

# Masteroppgave i samfunnssikkerhet

## Våren 2018

*Risikoinformasjon og etterlevelse av sikkerhetstiltak i bygg-  
og anleggsbransjen*

Maia Fotland  
May-Helen Aase Gya



Universitetet  
i Stavanger

Universitetet i Stavanger  
Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet  
Institutt for sikkerhet, økonomi og planlegging



Universitetet  
i Stavanger

DET TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET

## MASTEROPPGAVE

Studieprogram/spesialisering: Samfunnssikkerhet	Vårsemesteret, 2018  Åpen / Konfidensiell
Forfattere: Maia Fotland May-Helen Aase Gya	Maia Fotland ..... May-Helen Aase Gya ..... (signatur forfatter)
Fagansvarlig: Ole Andreas Engen  Veileder: Marie Røyksund	
Tittel på masteroppgaven: Risikoinformasjon og etterlevelse av sikkerhetstiltak i bygg- og anleggsbransjen  Engelsk tittel: Risk information and compliance with security measures in the building and construction industry	
Studiepoeng: 30	
Emneord: Kommunikasjon, risikokommunikasjon, HMS, etterlevelse, sikkerhetstiltak, risikoforståelse, sikkerhetskultur, bygg- og anleggsbransjen, samfunnssikkerhet	Sidetall: 74  + vedlegg/annet: 6  Stavanger, 15. juni 2018 dato/år

## Forord

Med denne oppgaven markeres slutten på masterstudiet i samfunnssikkerhet og vår tid som studenter ved Universitetet i Stavanger. Det har vært to spennende og lærerike år, men nå kjennes det godt å sette punktum for det som har vært en femårig høyere utdanning.

En stor takk rettes til vår veileder Marie Røyksund. Din hjelp har vært uvurderlig, og vi er svært takknemlige for at det var nettopp deg vi fikk tildelt som veileder. Du har gitt oss gode og konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele prosessen, og etter samtaler med deg har vi alltid kommet flere skritt videre på veien. Tusen takk!

Videre ønsker vi å rette en takk til Veidekke Entreprenør – Rogaland med HMS/KS-leder Trygve Olaf Engh i spissen. Som vår kontaktperson har du bidratt med utfyllende og nyttig informasjon underveis i prosessen. Tusen takk for all hjelp, og for at du har delt av din kunnskap!

Vi vil også takke de 16 informantene fra bedriften som stilte opp på intervju. Oppgaven hadde ikke vært mulig å gjennomføre uten deres bidrag. Det var hyggelig å treffe dere alle sammen. Takk for samarbeidet!

De to siste årene har vi tilbragt mye tid på Time bibliotek. Tusen takk til alle ansatte for hjelp med å få tak i pensumlitteratur, for oppmuntrende ord og for gratis kaffe i sluttspurten.

Sist, men ikke minst, ønsker vi å takke hverandre for et godt samarbeid med oppgaven og gjennom hele masterstudiet. Det har vært gull verdt!

Maia Fotland og May-Helen Aase Gya

Stavanger, 15. juni 2018

## **Sammendrag**

**Bakgrunn:** Kommunikasjon, informasjon og motivasjon karakteriseres som suksessfaktorer for trygge bygge- og anleggsplasser. Sikkerhetsarbeid i bygg- og anlegg handler dermed ikke bare om å sette inn et tiltak og forvente at de ansatte uten videre skal følge det. Ledelsens evne til å kommunisere og motivere, samt ansattes evne til å forstå og ta i bruk informasjonen de får vil være av betydning.

**Formål:** Oppgavens formål er å danne et bilde av hvordan ansatte i den “skarpe enden” i bygg- og anleggsbransjen håndterer og opplever risikoinformasjon, for deretter å diskutere hvordan deres håndtering og opplevelse kan påvirke deres etterlevelse av sikkerhetstiltak.

**Metode:** For å svare på oppgavens problemstilling har vi valgt å benytte oss av kvalitativ metode, bestående av 16 semistrukturerte intervjuer.

**Resultat:** Funnene tilsier at de ansatte stort sett er fornøyde med måten de mottar informasjon vedrørende risiko og HMS på, herunder at det i stor grad brukes muntlige kommunikasjonskanaler og at kommunikasjonen er tilpasset mottaker. Flertallet av informantene forbinder begrepet risiko med fare, og nevner flere av de samme risikofaktorene som er tilknyttet bransjen. Det eksisterer stor variasjon i ansattes holdninger til HMS og en sterk “skal-bare”-mentalitet. Ulike arbeidslag kan være preget av ulike holdninger, og funnene gir en klar indikasjon på at eldre ansatte ofte har dårligere holdninger enn yngre ansatte. Samtidig er det et reelt problem at yngre ansatte kopierer holdninger og atferd til ansatte med lengre fartstid i bransjen. Ansatte opplever produksjon og fremdrift blir prioritert over HMS, spesielt i perioder med tidspress.

