til tabellene var ferdig utfylte med informantenes viktigste empiriske funn kort beskrevet etterfulgt av deres autentiske sitater gjengitt under hver tabell. Da undertegnede gjør denne studien alene, er det ingen andre involvert i denne tolkningen. Så langt i prosessen blir intervjuene i dette trinn 4 strukturert for analyse gjennom transkripsjonen. Informantenes egne oppfattelser og forståelser hentes frem i lyset.

Femte trinn er gjenintervjuing, hvor forsker etter analyse og fortolkning, gir tilbakemeldinger til informant igjen. Dette for at informant skal få mulighet til og eventuelt korrigere misforståelser, eller eventuelt utdype egne meninger innen et tema (Kvale, 2009). Som nevnt tidligere ble det praktisk umulig å gjennomføre andregangsintervju med flere av informantene som jobber offshore, og som er lokalisert over store geografiske havområder til enhver tid. Det var derfor med dette i tankene nøye gjennomtenkt da forsker selv gjennom alle intervju oppsummerte etter hvert tema, og spurte om det var *dette* de egentlig mente. Dette ble gjort for å være sikker at undertegnede ikke misforsto eller mistolket det som ble sagt.

Et mulig siste og sjette analysetrinn ville være ifølge Kvale (2009) være å forlenge tråden som går fra beskrivelse og fortolkning, til å omfatte handling. Dette betyr at informantene begynner å handle på bakgrunn av den eventuelle innsikten som er fremkommer i intervjusituasjonen. Forfatter (Kvale, 2009) trekker en parallell til det terapeutiske intervju, hvor endringene kan fremkalle handlinger i en større sosial sammenheng. Hensikten på sikt er å fremlegge hovedfunn fra studien for inshore og offshore ledelsen.

Under presenteres en forenkelt modell som viser denne studiens forskningsprosess i sin helhet, trinn for trinn. Denne prosessen sees i sammenheng med Kvaless (2009) 6

analysetrinn som er brukt underveis i studieprosessen, samt innholdsanalysen hvor koding og tolkning av innhold / empiri utføres.



Modell 2: studieprosessen trinn for trinn, sett i sammenheng med Kvaales analysetrinn

4.2.8 Troverdighetskriterier: Validitet, reliabilitet og generaliserbarhet.

”Selv om, eller kanskje nettopp fordi, data konstrueres i en aktiv samhandlingssituasjon er det både mulig og nødvendig å forholde seg til spørsmålet om reliabilitet og validitet” (Andersen, 2006: 291).

Ved å velge et design hvor kvalitativ metode brukes for å få svar på studien problemstilling, kan en ikke unngå spørsmål om nettopp *troverdighet* og *pålitelighet* gjennom hele prosessen.

Jakobsen (2005:24) viser til at *”ontologi er læren om hvordan virkeligheten faktisk ser ut”*. Slik ting faktisk er. Når det i denne studien er brukt person intervju som metode bringer dette forskeren inn i informant personenes egen livs verden, omgitt av sosiale fenomener. Så ved å velge intervju samt fokusgruppeintervju er det nettopp dette som skjer, at forsker bringes inn i deres virkelighetsoppfatning. Man får et innblikk, gjennom informantene, inn i de sosiale fenomener og sosiale realiteter ombord på dykkerføyet. Epistemologien er læren om kunnskap og hvordan vi kan vite noe om virkeligheten. Så hvordan kan vi vite noe om denne virkeligheten, og i hvilken grad er det mulig å tilegne seg denne kunnskapen? (Jakobsen, 2005).

Et sentralt spørsmål fra epistemologien sier Langhelle (2007) er spørsmålet om hvordan vi kan fremskaffe kunnskap om ulike sosiale fenomener. Som nevnt tidligere er denne studiens strategi å fremskaffe kunnskap gjennom personintervju en-til-en, samt ett fokusgruppeintervju. Dette nettopp fordi den fremgangsmåten vil kunne si noe om de sosiale fenomener og realiteter ombord på fartøyet (Jakobsen, 2005). Empiri som fremskaffes og som er til å stole på, bringer denne oppgaven over i studiets troverdighetskriterier.

Reliabilitet dreier seg om datas bekræftbarhet og troverdighet, mens *validitet* igjen er et spørsmål om overførbarhet i forhold til konkrete situasjonsbetingelser eller teoretiske forutsetninger. Slike forhold diskuteres ofte i forhold til de data som er generert. Med andre ord hvordan de kodes, tolkes og brukes i analysen. Hvordan kan

det dokumenteres at det som blir sagt, blir sagt og ikke misforstått eller misoppfattes underveis? Det må skilles mellom utsagn og faktiske forhold og utsagn som er uttrykk for tolkninger og vurderinger.

Lydopptak under intervjuet kan være et nyttig hjelpemiddel, samtidig som man er bevisst på at det kan skape en viss ”redsel” og ufrihet i samtalen (Andersen, 2006). *Validitet* og *reliabilitet* knyttes til at fakta som fremkommer og de vurderinger som benyttes i beskrivelse, analyse og tolkning, er etterprøvbare (Andersen, 2006).

Validiteten følger gjennom hele forskningsprosessen. Helt fra første start med intervju, til analyse og tolkning av alle data som er innhentet (Fog, 1998). Det har også vært bevisst for forsker *ikke* å stille ledende spørsmål da dette kan svekke reliabiliteten (Kvale, 2009).

Alle intervju er tatt opp på bånd og transkribert ut i sin helhet i etterkant, nettopp for å ivareta validiteten og reliabiliteten. Etter transkripsjon ble datamaterialet kategorisert og fremstilt i tabeller. Tabellene ble bearbeidet og forenklet flere ganger i prosessen, for å fremstille en bedre oversikt og å finne *kjernen* i det som ble fortalt. Da det ble praktisk umulig å gjennomføre andregangsintervju med informantene som befant seg på gitt tidspunkt i Scotland, var forsker bevisst på å oppsummere og konkludere hovedfunn etter hvert hovedtema underveis i intervjuene. Dette med tanke på å fremskaffe så validere funnene, for å fremskaffe så *valide* og *reliable* data som mulig.

Kvale (2009) påpeker at *validiteten* er gjeldende gjennom hele forskningsprosessen, og dermed gjennomsyrer hele forskningen også. Å validere er å kontrollere sier Kvale. Han legger til at forskeren selv må ha et kritisk syn på egne fortolkninger. Forskeren fungerer som djevelens advokat overfor sine egne funn. *Validiteten* omhandler å sjekke, være observant på feilkilder og skjevheter, for å fremskaffe så gyldig og troverdig kunnskap som mulig (Kvale, 2009).

Det som fremstår som klart og styrende for denne masteroppgaven er nettopp å fremskaffe funn som er *pålitelige* og *valide*. En eventuell leser av denne studien skal kunne stole på dataene som fremlegges som empiriske funn. Utsnittene av virkeligheten skal være sanne og ekte. Funn som fremkommer er i hovedsak gjeldende for informanter relatert til denne studien, og kan dermed ikke sees på som

direkte overførbare til andre (dykker)fartøy i selskapet. Likevel er det nærliggende å tro at andre ansatte i selskapet, ansatte på andre fartøy i samme bransje kan kjenne seg igjen i hovedfunn og utsagn (Jakobsen, 2005).

Intervjuene ombord gikk bra, det ble travle 8 timer ombord med intens datainnsamling. Alle ansatte samt informanter var hyggelige, tilsynelatende åpne og positive til undertegnedes tilstedeværelse.

Intervjuene som ble gjort onshore ble observert likedan, med informanter som tilsynelatende velvillig åpnet opp for utlevering av egne tanker, erfaringer og meninger rundt studiens problemstilling. Som nevnt tidligere var planen fokusgruppeintervju onshore og offshore, men dette ble praktisk umulig å få til i gitt tidsperiode.

Forsker fungerte selv som ordstyrer i fokusgruppen, samtidig som man måtte lytte nøye og engasjere seg for å få fatt i essensen underveis. Foran alle intervju ble det gitt en 10 minutters presentasjon muntlig i undertegnes rolle i selskapet, hensikten med studien samt påminnelse om total anonymitet underveis i hele forskningsprosessen.

Det ble også delt ut et skriv (se vedlegg: 1, 3 og 4, alt etter onshore eller offshore intervju) med samme informasjon, samt intervjuguide slik at informant trolig lettere kunne holde ”tråden” underveis. Informasjon ble også som nevnt tidligere sendt alle parter i forkant via *mail*, men av egen erfaring i en travel hverdag vet man at det er så mye informasjon i løpet av en arbeidsdag, så derfor antok undertegnede at flere ikke hadde lest informasjonsbrevet i forkant. Dette viste deg å stemme da over halvparten ikke hadde tatt seg tid til å lese brevet (via *mail*) i forkant av intervjuet.

Intervjuene ble gjort både på norsk og engelsk alt etter informantenes nasjonalitet. Dette medførte ingen betydelige kommunikasjonsproblemer. Noen sitater gjengis på gitt original språk i empirisk fremstilling og drøftningen, andre oversettes. Som forsker, selv i liten skala som en masteroppgave er, skal man være seg bevisst på de forskningsetiske aspekter i prosessen., som bringer inn neste avsnitt 4.2.9 vedrørende forskningsetiske aspekt.

4.2.9 Forskningsetiske aspekt

Det å intervju mennesker, få dem i tale samt være åpne om sine tanker rundt et tema kan være utfordrende av flere grunner. Det kan handle om å måtte være forsiktig sett i sammenheng med stilling en har, hva tema gjelder, er det ”hett” eller ”ømt”? En av hovedreglene er å holde sensitiv informasjon konfidensiell, med andre ord få frem synspunkt, men ikke navngi informant i form av navn, stilling eller posisjon innad i selskapet (Kvale, 2009). Det er derfor foretatt en full anonymisering av selskap, fartøy og ikke minst informanter.

Kvale (2009) viser til viktigheten med ulike forskningsetiske aspekt underveis i forskningsprosessen. De etiske avgjørelsene gjelder ikke bare under intervjuene, men underveis i hele forskningsprosessen. Etikken må tenkes og planlegges helt fra planleggingsfasen, samtidig som den bør overveies kontinuerlig hvis eventuelle følsomme tema kan dukke opp underveis i prosessen. Kvale (2009) viser også spesielt til 3 etiske regler man bør følge ved forskning når mennesker er involvert. Det *informerte samtykke*, *konfidensialiteten* i prosessen samt *konsekvenser* for ettertiden.

Det *informerte samtykke* innebærer her at intervjupersonene (nøkkelinformantene) informeres i tilstrekkelig grad i forkant om studiens mål, hensikt samt hva dette skal brukes til i etterkant. Dette bør selvsagt gjøres før selve intervjuet, og det er mulighet for å kunne trekke seg når som helst underveis i forskningsprosessen. Viktigst er det selvsagt at informanten deltar på frivillig basis. I denne studien ble informert samtykke signert i forkant av intervjuet (se vedlegg:5), og informantene ble både muntlig og skriftlig (fikk informasjonsskriv utlevert personlig) informert om mål og hensikt med studien.

Konfidensialitet innebærer at den som intervjues skal holdes hemmelig, og ikke avsløres via identitet som navn, stilling eller på annen måte. Informanter som har deltatt i forskningsprosessen skal være trygge på *ikke* å få avslørt sin identitet. En skal være svært forsiktig med å frigi informasjon av sensitiv art som kan gi negative etterspill for vedkommende. Et eksempel her vil kunne være og ikke nevne nøkkelinformanters konkrete stillingsbeskrivelser onshore som offshore.

Intervjuene ble transkribert i sin helhet, og ble også skrevet ut kodet. Etter transkripsjon av hvert enkelt intervju, ble filene slettet på båndopptakeren (papirversjoner makulert).

Kvale (2009) sin siste regel er *konsekvensene* av en slik forskningsprosess i etterkant av intervjuene. Det er særdeles viktig å være observant på hvilke følger dette kan få for informanten. En slik deltakelse skal ikke medføre negative konsekvenser for vedkommende i etterkant. Dette ansvaret ligger hos undertegnede i denne studien og tas på alvor. Eventuelle konsekvenser bør forekomme i positiv forstand, hvor det blir eventuelle endringer som gagnar informantene (Kvale, 2009).

I denne studien skal funn presenteres for ledelsen i etterkant. Og flere ulike synspunkt vil bli belyst, som igjen forhåpentligvis vil føre til positive endringer i organisasjonen for eventuelle informanter onshore og offshore.

4.2.10 Vitenskapelig forankring

Jakobsen (2005) viser til at enhver tekstanalytisk metode kan sees på som en hermeneutisk metode hvor man til enhver tid i den kvalitative analysen veksler mellom helheten og delene. Den *hermeneutiske spiral* er et kjent begrep for mange, og denne spiralen er betegnelsen på den konstante vekslingen mellom delene og helheten. Det er denne vekslingen mellom delene, helheten og forståelsen som danner spiralen. Denne spiralformen kan eksemplifiseres som en ”runddans” hvor analysens kontinuerlige prosess veksler mellom de ulike delene og helheten. *”Hermeneutikk handler nettopp om det å fortolke tekst og deretter skape mening ut av denne”* (Jakobsen, 2005:186).

”Tolkeren går dypere enn til det som blir direkte uttalt, og utarbeider strukturer og meningsrelasjoner som ikke umiddelbart er synlig i teksten” (Kvale, 2009:133). I denne studien er det tolkningen og denne ”runddans” som sammen bidrar til ulike fortolkninger av nøkkelinformantenes tanker og meninger rundt egen rapporteringskultur.

4.2.11 Metodologiske utfordringer

Farene man som forsker skal være seg bevisst ved en slik metode er ulempene som kan oppstå relatert til menneskets sinn og hukommelse. Forsker må basere seg på at den som svarer, husker riktig. Problemet er at mennesker ikke alltid gjør det. Det kan være elementer i omgivelsene som kan ha påvirket minnene fra fortiden, samtidig som det er fare for at det foregår en *erindringsforskyvning* (Jakobsen, 2005). Dette vil si at vi husker fortiden i et fortegnert lys, enten mer eller mindre positivt enn det vi faktisk gjorde på det tidligere tidspunktet. Et annet sentralt problem i denne sammenheng er at det viser seg at mennesker har en tendens til å *eterrasjonalisere*. Med andre ord at mange vil fremstå som mer rasjonelle enn det de egentlig er. De farer som knytter seg til et slikt retrospektivt design, synes allikevel ikke til hinder for at dette undersøkelsesopplegget er meget utbredt (Jakobsen, 2005).

Når forsker videre i prosessen skal forholde seg til resultatene fra en slik undersøkelse viser Jakobsen (2005) til at vedkommende må huske at *"man ikke måler faktiske endringer i et menneskes oppfatning av en tilstand, men heller de endringene en person på et gitt tidspunkt føler har skjedd"* (Jakobsen, 2005:108).

Alle intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert ut i sin helhet i etterkant. Dette for å unngå misforståelser, høre feil eller fortolke feil underveis. Dette var spesielt viktig med tanke på at alle informantene i Scotland snakket engelsk, hvor flere hadde en skotsk dialekt, etterfulgt av et hurtig snakkende tempo i intervjusettingen.

I studiens innledende kapittel fremkommer forskerens egen ansettelse innad i bedriften som studeres. Det er viktig å få frem at da informantene kom fra samme bedrift som forskeren selv, ble disse *ikke* plukket ut egenhendig av undertegnede, men av ledelsen som støttet studien og hjalp velvillig til med å finne informanter. Leder informerte så forsker om hvilke informanter som kunne kontaktes på bakgrunn av at de hadde tidsmessig mulighet for deltakelse i studien. Leder var også velvillig til å videreformidle informasjonsbrev i forkant av intervjuene. Samtidig skal man være klar over ens egen nærhet samt distanse til forskningen da man er ansatt innad i samme organisasjon som det forskes på. Fordelen er at man lettere kan få innpass da

man jobber i samme bedrift, men dette kan også lett bli *akilleshælen*, hvis man ikke tenker seg nøye om metodisk sett (Jakobsen, 2005).

Det ble av praktiske grunner *ikke* mulig å gjennomføre annen gangs intervju, og det var derfor viktig å stille oppklarende spørsmål underveis. Det ble etter hvert av de fem hovedtemaene kort oppsummert de store *linjene* for å forsikre meg om at hovedessensen i diskusjonen ikke kunne misforstås. Dette gjaldt både for fokusgruppen, samtidig som det ble gjort i personintervjuene en – til – en.

Informantintervjuing gir tilgang til observasjoner, innsikt samt vurderinger som ikke fanges opp i surveyer. utfordringer sier Andersen (2006) er å kunne klare å kontrollere for tilfeldigheter og skeivheter. Han legger til at det kreves kunnskap og sensitivitet om intervju som sosial samhandling, og om egenskaper hos informanter som kan styrke eller svekke validiteten, reliabiliteten og representativiteten av de data som fremkommer og skapes i intervjusituasjonen (Andersen, 2006).

Det er debattert omkring hvorvidt det er positivt eller negativt at forsker som intervjuer vet lite om det som skal studeres (Andersen, 2006). Noen mener at det er en positiv fordel, da man kan unngå å styres av forutinntatthet. Men det er imidlertid mange feilkilder som for eksempel at forskeren misforstår og dermed igjen utviser dårlig vurderingsevne fordi han mangler de kunnskaper som gir den nødvendige forståelsen samt oversikten over egen intervjusituasjon. Et annet viktig element å ta med seg sier Andersen (2006) at er at man som en aktiv forsker med en aktiv holdning ikke er ensbetydende med å dominere eller overstyre samtalen. I journalistisk jargong så *”er intervjuet som en dans der forskeren fører, men informanten er ballets dronning”* (Andersen, 2006: 287).

Forsker i denne studien hadde en inngående kunnskap da undertegnede er ansatt i samme selskap. Dette syntes ikke som negativt, mer positivt da det ble gitt tilgang innad i organisasjonen. Dette bidro trolig også til at informantene onshore som offshore tilsynelatende oppgav sann og åpne meninger rundt problemstilling. Dette kan skyldes ”tryggheten” av det er en av deres egne som intervjuer dem. Forsker nevner dette grunnet observasjoner gjort underveis, hvor undertegnede ble inkludert og fikk gjort flere åpenhjertige og trolig sanne intervju.