**Konklusjon:** Oppsummert kan vi si at den formelle kommunikasjonen av risikoinformasjon i bedriften legger godt til rette for at ansatte skal få den kunnskapen de behøver for å kunne etterleve sikkerhetstiltakene. Til tross for dette blir det tatt snarveier. Studien konkluderer med at samspillet mellom kommunikasjon og informasjonsflyt, ansattes risikoforståelse og den sikkerhetskulturen de er en del av vil være av betydning for hvorvidt de ansatte etterlever sikkerhetstiltak i bygg- og anleggsbransjen. Det vi derimot har sett er at ansattes risikoforståelse og sikkerhetskulturen vil ha en større påvirkningskraft.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUNN.....	1
1.2 PROBLEMSTILLING .....	2
1.3 AVGRENSNING.....	4
1.4 OPPGAVENS OPPBYGNING.....	6
<b>2.0 KONTEKST</b> .....	<b>7</b>
2.1 VEIDEKKE ENTREPRENØR – ROGALAND.....	7
2.2 SIKKERHETSSTYRING I VEIDEKKE ENTREPRENØR – ROGALAND.....	8
<b>3.0 TEORI</b> .....	<b>11</b>
3.1 PERSPEKTIVER PÅ RISIKO.....	11
3.1.1 Tradisjonell teknisk-naturvitenskapelig tilnærming til risiko .....	12
3.1.2 Kulturell (samfunnsvitenskapelig) tilnærming til risiko.....	12
3.1.3 Forhold som kan påvirke vår risikopersepsjon.....	13
3.2 KOMMUNIKASJON OG RISIKOKOMMUNIKASJON.....	14
3.2.1 Hva er kommunikasjon?.....	14
3.2.2 Formell og uformell kommunikasjon .....	17
3.2.3 Målsetninger med risikokommunikasjon.....	18
3.2.4 Kommunikasjonsbarrierer.....	19
3.3 ORGANISASJONS- OG SIKKERHETSKULTUR .....	20
3.3.1 Organisasjonskultur .....	20
3.3.2 Sikkerhetskultur.....	21
3.3.3 En informert kultur.....	21
3.3.4 Sikkerhetsklima.....	23
3.3.5 Informasjonsflyt og håndtering av sikkerhetsinformasjon .....	26
3.4 ANALYSEMODELL.....	27
<b>4.0 METODE</b> .....	<b>29</b>
4.1 INTERVJU.....	29
4.2 UTVALG AV INFORMANTER.....	31
4.3 GJENNOMFØRING AV ANALYSEN .....	31
4.4 ETISKE BETRAKTNINGER .....	32
4.5 VALIDITET .....	33
4.6 RELIABILITET .....	34
<b>5.0 EMPIRI</b> .....	<b>35</b>
5.1 RISIKOKOMMUNIKASJON .....	35
5.1.1 HMS-opplæring.....	36
5.1.2 Formelle kommunikasjonskanaler .....	36
5.1.2.1 Muntlige formelle kommunikasjonskanaler.....	36
5.1.2.2 Skriftlige formelle kommunikasjonskanaler .....	37
5.1.3 Tilpasset mottaker og informasjonsmengde.....	38
5.1.4 Uformell kommunikasjon mellom ansatte i den “skarpe enden”.....	40
5.2 RISIKOFORSTÅELSE .....	41
5.2.1 Risikobegrepet.....	41
5.2.2 Opplevd risiko .....	42
5.2.3 Risikofaktorer .....	43

5.3 SIKKERHETSKULTUR.....	44
5.3.1 <i>Holdninger til HMS</i> .....	44
5.3.2 <i>Ansattes opplevelse av ledelsens holdninger til HMS</i> .....	46
5.3.3 <i>Rapporteringskultur</i> .....	48
5.3.3.1 <i>Ansattes oppfatning av rapporteringspraksisen</i> .....	48
5.3.3.2 <i>Oppfølging av rapportene</i> .....	50
5.4 OPPSUMMERING AV FUNN.....	51
<b>6.0 DISKUSJON.....</b>	<b>53</b>
6.1 HVORDAN KOMMUNISERES RISIKO I ORGANISASJONEN OG FINNES DET BARRIERER FOR EFFEKTIV KOMMUNIKASJON? .....	53
6.1.1 <i>Formelle kommunikasjonskanaler</i> .....	54
6.1.2 <i>Å tilpasse kommunikasjonen til mottaker</i> .....	55
6.1.3 <i>Informasjonsmengde</i> .....	56
6.1.4 <i>Uformell kommunikasjon som supplement til formell kommunikasjon</i> .....	57
6.2 HVA KJENNETEGNER DE ANSATTES RISIKOFORSTÅELSE?.....	58
6.2.1 <i>Risikodefinitjon</i> .....	59
6.2.2 <i>Opplevd risiko</i> .....	59
6.2.3 <i>Risikofaktorer</i> .....	60
6.3 HVA KJENNETEGNER ORGANISASJONENS SIKKERHETSKULTUR? .....	62
6.3.1 <i>Enhetlig sikkerhetskultur eller flere subkulturer?</i> .....	62
6.3.2 <i>Ledelsens holdninger</i> .....	64
6.3.3 <i>Rapporteringskultur og håndtering av sikkerhetsinformasjon</i> .....	66
<b>7.0 KONKLUSJON.....</b>	<b>68</b>
7.1 FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING .....	70
<b>8.0 KILDELISTE .....</b>	<b>71</b>
<b>VEDLEGG.....</b>	<b>75</b>
VEDLEGG 1 - INFORMASJONSBREV .....	75
VEDLEGG 2 - INTERVJUGUIDE - FAGARBEIDERE .....	77
VEDLEGG 3 - INTERVJUGUIDE - BASER .....	79
VEDLEGG 4 - INTERVJUGUIDE - VERNEOMBUD .....	80