Informantintervjuing er en sosial samhandling som kan være preget av spenninger og motsetninger knyttet til ulike roller. Det vil trolig være innslag av nærhet samt sosial intimitet i intervjusituasjonen, men man skal være observant på ikke å være for personlig. Situasjonen skal preges av profesjonalitet underveis. En slik paradoksal situasjon vil trolig ha betydning for hva som blir sagt underveis i intervjusituasjonen, og hva som *ikke* blir sagt. Andersen (2006) viser til at vektleggingen av det forskningsstrategiske kan lett misforstås, og viser til Bingham og Moore sine diskusjoner om for eksempel den strategiske adferden til forskeren nærmest kan bli oppfattet som synonymt med at forskeren opptrer med en skjult agenda som igjen tåkelegges gjennom indirekte spørsmål. Motsatsen til dette er en ærlig (åpen og direkte) tilkjenngivelse av forskerens hensikter. Interaksjonen bør være basert på gjensidighet, og forskeren bør være åpen om sine hensikter. Dette kan være opplysende, avklarende og ikke minst ”avvæpnende” for informanten å vite hva som ”ligger bak”. I denne studien var det førende for forsker å opptre som ekte, åpen og sann. Det ble som vedlegg 2,3 og 4 viser ikke lagt skjul på forskeres egentlige agenda med studien, men åpent fortalt at forsker kjenner til siste måneders hendelser og til tider utfordrende tilstander ombord. Forskers åpenhet kan kanskje være en av grunnene til at tilgang ombord ble gitt, tross de offshore ansattes mistillit til onshore ansatte.

Aktiv datainnsamling i intervjusituasjonen viser til at en hovedutfordring ved det å gjennomføre et åpent intervju, er å etablere en referanseramme og der igjen styre samtalen på en måte som er akseptabelt for informanten. Denne styringen må *ikke* være basert på ledende spørsmål. Denne ”styringen” er ikke alltid så lett da nøkkelinformanter ofte har godt taleføre samt overlegen detaljkunnskap innenfor saken som belyses. Det er dermed viktig å være godt forberedt. Det kan lønne seg med taktikken ”spille dum”, og oppsummere synspunkter på en litt keitete måte som igjen generer forskeren mer tid, samtidig som informant vil oppklare og ytterligere forhold kan bli klarlagt (Andersen, 2006). Det at forskeren etablerer seg som en troverdig, kompetent og ikke minst hederlig person er viktig gjennom hele forskningsprosessen. Å bringe videre utsagn sagt i fortrolighet gjennom intervju / samtaler, er ikke bare uklokt men også et misbruk av andres tillit. Anonymitet er en essensiell del av denne studien. Dette er spesielt viktig når forsker og intervjuobjekt

inngår i felles eller overlappende sosial nettverk og sammenhenger. Skulle en nøkkelinformant ønske å avbryte og utebli fra intervju, bør det alltid være full mulighet for dette (Andersen, 2006). Foran hvert intervju ble det som nevnt gitt muntlig og skriftlig informasjon vedrørende mål og studiens hensikt. Ved å være godt forberedt, åpen, ærlig å ikke ”spille dum” ved skjule at undertegnede kjente til selskapets ”problem” med fartøyet, tror undertegnede at kan være årsaken til all empiri som fremkom underveis. Det ble ikke stilt ledende spørsmål, og balansen i fokusgruppen om bord gikk tilsynelatende fint da ingen ”kjørte over” hverandre. Det at undertegnede utførte intervjuene alene bød ikke på særlige problemer, trolig heller i positiv forstand hvor flere om bord åpnet seg da de skjønte at forsker ikke er ”ute etter å ta dem”.

Faktorer nevnt ovenfor i denne sammenheng var alle styrende og gjennomtenkte fra forskers side for nettopp å unngå mulige fallgruver.

5.0 Funn

I dette kapitlet presenteres funn fra alle personintervjuene (onshore og offshore) samt fokusgruppeintervjuet med dykkerne (offshore). Funnene blir presentert kortfattet i tabeller for å gi leser en bedre oversiktighet over mye innhentet empiri, som herved er satt i et slags system (meningsfortettet). Det vil bli presentert 5 tabeller (en for hvert hovedtema brukt) sett i sammenheng med intervjuguiden. Først presenteres tema 1, risikopersepsjon, så tema 2: kommunikasjon. Tema i tabell 3 presenterer rapporteringssystemet samt læring, det 4 er tillit og femte og siste tema i en tabell som omhandler kultur. Viser til kategorisering av informanter, se tabell 2 og 3 under metoden kapitlets punkt 4.2.6.

Hvert tema i tabellen viser til spørsmål stilt i intervjuene (i hovedtrekk) hvor informantens ytringer, meninger og påstander presenteres i korte trekk. Tabellene fremstiller empirien kortfattet, med en mer utdypet presentasjon i etterkant av hvert enkelt tema (tabell). Her presenteres også autentiske sitater fra nøkkelinformantene.

De fem temaene er som nevnt:

- 1: Risikopersepsjon
- 2: Kommunikasjon
- 3: Rapporteringssystemet og læring
- 4: Tillit
- 5: Kultur

Empiri fremstilt i tabeller

Under hver tabell i dette kapitlet vil det som nevnt fremkomme en mer utfyllende presentasjon av funn. Tabellene deles inn i spørsmålene fra intervjuguiden i venstre kolonne, for så i de to neste vise til hva de ulike informantene mente, sett fra onshore og offshore side. Som vist i tabeller i metode kapitelet, deles informantene inn i ulike grupperinger under onshore og offshore. Samme inndeling blir brukt i fremstillingen under. Under presenteres fem underkapitler for hvert tema brukt i intervjuguiden.

5.1 Risikopersepsjon

Første tema: Risikopersepsjon	Onshore ansatte	Offshore ansatte
<p>Opplevelser ombord som oppleves som farefulle?</p> <p>Er yrkesgrupper ombord mer risikoutsatt enn andre?</p> <p>Har du selv opplevd fare om bord siste året?</p>	<p>Fellestrekk fra alle informantene onshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er dykkerne og dekkarbeiderne som er mest utsatt for risiko ombord. - Onshore ansatte har selv ikke opplevd noe farefullt ombord selv på dykkertøyet siste 12 måneder. 	<p>Fellestrekk fra alle offshore,:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det helt klart er dykkerne og dekkarbeiderne som er mest utsatt for farer / risiko. Dykkerne: alle dykkerne forteller om situasjoner hvor de har vært i risikosituasjoner relatert til dykkeoperasjoner.
<p>Har du opplevd at kulturell bakgrunn kan spille en rolle i hvordan en oppfatter risiko?</p>	<p>Fellestrekk fra alle 3 informantgruppene onshore: <i>"Ja helt klart"</i>, svarer flere.</p> <p>Det fremkommer tydelig at informantene onshore lokalisert i Norge, viser til en annerledes oppfattelse av risiko enn hos briter.</p> <p>Et gjennomgangssitat er at <i>"britene er mer risikovillige enn oss nordmenn"</i>.</p>	<p>Fellestrekk fra alle 3 informantgruppene offshore: <i>"Ja helt klart"</i>, så har nordmenn en annen oppfattelse enn vi i U.K. fordi Norge har strengere regulering.</p> <p>Ledelsen: viser til en forståelse av at Norge er strenge, og at det forventes mer av dem på norsk sokkel enn på britisk sektor.</p> <p>Dykkerne: viser til en positiv holdning til norsk regulering. De viser en total enighet at Norge har en bedre forståelse for risiko, og bedre regulering.</p>
<p>Hva anser du som sikker adferd ombord på dykkertøyet?</p>	<p>Fellestrekk fra alle 3 kategoriene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dykkertøyet har en annen oppfatning av risiko, spesielt de siste månedene. - <i>"Farlige jobber stoppes ikke opp slik de burde"</i>, uttaler flere. - Norge har en annen sikkerhetskultur enn eks på britisk sektor, hvor potensielle farefulle jobber ikke stoppes, når de burde. 	<p>Ledelsen og gutta på gølv:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viser ikke til samme risikooppfattelse som onshore informantene eller dykkerne offshore. - <i>"Vi er best"</i>, uttaler flere om bord i overnevnte kategori. Dykkerne: Dykkerne forteller samlet at det er bedre for dem på norsk sektor, da de føler seg tryggere på mange måter, enn på britisk sektor.

Informantene fra onshore siden viser en samlet forståelse for at det er dykkeren som er mest fareutsatt ombord, dernest er det arbeiderne på dekk. Samme forståelse hadde offshore ansatte, hvor dykkerne til enhver tid anses som den mest fare utsatte ombord. Dekksarbeiderne ble også nevnt som utsatte ansatte for økt risiko ombord.

"Ja helt klart dykkerne" sier flere onshore og offshore informanter.

Dykker, (offshore informant): *"Ja... opplevd flere hendelser nede i dypet som kunne tatt livet av oss, men det var mere av dette før i tiden. Det er helt klart bedre arbeidsforhold for oss dykkere i dag"*.

Innenfor spørsmål om kulturell bakgrunn kan spille en rolle i forhold til hvordan en oppfatter risiko, så er svaret enstemmig "ja" fra samtlige nøkkelinformanter onshore. Det fremkommer ulik kulturell forskjell mellom Norge og den britiske kulturen påpeker flere, og legger til at det er en negativ trend ombord hvor pågående jobb *ikke* stanses etter en nestenulykke med potensiell risiko for personskaade på dykker. Flere uttrykker bekymring omkring fartøyets fraværende "stopp kultur" gjennom de siste måneder fra høsten 2011, og utover i 2012.

En onshore informant (fra ledelses kategori): *"Ja helt klart", man merker forskjell fra nordmenn og eksempelvis briter ombord"*.

En annen informant fra ledelsesgruppen onshore sier: *"båten er svært effektiv og kanskje den mest produktive vi har, men så har de en tendens til ikke å stoppe jobben når de strengt tatt burde"*.

Informant fra HMS gruppen onshore sitert: *"britene er villigere til å ta større sjanser og det har sammenheng med kultur tenker jeg. Vi har ulik forståelse, og britene vurderer ikke å stoppe etter en hendelse hvor ingen ble fysisk skadet"*.

En teknisk informant fra onshore gruppen sier: *"they respond to accidents, report it, but they do not stop the job"*.

Nøkkelinformantene ombord på selve dykkerfartøyet (offshore) har også en tilsynelatende fellesoppfatning av at norsk og britisk sektor opererer ulikt på mange måter. Onshore informantene forteller om egenerfarte opplevelser hvor britene omtales med en mer tydelig macho- kultur, og tilsynelatende et hardere miljø, og er *"ofte mer risikovillige"* sier flere.

"Når nordmenn ville stoppet en farefull jobb, så fortsetter bare britene. Mentaliteten ser ut til alltid å ville være det mest effektive dykkerfartøyet, alltid,.. uansett".(Onshore informant fra Teknisk kategori).

Hva gjelder kulturforskjellene så fremkommer det som sitater ovenfor viser til, nemlig en enstemmig meningsytring fra onshore informantene at Norge har en annen sikkerhetskultur enn for eksempel den på britisk sektor, hvor potensielle farefulle jobber ikke stoppes, når de burde. Dette er en generell trend ombord som har blitt klart mye tydeligere siden høsten 2011. Offshore informantene synes *ikke* å ha samme oppfattelse hva gjelder risiko rundt farefulle jobber. Flere ombord offshore forteller at de fremdeles er de beste på sitt felt når det kommer til dykking. Informantene fra dykkergruppen offshore, viser til at norsk kultur er strengere enn den britiske på en positiv måte, som gjør jobben sikrere og lettere for dem selv.

I fokusgruppen med dykkerne ble det uttalt: ” *in Norway it is better for us divers cause we get the break after 4 hours to eat and drink, that does not happen in U.K. People look down on you if you ask for this break in U.K, but in Norway we must have the break after 4 hour, it is the law*”.

En annen dykker i fokusgruppen sier: ” *in U.K. they look at you in a bad way when you ask for a break to drink, but in Norway it is so much better for us cause we get less pressure. The regulation is better for us there*”.

I diskusjonen informantene seg imellom i gruppen etter denne uttalelse, så prater de om hvor viktig denne pausen er for dem, fordi det er viktig med mat og drikke for å opprettholde konsentrasjonen i jobben i etterkant. To av dykkerne henviser til forskning på området som viser at dykkerne trenger mat og drikke for å opprettholde konsentrasjonen og dermed blir risikoen mindre for fare mener de selv. Alle 4 dykkerne er enige i disse utsagn, og viser til at den norske kulturen med for eksempel slike lovpålagte drikkepauser bidrar til en redusert risikohverdag for dem. Fokusgruppen konkluderer med at det er best å jobbe på norsk sektor, fordi regelverket er på deres side, som han ene uttrykker seg. Hva gjelder kulturell forskjell påpeker flere i offshore ledelsesgruppen at Norge generelt forventer for mye av dem.

Ledelsesinformant offshore uttaler: ”*they expect too much from us in Norway, too much paperwork, to many mails from onshore. I do not have time for my real job, and that is to look after my divers, not read mails*”.

5.2 Kommunikasjon

Tema 2: Kommunikasjon	Onshore ansatte	Offshore ansatte
Hvordan fungerer kommunikasjonen mellom onshore og offshore ansatte i samme prosjektet gjennom de siste 12 månedene?	<p>Fellestrekk, alle onshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikasjonen er god til tider, <i>men</i> at den kunne og burde vært mye bedre. - Uklare kommunikasjonslinjer er et fellestrekk. - Prosjektet onshore kunne vært oftere og tydeligere og i sin kommunikasjon med fartøyet, det er de klar over selv. - Flere onshore informanter kjenner til at offshore ansatte ombord, ofte føler seg ofte utelatt fra onshore siden. 	<p>Fellestrekk, alle offshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikasjonen er utfordrende og utilstrekkelig med onshore siden. - Kommunikasjonen går utenom OM, og det er ikke bra, blir kaos - Dykkemanager i Norge (onshore) fremkommer som en viktig brikke hva gjelder positiv kommunikasjon med fartøyet. - Flere sier de føler seg lite verdsatt og ignorert fra onshore siden av prosjektet. Alt styres fra land påpeker flere, i negativ forstand. Flere sier de føler seg utelatt / ekskludert fra onshore
Med din erfaring, er det noen sammenheng mellom kulturer og kommunikasjon?	<p>Felles oppfattelse onshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>JA, helt klart en sammenheng.</i> - Forskjell på britisk og norsk oppfattelse og kommunikasjon. - Flere gir eksempler hvor britiske ansatte om bord, ofte ”snakker med to tunger”. - Kulturen ombord er fremdeles preget av gammel britisk hierarkisk (makt) kultur, som flere karakteriseres som svært utdatert i dagens samfunn. 	<p>Ledelsen og gutta på gølv</p> <ul style="list-style-type: none"> - ”JA”, Norge er annerledes enn oss i U.K. og eksemplifiseres. - Norge <i>trer</i> prosedyrer og regler ned over hodene våre, det liker vi lite, vil inkluderes mer. - Flere utsagn ytres om at de føler seg mer overvåket i Norge. Dykkerne: uttaler enstemmig i fokusgruppen at de liker seg best på norsk sokkel, med bedre reguleringer som ivaretar dykkere bedre, enn i U.K.
Er det forskjell alt etter hvem du jobber med, med tanke på kommunikasjon?	<p>Fellestrekk fra alle onshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ”Ja”, har mye med personlighet å gjøre. - Varierer fra OM til OM. - God kontakt med OM ombord betyr mye, generelt sett, for alle. OM har en viktig posisjon om bord. 	<p>Fellestrekk fra alle offshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ”Ja”, og får mest tillit til dem onshore som kommer ombord, og ”<i>bretter opp armene</i>”. - All kommunikasjon går via OM, det sier flere at er bra. - Vi føler oss overkjørt og lite inkludert av prosjektet onshore.
Hvilke tanker gjør du (dere) deg rundt kommunikasjon og rapportering av hendelser ombord?	<p>Fellestrekk alle onshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapporterte hendelser kommuniseres for dårlig skriftlig inn til oss onshore. - Det rapporteres for seint inn onshore etter at hendelsen(e) 	<p>Ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi melder fra slik vi skal, alltid - Uttrykker et klart misnøye til mye daglig papirarbeid / mail. Gutta på gølv: uttrykker

	<p>inntraff. Kan ha gått flere timer.</p> <p>- Får for lite informasjon rundt eksempelvis en nestenulykke.</p> <p>- Fartøyet utøver økt risikoarbeid ved å fortsette å jobbe når de strengt tatt burde stoppet opp aktuell jobb.</p>	<p>misnøye fra norsk sektor hva gjelder å rapportere et visst forventet antall rapporteringer per uke.</p> <p>Dykkerne: enstemmig klare på at det er vanskelig for dem å rapportere, fra inni dykkekammeret / i saturasjon.</p>
<p>Ut fra din erfaring, endrer rapporteringen seg på noen måte alt etter hvilken sektor dykkerfartøyet befinner seg på?</p>	<p>Ledelse: usikkerhet råder, men sitater uttales vedrørende at <i>"britene har en annen tankemåte enn oss i Norge"</i>. Flere påpeker dette.</p> <p>- Flere sier de tror det kan nok tenkes at det rapporteres mindre på britisk sokkel.</p> <p>HMS og teknisk: påstår at det rapporteres trolig mer når de er i Norge. Men flere sier og at de er sikre på at mesteparten av de alvorlige sakene innrapporteres.</p> <p>- Mange onshore mener rapporteringsøkningen i 2011 og <i>safety incentive scheme</i> henger sammen (mer info i kap 5.3).</p>	<p>Ledelse: kommer ikke spesifikt inn på meninger rundt dette.</p> <p>Gutta på gølv:</p> <p>- sier flere at de unnlater å rapportere innimellom.</p> <p>- Uttrykker større skepsis på norsk sokkel, frykter etterspill fra norge (og myndighetene).</p> <p>Dykkerne:</p> <p>- Uttrykker usikkerhet, men sier de føler seg tryggere i Norge.</p> <p>- Alle er enstemmige på at underrapportering forekommer.</p> <p>- Alle er redde for å få sparken som en konsekvens av det å selv rapportere inn eks en hendelse.</p>
<p>Hva anser du som de/den største utfordringen(e) ved å gå mellom 2 ulike sektorer, sett fra ditt ståsted?</p> <p>Har du / dere eksempler på om dette kan innvirke på rapporteringen på noen måte?</p>	<p>Fellestrekk fra alle onshore :</p> <p>- Mangelfull kommunikasjon på generell basis i hverdagen.</p> <p>- Ansatte ombord blir slitne og frustrerte av å veksle mellom to så ulike sektorer.</p> <p>- Ledelsen onshore vet at ledelsen offshore ofte blir <i>"vingeklippet av oss onshore"</i>.</p> <p>- Det dreier seg om to ulike kulturer, hvor den ene preges negativt av en sterk, gammel og utdatert hierarkisk makt kultur.</p>	<p>Ledelsen:</p> <p>- Informerer om at de rapporterer alltid alt det de skal, uansett sektor.</p> <p>Gutta på gølv:</p> <p>- Trekker igjen inn deres redsel i Norge hva gjelder rapportering, da de føler Norge er <i>"ute etter dem"</i> på norsk sektor.</p> <p>Dykkerne:</p> <p>- Foregår fremdeles underrapportering på norsk sokkel. Rapporterer ikke alltid, i frykt for å miste jobben på sikt.</p>

Tabellen ovenfor viser til de ulike nøkkelinformantenes oppfatninger rundt kommunikasjon og rapporteringskulturen ombord. Det fremkommer en klar enighet fra samtlige onshore informanter at det trengs bedre, tydeligere og hyppigere kommunikasjon mellom onshore og offshore (dykkerfartøyet).