## **Figuroversikt:**

**Figur 1:** En fasemodell for bygg- og anleggsprosjekter (Albrechtsen et al., 2015).

**Figur 2:** Eksempel på prosjektorganisering av et byggeprosjekt i Veidekke Entreprenør – Rogaland.

**Figur 3:** Oppgavens oppbygning.

**Figur 4:** Risikomatrise (Veidekke Entreprenør – Rogaland).

**Figur 5:** Kommunikasjonsprosessen (Kvam, 2009).

**Figur 6:** Ulike kanalers evne til å formidle rik informasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

**Figur 7:** En informert kultur (basert på Reason, 1997).

**Figur 8:** Organisasjonsklima – sikkerhetsklima – sikkerhetsatferd (Neal et al., 2000).

**Figur 9:** Hvordan ulike organisasjonskulturer håndterer sikkerhetsinformasjon (Westrum, 1993).

**Figur 10:** Analysemodell for denne oppgaven.

**Figur 11:** HMS Minstestandard i Veidekke - Region Syd.

**Figur 12:** Analysemodell: Kommunikasjon og informasjonsflyt.

**Figur 13:** Analysemodell: Risikoforståelse.

**Figur 14:** Analysemodell: Sikkerhetskultur.

# 1.0 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

I denne oppgaven ønsker vi å undersøke kommunikasjon og informasjonsflyt vedrørende risiko i bygg- og anleggsbransjen, og hvordan dette kan være med å legge føringer for ansattes arbeidspraksis. Det er kjent at bygg- og anleggsbransjen utsetter arbeidstakere for høy risiko. Utviklingen har vært positiv, både når det gjelder fokus på sikkerhet og prioritering av forebyggende innsats. Til tross for dette ligger næringen fortsatt i toppsjiktet når det gjelder antall innrapporterte arbeidsulykker og arbeidsskadedødsfall. Ifølge en rapport fra Direktoratet for arbeidstilsynet (2015), *Skader i bygg og anlegg: Utvikling og problemområder*, er risikoen for å omkomme i bygge- og anleggsvirksomheten omtrent dobbel så høy som gjennomsnittet for alle næringer. Dette viser at selv om bransjen utvikler seg i riktig retning når det gjelder sikkerhetsarbeid, er det fortsatt mye som gjenstår og som kan forbedres.

Bransjen innebærer potensial for ulykker med alvorlige konsekvenser for mennesker, miljø og materielle verdier, blant annet på grunn av de mange risikofylte arbeidsoppgavene som er en del av bransjens daglige virke. Næringen preges også av omfattende organisatoriske forhold, varierende mengde mannskap, mange ulike oppgaver som skal utføres på samme tid og område, samt utstrakt bruk av underentreprenører (Arbeidstilsynet, 2018a). I tillegg stilles det tøffe krav til effektivitet og fremdrift. Dette bidrar til at bygg- og anleggsprosjekter ofte blir kompliserte, noe som kan skape utfordringer når det gjelder sikkerheten. For å unngå uønskede hendelser er det derfor svært viktig at kritiske oppgaver blir grundig vurdert på forhånd, og at de utføres strengt i henhold til fastsatte arbeidsprosedyrer og gjeldende regelverk.

Noen av de viktigste rammebetingelsene for sikkerhet i et bygg- eller anleggsprosjekt er helse-, miljø- og sikkerhetsreguleringer (HMS-reguleringer). Sentralt står arbeidsmiljøloven (AML), med sin forskrift om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid – Internkontrollforskriften. Internkontroll er systematiske tiltak som skal sikre at virksomheten planlegger, organiserer, utfører og vedlikeholder sine aktiviteter i samsvar med gjeldende regelverkskrav. Ledelsen har ansvar for at virksomheten har et system som sikrer systematisk HMS-arbeid, og ansatte skal delta aktivt i dette arbeidet (Arbeidstilsynet, 2017). Her vil kommunikasjon og informasjonsflyt gjøre seg gjeldende.



Arbeidstilsynet (2018b) oppgir blant annet kommunikasjon, informasjon og motivasjon som suksessfaktorer for trygge bygge- og anleggsplasser. Mulighetene for utvikling av motivasjon og tillit skapes i stor grad gjennom kommunikasjon, noe som ifølge Reason (1997) er to viktige elementer som må være tilstede for at ansatte skal rapportere om ulykker og uønskede hendelser. Ledelsen spiller her en sentral rolle, da de gjennom sin stilling skal fungere som leverandør av organisasjonens verdier og visjoner på HMS-området. Kommunikasjon kan også anses som et virkemiddel for å bygge en felles forståelse av den risiko og de farer som er tilknyttet bygg- og anleggsbransjens daglige virke. Manglende kommunikasjon og uklar eller feil informasjon kan føre til at dette ikke oppnås i like stor grad.

Feilaktige antakelser om farer kan ifølge Rosness et al. (2010), føre til aksept av uformelle normer som ikke er i samsvar med gjeldende regelverk. Det er et kjent fenomen at vi mennesker ikke alltid følger alle regler vi er pålagt, og at vi til tider utsetter oss for unødvendig risiko. Dette gjelder også i arbeidslivet. Sikkerhetsarbeid handler dermed ikke bare om å sette inn et tiltak og forvente at de ansatte uten videre skal følge det. Det handler i stor grad om ledelsens evne til å kommunisere og motivere til sikker atferd, om ansattes evne til å forstå og ta i bruk informasjonen de får, samt deres atferd og holdninger overfor egen og andres sikkerhet.

## **1.2 Problemstilling**

Flyt av informasjon om risiko er en sentral utfordring for styring av sikkerhet i byggeprosjekter. For at alle involverte personer skal få et eierforhold til risikoen som er tilstede er det svært viktig at risiko blir kommunisert ut til alle ledd, og at kommunikasjonen blir tilpasset mottakeren slik at informasjonen blir forstått (Albrechtsen, Wasilkiewicz & Tinmannsvik, 2016).

I denne oppgaven ønsker vi å undersøke den interne formidlingen av risikoinformasjon i en bygg- og anleggsbedrift fra ansatte i den “skarpe enden” (Reason, 1997) sitt ståsted. Med ansatte i den “skarpe enden” mener vi arbeidere som utfører praktisk arbeid på bygge- og anleggsplasser, og som dermed oppholder seg tett innpå de farekildene bransjen innebærer. Ved å kartlegge de ansattes håndtering og opplevelse av risikoinformasjon, vil vi kunne si noe om risikoinformasjonens evne til å forbedre kunnskap og forståelse ovenfor sikkerhet og risiko.

Som resultat ønsker vi at våre funn skal gi økt innsikt i hvordan dette kan påvirke ansattes atferd, og dermed bidra til en sikrere arbeidspraksis. På bakgrunn av dette lyder oppgavens overordnede problemstilling som følger:

*Hvordan håndteres og oppleves risikoinformasjon av ansatte i bygg- og anleggsbransjen, og hvilke følger kan dette få for deres etterlevelse av sikkerhetstiltak?*

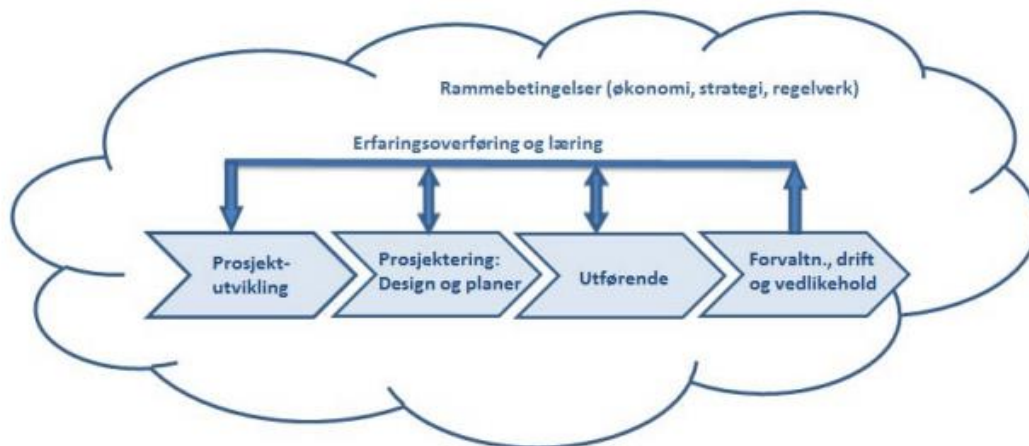
Problemstillingen for denne oppgaven er todelt. Første del er en beskrivende del, hvor vi ønsker å danne et bilde av hvordan de ansatte i bygg- og anleggsbransjen håndterer og opplever risikoinformasjon. Deretter vil vi undersøke hvilke følger de ansattes håndtering og opplevelse kan få for deres etterlevelse av sikkerhetstiltak. I studiet av etterlevelse er det to ting vi ikke kommer utenom, og som vi mener må tas med i betraktning. For det første vil de ansatte ha en risikoforståelse, herunder en forståelse for hvilken risiko bygg- og anleggsbransjens daglige virke innebærer og hvordan risikoen bør håndteres. For det andre vil de ansatte være en del av organisasjonens sikkerhetskultur, og ifølge Dahl (2014) kan en ikke se på etterlevelse av prosedyrer og regler alene uten å vurdere den konteksten de oppstår i. For å best mulig kunne besvare oppgavens problemstilling har vi derfor formulert følgende forskningsspørsmål:

- Hvordan kommuniseres risiko i organisasjonen og finnes det barrierer for effektiv kommunikasjon?
- Hva kjennetegner de ansattes risikoforståelse?
- Hva kjennetegner organisasjonens sikkerhetskultur?

Problemstillingen belyses med Veidekke Entreprenør, distrikt Rogaland, som case (videre omtalt som Veidekke Entreprenør - Rogaland). Presentasjon av kontekst gis i kapittel 2.0.

## 1.3 Avgrensning

Et bygg- og anleggsprosjekt består av flere faser; prosjektutvikling, prosjektering, utførende fase, og forvaltning, drift, og vedlikehold. Dette er illustrert i figur 1. Vi avgrensner oppgaven ved å kun fokusere på den utførende fasen, da det er her selve arbeidet på byggeplassen eller anleggsområdet foregår. Det er også i denne fasen eventuelle ulykker skjer og hvor det praktiske sikkerhetsarbeidet foregår.