Rapporteringslinjene fremstår som uklar, også for onshore informantene. Offshore informantene viser til at de har lite kommunikasjon med onshore, alt gir via ledelsen og OM. OM har ansvar for all kommunikasjon med prosjektleder onshore. Hovedkommunikasjonen skal gå via OM ombord offshore, og prosjektleder onshore. Men slik fungerer det ikke alltid i praksis. *"Ofte råder det kaos"* sier flere.

En onshore informant fra ledelseskategorien uttaler: *"vi må bli bedre til å kommunisere og dele info til dykkefartøyet, generelt sett". Vi lager prosedyrer på land, som båten bare får i hendene, de inkluderes ikke godt nok i den delen prosessen.*

Ledelses informantene offshore viser til at det ofte er komplisert kommunikasjon de ulike partene seg imellom (det vil si onshore til offshore). Et eksempel på dette er en informant i ledelsesgruppen offshore som sier: *"it is kaos from onshore"*. Han legger til at kommunikasjonen med prosjektansatte onshore går mest via mail, flere titalls mail om dagen. Han uttrykker frustrasjon over dette, og sier det er for mye info.

To informanter fra ledelsesgruppen offshore uttrykker et lite tilfredsstillende system per i dag, hvor onshore prosjektet og ledelsen *"trer ting ned over hodene deres"*. Begge informantene mener at tidene er endret til en vanskeligere situasjon hvor alt av avgjørelser tas fra land, og de sier de *"ikke føler at onshore stoler på deres kompetanse"*, og blir ikke lengre inkludert i planleggingsprosesser slik som før.

Dykkerne uttrykker noe av det samme: *"de spør oss aldri om hjelp til prosedyrer før en jobb planlegges, de verdsetter ikke vår erfaring og kompetanse lengre"*.

I samtale med alle offshore informantene fremkommer det ønsker om at onshore ansatte burde komme oftere ombord, og kommuniserer med dem ansikt til ansikt. Flere ombord trekker frem dykkemanager positivt, som alltid når han er ombord tar seg tid til en kaffe og småprat. *"Dykkemanager er alltid tilgjengelig og behjelpelig, han informerer om regler i Norge, og printer det ut til oss i permer"*, uttaler ledelsesinformant offshore.

Onshore informantene forteller også at det trengs en mye bedre kommunikasjon dem imellom, samt oftere kontakt. Dette for å kunne bygge bedre relasjoner og øke forståelsen hva gjelder rapporteringskultur dem imellom.

HMS gruppen onshore, sammen med teknisk er alle enige om at de selv (onshore ansatte) må kommunisere tydeligere med dykkerfartøyet i hverdagen. De forteller at de godt kjenner til sine egne svakheter.

En informant av de 6 i onshorekategoriene forteller om et morgenmøte som finner sted daglig mellom onshore og offshore, dette fremkommer det ingen annen informasjon om fra noen andre onshore informanter i studien. Han observeres til å være den eneste som kjenner til dette viktige møtet som skjer ombord daglig.

Hva gjelder en sammenheng mellom kultur og kommunikasjon er det total enighet fra onshore informantene at OM er en viktig (den viktigste) nøkkelperson ombord. Det er via OM all kommunikasjon går igjennom, hva gjelder prosjektjobbene i norske / U.K. under norske prosjekt. *"OM sin personlighet spiller en stor rolle ombord, og han er på en måte gud ombord på fartøyet"* uttaler onshore informant med støtte fra samtlige onshore informanter med liknende uttalelser. Det fremkommer at OM i stor grad influerer samt påvirker *alt* som skjer på fartøyet, samt også kommunikasjonen om selve rapporteringskulturen ombord.

Begge informantgruppene (onshore / offshore) viser til at dykkerfartøyet følges annerledes og trolig bedre opp på norsk sektor enn på britisk sektor. Onshore informant fra ledelsen påpeker ved å si: *"fartøyet følges trolig bedre opp i Norge for eksempel med rapportering, enn det blir i U.K"*.

Informantene offshore forteller flere episoder hvor de til tider føler seg *uglesett* og *jaget* av den norske siden onshore, og myndighetene i Norge. Dykkerne offshore viser til at dette er meget positivt for dem som dykkere (de uttaler at de føler seg bedre ivaretatt i norsk sektor), mens ledelsesgruppen offshore samt *gutta på gølv* viser til en viss skepsis i Norge hva gjelder rapportering til norske myndigheter. Flere uttaler som nevnt at de føler seg *"overvåket, sjekket og dømt"*.

En informant i sist nevnte gruppe offshore sier: *"Norway do not understand us, a lack of understanding our culture"*. *"Why do they have to check on us all the time"*.

En annen informant i samme gruppe offshore uttrykker: *why don't they trust us anymore"*.

En generell mening fremkommer fra alle informantgruppene offshore vedrørende kommunikasjon, og store mangler ved denne. Flere uavhengige informanter uttrykker frustrasjon og misnøye ved mye informasjon og prosedyrer som presses på dem og de uttrykker frustrasjon og en slags sårhet over *ikke* å bli spurt om råd lengre hva gjelder dykkeoperasjoner som skal utføres ombord.

En informant fra ledelsesgruppen offshore sier: *"Nå får vi tredd info og prosedyrer ned over hodene våre, de spør ikke om råd engang". "Før var det båten og dykkerne som laget prosedyrer på jobben og stod øverst på stigen, nå er ledelsen og dykkerne i bunnen, og vi får bare utlevert ferdig planlagte jobber som skal utføres"*.

Annen informant i ledelsen offshore illustrerer meningen sin tydelig ved å uttale: *"these days it is totally different to what it used to be in the old days, before we planned the job. Now it is the donkeys onshore, riding us lions"*.

-En av gutta på gølvet uttaler: *"nå er det nordmenn ombord igjen, hva skal de skjekke oss for denne gangen?"*.

Hva gjelder kommunikasjon og rapportering fremkommer det en klar sammenheng fra både onshore og offshore informantgruppene at OM er den mest essensielle brikken på hele fartøyet. OM sine lover gjelder ombord, og hans holdninger innvirker og påvirker alle ombord til enhver tid. Det fremkommer fra alle andre informantene enn ledergruppen en klar formening om de alle unnlater å rapportere hendelser, både på britisk og norsk sektor. Det fremtrer klart at etter siste 12 måneders, 4 store innrapporterte hendelser (incidents / near misses), er de ansatte ombord mer skeptiske og redde for å rapportere inn ulike for eksempel observerte hendelser.

Hva gjelder rapporterte hendelser er det entydige meninger fra onshore informantene at det rapporteres inn for seint, for dårlig og ofte sitter man igjen med mange ubesvarte spørsmål og generell dårlig kommunikasjon rundt hendelsen.

HMS informant onshore sier: *"de melder inn i synergi, men for dårlig, skriver for dårlige og lite utfyllende rapporter, som gir mer spørsmål enn svar"*.

Dette er en generell trend påstås det, gjennom de siste 10 måneder cirka, mens offshore informantene observeres til å ikke se saken med samme øyne.

En offshore informant fra *gutta på gølv* gjentar flere ganger at: ”vi må rapportere selv de minste ting, helt vilt”, ofte bare for å gi fine statistikker for ledelsen på land. Er helt idiotisk når folk rapporterer inn søppel på bordet som en synergi sak”. Han legger til: ”Norge er ute etter å ta oss, de gjør alt for sine fine statistikker, bryr seg ikke om hva vi tenker om ulike saker i forhold til rapportering. Rapporterer vi ikke nok en måned blir vi merket, derfor rapporterer ansatte rare ting, som for eksempel søppel på bordet i tv-stuen. Dette er latterlig”.

En annen fra samme kategori forteller: ”Vi er nervøse for å melde fra i Norge, da de er ute etter oss etter de siste hendelsene som skjedde i høst”.

Ledelses informant offshore forteller at: ”Men vi har for mye papirarbeid her om bord, og dette går utover vår viktigere jobb, nemlig mannskapet, dykkerne”.

Dykkerne forteller alle at de ikke melder fra via kammeret, da de blir overvåket 24 timer i døgnet i saturasjon. Det sier at de alle er redde for å miste jobbene sine hvis de stikker hodet frem og rapporterer hendelser som kan sees på som ”pysete” ombord. (Mer om dette tema kommer i kapitlet under, 5.3).

5.3 Rapporteringssystemet og læring

Tema 3: Rapporteringssystemet samt læring (opplæring).	Onshore ansatte	Offshore ansatte
Hvordan rapporteres en hendelse, observasjon eller et nesten uhell ombord?	Felles: gruppene har kjennskap i grove trekk til hvordan rapporteringen fungerer ombord, rent praktisk.	Felles: All rapportering går inn via CSB kort, som legges inn i Synergi. Kortet fylles ut og legges på OM sin pult / kontor.
Når og hvorfor rapporteres det?	<p>Ledelsen: viser til en god forståelse på hvorfor ulykker bør rapporteres og snakker om lærlings verdi av å rapportere.</p> <p>HMS og teknisk</p> <p>- Flere er sikre på og uttaler at ”<i>safety incentive scheme har innvirket på rapporteringen høsten 2011</i>”, og bidratt til markant økning i rapporterte observasjoner på norsk sektor.</p> <p>-Trolig rapporteres det som må rapporteres, men problemet er at de <i>ikke</i> stopper jobben i etterkant av eks nestenulykker.</p>	<p>Ledelsen: ”<i>vi rapporterer det vi skal rapportere</i>” sier flere.</p> <p>Gutta på gølv:</p> <p>- De forteller om misnøye og mistillit til ledelsen på land.</p> <p>- Flere forteller at de ikke melder, og gir flere eksempler på rapportering av helt usaklige hendelser, kun for å melde antallmessig nok, ellers blir fartøyet merket.</p> <p>Dykkerne: Å melde ifra kammeret er <i>ikke</i> anonymt. De trekker frem ”<i>safety incentive scheme</i>” som en relevant årsak til økt rapportering i fjor (2011) høst i Norge.</p>
Hvordan foregår tilbakemeldingen / feedback på innrapporterte saker i Synergi i praksis?	<p>Fellesoppfatning alle onshore :</p> <p>- Det råder mye usikkerhet rundt hvordan ansatte får feedback etter en innrapportert sak i synergi.</p> <p>-Ingen kan helt konkret beskrive hvordan denne feedbacken foregår (onshore eller offshore) etter innrapporterte saker i synergi.</p>	<p>Ledelsen: ledelsen offshore kommuniserer med onshore ledelsen. OM har ansvaret.</p> <p>Dykkerne og gutta på gølv sier de <i>aldri</i> får feedback.</p> <p>Dykkerne: Flere forteller at CSB kortene de melder på, er revet i stykker og kastet i søppelet, av ledelse ombord.</p>
Hvorfor er det viktig å rapportere for eksempel en nesten ulykke eller en observasjon om bord?	<p>Fellestrekk :</p> <p>- Vi kan lære av hendelser, ulykker eller nesten ulykker innad i egen organisasjon.</p> <p>-Informantene onshore kan <i>ikke</i> med sikkerhet si hvordan dette med <i>læring av hendelser</i> fungerer i praksis. Hvem og hvordan informasjon hentes ut av Synergi, nettopp for å lære.</p>	<p>Gutta på gølv:</p> <p>- Forteller at rapportering trolig mest gjøres fordi ledelsen på land vil ha fine statistikker de kan vise frem.</p> <p>Dykkerne:</p> <p>- Forteller om viktigheten ved å lære av innrapporterte hendelser eller nestenulykker, slik at andre dykkere unngår eventuell risiko.</p>
Fungerer rapporteringssystemet for de ansatte om bord?	Felles: - Det burde vært mer opplæring for dem offshore, da rapportene	Ledelsen: - CSB kortene fungerer bedre nå enn før. Kortene leverer ofte på

	<p>kommer for sent og er mangelfulle generelt sett.</p> <p>Teknisk uttaler: -Det burde vært klarere linjer for hvordan man kommuniserte i etterkant av en rapportert hendelse. Blir ofte kaos i etterkant av en hendelse.</p>	<p>OM sitt kontor / hans pult.</p> <p>Gutta på gølv: synes å se på CSB kortene å helheten som mer negativt enn positivt.</p> <p>Dykkerne: - For dykkerne er det som oftest uaktuelt melde gjennom saturasjon, via slusen og ut.</p>
Hvordan foregår opplæringen (læringen) innen det å rapportere?	<p>Felles: - Det er alltid undervisning før hver mobilisering, hvor informasjon repeteres om norsk regelverk samt forventninger hva gjelder rapportering i Norge.</p>	<p>Ledelsen: opplæringer er ok</p> <p>Gutta på gølv: etterlyser et ønske og behov for mer generell opplæring ombord.</p> <p>Dykkerne: får opplæring hvis det trengs inn i kammeret enten via dvd eller via pc.</p>
<p>Rapporteres det som skal?</p> <p>Har du erfaringer fra hvor det ikke ble rapportert inn en hendelse, hvor du i etterkant tenkte at det burde ha blitt innrapportert?</p>	<p>Felles oppfatning: - Om at det trolig "ikke feies noe under teppe", men at stort sett alt rapporteres som bør rapporteres av alvorlig art.</p> <p>- Men det diskuteres allikevel at det kan tenkes at det rapporteres mindre på britisk sektor, enn hva som gjøres på norsk sektor.</p>	<p>Ledelsen: alt rapporteres slik det skal og er forventet av oss.</p> <p>Gutta på gølv; sier at de rapporteres det som trengs, samtidig som de unnlater å rapportere saker de ikke anser som nødvendige å rapportere.</p> <p>Dykkerne: - "Vi rapporteres det viktigste" men motsier seg selv ved å informere om at de alle unnlater å rapportere, i frykt for å risikere å miste jobbene sine.</p>
Hvordan forholder offshore ledelsen seg til (Synergi) innrapporterte hendelser, observasjoner, nesten ulykker eller ulykker?	<p>Ledelsen: ansatte offshore kan trolig lite om god rapportering. - De lager sjelden powerpoint presentasjoner som forventes at de gjør i Norge, i vårt selskap.</p> <p>HMS: "greit nok", men rapporteringen er ikke god nok fra fartøy, mangler informasjon.</p> <p>Teknisk: "sånn ok" - Forstår deres frustrasjon relatert til å rapportere i Norge også. Vi forventer mye mer her enn hva de er vant til i U.K.</p>	<p>Ledelsen: klager over for mye papirarbeid per i dag. - Synergi er ok, men liten plass på kortene for egne kommentarer.</p> <p>Gutta på gølv: viser til at dette er ledelsens eget ansvar. - Viser skepsis ved å rapportere.</p> <p>Dykkerne: "ok", men de utøver varsomhet mot ledelsen.</p> <p>- vegrer seg for å rapportere, da ledelsen (OM) har all makt, og kjenner konsekvensene i form av å kunne miste jobbene sine.</p>
Hvordan forholder onshore ledelsen seg til (Synergi) innrapporterte hendelser, observasjoner, nesten ulykker	<p>Ledelsen: - Informerer alltid offshore om deres tilgjengelighet hele døgnet</p>	<p>Ledelsen: "ok kontakt med prosjektledelsen på land". - Føler seg ofte som en "puppet"</p>

eller ulykker?	ved behov. HMS / teknisk: stor usikkerhet rundt dette, flere informanter kan ikke helt svare på spørsmål.	<i>on a string</i> ". Gutta på gølv et og dykkerne: - Ingen kjennskap til dette, henviser til OM som passer på.
Lærer man noe av å rapportere observasjoner, hendelser eller nesten uhell?	Fellestrekk fra alle onshore : - Det er veldig viktig, og mye å lære av innrapporterte saker.	Dykkerne: - Det er veldig viktig, og mye å lære av innrapporterte saker.

Tabellen ovenfor viser i korte trekk empiri fra onshore og offshore informantene. I forhold til rapporteringssystemet synergi forklarer informantene offshore i ledelsesgruppen samt dykkerne at CSB kortene som brukes nå er forbedret på mange måter, men ikke tilstrekkelig nok. Det finnes heller ikke tilstrekkelig med plass for å skrive inn egne kommentarer, som de anser som viktige i noen tilfeller.

Ledelsen offshore uttrykker også enstemmig frustrasjon over all tiden rapporteringen tar i praksis, men at det til en viss grad fungerer allikevel. *Gutta på gølv et* forteller om stort misnøye hva gjelder forventninger fra onshore ledelsen som bare skal ha fine statistikker å vise til på land og sier: *"Dermed må folk finne på ting å rapportere, og de tingene som burde ha blitt rapportert inn feies under teppet"*.

Onshore informantene er alle tydelige på at det trolig er en god rapporteringskultur ombord hvor det ikke forekommer noen form for "kost det under teppet" kultur, ei heller rapporteringsvegring. En onshore informant (teknisk) uttaler: *"det rapporteres nok det som bør rapporteres, det er nok ikke rapporteringsvegring ombord, men de forstår ikke alltid helt konsekvensene av å si fra litt for sent, og omfang på norsk sektor, dermed stopper de ikke jobben, men fortsetter, og det er dette som har vært og fremdeles er et stort problem. Spesielt siden i fjor høst"*.

En annen i ledelseskategorien onshore uttaler: *"Det rapporteres i tilstrekkelig grad, men hovedproblemet er at selve jobben ikke stoppes etter rapportering. Dette genererer risiko, og mye frustrasjon for alle involverte parter"*.

Flere nøkkelinformanter onshore har eksempler på rapporterte alvorlige hendelser hvor den ansvarlige tydelig stikker seg frem og står for dette i etterkant. Det forekommer trolig ikke noen kultur ombord som "skyter" den skyldige, og derfor kan

man trygt rapportere ombord. Etter intervjuene med offshore informantene fremkommer det at store alvorlige hendelser rapporteres alltid i Synergi. Ledelsen offshore viser til at alt rapporteres, mens de to andre gruppene offshore (dykkerne og *gutta på gølv*) forteller at dette ikke alltid er realiteten, og at det fremdeles er mye som ikke innrapporteres i frykt spesielt for norske myndigheter, og ledelsen ombord, i frykt for å miste egen jobb. Flere viser til at OM har all makt, og kan selv velge hvem han vil ha i jobb om bord til enhver tid.

Dykkerne og *gutta på gølv* forteller også innledningsvis i intervjuene at alt rapporteres, som bør rapporteres, men etter hvert som de blir ”varme i trøya” kommer flere egenerfarte hendelser hvor hendelser ikke er rapportert inn fordi man ikke vil stikke seg frem.

Gutta på gølv kommer med flere utsagn som tydelig viser deres oppgitthet over systemet, og at de ikke rapporterer fordi de bør, men fordi ledelsen, spesielt på land skal få fine statistikker. Dykkerne forteller om samme observasjoner (som *gutta på gølv*) og diskuterer at det dermed rapporteres, men går mot sin hensikt. Man rapporterer bare ofte ombord for å rapportere, ikke for å lære av en eventuell hendelse, sier flere.

En dykker forteller: ”*vi vet vi kan stoppe en jobb hvis den er farlig, men vi har alle unnlatt å rapportere inn når vi burde, vi vil ikke stikke hodet frem, og risikere jobben vår*”.

Dykkerne er klare på at det å stikke seg frem i mengden å rapportere inn ”små” hendelser ikke er vanlig, da de kan risikere ikke å få forlenget kontrakt med gjeldende fartøy, hvis de blir oppfattet som ”*sytepaver og av den pysete typen*”. Fokusgruppen med dykkerne er alle enige vedrørende dette, og sier at OM har mye slagkraft her.

Det fremkommer flere ganger påstander og utsagn som viste til at er man ikke likt ombord og ikke går tilstrekkelig overens med OM og annen ledelse ombord, får man trolig ikke fornyet kontrakt og dermed er man arbeidsløs. ”*Så enkelt er det, OM er Gud ombord*” sier flere informanter.

Alle informanter onshore som offshore trekker frem at det eksisterer en sterk sosial kultur ombord bestående av ansatte som har jobbet sammen gjennom flere (ti) år. Miljøet er godt på fartøyet sosialt sett, hvor mange er venner på fritiden, og eksempelvis *gudfedre* til hverandres barn. Det er også familiemedlemmer ombord, hvor eksempelvis far er supervisor, og sønnene i *trainee* stillinger som dykkere. Flere onshore informanter uttaler at dette trolig innvirker på rapporteringskulturen i en eller annen grad.

Dykkerne snakker også om at mange er gode venner ombord, og omgås privat. En sier med full enighet i fokusgruppen: *”vil ikke være den som skiller seg ut, da det kan resultere i å miste jobben”*. Det diskuteres også at det er vanskelig å rapportere inn venner ombord. *”Man vil ikke rapportere en kompis”* sier flere, og forteller om det gode sosiale nettverket de har sammen ombord.

Vedrørende opplæring og trening i hverdagen hva gjelder sikkerhet og rapportering er det enstemmig fra onshore informantene at det gis tilstrekkelig god trening samt opplæring før og mens et prosjekt er i gang. Flere informanter offshore forteller at dette er et minimum av hva som trengs ombord, og at viktig opplæring og kursing via e-læring eller informasjonsmøter før mobilisering *ikke* kan sees på som mer enn et minimum av hva som bør gis.

Tool box talk blir tatt opp av flere offshore informanter som et lite godt verktøy, da dette er for nært jobben som skal gjøres i tid, og derfor lite relevant. Flere onshore ansatte sier det stikk motsatte og ser på *tool box talk* som en god barriere som kan redusere risiko. Dykkerne argumenterer motsatt og viser til at dette er for nært i tid, den jobben som skal utføres.

”Feedbacken etter rapporterte hendelser finnes ikke” uttaler en samlet offshore gruppe bestående av dykkere og *gutta på gølv*.

De sier at de får *aldri* tilbakemelding på hva som skjer etter for eksempel en meldt sak om risikofullt utstyr på havbunnen. Feedbacken flere av dykkerne har erfart er å bli innkalt på teppet av ledelsen ombord, nettopp for å forklare *hvorfor* de har meldt fra om en gitt sak. Flere dykkere har sett ledere river CSB kortene deres i stykker.

To dykkere som har jobbet sammen over lengre tid forteller om en gang de faktisk turte å melde fra om en nesten ulykke for han ene på havbunnen, da oksygenslangen hang seg under utstyr, og de rapporterte hendelser. De forteller begge at de aldri hørte noe mer om saken, og har fått vite i ettertid, at saken aldri forlot fartøyet. Med andre ord ble dette aldri lagt inn i Synergi. De diskuterer hva som egentlig er vitsen med å rapportere da, når ingen lærer av at en av dem nesten omkom, og det var fartøyet den gangen som hadde planlagt operasjonen helt feil. De legger til at dette er for en stund siden, uvisst når!

”De styrer over jobbene våre, vi kan risikere å bli kalt inn for å forklare hvorfor vi har meldt inn et CSB kort lederen ikke liker” (sitat dykker).

En annen dykker avbryter og legger til: *”jeg har også blitt kalt inn på teppe før, og har erfart at CSB kortet rives i stykker fordi lederen som mottok dette ikke likte det som stod der, han var nok redd for sin egen posisjon tenker jeg”.*

Når det kommer til forståelsen av hvorfor man bør rapportere hendelser, nesten ulykker eller observasjoner fremkommer det fra alle onshore samt dykkerne offshore, at dette er viktig nettopp for å lære av selve hendelsen. Ledelsen om bord samt *gutta på gølv* offshore nevner ikke noe om dette, men uttrykker frustrasjon i forhold til å melde fra kontinuerlig.

Det fremkommer eksempler fra flere onshore informanter at høsten 2011, så *skyter* rapporteringsstatistikken i været med over 150 % da de er på norsk sokkel. HMS samt teknisk kategori informanter mener dette har en klar sammenheng med *safety incentive scheme* å gjøre, som ble brukt i akkurat det samme aktuelle tidsrommet. Overnevnte skjema brukes i ulike kampanjer ombord for å få ansatte til å rapportere mer. HMS informant onshore viser til at ved å melde fra om 5 relevante hendelser hver dag, samtidig som det ikke skjer noen alvorlige hendelser ombord, så får fartøyet 10 000 norske kroner fra kunden og det samme beløpet fra selskapet internt ukentlig til de ansattes eget forbruk. Dette mener flere onshore informanter kan være årsak til at rapporteringen økte enormt i gitt tidsrom sept / okt til desember 2011.

Videre forteller HMS informant at disse pengene (20 000 kroner i total premie) ofte brukes til å forbedre maten i byssa (kantina) ombord, og dermed fungerer *Safety*

insentive scheme som en ”stor motiverende gulrot for å få de ansatte til å rapportere mer ombord i gitt kampanje tidsrom” (sitat onshore HMS informant).

Hva gjelder rapportering og opplæring så er flere av onshore informantene klare på: ”Tja,...det burde vært mer opplæring for de som skriver rapportene i etterkant. Rapportene er ofte svært mangelfulle”. Sitater som likner på dette går igjen fra onshore informantene som en rød tråd vedrørende dette temaet.

En annen fra teknisk onshore kategori legger til: ”de kan ikke skrive gode nok rapporter, rapportene etterlater seg mer spørsmål enn svar i etterkant for oss andre”.

På spørsmål om det som bør rapporteres, faktisk rapporteres, så fremkommer det blandede tilbakemeldinger med motstridende meningsinnhold i flere av sitatene. Leder onshore sier: ”kan tenkes at båten ikke rapporterer alt, ...jaja...om mer enn det de gjør i Norge”

En teknisk nøkkelinformant onshore viser til egen erfaring og forteller: ”de er raske med å si at det var jeg, min feil, det skal de ha, men tror de rapporterer mindre i U.K”,...tja...jeg er usikker, men tror de rapporterer mindre der ja”.

På spørsmål om hvordan rapporteringssystemet fungerer i praksis svarer teknisk onshore informant: ”systemet fungerer greit nok tenker jeg, men kaoset starter når alle i etterkant av en rapportert hendelse vil ha informasjon samtidig, da blir det komplett kaos”.

Dykkerne diskuterer seg imellom at for dem er det lite aktuelt å melde observasjoner og små hendelser som kunne ha hatt risikomomenter med seg, og to dykkere snakker i munnen på hverandre og sier: ”det er lite aktuelt å melde da CSB kortene må inn gjennom slusa, og dermed vekkes interessen fra lederne som overvåker oss, det hele forblir åpenlyst og ikke relevant i den settingen der. Annen dykker legger til: ”ber vi om konvolutter, blir det enda mer oppstyr for å finne ut hva som står på CSB kortene. Vi vil ikke stikke oss frem, vi kan miste jobben på sikt”.

Opplæringen ombord mener mange av de onshore ansatte at er god før en mobilisering, mens andre informanter sier ingenting om hvordan generell opplæring fungerer.

Offshore informantene sier at opplæringen er ok, med unntak av *gutta på gølv* som er klare på *"at det er for lite undervisning, e-lærings moduler men dette er bare et minimum av hva som egentlig trengs"*. Ledelsen på fartøyet snakker lite om gjeldende tema.

På spørsmål rundt temaet under kommunikasjon er det få informanter som kan si noe konkret om hvordan onshore eller offshore (ledelsen) forholder seg til innrapporterte hendelser i Synergi. Dette synes oppsiktsvekkende med sitater som her fra onshore siden, *"kjenner ikke til dette systemet godt nok selv"*, sagt av leder onshore.

En teknisk onshore informant har erfart at: *"ofte blir det kaotisk fordi vi selv på onshore siden ikke helt kjenner til våre egne rapporteringslinjer. Det burde vi. Vi lager selv kaos, og stresser fartøyets ledelse unødig"*.

5.4 Tillit

Nest siste tema: Tillit	Onshore ansatte	Offshore ansatte
Tillit mellom ansatte: hvordan tenker du at dette kan henge sammen med studiens problemstilling?	<p>Felles oppfatning:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tillit <i>må</i> ha en sammenheng med det å rapportere, sier flere. - Dermed vil tillit trolig på en eller annen måte innvirke på rapporteringen. - Fartøyet har et ekstremt knyttet sosialt nettverk ombord, og dermed vil trolig tillit innvirke negativt på rapporteringen i en eller annen form, sier flere onshore. 	<p>Ledelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viser til mindre tillit til Norge etter siste måneders hendelser. - Onshore har ikke tillit til oss lengre, de stoler ikke på vår kompetanse slik som før. <p>Gutta på gølv: har stor tillit til egne kollegaer på fartøyet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utrykker også stor skepsis til Norge samt norske kollegaer som kommer ombord. <p>Dykkerne: viser til, stor tillit til kollegaene sine, norske også.</p>
Tillit mellom ansatte og ledelsen på dykkefartøyet: hvordan kan tillit innvirke på rapporteringen?	<p>Fellestrekk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Den hierarkiske kulturen i det britiske samfunnet finnes ombord fremdeles, er negativt. - Tilliten til ledelsen står alltid høyt for de ombord. - Flere sier at tillit til nære venner ombord kan influere rapporteringen negativt, ved at man ikke angir (en venn), en av sine egne. - Han ene OM ombord får mye tillit. 	<p>Ledelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tillit på egne ansatte. - Skeptiske til onshore ledelsen <p>Gutta på gølv:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stor tillit egne ledere ombord, - Mistillit til Norge generelt, etter siste års store hendelser. <p>Dykkerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stor tillit til egne dykker kollegaer. - Utrykker økt skepsis / mistillit til egen ledelse ombord, da ledelsen har kastet flere CSB kort i søppelet.
Har du tillit til kollegaene dine, og er det eventuelt noen arbeidsgrupper du har mer tillit til enn andre ombord?	<p>Fellestrekk fra alle onshore :</p> <p>OM har mye tillit om bord, han er gud om bord. <i>Blind</i> tillit trekkes frem av flere, negativt?</p> <p>Teknisk poengerer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Blind tillit i denne sammenheng kan bli farlig og påvirke rapporteringskulturen negativt. 	<p>Ledelsen: viser til mistillit til Norge, samt onshore kollegaer.</p> <p>Gutta på gølv: mistillit til ledelsen på land., stoler på "familien" ombord sier flere.</p> <p>Dykkerne: Forteller at de ikke kunne dykket uten tillit til lederne i saturasjon, ei heller egne kollegaer (dykkere).</p>

Tabellen over viser funn i forhold til tillit medarbeiderne seg imellom og tillit til systemet som til enhver tid omgir dykkefartøyet. Her greies ut flere sitater og synspunkt fra informanter vedrørende dette temaet.

En offshore informant: *"tillit er viktig, det kan være krevende å "angi" en venn man jobber med og har tillit til".*

En leder offshore sier: *"last year there was a lot of negative stuff, with all the incidents and so on. Our vessel was in bad weather".*

Annen HMS onshore: *"OM har trolig stor tillit, og ledere generelt grunnet det britiske hierarkiet".*

Alle onshore informantene trekker frem dette med den gammeldags britiske kulturen som er sterkt hierarkisk fremdeles. Dette trekkes ikke frem i form av noe positivt i de ulike intervjuene.

En fra teknisk onshore eksemplifiserer etter flere turer ombord: *"sammensatt, de ansatte er som en familie ombord, kjent hverandre i mange tiår, du angir ikke egen familie med lett hjerte".*

HMS informant onshore påpeker at: *"tillit skapes over tid, mange er i familie med hverandre ombord, og dette innvirker nok i denne sammenheng".*

Interessant er samtalen med flere av onshore informantene som ut fra egne erfaringer problematiserte dette med tillit og *blind* tillit, som lett kan bli negativt sett i henhold til det å rapportere ombord.

"Blind tillit kan være farlig ombord. Man ser at på dette fartøyet er mange gode venner, og far og sønn er ombord sammen. Det er ikke lett å angi egen familie. Dette må påvirke rapporteringen i en eller annen form", sitat onshore informant i teknisk kategori.

Hva gjelder ledelsens tillit offshore mot ledelsen onshore sier en leder *"it is kaos from onshore"*. Han gjentar sitt sitat fra tidligere i intervjuet: *"it is the donkeys riding us lions"*.

Felles meninger og uttalelser kommer fra offshore lederne og *gutta på gølv* som sier de har mindre tillit til ledelsen onshore nå etter alle hendelsene i høst 2011. Flere nøkkelinformanter offshore kommer med uttalelser som vitner om en stor skepsis til Norge og norske farvann etter hendelsene som var høsten 2011, og som ble etter deres mening *blåst opp* i Norge av norske myndigheter og onshore ledelsen.

Ledelsen ombord er klar på at de kan jobben sin her ute og gjentar flere ganger at *det er eslene på land som rir løvene til havs*. Tilliten mellom de ansatte ombord synes å være stor, og *gutta på gølv* legger all sin tillit til OM ombord som nå befinner seg ombord. Det er tydelig fra samtlige onshore og offshore informanter at alt etter hvilken OM som er om bord, betyr svært mye. Han som har vært der lengst og med en lang jobberfaring har tilsynelatende størst tillit ombord.

Dykkerne kommer med andre meninger og utsagn, og observeres ikke så skeptiske til norske myndigheter og viser til større tillit til at myndighetene trolig vil dem det beste. Tilliten mellom medarbeiderne ombord fremkommer som en selvfølge når man dykker. Flere uttaler at man er avhengige med livet som innsats til nærmeste kollegaer i dykkeriet.

Flere av onshore informantene forteller om stor tillit til OM ombord, men uttrykker frustrasjon over siste måneders hendelser hvor fartøy med OM i spissen ikke deler samme syn på verken rapporterings eller stoppkulturen som forventes på norsk sokkel av norske myndigheter samt selskapet lokalisert i Norge.

Det nevnes i flere av de ulike informant kategoriene (personintervjuene) at tillit mellom de ansatte som har en slik familiekultur ombord, nok i verste fall kan resultere i at man ikke rapporterer hendelser som vedgår ens egen kamerat.

En onshore informant i ledelseskategori gruppen sier: ” *at selvfølgelig er det en sammenheng mellom tillit om bord og det å rapportere ulykker*”.

En informant onshore fra teknisk kategori uttaler: ” *du vil jo ikke angi din egen familie ombord, mennesker du sitter skulder til skulder med*”. Samtidig legger samme informant til at det trolig ikke er en rapporteringskultur som bærer preg av å *feie hendelser under teppet*.

HMS informant fra onshore siden uttaler: ” *utfordringer er nok å skrive et observasjonskort på noen av dine egne kollegaer, se bare på oss selv på land. Vi skriver aldri CSB kort på hverandre* ”.

Annen HMS informant fra onshore sier at han har vært om bord flere ganger og kjenner til at man ikke vil stikke seg frem i frykt for å miste jobben, bli mislikt. Han forteller at den gamle kulturen henger igjen i veggene som sier: ” *rapporterer du meg så rapporterer jeg deg tilbake. Mange tenker fremdeles at det er personen hendelsen henger på, og ikke selve hendelsen, dette er en utbredt forståelse. Man lar da være å rapportere i en slik jobbkultur, og dermed er man inne i en dårlig sirkel hvor en lar være å si ifra* ”.

Annen eksemplifisering fra samme informant: ” *klart at når far og sønn er ombord i samme dykkeri så melder en ikke ens egen sønn, som på lang sikt kan forhindre sønnen å stige i gradene. Slik er ofte forståelsen fremdeles ombord* ”.

Etter siste års hendelser ombord fremkommer det fra flere informanter både onshore som offshore at de ansatte føler seg dømte, utelatt og sett ned på av Norge og norske myndigheter.

En teknisk informant onshore sitert: ” *the men onboard feel picked on, judged, checked on, when they are in Norway. They say they feel different when they are in Norwegian territory, in a bad way* ”. Han legger til at dette helt klart må influere på rapporteringen deres når de befinner seg i Norge.

5.5 Kulturell bakgrunn

Siste tema / kategori: Kultur	Onshore ansatte	Offshore ansatte
<p>Skiller den norske kulturen seg fra den engelske og vice versa på noen måte sett i sammenheng med rapporteringskulturen?</p> <p>Forekommer det variasjoner alt etter hvilken sektor fartøyet befinner seg på?</p>	<p>Felles for alle onshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viser til at tydelige kulturforskjeller som er høyst gjeldende i dag. - Norsk regelverk er tydelig og har ingen <i>gråsoner</i>, ei heller smutthull. - I Norge blir ringvirkningene større enn hva de blir i U.K. Da man i Norge rapporterer mer direkte til myndighetene enn i U.K, hvor de rapporterer til kunden, ikke direkte til myndighetene. - At fartøyet er en <i>organisasjon innad i organisasjonen</i>, fremkommer som negativt, da de <i>lager sine egne regler</i> om bord til tider, hevder flere. 	<p>Ledelsen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flere misliker dagens norske kultur, da de føler de har liten og ingen innvirkning. - Mye tres ned over ørene på dem, og de illustrerer dette med at de er "<i>puppets on a string</i>". - Ledelsen forteller at de ikke ser vitsen med all info via mail når de er i Norge. For mye mail. - Det fremkommer klart at de føler seg lite verdsatt i Norge etter de siste tids hendelser, at færre verdsetter deres produktivitet slik som før i tiden <p>Gutta på golviet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viser til en klar økt skepsis mot Norge og norske ansatte som kommer ombord. <p>Dykkerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Har en bredere forståelse rundt Norge sine strenge reguleringer og regelverk rundt dykking.

Onshore informantene er klare på at det en kulturforskjell og at det trolig er annerledes rapportering i Norge enn når de er på *hjemmebane* (britisk sektor). Informantene synes enstemmige når det kommer til at kulturforskjellene er der, og store på flere områder, men at det er vanskelig å sette fingeren på.

En informant i "*teknisk gruppen*" har vært om bord i 2012 og foretatt en *audit* (revisjon), hvor det klart fremkommer at flere ansatte ombord på dykkerfartøyet føler seg *sjekket* og *dømt* av Norge, samt at den norske "siden" selskapet sjekker dem nøye og ofte når de skal inn i norske prosjekter (norsk sektor) etter siste 12 måneders hendelser.