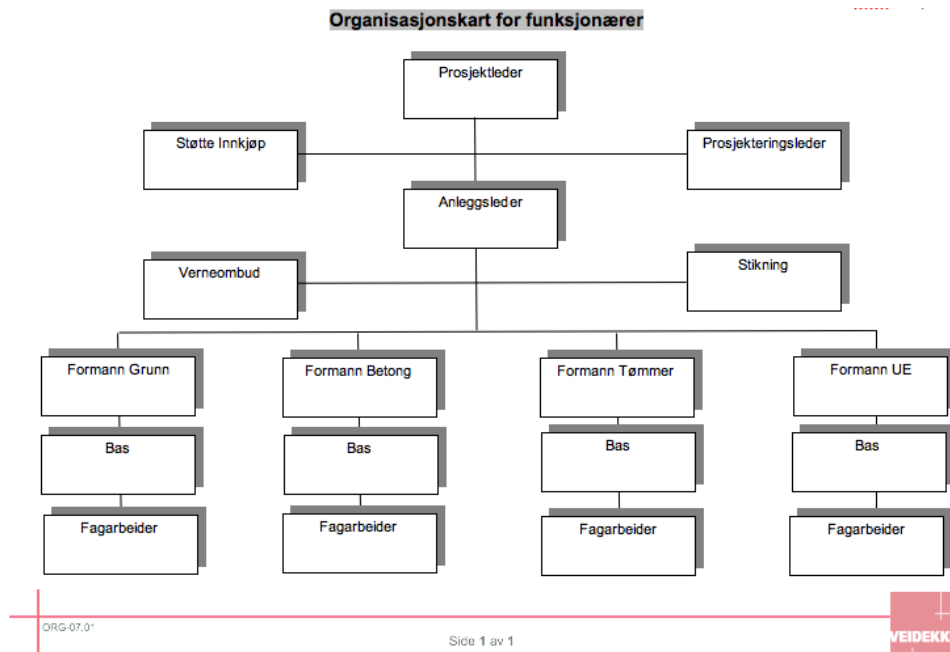
**Figur 1:** En fasemodell for bygg- og anleggsprosjekter (Albrechtsen, Tinmannsvik & Wasilkiewicz, 2015, s. 11).

Som nevnt i forbindelse med oppgavens problemstilling vil fokuset være rettet mot ansatte i den “skarpe enden”. I vår studie vil fagarbeidere, baser og verneombud gå inn under denne kategorien.

- Med *fagarbeidere* menes faglærte personer som utfører fysisk arbeid på en bygge- eller anleggsplass.
- En *bas* er i likhet med fagarbeidere en utøvende ansatt, men fungerer som leder av et arbeidslag. En betongbas er for eksempel ansvarlig for å lede betongfagarbeiderne på en byggeplass, samt for koordinering mot anleggsleder og andre fag. En bas representerer dermed ledelse på det laveste nivået i organisasjonen. Arbeidstakere som har til oppgave å lede andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planlegging og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 2 – 3).

- Et *verneombud* kan velges ut av de ansatte eller pekes ut av den største fagforeningen. Deres rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser som angår arbeidsmiljøet. Det er arbeidsgiver som har det overordnede HMS-ansvar, men verneombud har en påseplikt for at HMS-kravene blir ivaretatt. Verneombudet kan på selvstendig grunnlag stanse arbeidet innen sitt virkeområde dersom arbeidet kan medføre ulykkes- og helsefare.

Figur 2 illustrerer hvordan fagarbeidere, baser og verneombud er plassert i en prosjektorganisasjon. Videre oppover i hierarkiet, i basisorganisasjonen, finner vi blant annet daglig leder, HMS/KS-leder, osv. Dette er hva vi i oppgaven definerer som “toppledelsen”.



**Figur 2:** Eksempel på prosjektorganisering av et byggeprosjekt i Veidekke Entreprenør – Rogaland.

Gjennom samtaler med HMS/KS-leder i Veidekke Entreprenør – Rogaland har vi blitt gjort oppmerksomme på at det finnes svært mange sikkerhetstiltak i bransjen, og av ulik karakter. Vi velger derfor å foreta en avgrensning og fokuserer på følgende:

- Personlig verneutstyr (PVU)
- Risikovurderinger, herunder; sikker jobbanalyse (SJA) og løpende risikovurderinger
- Avvikshåndtering, herunder; rapportering av uønskede hendelser (RUH)

Dette er sikkerhetstiltak som det ofte stilles krav til på en bygg- og anleggsplass, og som ansatte bør være godt kjent med. En kort presentasjon av disse gis i kapittel 2.2.

## 1.4 Oppgavens oppbygning

### **Kapittel 1: Innledning**

- Her presenteres bakgrunn for oppgaven, problemstilling og forskningsspørsmål. Det vil også gjøres rede for hvilke avgrensninger som er blitt foretatt.

### **Kapittel 2: Kontekst**

- Presentasjon av Veidekke Entreprenør - Rogaland og bedriftens sikkerhetsstyring.

### **Kapittel 3: Teori**

- Her presenteres det teoretiske rammeverket for oppgaves. Kapitlet avsluttes med en illustrasjon og forklaring av oppgavens analysemodell.

### **Kapittel 4: Metode**

- Dette kapitlet belyser valg av metode for innhenting av data. Det vil også bli gjort en vurdering av dataens reliabilitet og validitet.

### **Kapittel 5: Empiri**

- Her presenteres våre empiriske funn.

### **Kapittel 6: Diskusjon**

- I dette kapitlet vil de empiriske funnene sees opp mot utvalgt teori, hvor hensikten er å drøfte de elementene som anses relevante i forhold til å kunne svare på oppgavens problemstilling.