"*En helt klart forskjell mellom de ulike sektorene*" sier onshore leder, og legger til at Norge har ingen *gråsoner* i regelverket som i U.K, det er tydeligere og mer målrettet.

Det kan ikke mistolkes. *"Flere er nok slitne av å rapportere etter hvert, flere ombord observeres til å tenke at det er ingen vits i, det nytter ikke allikevel"* (leder onshore).

En fra onshore ledelsen: *" frykten i Norge er trolig større for ringvirkninger, da myndighetene kobles mer og direkte inn, enn hva de gjør i U.K. I U.K. går ikke rapporteringer direkte / rett til myndigheter hvis det er alvorlig, men rett til firma som eier problemet, som kan velge å informere myndighetene"*.

En teknisk onshore informant: *"vanskelig å si om kulturen spesifikt, men så en statistikk med en markant økning på flere hundre prosent hva gjaldt økte rapporteringer på norsk sektor. Kan ha sammenheng med safety incentive scheme, usikker"*.

En ledelses offshore informant poengterer flere ganger: *"før var det vi på båten som var best, når er det de fra onshore som lager alle prosedyrer og trer dem over hodene våre her om bord"*. Det er strengere i Norge, og samme informant offshore i ledelseskategori gjentar: *" it is the donkeys onshore, riding us lions"*.

Samtidig er det for mye informasjon via mail fra onshore ansatte, dette går utover jobben til ledelsen ombord, fordi de bruker hele dagen på mail, og ikke på *gølv*et der jobben bør gjøres. Vi er blitt: *"puppets in a string out here"*. Vi blir ikke verdsatt så samme måte som før når vi er i Norge, med tanke på effektiviteten vår, der er andre tider sier to ledere offshore.

*Gutta på gølv*et informant uttaler: *"Norge er ute etter oss, stoler ikke på vår kunnskap lengre. I Norge blir det mer oppstyr når vi melder inn småting, derfor melder vi ikke alltid fra"*.

Dykkerne: *"ja det er strengere i Norge, ingen gråsoner som her i U.K, og det er bra, positivt for oss dykkere, vi føler oss beskyttet av regulering og lover i Norge som gjør det lettere for oss"*, uttales enstemmig.

De ulike temaene går i hverandre og som nevnt under kategori ovenfor er det trolig en forskjell alt etter hvor man befinner seg med tanke på rapporteringskulturen. Flere av offshore informantene har tydelig sterke meninger rundt det å jobbe på norsk sokkel etter fjorårets hendelser på norsk sektor.

Mange føler seg tydelig kritisert og *sett i kortene* fra norske myndigheter, noe som tydelig fremkommer helt ned til *gutta på gølv*.

Dykkerne observeres til å ha en mer reflektert tanke rundt at norsk sektor er strengere på mange vis, men at dette er til alle sitt beste. Det fremkommer et klart frustrerende ”bilde” på at ledelsen og *gutta på gølv* er slitne og skeptiske til å jobbe på norsk sektor etter siste åra hendelser som innebar sterk kritikkverdige forhold fra både selskapet onshore i Norge, samt norske myndigheten som Petroleumstilsynet.

Onshore informantene fra samtlige ulike kategorier uttaler at: det er en klar forskjell mellom den norske og britiske kulturen hva gjelder rapporteringskulturen. Flere er enige om at det helt klart er variasjon alt etter hvilken sokkel de befinner seg på, og hovedfunn empirisk vitner om at det rapporteres trolig mindre på britisk sektor, sett fra onshore informantenes ståsted, da de har en annen kultur og tanke om sikkerhet.

”Fartøyet er sin egen organisasjon i organisasjonen, som et eget lite samfunn, på godt og vondt”, uttaler HMS informant fra onshore.

6.0 Diskusjon

I dette kapittelet drøftes empiriske hovedtrekk opp mot studiens teoretiske forankring og problemstilling.

”Hva kjennetegner rapporteringskulturen ombord på et dykkerfartøy i petroleumsbransjen, og hvilke faktorer kan bidra til å forklare denne kulturen?”.

Identifiserte kjennetegn på fartøyets rapporteringskultur er fremstilt i tabeller i foregående kapittel 5.0, og vil ikke gjentas i dybden her. Studiens 5 forskningsspørsmål danner utgangspunkt for dette kapittelets inndeling, og disse presenteres i gitt rekkefølge: risikopersepsjon, kommunikasjon, rapporteringssystemet og læring, tillit og til slutt drøftes kultur aspektet. Flere hovedtrekk vil trolig krysse hverandre underveis i fremstillingen under, da det vil være vanskelig å trekke klare linjer for inndeling i en slik kompleks kontekst. Avslutningsvis i dette kapittelet presenteres hovedfunn i en forenklet modell.

6.1 Risikopersepsjon

Et klart hovedfunn som fremkommer hva gjelder risikopersepsjon er at både onshore og offshore informantene ser på dykkerne som de som er utsatt for størst risiko. Begge gruppene opplever at det er dykkerne og deretter dekksarbeiderne som er mest utsatt for farefulle situasjoner. I bunn og grunn har onshore og offshore samme oppfattelse av risikoutsatte grupper.

De interessante hovedforskjeller fremkommer fra empirien i at det er forskjeller mellom norsk og engelsk kultur når det gjelder håndteringen av risiko.

Basert på empiriske funn kan det synes som om at britene observeres mer risikovillige enn nordmenn. Dette kan forstås i konteksten av at enkeltmenneskets risikopersepsjon formes av organisatoriske og institusjonelle rammer, prosesser og strategiske handlinger på ulike systemnivå (Aase, 2012). Det er tilsynelatende en klar forskjell mellom norsk og engelsk regulering hva gjelder å dykke når det utføres jobber på de 2 ulike sektorene. Denne forskjellen i risikovillighet kan ut fra belyst teori (Aase 2010) forklares i sammenheng med de organisatoriske rammene som nettopp regulerer

dykkernes adferd. En annen faktor som kan bidra til å forklare den observerte forskjellen er kulturene som de ulike landene innehar. Empirisk hovedfunn viser til at den gamle britiske hierarkiske (makt) kulturen preger de ansatte ombord på fartøyet som har gått på britisk sektor i flere år. Det interessante er at de tilsynelatende oppfatter risiko ombord likt hva gjelder dykkerne, mens på den andre siden oppfører de seg forskjellig når det kommer til rapportering. Britene ombord tar med seg sin kulturelle bakgrunn og danner den sosiale konteksten ombord (Aase, 2010). Dette kan forklare det faktum at britene melder mer i Norge da dette er strengere regulert, hvor det i England er andre rammer rundt dette, og man ikke rapporterer så direkte til myndighetene i samme grad.

Man kan undre seg over en annen mulig forklaring på dette, som kan være at regulering og lovgivning relatert til dykking er mindre strengt regulert på britiske sokkel sammenlignet med norsk. Dette vil igjen prege organisasjonskulturen fordi denne utvikles av menneskene innad i organisasjonen, med andre ord dannes kulturen av de menneskene som er i den (Schein, 1987). Organisasjonskulturen vokser frem over tid og viser seg derfor å være utfordrende og tidkrevende å forandre. Endring krever innsats fra flere ulike nivåer og over lang tid (Schein, 1987). En endring i så henseende er også avhengig av de ytre rammer fra regulator (meso nivå). Det synes utfordrende for fartøyet å skulle kunne forandre på en organisasjonskultur, da det på britisk meso nivå ikke stilles like strenge krav til å eksempelvis måtte rapportere til myndighetene direkte (slik som på norsk sektor).

I denne sammenhengen er det interessant å se på ledelsen ombord og deres oppfattelse av nyttheten vedrørende regler og prosedyrer. Empiriske funn i studien viser at ledelsen ombord *ikke* alltid synes å se nytten, samt viktigheten med å ta inn over seg informasjon som sendes via *mail* fra onshore delen i Norge. Ledelsen ombord uttrykker klart misnøye med all tiden det tar å lese flere titalls *mail* per dag, og argumenter med at dette går på bekostning av deres egentlige jobb som er å ivareta dykkernes interesser. *Mail* sendt fra onshore ledelsen inneholder ofte viktig informasjon hva gjelder nettopp norske regler og prosedyrer underlagt det å jobbe på norsk sektor. Med andre ord viser dette en klar sikkerhetskultur forskjell mellom ledelsen onshore i Norge og offshore ombord.

Overnevnte funn er interessant da det i følge Karlsen (2007) vil påvirke sikkerhetskulturen på den britiske delen av fartøyet på en lite fordelaktig måte. Dette fordi at ledelsen må engasjere seg for å etablere samt bevare en nødvendig og god sikkerhetskultur innad i organisasjonen (Karlsen, 2007). Det kan da vanskelig forventes at *gutta på gølv* skal åpensindig tilegne seg nye prosedyrer, regler og kunnskap ombord som pålegges fra norsk sektor, når ikke ledelsen tilsynelatende selv ser viktigheten av dette i et sikkerhetsperspektiv!

Den britiske sokkelen synes ikke å være like strengt regulert som den norske. Som en konsekvens av manglende regelverk og prosedyrer og sikkerheten i at du har jobb uansett om du rapporterer, så viser empiriske hovedfunn at trolig derfor blir tillit og sosiale relasjoner ekstra viktige for ansatte ombord. Fartøyet kjennetegnes av sterke sosiale bånd, noe som kan sees på som forståelig fordi den overordnede strukturen i form av regler og prosedyrer som ivaretar sikkerheten til de ansatte, synes svakere på britisk sokkel. Empiriske funn viser til dette hvor dykker i fokusgruppen ombord sier: ” *in U.K. they look at you in a bad way when you ask for a break to drink, but in Norway it is so much better for us cause we get less pressure. The regulation is better for us there*”.

Flere uttalelser synes å peke på viktigheten av kulturell bakgrunn mellom norsk og engelsk sektor. ”*Båten er svært effektiv og kanskje den mest produktive vi har, men så har de en tendens til ikke å stoppe jobben når de strengt tatt burde*”, (sitat fra norsk ledelsesinformant).

Samtlige informanter onshore er enige om at dette er en *ukultur* og strengt tatt utgjør en økt risiko for dykkerne i den *skarpe* enden. Det er dykker som skades dersom noe skulle gå galt under en dykkeoperasjon. Det fremkommer at det har vært 4 store hendelser siste 12 måneder (på Norsk sektor) hvor fartøyet preget av britisk kultur har utsatt dykkerne for fare i Norge, men jobben bare har fortsatt etter at risikoen var identifisert. Man kan dermed undre seg over hvorfor jobben fortsetter når risikoen er identifisert? Dette kan trolig sees i sammenheng med fartøyets kulturelle bakgrunn som kjennetegnes av å produsere mest mulig effektivt uansett konsekvenser for sikkerheten. Adferden som fremkommer her på dykkerfartøyet kan sees i sammenheng av teorien til Reason, hvor *the unrocked boat* (jamfør figur 5), altså

dykkerfartøyet bare fortsetter å produsere. *Tid er penger*, helt til katastrofen er et faktum (Reason, 2008). Her blir effektiviteten prioritert foran en fornuftig balansering av sikkerheten (Reason, 2008).

På tross av de ulike reguleringer på norsk og engelsk sokkel synes det enda viktigere å tilstrebe en tydelig og klar kommunikasjon mellom onshore og offshore ansatte. Dette trekker forskningsspørsmål 2a og 2b inn under.

6.2 Kommunikasjon

Sikkerhet skapes gjennom å kommunisere, og en god sikkerhetskultur kjennetegnes ved å inneha kommunikasjon som bygger på gjensidighet og tillit (Reason, 2008). Tilliten som offshore har til onshore kollegaer synes liten, sett fra ledelsen og *gutta på gølv* sitt ståsted. Dette bekreftes til en viss grad av dykkerne også ” *de spør oss aldri om hjelp til prosedyrer før en jobb planlegges, de verdsetter ikke vår erfaring og kompetanse lengre*” (sitat dykker fra fokusgruppen offshore).

Kommunikasjonen må ikke bare gå fra ledelsen onshore til ledelsen offshore, da dette synes å gi en uheldig virkning på tillitsforholdet de ansatte imellom. Flere ombord sier de føler seg overkjørt av onshore ansatte. *Top-down* kommunikasjonen ser ut til å resultere i tillitsbrudd, og en følelse av å bli utelatt og ignorert for fartøyet, og det burde heller tilstrebes en *bottum-up* kommunikasjon (Dejoy, 2005). De ansattes om bord hva gjelder alle de 3 ulike offshore informantkategoriene bør inkluderes i å utvikle nye prosedyrer eksempelvis relater til dykkerjobb. Motivasjonen til et voksent menneske, når det kommer til å lære å tilegne seg ny kunnskap, er best når den som lærer, opplever læringen som matnyttig (Berg, 2005). De ansatte på fartøyet vil trolig lære best når stoffet som presenteres er hendelser fra det virkelige liv. Et eksempel her kan være at ledelsen onshore inkluderer ledelsen og dykkerne offshore i å planlegge neste dykkejobb (Berg, 2005).

Alle offshore informantene fremhever dykkemanager i Norge som en viktig person de kommuniserer godt med. Dykkemanager er ofte synlig ombord, tar seg alltid tid til å prate med de ulike ansatte samtidig som flere beskriver ham som en nøkkelperson

onshore de har tillit til. Dykkemanager beskrives til ofte å gi konkrete tilbakemeldinger, samt at han informerer dem ombord om endringer i norsk regelverk kontinuerlig ved behov. Denne adferden støttes av flere teorier. Reason (2008), Berg (2005), Karlsen (2007) sier at ledelsen bør være tilstede og opptre som gode forbilder hva gjelder sikkerhetskultur. Åpen toveiskommunikasjonen bør tilstrebes for å oppnå en positiv sikkerhetskultur som igjen vil innvirke på rapporteringskulturen (Dejoy, 2005). Hvor eksempelet med dykkemanagers aktive tilstedeværelse når han besøker fartøyet, burde blitt identifisert av selskapet som en viktig faktor for å bedre kommunikasjonen, tilliten samt sikkerhetskulturen. Dette vil på sikt igjen kunne være en viktig faktor for å kunne bedre rapporteringskulturen ombord.

Breck (2001) påpeker at kommunikasjon kan redde liv, og denne risikokommunikasjonen vil derfor bety at man deler informasjon om mulig risiko. Men satt på spissen i denne sammenheng, motarbeides indirekte en slik viktig kommunikasjon, da det *ikke* våges å melde fra når man er i dykkekammeret. Risiko ligger ikke og venter, men skapes i sosiale og kulturelle settinger (Breck, 2001).

Kommunikasjonen mellom onshore og offshore fremkommer i store trekk som mangelfull, komplisert og preget av uklare kommunikasjonslinjer fra land til fartøy, og motsatt. Dette er fellestrekk fra både onshore og offshore informantene i alle ulike inndelte kategorier (jamfør tabell 2 og 3). Alle de ulike partene forteller om uklar kommunikasjon, hvor onshore ledelsen med *gutta på gølv* forteller at de føler seg utelatt, ignorert og tatt lite på alvor fra onshore siden av samme prosjekt. Samtlige forteller om dårlig kommunikasjon men ingen observeres til å sitte med konkrete løsninger på hvordan dette kan bedres i nær fremtid.

Hva gjelder kommunikasjon og sammenhengen med rapporteringskulturen kjennetegnes denne av at OM (offshore manager) spiller en helt sentral rolle ombord. Kommunikasjonen fungerer tidvis ikke tilstrekkelig godt mellom ledelsen på land og ledelsen på fartøyet. Begge "sidene" mener den andre part kommuniserer utilstrekkelig, og begge parter viser til at den andre parten bør bli bedre (med noen unntak onshore) til å kommunisere tydelig. Flere beskrivelser legges frem på når det kommer til nødvendig forbedring hva gjelder rapporterte saker i synergi, hvor det

rapporteres men kommuniseres *for seint* inn til onshore, med ufullstendige rapporter som ofte gir mer spørsmål enn svar.

OM fremstår helt klart som nevnt som en nøkkelperson hva gjelder kommunikasjon fordi all kommunikasjon skal gå (og går oftest) mellom ham og andre aktører onshore. OM får mye positiv tilbakemelding fra sine ansatte i form av at flere har stor tillit til ham ombord. Annet hovedfunn fremkommer også som viser til at OM sin person påvirker alt som skjer ombord, også rapporteringskulturen. Flere onshore som offshore forteller at "*offshore manager fungerer som Gud ombord*".

Offshore ledelsesinformant sier: "*these days it is totally different to what we are used to be in the old days, before we planned the job. Now it is the donkeys onshore, riding us lions*".

Flere informantene onshore erkjenner kjennskap til at de selv burde kommunisert generelt sett oftere, bedre og inkludert fartøyets ansatte mer i hverdagen. Offshore siden forteller det samme, og uttrykker flere ganger at de føler seg utelatt, overvåket, oversett og ekskludert hva gjelder planlegging av fremtidige jobber og utarbeidelser av prosedyrer ombord. Sikkerhetskulturens *informerte* komponent synes utelatt mellom onshore og offshore partene i samme prosjekt. Det synes viktig at fartøyet og onshore ansatte tilstreber en felles *informert* kultur, som igjen kan danne grunnlaget for en god rapporteringskultur (Reason, 2008). Det viktige morgenmøtet som hver dag foregår mellom fartøy og onshore er det kun 1 informant onshore som kjenner til! Dette kan tyde på en kultur hvor kommunikasjonen synes mangelfull rundt et så viktig møte. Igjen fremkommer mangelfull kommunikasjon som en klar årsaksforklarende faktor, som igjen innvirker på rapporteringskulturen ombord.

Den *rapporterende* kulturen er like viktig som den *informerte, lærende og rettferdige* (Reason, 2008). Funnt i denne studien kan tolkes dit hen at et sterkt gjeldende kjennetegn viser at ledelsen ikke er forankret som nettopp ledende forbilder i sikkerhetsarbeidet (Karlsen, 2007). Et konkret eksempel på dette er lederne i saturasjonsovervåkingen som ifølge dykkerne ikke er positive til at de ber om å få sendt inn CSB-kort for rapportering av hendelser. Flere dykkerne forteller også at CSB kortene som er innrapportert og leveres personlig på OM sin pult har blitt revet i

stykker og kastet. Dette står i sterk kontrast til Reason (2008) sine beskrivelser av en god rapporteringskultur.

Den *rettferdige* kulturen med ”fravær” av sydebukk mentalitet viser ledelsen offshore ombord til at ikke finnes. De forteller at de melder det de skal, samt at det ikke finnes en *ukultur* med sydebukkmentalitet ombord. Ved å lytte til en enstemmig fokusgruppe med dykkere, samt alle onshore informantene ser dette ut til å være motsatt. Nemlig at sydebukkmentaliteten eksisterer fremdeles ombord i det ”skjulte”. Se bare på dykkerne som er redde for å stikke seg frem da man i 2012 fremdeles kan miste jobben hvis ledelse (OM) ikke liker deg og synes du er en ”pyse”. Denne tanken bekreftes ved dykkernes fortellinger om ledelsen som overvåker dem i kammeret, som vil finne ut *hvem* som melder, og *hva* de melder på CSB kortet. Det er derfor mange ikke melder ifra sier dykkerne selv. Dette er et tankekors, som ut fra flere sitat kan se ut til å kjennetegne den generelle rapporteringskulturen ombord.

6.3 Rapporteringssystemet og læring

Det mest oppsiktsvekkende hovedfunnet under temaet *rapporteringssystemet* og *læring*, er som nevnt tidligere at dykkerne ikke kan melde fra anonymt mens de befinner seg i saturasjon. Dette er ikke i tråd med Reasons (2008) anbefalinger hva gjelder anonym rapportering. Dykkerne forteller enstemmig at ledelsen overvåker dem kontinuerlig, noe som er bra for deres sikkerhet under både dykk og deres opphold i kammeret (Ptil, 2012). På en annen side fremstår dette som helt motstridende av det å tilstrebe en god rapporteringskultur hvor dykkerne ikke selv føler de kan melde fra via CSB kort da ledelsen overvåker dem. Overvåkingen i et sikkerhetsperspektiv er helt nødvendig, men tankevekkende er det at ledelsen i saturasjonen tilsynelatende ikke respekterer at rapportering skal foregå anonymt (Reason, 2008). Det at lederne i saturasjonen tilsynelatende ikke respekterer anonymiteten er en årsaksforklarende faktor i negativ forstand. Samtidig bør man se dette i lys av helheten, og tenke at kulturen er britisk, og at lederne ombord kanskje også frykter å miste jobben sin.

Et oppsiktsvekkende hovedtrekk er at alle dykkerne i fokusgruppen offshore viser til at det forekommer underrapportering og sydebukkmentalitet ombord. Interessant er det at den ene dykkeren som ble (person)intervjuet mens han satt i saturasjon sier det *stikk motsatte*. Han forteller at rapportering generelt ikke er noe problem, og at dykkere alltid rapporterer det som bør rapporteres. Med andre ord er det tydelig å se at han sier totalt motsatt av sine kollegaer (dykkerne), trolig fordi han blir overvåket av ledelsen i saturasjon når forsker intervjuer ham. For å bedre rapporteringskulturen ombord bør sydebukk mentaliteten absolutt unngås. Det viktige er å lære av eksempelvis nesten ulykker og ikke fokusere på å fordele skyld (Reason, 2008).

Casestudien tar utgangspunkt i siste 12 måneders rapporteringskultur. Flere informanter onshore trekker frem *safety incentive scheme* som en svært relevant faktor for at rapporterte observasjoner økte drastisk i fjor høst da var i Norge (se figur 3). Dette oppsiktsvekkende empiriske funnet kan se ut som jobber *mot* en god rapporteringskultur. Det ser tilsynelatende ut som om rapporteringen av observasjoner økte ikke fordi fartøyet befant seg på norsk sokkel, men fordi mannskapet kan innkassere 20 000 kroner per uke, ved å rapportere et visst antall hendelser ukentlig. Dette kan synes å underbygge hele rapporteringskulturen da de ansatte ikke rapporterer fordi de ser viktigheten av å lære av hendelser, men rapporterer tilstrekkelig for å få økonomisk vinning ombord til egen velferd.

Slike økonomiske insentiver som har som formål å øke rapporteringen ombord, kan se ut å kunne ha en negativ effekt. Dette fordi de ansatte på fartøyet melder inn observasjoner bare for å få en økonomisk kompensasjon, ikke primært for å lære av hendelser samt fokusere på sikkerhet. Man kan undre seg over hvordan fartøyet kan lære av hendelser som ikke innrapporteres, samt lære av hendelser som de ombord selv sier at er usaklige og kun meldes inn kun fordi dette er forventet av ledelsen onshore. Det kan synes som om at ved å bruke *safety insenn scheme*, så kan dette sees på som en indirekte trussel mot sikkerheten ombord. *Safety incentive scheme* synes som en uheldig måte å oppnå en økt rapportering på da det fremkommer tydelige funn på at hendelser og så videre dermed innrapporteres på feil grunnlag. Dette kan i ytterste konsekvens få fokuset bort fra viktige underliggende latente forhold som i

følge Reasons sveitserostmodell (Reason, 2008), kan snike seg gjennom hullene i osten.

Studiens empiri viser tilsynelatende at denne overrapporteringen på grunn av økonomiske insentiver blir kontra produktive, og tar bort fokuset fra de viktige observasjonene (Hendelser / nesten - ulykker). Her finnes også en klar parallell til hva Turner (1997) kaller kollektiv blindhet. Denne blindheten kan synes å bidra til å redusere sikkerhetskulturen ombord, da offshore ansatte ikke ser den egentlige viktigheten ved på rapportere eksempelvis observasjoner.

For å bedre rapporteringskulturen bør ledelsen heller fokusere på tilstedeværelse, hyppigere og en bedre målrettet kommunikasjon hva gjelder den egentlige grunnen til at man skal rapportere. Ledelsen onshore har helt klart ansvaret her (Turner, 1997). Risiko er en kollektiv konstruksjon, hvor ledelsen er essensiell for å fremme en god sikkerhet og rapporteringskultur ombord (Reason, 2008 / Karlsen, 2007).

Et annet sentralt og viktig funn hva gjelder årsaksforklarende faktorer er at det er *ingen* av nøkkelinformantene som med sikkerhet kan forklare eller konkret kan eksemplifisere hvordan feedbacken fungerer etter en meldt sak i synergi. Det fremkommer en utbredt usikkerhet hvor *ingen* vet helt sikkert hvordan eller hvem som følger opp for eksempel en observasjon i praksis etter at den er lagt inn i det elektroniske rapporteringssystemet. Dykkerne eksemplifiserer som vist i empiri kapitlet at da de meldte fra om en nesten-ulykke, som kunne blitt fatal, hvor livet til informanten selv kunne gå tapt, selv da fikk de ingen feedback i etterkant. Selv ikke når de selv flere ganger etterspurte ledelsen om denne. Man kan undre seg over hva dette kan gjøre med motivasjonen for å rapportere hendelser? Det kan tenkes at motivasjonen ikke akkurat øker sett i sammenheng med en tilsynelatende total manglende feedback.

Offshore ledelsesgruppen var interessant å observere gjennom intervjuene. I starten hos alle informantene i denne kategorien fremkommer det at de rapporterer alt slik de skal og alt er i skjønneste orden, men etter hvert som de blir *varme i trøya* og en liten time har passert, fremkommer den andre sannheten som vitner om at ikke alt rapporteres, og følelsen av at i Norge må de *passé seg*, blir tydeligere og tydeligere.

Det er et faktum at forskjellen mellom norsk og engelsk sektor er stor på visse områder. Risikopersepsjonen og kultur henger sammen, og flere funn viser denne markante kulturforskjellen (Renn et al., 2000). Kulturen preger våre innerste følelser, holdninger og meninger rundt gitte tema. Man kan ikke snakke om rapporteringskultur uten å erkjenne at kulturforskjellene er en helt essensiell del av dette helhetlige bildet. Det mulige kulturelle perspektivet må sees i sammenheng hvordan man kommuniserer viktigheten med å rapportere og å lære av nettopp disse (Renn et al., 2000).

Det er menneskene som lærer og dermed må den *skarpe* enden inkluderes via en *bottum-up* tilnærming (Dejoy, 2005). Selskapet drives i en konkurranse preget verden hvor tid er penger, og det å tilegne seg kontinuerlig ny kunnskap er viktig for å overleve i bransjen i 2012 (Breck, 2001). Fartøyet er forståelig nok opplært mye via å være på britiske sektor at dette er første prioritering, at man må tjene penger ved å produsere så effektivt man bare kan. Så hvordan snu denne kulturen ombord? Kunnskapsbasen rundt viktigheten med å rapportere og lære av hendelser, må utvikles på en felles kunnskapsbasis som går på tvers av kulturelle grenser. Det bør være mer undervisning ombord, hvor ledelsen fra onshore siden er mer synlige. En slik kompetanseheving kan innvirke direkte på rapporteringskulturen og igjen øke sikkerheten til dykkerne ombord (Nonaka et al., 2001). Det hjelper ikke på læringen når CSB kortene rives i stykker, og den som rapporterer inn en nesten ulykke er så *heldig* å få sparken som takk. Dette synes å stride mot all god sikkerhetskultur (Reason, 2008).

Alle ansatte bør forstå sin rolle ombord, og hvordan denne innvirker på sikkerheten. Når feedback i flere ledd både onshore som offshore er fraværende, så kan man vanskelig forvente at de ansatte skal kunne motiveres til fortsatt å melde hendelser og eventuelt igjen lære av disse. Ingen av informantene verken onshore eller offshore kan med sikkerhet si hvordan feedbacken foregår etter innrapportert hendelser, nesten ulykker eller observasjoner. Ei heller si noe konkret om hvordan man kan bruke nettopp innrapporterte observasjoner fra Synergi, til å kartlegge mulige fremtidige risikoer. Dykkerne og *gutta på gølv*et viser til at de aldri får feedback, når de melder

ifra om eksempelvis en observasjon som kunne gitt fatale følger, men som i gitt tilfelle gikk bra. Denne mangelen på feedback vil trolig påvirke de ansattes motivasjon vedrørende å innrapportere på en lite hensiktsmessig måte.

En annen konsekvens av en negativ rapporteringskultur, er at ulike læringsselementer kan gå tapt. Da det er menneskene i organisasjonen som lærer, skjer denne læringen mellom menneskene og disse erfaringene i på individnivå, som igjen kan bidra til læringsprosesser på organisasjonsnivå. Dermed kan selskapet snakke om den lærende organisasjon (Nonaka, 2001). Men, når feedbacken uteblir, og motivasjonen for å innrapportere saker minsker, kan organisasjonen gå glipp av den tause og viktige erfaringsbaserte kunnskapen som er så viktig for den lærende organisasjon (Marnburg, 2001 / Nonaka, 2001).

6.4 Tillit

Ved å inkludere, kommunisere og *se* de ansatte ombord, så kan dette på sikt forhåpentligvis bidra til å øke tillitsforholdet dem imellom som igjen kan bidra til at barrierene for å kommunisere bedre sammen brytes ned. Det kan synes viktig for selskapet å se styrken av en *bottum-up* tilnærming ombord hva gjelder eksempelvis risikokommunikasjon og igjen læring av hendelser. Ved å kommunisere med *gutta på gølv* og dykkerne kan følelsen av å bli inkludert trolig også bidra til økt tillit til onshore ansatte. Sikkerhetsarbeidet og sikkerhetskulturen er en kontinuerlig prosess, som er en viktig kilde til læring (Reason, 2008).

Tilliten mellom de ulike ansatte offshore og onshore synes skadelidende grunnet siste 12 måneders hendelser ombord. Offshore informantene viser til mistillit ovenfor sine kollegaer onshore. For å bedre sikkerhetskulturen og igjen rapporteringskulturen så bør tilliten bedres (Tharaldsen, 2011). Tillit og mistillit kan være avgjørende for sikkerheten ombord. Den mistilliten som ledelsen og *gutta på gølv* spesielt viser til ovenfor onshore ansatte synes lite hensiktsmessig hvis fartøyet skal klare å endre spiralen de befinner seg i som synes nedadgående hva gjelder fravær av *stopp kultur* ombord.

Et slikt uforutsigbart miljø som finnes på et slikt fartøy med alle elementer som omgir det, synes tilliten desto viktigere mellom partene offshore, samt mellom offshore og onshore ansatte. Tilliten kan sees på som en del av grunnmuren ombord (Grimen, 2009).

Selskapet i sin helhet kan trolig hjelpe fartøyet å endre situasjonen de nå befinner seg i ved å høre mer på hva de ombord selv synes om dagens situasjon. De ansatte ombord sine følelser spiller en sentral rolle for hvordan tilliten er til de onshore (Grimen, 2009). Får mistilliten de offshore ansatte har mot prosjektet onshore grobunn for å spire og gro, kan dette resultere i at mistilliten overskygger det at man bør rapportere inn nesten ulykker (observasjoner og hendelser). Den reelle redselen flere ombord føler hva gjelder å bli overvåket, sett ned på samt oversett bør tas på alvor fra selskapets ledelse onshore. Hendelser med mer tørr ikke rapporteres inn fordi man er redd for jobben sin ombord, og enda reddere for konsekvensene dette får hos petroleumstilsynet.

Alle onshore informantene påpeker at tillit og mistillit *må* spille inn på fartøyets rapporteringskultur. Flere trekker frem *blind* tillit, og en negativ tillit hva gjelder at OM synes å ha all makt ombord. Onshore informantene synes også å ha mistet tillit til fartøyet gjennom de siste månedene.

Offshore informantene viser en tydelig mistillit til norske ansatte (også de som kommer ombord for å veilede / hjelpe), samt norske myndigheter. Flere setter dette i sammenheng med de siste månedene hvor de føler onshore og Norge generelt har mistet tillit til dem alle ombord. Flere av informantene, med unntak av dykkerne, uttrykker stor mistillit til ledelsen onshore som bare vil de skal rapportere inn hendelser med mer for at lederne på land selv skal få fine statistikker å vise til.

Offshore ledelsesinformant sier: *"it is kaos from onshore (han gjentar) it is the donkeys riding us lions"*.

Mangel på tillit, og økt mistillit etter siste års hendelser offshore ser ut til å ha gitt en økt utbredt mistillit mellom de ulike aktørene. Flere informanter ombord forteller om en sterkt mistillit til Norge og ledelsen i Norge (Ptil). Eksempler her er dykkernes mistillit til ledelsen hva gjelder innrapporterte hendelser på CSB kort, mistilliten til

Norge fra ledelsen og *gutta på gølv*. Og motsatt onshore ledelsen i Norge sin mistillit til at fartøyet er et *eget samfunn* preget av OM som regjerende *konge* og uforanderlig ettersom båten har sin sterke kultur som tilsynelatende fungerer som en storfamilie.

Samtidig er det interessant å se at det som kjennetegner rapporteringskulturen ombord for flere av de ansatte, er deres store tillit til OM i sin helhet. Men det skinner gjennom at man ikke skal komme på feil side av OM som igjen bestemmer mye av hvem som får jobbe videre ombord i form av fornyelse eller opphevelse av kontrakt videre. Tillit må helt klart sees på både fra et positivt og negativt ståsted. Det er helt uten tvil positivt og er trolig helt nødvendig med mye tillit til ledelsen (OM) ombord. Denne sterke tilliten er trolig nødvendig med tanke på flere av ”*havets cowboyer som er ombord*” (sitat leder onshore). Det trengs nok en sterk leder med mye utøvende makt og tillit for å holde de mange ulike ansatte i effektivt arbeid.

Tillit og mistillit fremkommer med høy relevans for sikkerheten offshore påpeker Tharaldsen (2011) i sin nyere forskning i petroleumsindustrien. Tillitsbegrepet trer frem som en sentral del av hennes funn i forskningen (PhD). Tharaldsen (2011) ser på blant annet hvordan kultur kan spille inn på nettopp sikkerhetsarbeidet offshore. Hun viser i sine funn til at nære vennskap og tillit spiller en viktig rolle i bransjen, men forfatteren viser også til ulempene dette kan medføre. Tharaldsen trekker frem blind tillit samt naivitet som *akilles hælen* til for mye tillit. Hennes perspektiv viser at både tillit og mistillit innehar en funksjonell og dysfunksjonell side, men hvor begge er sentrale og innvirker på sikkerheten og effektiviteten rundt risiko regulering (Tharaldsen, 2011).

Grimen (2009) viser til mye av det Tharaldsen har funnet i sin forskning. Nemlig at tilliten mellom mennesker ligger som *samfunnets grunnmur*. Han er klar på at uten tillit ville vi vært mer rammet av angst og går så langt og sier at uten tilliten ville det sosiale liv være umulig. Grimen (2009) har trolig rett i flere av hans påstander, og dermed kan det tenkes hvor essensiell tilliten ombord blir som de som jobber og lever i det lille *samfunnet* mens de er på jobb. Han sier at forskning rundt tillit kan være uoversiktlig, og at man kan ikke snakke om tillit uten å trekke inn folks følelser. Dette gir mening relatert til empiriske funn hva gjelder årsaksfaktorer som nettopp

kan forklare de ombord sin økende mistillit til onshore og Norge. De føler seg triste, *tråkket på* samt utelatt fra et fellesskap hvor de ikke lenger er inkludert på mange måter. Forståelig nok tenker forsker. Grimen (2009) trekker sammenhengen mellom den ene persons tillit kan bli den andres maktbase, litt som ombord hvor OM synes å ha stor utøvende makt. På godt og vondt. Grimen (2009) er helt klar i sin påstand om at man i det profesjonelle yrkesliv er helt avhengig av tillit. En kan undre seg over hvordan fartøyet hadde klart seg med en OM, uten makt, klar tale og som hadde utbredt tillit blant de ombord! På en annen side er dette helt nødvendig ombord.

6.5 Kultur

Dersom risiko er en kollektiv konstruksjon som alltid må forstås i en sosial og kulturell kontekst bør fartøyet selv ta grep og ”velge” hvilken risiko de selv vil ha om bord (Douglas i Breck, 2001:51). Disse empiriske funn vitner om det Reason (2008) sier om at det kan eksistere en kultur som kjennetegnes ved en *kultur i kulturen*. Det vil si her en *subkultur* underlagt rapporteringskulturen ombord hvor rapportering og læringen av hendelser anses som viktig, men som ikke får vokse i frykt av å fremstå som den ”pysete” som melder ifra. Schein (1992) påpeker at kulturen vokser frem over tid, og dette fartøyet består av flere i ledelsen som har jobbet sammen over flere tiår, og hvor de er hverandres gudfedre, omgangsvenner (på fritiden) og ikke minst i familie med hverandre. Turner (1997) viser til den kollektive blindheten som kan ramme et slikt *samfunn* ombord, som ser ut til nettopp å ha gjort dette.

Båtens rapporteringskultur kjennetegnes som nevnt før av nære sosiale, familiære vennskapsbånd mellom flere ansatte ombord. Dette gjennom mange år. Man kan ikke unngå å trekke inn tillitsbegrepet her også. Man vil trolig ikke innrapportere kameratene ei heller familien sin hvis konsekvensene er at det navnet som settes på CSB kortet kan risikere å bli sett på som syndebukken og miste jobben!

Så hvordan endre en rapporteringskultur som har vokst seg så tilsynelatende sterk gjennom flere tiår? En sak som synes sikker er at et sted må en endring starte, og kanskje nettopp denne studiens presentasjon for fartøyet kan få ledelsen med andre til å tenke litt annerledes! Samtidig viser flere teoretikere til, at det tar lang tid å endre en

organisasjonskultur som ofte er en ressurskrevende prosess (Karlsen, 2007, Engen, 2008, Reason 2008).