### **Kapittel 7: Konklusjon**

- Her gis en konklusjon, og forslag til videre forskning.

**Figur 3:** Oppgavens oppbygning.

## 2.0 Kontekst

### 2.1 Veidekke Entreprenør – Rogaland

Veidekke ble stiftet i Norge den 6. februar 1936, med et formål om “*entreprenørvirksomhet, legging av veidekker og hva dermed står i forbindelse*”. Selskapet har vært i stadig utvikling siden den gang, blant annet gjennom overtakelser, fusjoner, nyetableringer og børsnotering. På slutten av 90-tallet og begynnelsen på 2000-tallet etablerte Veidekke seg også i Sverige og Danmark (Veidekke ASA, 2018a).

Veidekke ASA har hovedkontor i Oslo, og i Norge omfatter nå Veidekke-konsernet tre virksomheter: Veidekke Entreprenør AS, Veidekke Eiendom AS, og Veidekke Industri AS. Selskapet utfører alle typer bygg- og anleggsoppdrag, utvikler boligprosjekter, vedlikeholder veier og produserer asfalt, pukk og grus. Veidekke har omkring 8000 ansatte, og hadde i 2017 en omsetning på ca. 32 milliarder kroner (Veidekke ASA, 2018b).

Virksomhetsområdene består av regions-, distrikts- og avdelingskontorer, samt ulike datterselskaper. Det virksomhetsområdet som har dannet bakgrunn for denne studien er Veidekke Entreprenør, distrikt Rogaland. Veidekkes virksomhet i Stavangerregionen har gjennom 50 år vært drevet ut fra datterselskapet Block Berge Bygg, som i lang tid har vært en ledende produsent av betongelementer og utførende entreprenør for utbyggere i regionen (Veidekke ASA, 2018c).

Veidekke ønsker nå at de to virksomhetsområdene skal videreutvikles med sterkere fokus på sin kjernekompetanse, og har derfor nylig gjort en organisasjonsmessig endring. Fra 01.01.2018 ble entreprenørvirksomheten lagt inn som et distrikt i Veidekke Entreprenør AS og Block Berge Bygg AS fortsetter som betongelementprodusent. Veidekke Entreprenør – Rogaland vil videreføre forretningsområdene næring, bolig, offentlige bygg og byggfornyelse. Ifølge bedriftens nettsider har distriktet ca. 100 ansatte og forventer en årlig omsetning på ca. 700 millioner norske kroner (Veidekke ASA, 2018c).

## 2.2 Sikkerhetsstyring i Veidekke Entreprenør – Rogaland

Sikkerhetsstyring kan defineres som *“alle tiltak som iverksettes for å oppnå, opprettholde og videreutvikle et sikkerhetsnivå i overensstemmelse med definerte mål”* (Aven, Boyesen, Njå, Olsen & Sandve, 2004, s. 67). Effektiv styring av sikkerhet i bygg- og anleggsbransjen forutsetter at de som skal styre vet hvor de skal. Dette kan uttrykkes gjennom sikkerhetsmål, altså et mål som uttrykker en tilstand eller et sikkerhetsnivå som bedriften ønsker å oppnå. En kategori av sikkerhetsmål er de langsiktige, ideelle målene, såkalte visjoner (Aven et al., 2004). På Veidekke sine nettsider finner vi et slikt mål:

*“Vår visjon er et skadefritt Veidekke”* - Veidekke ASA (2018d).

En slik visjon skal sikre at planlegging, opprettholdelsen og videreutviklingen av sikkerheten i organisasjonen blir en dynamisk og fremtidsrettet prosess (Aven et al., 2004). Videre har Veidekke formulert to prioriteringer. Disse lyder som følger:

*“Vår første prioritet er 0 alvorlige skader og andre prioritet er 20 % årlig reduksjon i antall skader”* - Veidekke ASA (2018d).

Disse prioriteringene, og da spesielt det som beskrives som andre prioritet, kan plasseres innenfor den kategorien av sikkerhetsmål som kalles realistiske mål. Basert på et slikt mål kan ressurser prioriteres, og oppnådd resultat kan i ettertid sammenlignes med målsetningen (Aven et al., 2004). Et annet godt poeng er at ved å fremstille slike realistiske mål, har Veidekke implisitt gjort en vurdering av sitt potensial til å forbedre sikkerheten i sin daglige aktivitet.