Onshore (ledelses kategori) informant sier:” *hmm...det er vrient...de er også venner privat, mange, men er på feil spor i sin egen verden hvor de tror de alltid har rett, alle andre gjør feil og de vet oftest best. Båten er god men de lager sine egne spilleregler som fungerer godt innad, men som for utenforstående ikke er like funksjonelle...(pause)...det er en kulturting. De har en ekstremkultur på produksjon, men de siste års endringer har gått dem hus forbi og de er i sin gamle tralt ennå”.*

Hva gjelder kulturelle forskjeller som fremkommer tydelig tidligere i denne studien, viser Tharaldsen (2011) sin forskning at kulturelle forskjeller spiller en stor rolle hva gjelder rapportering og underrapportering på ulike installasjoner på norsk sokkel. Tharaldsen (2011) eksemplifiserer funn ved underrapportering hvor de ansatte ikke oppsøker medisinsk assistanse ombord på ulike installasjoner i frykt for hva dette gjør med firmaets eller klientens statistikker. Her sees likhetstrekk jamfør undertegnedes forskning i denne studien.

Et annet interessant trekk i Tharaldsens (2011) forskning viser til et lavere antall britiske deltakende informanter enn antall norske deltakere. Dette kan trolig sees i sammenheng med funn i denne studien, hvor ansatte er redde for å stikke seg frem, i frykt for å miste jobben. De kulturelle forskjellene synes markante og er dypt forankret i mennesket.

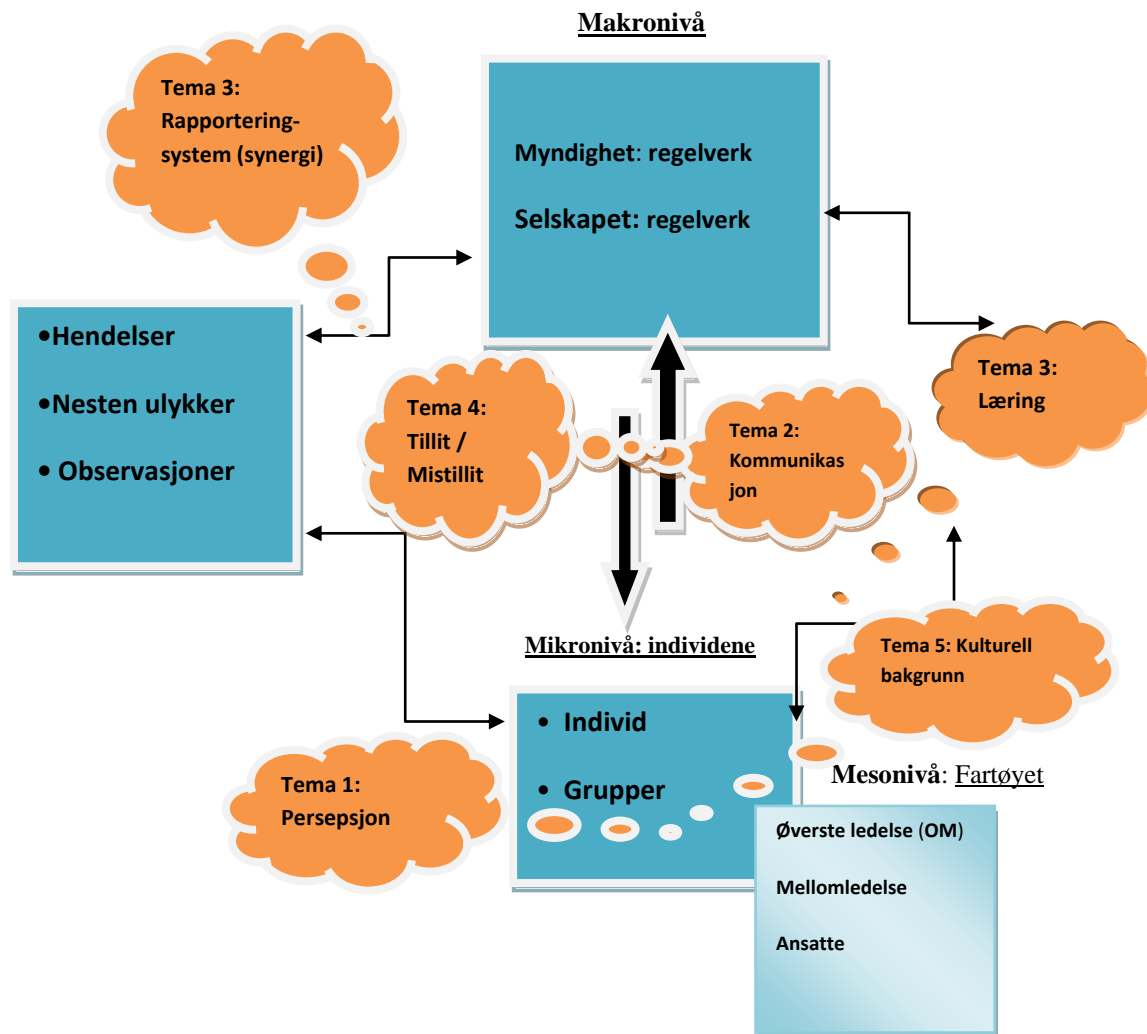
Tharaldsen (2011) trekker også frem Norge og U.K. i sin omtale hva gjelder store kulturelle forskjeller i bransjen innen sikkerhetskultur. De kulturelle forskjellene er også store ved at det på Norsk sektor rapporteres direkte inn til myndighetene (og selvfølgelig egen organisasjon), mens det på britisk sokkel rapporteres direkte til kunden, og *ikke* til myndighetene. Dermed kan man lettere unnlate å vise store feil begått, hvis man går inn for dette. Tharaldsen (2011) viser også til funn i sin forskning ved at det er store forskjeller mellom ulik kulturell bakgrunn, og at underrapportering i denne bransjen er et problem.

Læring av hendelser trekker Tharaldsen også frem som essensielt, det samme viser IRIS sin rapport (2011), *”læring av hendelser i Statoil”*, med utgangspunkt fra

Gullfaks C sine hendelser som bakenforliggende årsaker. Kort oppsummert viser denne forskningsrapporten gjort høsten 2011 at det er flere årsaker til den manglende læringen på Gullfaks C. Et av hovedfunnene er mangel på erkjennelse av at ting tar tid, og at tiltak må følges opp over en lengre tidsperiode. Her kan parallellen trekkes til denne studien hvor *stopp-kulturen* til tider er fraværende, og det hastes på videre hvor man kommer i *klemmen mellom produktivitet og sikkerhet*. Erkjennelsen er den samme: *ting tar tid* (IRIS, 2011). Denne rapporten viser også til at ulike virkemidler for kunnskapsdeling oppleves til ikke å fungere, jamfør synergi, hvor man ikke henter ut informasjon fra Synergi og lærer av disse innrapporterte hendelsene.

6.6 Oppsummering

Det er avslutningsvis laget en modell for å konkludere hvordan kontekst og de ulike teoretiske delene samt temaene henger sammen. Modellen viser konteksten med alle ulike parter onshore og offshore (i blå bokser) sett i sammenheng med studiens 5 hovedtema presentert i de ulike forskningsspørsmålene (i oransje bobler: persepsjon, kommunikasjon, tillit, kulturbegrepet, samt rapportering og læring som her er plassert hver for seg). Se under hvor en forenklet modell under illustrerer sammenhengen mellom de ukile faktorer / nivåer som samspiller og gjensidig påvirker hverandre i en kompleks virkelighet.



Modell 3: ovenfor viser kortfattet hvordan de ulike elementene i studien henger sammen. Alle deler merket i blått beskriver konteksten hvor man ser hoveddelene som myndighetene, selskap samt selve fartøyet. Ytterst til venstre presenteres de tre kategoriene for rapportering i synergi. De oransje tenkeboblene viser tydelig sammenhengen mellom de 5 hovedtemaene brukt som referanseramme i denne studien. Empiriske funn i studien kan peke på at persepsjon viser en mulig sammenheng hva gjelder individene onshore og offshore i denne studien. Ved å se på pilenes retninger viser dette at persepsjonen henger sammen med hva man melder, altså hvordan man oppfatter risiko. Kulturbegrepet plasseres tett inntil individene som skaper kulturen dem imellom. Videre går læringsløyfen mellom individene, selskap / myndighet og videre til rapporteringen igjen, som i en læringsløyfe. Kommunikasjon samt tillit er plassert i midten av modellen for å illustrere at disse to temaene berører

alle parter kontinuerlig. Med andre ord er det empiriske funn som fremhever viktigheten av en god kommunikasjon samt tillit mellom onshore, fartøy og opp mot selskapet og myndigheter.

7.0 Konklusjon

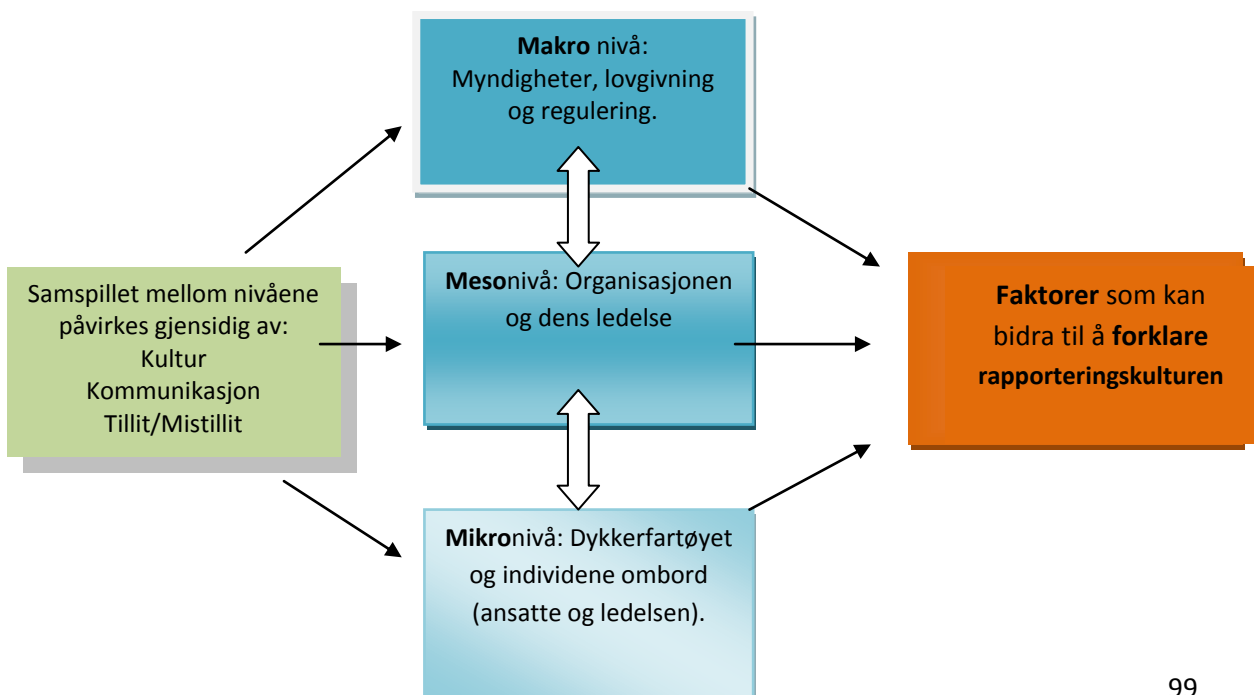
Formålet med denne masteroppgaven har vært å identifisere kjennetegn på rapporteringskulturen ombord på et dykkerfartøy som opererer på både norsk og engelsk sektor, samt avdekke faktorer som kan bidra til å forklare denne rapporteringskulturen.

Kjennetegn på rapporteringskulturen:

Det er et fremtredende kjennetegn at fartøyet trolig rapporterer det de må på norsk sokkel. Hendelser innrapporteres, ofte uklart og seint inn til onshore delen av prosjektet. Rapporteringskulturen kanskje mest fremtredende kjennetegn er deres tilsynelatende fravær av *stopp-kultur* gjennom de siste 12 måneder. Rapporteringskulturen kjennetegnes av at dykkerne i den skarpe enden tilsynelatende ikke melder om eksempelvis nesten-ulykker, da sydebukkmentaliteten er tilstede og ansatte frykter for jobbene sine. Dette synes som en faktor som kan bidra til at underrapporteringen består ombord.

Identifiserte faktorer som kan bidra til å forklare rapporteringskulturen:

Identifiserte faktorer som fremkommer i denne studien som synes å påvirke og forklare rapporteringskulturen kan sees i lys av et makro, meso- og mikro nivå.



Modell 4: Illustrerer alle de 3 ulike samfunnsnivåene som kan sees på som en innvirkende faktor på rapporteringskulturen ombord. Pilene viser den tydelige påvirkningen de ulike nivåene har på hverandre, og at dette forflytter seg nedover / oppover mellom nivåene. Mellom hvert nivå står noen sentrale faktorer som også bidrar til å forklare rapporteringskulturen: kommunikasjon, tillit / mistillit, kultur.

Hensikten med den forenklete modellen over er å illustrere sammenhenger i en kompleks virkelighet. De ulike nivåene, makro, meso – og mikro vil i et samspill gjensidig påvirke hverandre. Grad av kommunikasjon, tillitt/ mistillit og kultur mellom de ulike nivåene synes å ha betydning for rapporteringskultur ombord på fartøyet som har inngått i denne casestudien.

Modellen ovenfor viser hvilke faktorer som identifiseres som bidrags givende til å forklare rapporteringskulturen ombord. På *makronivå* er regulator i form av myndighetenes forskjellige lovreguleringer en tydelig faktor som bidrar til å forklare denne kulturen. Ved at det er forskjellige lover og reguleringer, forplanter dette seg nedover på meso og mikro nivå (jf. pilene i modellen ovenfor). Ulike reguleringer mellom de to ulike sektorene legger klare føringer for hvordan ledelse, fartøy og individet må opptre. *Mesonivå*: her befinner organisasjonen seg, og dets ledelse. Det avdekkes utfordringer knyttet til balansen mellom produktivitet og sikkerhet. Den britiske kulturen beskrives som en gammel hierarkisk maktkultur som gjennomsyrrer fartøyet og bidrar til et stort spenn mellom de to ulike sektorene. På britisk sektor fremstår produksjon som en prioritert måloppnåelse fremfor sikkerhet. På norsk sektor derimot, synes sikkerheten å komme først, og produksjon i andre rekke. Dette ser ut for å skape utfordringer hvor fartøy og mannskap synes å komme i ”*klemmen mellom produksjon og sikkerhet*” (Reason 2008). Den observerte kulturelle forskjellen synes å innvirke på fartøyets rapporteringskultur og individene ombord i negativ forstand. Dette bringer *mikronivået* inn, hvor dykkerfartøyet og individene ombord befinner seg. Ledelsen ombord identifiseres til å være en sentral faktor som innvirker direkte på rapporteringskulturen da de tilsynelatende ikke alltid fremstår som gode forbilder i denne sammenheng.

Praktiske implikasjoner:

Studiens funn har avdekket potensielle forbedringsområder for å styrke rapporteringskulturen ombord på fartøyet:

Selskapet bør i større grad tilstrebe en kommunikasjon som fremmer og bygger på gjensidighet og tillit mellom onshore og offshore. Det oppfordres til en tettere dialog mellom onshore og offshore ansatte med tydeligere kommunikasjonslinjer, bedre rutiner for feedback på innrapporterte hendelser, nesten ulykker og observasjoner. Det må arbeides for å etablere en felles oppfatning og forståelse om hva sikkerhet i arbeidet er og hvilke krav en må forholde seg til på norsk sokkel. Ledelsen ombord oppfordres til å vise større engasjement og opptre som gode forbilder som aktivt jobber sikkerhet, hvor det oppfordres til å rapportere og hvor sydebukkmentaliteten bekjempes. Dette er viktige forutsetninger for å fremme en god rapporteringskultur (Reason 2008).

Videre forskning:

I denne studien er det avdekket flere funn hva gjelder identifiserte faktorer som kan bidra til å forklare rapporteringskulturen ombord. Sentrale funn viser at det eksisterer sammenhenger mellom makro, meso og mikro nivåene i et komplekst samfunn, hvor de ulike nivåene samspiller og gjensidig påvirker hverandre. Det hadde vært interessant i en eventuell videre forskning å studere dette komplekse samspillet mellom de ulike nivåene og innvirkningen de ulike nivåene har på hverandre hva gjelder sikkerhet og rapporteringskultur.

Litteraturliste:

- Aase, Karina (2010). *Pasientsikkerhet – teori og praksis i helsevesenet*. Universitetsforlaget, Oslo, 1 utgave.
- Andersen, Svein S (2006). *Aktiv informantintervjuing*, Universitetsforlaget 2006.
- Aven, T. Boyesen, M. Njå, O. Olsen, K.H og Sandve, K. (2004). *Samfunnssikkerhet*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Berg, Bruce L. (2009). *Qualitative Research Methods. For The Social Sciences*, Seventh Edition. Published by: Allyn & Bacon, Boston.
- Berg, Morten Emil (2005, 4 opplag). *Coaching – Å hjelpe ledere og medarbeidere til å lykkes*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Blaikie, Norman (2007) *Designing social research*. Polity Press.
- Busch Tor, Johnsen Erik, Vanebo, Jan Ole (2003), 3 utgave. *Endringsledelse i det offentlige*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Breck, Thomas (2001). *Dialog om det usikre – nye veje i risikokommunikasjon*. Akademisk forlag A/S. Kjøbenhavn, Denmark.
- Dejoy, David M. (2005). *Behavoir change versus culture change: Divergernt approaches to managing workplace safety*. Unites States, Elsevier Ltd.
- Engen, O.A (2008). *Forelesning I Risiko og samfunnssikkerhet*, ved Universitetet I Stavanger.
- Flin, Rhona, (2007). *Measuring safety culture in healthcare: A case for accurate diagnosis*. University of Aberdeen, Scotland. Elsevier Ltd.
- Fog, Jette. (1998, 1utgave, 4 opplag). *Med samtalen som udgangspunkt*. Akademisk forlag A/S. Tryk: Reproset, København. Denmark.
- Ghuri, P & Grønhaug, K. (2002). *Research Methods in buisness studies*, Second Edition. Pearson Education Limited, Essex, England.