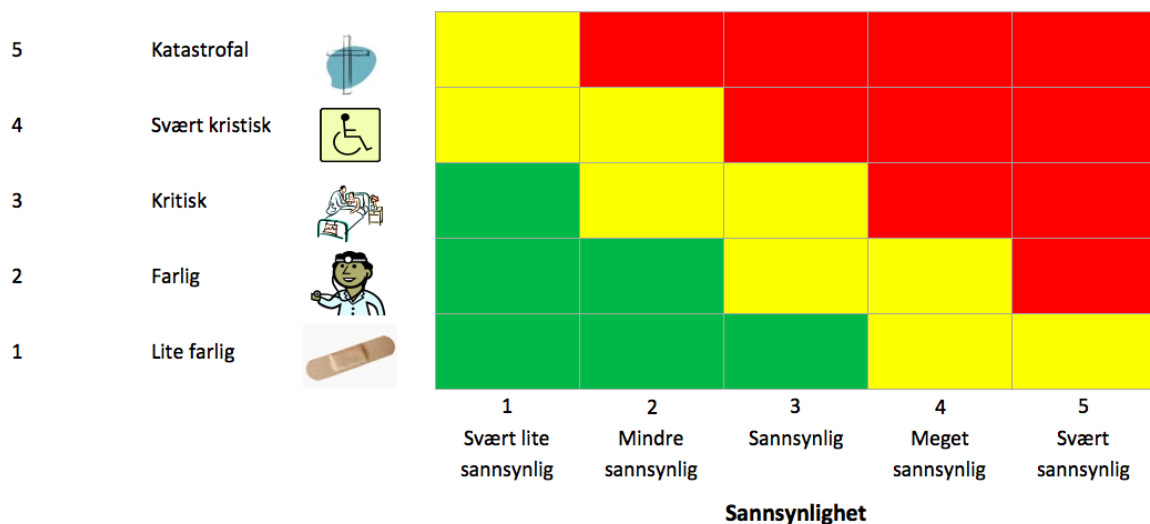
For å oppnå, opprettholde og videreutvikle et sikkerhetsnivå i overensstemmelse med definerte mål iverksettes det tiltak (Aven et al., 2004). Som nevnt i oppgavens avgrensning (jfr. kap. 1.3) fokuseres det på følgende; personlig verneutstyr, risikovurderinger og avviksrapportering, herunder rapportering av uønskede hendelser (RUH). Vi har i denne oppgaven valgt å definere dem alle som sikkerhetstiltak, men det er viktig å presisere at risikoanalyse og –vurderinger, samt avviksrapportering og RUH brukes som beslutningsstøtte for å sette inn videre sikkerhetstiltak. Videre gis en presentasjon av disse.

## Personlig verneutstyr

For å verne om arbeidstakernes liv og helse er det viktig at personlig verneutstyr alltid brukes når det foreligger risiko for farlige påvirkninger. Bedriften er ansvarlig for å stille nødvendig verneutstyr til disposisjon, men det er hver enkel arbeidstaker som er ansvarlig for at verneutstyret tas i bruk. Eksempler på ulike typer verneutstyr er: hjem, vernesko, øyevern, vernehansker, åndedrettsvern og fallsikringsutstyr.

## Risikovurderinger

I Veidekke Entreprenør – Rogaland defineres risiko som produktet av sannsynlighet og konsekvens (risiko = sannsynlighet x konsekvens). Alt arbeid skal risikovurderes, hvor dette foregår ved å beskrive eller beregne risiko på en systematisk måte, og illustreres så i en risikomatrix (se figur 4).



**Figur 4:** Risikomatrix (Veidekke Entreprenør – Rogaland).

Fargene i risikomatriksen beskriver følgende:

- **Rødt:** Kritisk. Her skal risikoreducerende tiltak iverksettes. Normalt krever disse faktorene umiddelbar oppmerksomhet.
- **Gul:** Betydelig. Risikoreducerende tiltak skal vurderes. Risikoen bør som minimum overvåkes.
- **Grønn:** Neglisjerbar. Risikoreducerende tiltak er ikke nødvendig og skal kun iverksettes dersom det er kostnadseffektiv.



I starten av et prosjekt, og ved start av ulike faser, har prosjektleder/anleggsleder ansvar for at det utarbeides en overordnet risikovurdering. For alle identifiserte risikoaktiviteter skal det utføres en sikker jobbanalyse (SJA). En SJA er en systematisk og trinnvis gjennomgang av alle forhold som direkte eller indirekte kan påvirke fare for tap eller skade på personell, miljø eller økonomiske verdier i forkant av en konkret arbeidsoppgave eller operasjon. Formålet med gjennomgangen er å iverksette tiltak for å fjerne eller kontrollere de identifiserte risikoelementene under forberedelse til arbeidsoppgavene. En SJA utføres av operativt personell. Alle involverte i arbeidsoperasjonen, også de som kommer inn senere i prosessen, skal signere på at SJA er gjennomgått og forstått. Hensikten med en SJA er en økt risikobevissthet for de som skal utføre arbeidsoppgavene (Albrechtsen et al., 2015).

Veidekke Entreprenør - Rogaland stiller også krav til andre former for risikovurderinger, blant annet daglige samtaler vedrørende sikkerhet i arbeidslaget ved starten av en arbeidsdag og løpende risikovurderinger. Sistnevnte er personlige vurderinger om sikkerhet som gjøres ved start av en arbeidsoperasjon. Her bør en stille seg selv spørsmål som “hva kan gå galt?”, “er dette sikkert”, “finnes det en bedre løsning?” osv.

### *Avvikshåndtering - Rapportering av uønskede hendelser (RUH)*

I Veidekke defineres et avvik som et forhold som ikke oppfyller spesifiserte krav. Tilhørende dette, kan en uønsket hendelse defineres som “*en irreversibel, fysisk hendelse som kan føre til skade på mennesker, miljø eller materielle verdier*” (Rausand & Utne, 2009, s. 370).