- Gibbs, Anita (1997). *Social Research Update*. Department of Sociology, Guildford University of Surrey, England, U.K.
- Gjerde, K & Ryggvik, H (2009). *Nordsjødykkerne*. Wigestrands Forlag, Stavanger.
- Grimen, Harald, (2009). *hva er Tillit*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Jakobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelse*. Høyskoleforlaget AS, 2 utgave. Kristiansand.
- Karlsen Jan Erik (2007) 2 opplag. *Ledelse av Helse og Miljø og Sikkerhet*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS. Bergen.
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Gyldendal Norsk Forlag AS 2 utgave, 1. opplag 2009.
- Langhelle, Oluf (2007). *Forelesning i Kvalitativ metode*, forkurs, 1 semester 2007, august. Universitetet i Stavanger.
- Larsen Erik, Bastør Per Øyvind, Dahl Kjell (2002) 1 utgave. *Organisasjoner i utvikling og endring*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.
- Marnburg, Einar (2001). *Den selvutviklende virksomhet, ide pilarer i lærende organisasjoner*. Gyldendal norsk forlag.
- Mertens, Donna M. (2005), 2 Utgave. *Research and Evaluation in Education and Psychology. Integrating Diversity with Quantitative, qualitative, Ans, Mixed Methods*. Sage Publications, USA.
- Morgan, David L. (1997), 2 utgave. *Focus groups as qualitative research*,. By: Sage Publications, USA.
- Nonaka Ikujiro, Von Krogh Georg, Ichijo Kazuo (2001), 1 utgave. *Slik skapes kunnskap*. Nks Forlaget, Oslo.
- Pettersen, Kenneth , (2010). Forelesning høst semesteret ved Universitetet i Stavanger, på Master i Samfunnsikkerhet: forelesning *Ulike perspektiver innen*

sikkerhet og organisasjon, forelesning, 17 September og *Man made disasters*, forelesning 26 august.

Røvik, Kjell Arne (2007). *Trender og Translasjoner, ideer som former det 21. Århundrets organisasjoner*. Universitetsforlaget, Oslo.

Reason, James (2008) *Managing the Risks of Organisational Accidents*. Published by Ashgate Company, USA.

Renn, Ortwin & Rohrman, Bernd (2000). *Cross – cultural Risk Perception- A survey of Empirical Studies*. Kluwer Academic Publishers, Netherlands.

Schein, E.H. (1987). *Organisasjonskultur og ledelse, Er kulturendring mulig* Mercury, Media Forlag, Oslo.

Schein, E.H (1992). *Organizational Culture and Leadership*, 2 utgave. San Fransisco: Jossey-Bass.

Tharldsen, Jorunn Elise (2011). PhD: *Safety, Risk and Trust in the offshore Petroleum Industry*. Universitetet I Stavanger, UIS.

Turner & Pidgeon. (1997) *Man made disaster*. Second edition. Printed by Biddles Ltd, Guildford and Kings Lynn, UK.

Yin, Robert K (2009). *Case Study Research – Design and Methods*. 4 utgave utgitt av Sage Publications, Inc.

Annen litteraturhenvisning

IRIS, 2011. Rapport: *Læring av hendelser i Statoil. En studie av bakenforliggende årsaker til hendelsen på Gullfaks C og av Statoils læringsevne*. Rapport IRIS 2011/156. Bergen 21.09. 2011.

Sander, Kjetil (2004), www.Kunnskapssenteret.no. Publisert 23.08.2004

Standard Norge : Norsok standard U-100, 2009. ”Bemannede undervannsoperasjoner”, 3 utgave 2009, Lysaker.

Stortingsmelding 12, 2005 – 2006.

Synergi (2012). Selskapets egen Synergi database internt. Tallene / statistikk er publisert med muntlig tillatelse av HSE manager.

Internett:

www.inseacon.no

www.ptil.no

www.lovdata.no

www.luth.no

Vedlegg 1:

Intervjuguide til onshore ansatte

Innledningsvis:

- Utdannelse:
- Yrkes bakgrunn:
- Hvor lenge har du vært i denne stillingen, og hvor lenge har du kjent til båten?

■ Erfaringer du har gjort ifht ting du har opplevd som farefullt

- Har du gjort deg erfaringer i sammenheng med båten som du har opplevd som potensielt farefulle. Fortell..
- Slik du ser det, er det noen farefulle situasjoner om bord på Seven Pelican, som du anser som mer farefulle enn andre ?
- Slik du ser det, er det noen yrkesgrupper som er mer utsatte for farer på fartøyet i operasjoner?
- Ut fra din erfaring, har du opplevd at ulik kulturell bakgrunn, for eksempel at du kommer fra ulike land, kan spille en rolle når en kommer til hva en opplever farefullt?
- Hva tenker du når du hører begrepet ”sikkerhetskultur”?
- Hva anser du som sikker adferd om bord sett i sammenheng med at dette er et dykkefartøy?
- Har du opplevd noen episoder som du i etterkant tenkte kunne representere en fare for personalet?
- Er det noen yrkesgrupper det er mer risikabelt for om bord?

Kommunikasjon

- Hvordan er kommunikasjonen mellom onshore og fartøy (for eksempel mellom prosjekt og fartøy)?
- Er det forskjell på kommunikasjonen alt etter hvem du jobber med ombord?
- Opplever du at kommunikasjonen blir påvirket når ansatte kommer fra ulike kulturer?
- Med erfaringen din i dette prosjektet hvilke tanker gjør du deg om kommunikasjonen kan påvirke det å rapportere hendelser / nesten hendelsen og observasjoner?
- Dykkerfartøyet går jo mellom norsk og britisk sektor, hvordan kommunikasjonen viktigheten med det å rapportere hendelser på de ulike sektorene? Opplever du at det er noen forskjell alt etter hvilken sektor de befinner seg på?
- Hva er den / de største utfordringene ved å gå mellom Norsk og Engelsk sektor?
- Har du eksempler på at nettopp dette kan innvirke på rapporteringen på noen måte (positivt eller negativt)?

Rapporteringssystemet og Læring (opplæring)

- Hvordan får båten tilbakemelding etter meldte hendelser / observasjoner i synergi? Hvordan foregår denne tilbakemeldingen?
- Hvordan rapporteres en hendelse / ulykke / observasjon ombord på et dykkefartøy?
- Når rapporteres hendelser / observasjoner, hvor går grensen på hva som ikke trengs rapporteres? Fortell, har du erfaring fra at det at ulike sektorer spiller inn, spiller en rolle?
- Hender det du tenkte at fartøyet burde ha meldt fra om en hendelse, men lot være? Hva var årsaken til dette, at *de* lot være å melde fra?
- Hvorfor mener du det er viktig at de ansatte på båten rapporterer ulykker?
- Hva synes du om dagens rapporteringssystem (ombord)? Hvilke tanker gjør du deg rundt dette?
- Fungerer rapporteringssystemet for de som bruker dette ombord?
- Har du opplevd noen gang at det å rapportere eksempelvis en nesten ulykke har medført noen form for negativt etterspill for den som meldte saken? Fortell?

- Er det noen form for opplæring ombord i forhold til det å rapportere hendelser etc.?
- Hvordan lærer de ansatte ombord å rapportere om alt fra ulykker til observasjoner?
- Har du kjennskap til hvordan opplæringen foregår i form av praktisk å kunne melde i Synergi
- Er det opplæring om bord? – og hvem lærer ansatte opp i ulike program etc.?
- Hvordan opptrer ledelsen ombord i forhold til opplæring i for eksempel nye sikkerhetssystemer?
- Ledelsen onshore, (for eksempel prosjektledelsen), hvordan opptrer de sett i sammenheng med det å rapportere?
- Lærer du bort noe til kollegaer som har med rapporteringssystemet å gjøre? Hva og hvordan gjøres dette?
- Hva tenker du at de ansatte ombord kan lære av å rapportere ulike hendelser / ulykker samt observasjoner etc. ombord?

Tillit / Mistillit

- Tillit mellom medarbeidere: Hvordan tenker du at dette kan innvirke på det å rapportere hendelser / ulykker samt observasjoner kollegaer imellom ombord?
- Hvordan kan tillit mellom ansatte på fartøyet og ledelsen (onshore – offshore) innvirke på rapportering?
- Har du tillit til dine medarbeidere onshore i prosjektet samt på fartøyet?
- Er det noen arbeidsgrupper du har mer tillit til enn andre? Mistillit?
- Er det noen gang tillit kan være negativt ombord på et slikt fartøy?

Kultur

- Hva kjennetegner den norske kulturen ombord kontra den engelske? Er det noen likheter /forskjeller som bemerkes tydeligere enn andre?
- Tenker du det kan være en sammenheng med rapportering alt etter hvilken sokkel/ sektor dykkefartøyet befinner seg på (norsk eller engelsk)? Har du noen eksempler på at innrapporteringen varierer, alt etter hvilken sokkel fartøyet befinner si i / på?

Noe du ellers vil legge til avslutningsvis?

Vedlegg 2:

Request to do interview onboard

-Information about me and my Master Thesis-

Who am I, and what is my request? :

My name is Monica Helen Sirevåg, and I am a 32 year old Norwegian woman who started in this company in august 2011. Besides my fulltime job I write my final thesis in my studies "Master degree in societal safety", and therefore I would very much appreciate to come onboard the vessel to talk to the crew onboard. I would like to do an interview in a focusgroup (divers and other personnel onboard), and listen to their discussion about how the crew think about their own safety culture onboard. This is for me personally very interesting and hopefully positive for the vessel as well. This is done in my own initiative.

Why this diving vessel? :

The reason why I would appreciate to do my study onboard is because I have heard a lot of positive things about it and its crew since I have started. I have also as a HSE advisor been onboard the vessel two times, and felt very welcome onboard (daytrips). It was after my first visit in sep / oct 2011 I planned in my own head to write about this vessel. You see I started to plan my thesis in august 2011. I can see that this timing might not be good after these last weeks with busy days.

I would lie if I would say I didn't know about the last week's / months issues onboard, (I get Synergi reports on a daily basis from all vessels) but that is none of my concern. I just want to talk to the crew, be open-minded, and listen to what they have to say about their own safety and reporting culture onboard.

I hope to get the crew to talk a bit about what they think about their own safety culture onboard, and how they look at how they report incidents / accidents and observations. My master thesis is done in the company, but as mentioned in my own initiative.

So my main question are :

Can it be arranged for me to come onboard the vessel while you are along dockside in U.K, it would as mentioned be much appreciated. The interviews in e.g. a croup for 5-10 persons

will maximum take 1 – 1,5 hours each. If it is possible I will use a recorder in the interviews, but delete all information after use, of course. This because it is too difficult to listed and write notes at the same time.

There will be used no names of my informants (vessel or company) in my thesis, maybe the work title, if the crew themselves thinks it is okay. I take the confidentiality very serious. I have great respect for the anonymity for my informants and therefore no names in my thesis, cause I want my informants to feel “free” and safe to say exactly what they feel, not being anxious for any consequences after.

Why I will do it:

So if this can be something to consider I would be very happy, thankful and have a big smile on my face. And of course feel privileged to get to know “the lady” (vessel) and its crew a bit better.

I hope that March / April is a month that I can come visit a day onboard and do the interviews. I will fly over to the vessel for a daytrip, since you are in U.K at the moment.

An overview over questions / different themes that might be asked :

Safety culture:

- What do you all think of your safety culture onboard this vessel
- What do you put into the term “Risk on this vessel”
- What do you think when you hear the term “safety culture”
- When and how do you report accident / near misses etc?
- If you don't report it, why?
- How is the safety culture taught to everyone onboard?... and is there anything you would like to change about it?
- How do you link safety culture and training together?
- How does the management influence the safety culture onboard, especially when it comes to reports of incidents?

- Do you feel ok, when reporting incident / accident / near miss? Has there been sometimes that you have not reported? Why not?
- Is it different from country to country (different sector), when you report accidents / incidents / near misses?

If there is any questions just send me a mail or give me a call any time ☺



Cell Phone +47 95 xx xx xx

Regards Monica Helene Sirevåg.

Vedlegg: 3

Information about me and why i do this?

-First of all; thank you for taking the time to talk to me-

Hopefully before we start I hope that you know that I am here first of all as a student from Norway. I also just began working in this company in autumn 2011, so I am quite new in this company and the industry for that matter. Besides my fulltime job I write my final thesis in my studies “Master degree in societal safety”. This is for me personally very interesting and hopefully positive for the vessel as well. This is done in my own initiative.

Why this diving vessel? :

The reason why I would appreciate to do my study onboard is because I have heard a lot of positive things about it and its crew since I have started. I have also as a HSE advisor been onboard the vessel two times, and felt very welcome onboard (daytrips). It was after my first visit in sep / oct 2011 I planned in my own head to write about this vessel. You see I started to plan my thesis in august 2011. I can see that this timing might not be good after these last weeks with busy days. I would lie if I would say I didn't know about the last week's / months issues onboard, (I get synergi reports on a daily basis from all vessels) but that is none of my concern. I just want to talk to you guys, (the crew), be open-minded, and listen to what you guys have to say about their own safety culture onboard.

There will be used no names of my informants (vessel or company) in my thesis, maybe the work title, if you guys thinks it is okay. I take the confidentiality very seriously in my method here. I have great respect for the anonymity for my informants and therefore no names in my thesis, cause I want my informants to feel “free” and safe to say exactly what they feel, not being anxious for any consequences after.

My thesis main question in this thesis is:

" What characterizes the reporting culture onboard a diving vessel in the petroleum industry, and which factors can help to explain this culture? "

Interview guide for informants offshore

What do you do onboard?

How long have you been onboard this vessel?

■ Your experience in relation to risky experiences onboard

- Have you any experienced anything onboard, that you considered risky, what?
- The way you see it, is there any situations onboard that are more dangerous than others?
- Is there any professions onboard that are more dangerous than others?
- Have you ever experienced that culture background, e.g which nation you come from, affect what you can consider as dangerous?
- What do you think about the term safety culture?
- What do you consider as safe behavior onboard related to that fact that this is a diving vessel?
- Have you experienced anything onboard that have represented a danger for the crew here? Is there any professions more exposed to risks than others?

■ Communication

- How is the communication between you onboard this vessel and the onshore (projects)?
- Is there any differences between who you talk to onshore?
- Have you experiences that communication is being influenced in any way, related to different cultures / nationalities?

- With your experience in the last 12 months onboard, what do you think about communication and reporting incidents / near misses / observations? Does the communication influence the reporting in any way?
- This vessel goes between both Norwegian and U.K sector, how is it communicated the importance of reporting incidents / near misses and observations? Is there any differences depending on which sector the vessel is in (Norwegian / U.K)?
- What may be the biggest challenges related to that the vessel goes between different sectors? Can this influence on the reporting culture in any way?

■ Training and learning in the context of reporting culture

- How is the feedback communicated back to the vessel after reports something (incident / near miss / observation)? Exactly how does this feedback work?
- How do you all report e.g. near misses etc? Practical..?
- When do you report? And where do you “draw the line” about what is not necessary to report in? Do different sectors play a role here? How..?
- Have you experienced that there should be reported in e.g. a near miss / incident / observation, but didn’t. What were the reasons for not reporting?
- Why is it important that the crew onboard report incidents / near misses or observations?
- What do you think about the existing reporting system in the company / vessel?
- Have you any experiences that reporting e.g. an incident have resulted in any negative response for you, from the (company / Vessels or management) afterwards?
- Is there any form for training onboard in relation to reporting incidents / near misses / observations? And how do you onboard learn how to report e.g. observations?
- How does the management onboard this vessel (or onshore or different projects) act when it comes to you crew reporting e.g. near misses.
- What are your thoughts about what you can learn from reporting accidents etc onboard?
- Is there any other way you all learn about the existing reporting system onboard, apart from the management? Do you learn from each other? How?

■ Trust

- Trust between the crew onboard: How do you think that trust in any way can affect the reporting culture onboard? Trust between the colleagues onboard?
- In what way, if any, do you think that trust between the colleagues onboard and management, can affect the reporting?
- Do you have trust towards your colleagues both offshore and onshore?
- Is there any professions that you have more trust towards too than others?
- Can trust sometimes be negative on a vessel like this when it related to reporting incidents / near misses or observations? How?

■ Culture onboard

- What characterizes the Norwegian culture contra the U.K. culture onboard? Are there any differences in any way? How?
- What do you think about reporting and which sector the vessel is in... in other words, is there any connection between sector and reporting e.g. incidents? Are there any examples when it comes to this? Does it varie depending on which sector you (the vessel) are in?

Is there something you all would like to add in the end?

Thank you all so much for your time

Much appreciated

Vedlegg: 4

Forespørsel om å intervju deg som ansatt

Hvem er jeg og hvorfor et ønske om å intervju deg?

Mitt navn er Monica Helen Sirevåg og jeg er nyansatt i selskapet sin HSE avdeling. Har jobbet her siden august 2011. Samtidig er jeg inne i mitt siste semester som student på Master i Samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger. Jeg skriver masteroppgaven min på eget initiativ innad i firmaet, da jeg synes dette er en spennende bransje, samt at det kan gi meg en unik mulighet til å få innsikt i egen organisasjon samtidig som jeg lærer utrolig mye nytt i underveis.

Intervjuet vil ta ca 1 time, og omhandler ulike aspekt rundt et dykkerfartøy samt dets rapporteringskultur. Jeg har valgt meg ut et av selskapets mange dykkerfartøy som utgangspunkt for min case studie, for å finne litt mer ut av dets rapporteringskultur ombord gjennom det siste året.

Min foreløpige problemstilling lyder som følgende:

”Hva kjennetegner rapporteringskulturen ombord på et dykkerfartøy i petroleumsbransjen, og hvilke faktorer kan bidra til å forklare denne kulturen?”.

Intervjuet vil tas opp på bånd, og skrives ut i sin helhet i etterkant. Dette fordi jeg vil lytte underveis i samtalen, og ikke risikere å ”miste” viktig informasjon fra deg underveis. I studien vil anonymitet / konfidensialitet bli tatt på alvor, og du nevnes *ikke* med navn i oppgaven (ei heller selskap samt dykkerfartøy).

Har ønske om å oppgi stillingen du har (ikke spesifikt, samt hvor mange års erfaring du har innad i bransjen).

Selvfølgelig vil alt materiale som transkripsjon samt opptak destrueres etter at studien er innlevert den 15. Juni 2012.

Når intervjuet vil foregå bringer undertegnede med en samtykke erklæring, som signeres av deg som nøkkelinformant. Dette med hensyn til det forskningsetiske aspektet, at du samtykker å ha fått full informasjon i forhold til denne studien, og at du er informert om hva som er studiens hensikt samt at du kan trekke deg når som helst underveis i prosessen.

Takk for at du tar deg tid. Har du spørsmål, så ta kontakt med meg på telefon....(x)...

Mvh Monica Helsen Sirevåg.

Vedlegg: 5

Samtykkeerklæring

for studien

“Hva kjennetegner rapporteringskulturen ombord på et dykkerfartøy i petroleumsindustrien, og hvilke faktorer kan bidra til å forklare denne kulturen”

Deltakelsen i denne studien er basert på ditt frivillige samt informerte samtykke.

Ønsker du informasjon utover det som har fremkommet i informasjonsbrevet send deg i forkant, eller den muntlige informasjonen som fremkommer før intervjuet har du full anledning til å be om dette.

Dersom du etter å ha fått all den informasjon om studien som du ønsker, settes det pris på om du signerer denne erklæringen.

Jeg.....,bekrefter at jeg har mottatt skriftlig (muntlig ved behov) informasjon om denne studien, og er herved villig til å delta i studien (intervjuet).

Jeg er informert om at jeg kan trekke meg når som helst underveis i prosessen.

Signatur.....

dato:.....

(signert , prosjektdeltaker)