Avvikshåndtering er en svært viktig del av Veidekke Entreprenør – Rogaland sitt system for korrigerende tiltak og risikovurdering. Spesielt viktig er funksjonene for bestemmelse av risiko basert på gitte kriterier for sannsynlighet og konsekvens. Alle registrerte hendelser blir således vurdert med henhold til risiko, og presentert i en risikomatrix (se figur 4). Ansatte i Veidekke Entreprenør – Rogaland er utstyrt med egne blokker for registrering av avvik og uønskede hendelser. Disse leveres inn til nærmeste leder, som igjen har ansvar for videre oppfølging. Rapportene kan også leveres anonymt i en postkasse som henger i brakkene på byggeplassen. Når de mer avanserte mobiltelefonene kom på banen, ble det i tillegg utviklet en app. Dette har gitt ansatte en mulighet til å lese eller skrive inn rapporter direkte på telefonen. Blokkene er fortsatt i bruk, da det ikke er alle som benytter appen. Systemet hvor rapportene registreres er internettbasert og tilgjengelig for alle funksjonærer, tillitsvalgte og verneombud mm.

## 3.0 Teori

Ved hjelp av et utvalg teoretiske bidrag, skal denne oppgaven forsøke å gi svar på hvilke følger ansattes opplevelse og håndtering av risikoinformasjon kan få for deres etterlevelse av sikkerhetstiltak i bygg- og anleggsbransjen. I studiet av etterlevelse mener vi at de ansattes risikoforståelse må tas med i betraktning, og vil legge til grunn en antakelse om at vår kunnskap og forståelse av risiko virker førende for hvordan vi handler. Litteratur om risiko og risikopersepsjon vil dermed være av relevans.

Videre blir teori som tar for seg kommunikasjon og risikokommunikasjon presentert, ettersom informasjon formidles gjennom kommunikasjon. Effektiv informasjonsflyt og kommunikasjon anses også som suksessfaktorer for trygge bygge- og anleggsplasser. Til tross for at teorier om risikokommunikasjon som regel omhandler formidling av risiko fra et myndighetsnivå til befolkningen, ser vi likevel deler av teoriene som anvendelige i vår studie.

I studiet av etterlevelse må den sikkerhetskulturen de ansatte er en del av, også tas med i betraktning. Aven et al. (2004) hevder at en organisasjons sikkerhetskultur kan ha betydning for hvorvidt man velger snarveier og lettvinne løsninger på bekostning av sikkerhetsmål. Vi ser det derfor som hensiktsmessig å trekke frem teorier om organisasjons- og sikkerhetskultur, samt sikkerhetsklima. Avslutningsvis viser vi til teori som tar for seg håndtering av sikkerhetsinformasjon og informasjonsflytens rolle i forbindelse med organisatorisk sikkerhet.

### 3.1 Perspektiver på risiko

Begrepet risiko blir i dag brukt i flere sammenhenger, med forskjellig og ofte uklar betydning. I dagligtalen brukes det gjerne med tilsvarende betydning som *sannsynlighet* eller *fare* (Rausand & Utne, 2009, s. 22). Risiko handler om fremtiden, og de fleste begreper om risiko har til felles at de dreier seg om forholdet mellom mulige og valgte handlinger. Til enhver tid står individer, organisasjoner og samfunn overfor et uendelig antall valgmuligheter som har en rekke konsekvenser og utfall, hvor disse kan være positive eller negative (Engen et al., 2016). Ansatte i bygg- og anleggsbransjen tar som alle andre mennesker, flere valg hver eneste dag. Det kan være et valg om å etterleve sikkerhetstiltak, men det kan også være valget om å ta en “snarvei” hvor man ikke etterlever og utsetter seg selv for unødvendig risiko.

Perspektivene kan i hovedsak deles inn i tradisjonell teknisk-naturvitenskapelig tilnærming og den sosiale og kulturelle (samfunnsvitenskapelige) tilnærmingen. Videre gis en kort presentasjon av disse.

### *3.1.1 Tradisjonell teknisk-naturvitenskapelig tilnærming til risiko*

Den teknisk-naturvitenskapelige tilnærmingen tar i bruk matematiske og statistiske modeller, hvor analytikeren gjør målinger av tidligere hendelser og på grunnlag av dem forsøker å foreta en beregning (estimering) av sannsynlighet og konsekvens (Aven et al., 2004). Ved en slik tilnærming uttrykkes ofte risiko kvantitativt i form av tall, og en hyppig brukt definisjon er risiko som produktet av sannsynlighet og konsekvens;  $risiko = sannsynlighet \times konsekvens$  (Engen et al., 2016).

Tilnærmingen bærer med seg en forståelse av sannsynlighet og risiko som objektive størrelser, på samme måte som høyde og vekt. I forhold til et slikt syn vil eksperter vite sannheten, mens lekfolk og andres risikoopplevelser er styrt av følelser og irrasjonelle forhold. Dersom lekfolk skal ha mulighet til å se den reelle risiko, må de få tilstrekkelig kunnskap. I tilfeller hvor man har betydelig mengde data vil en teknisk-naturvitenskapelig tilnærming kunne anvendes for å estimere sannsynlighet og risiko. Problemet her blir imidlertid at det ofte er langt vanskeligere å få gode og nok målinger som bestemmer risiko og sannsynlighet, enn hva det er for høyde og vekt. Konsekvensen blir da at estimatene blir usikre (Aven et al., 2004).

Det viser seg også at de tradisjonelle teknisk-naturvitenskapelige tilnærmingene til risiko ikke nødvendigvis sammenfaller med lekfolks oppfattelse av risiko (Aven et al., 2004). Ifølge Renn (2008) responderer man på risiko ut fra sosiale konstruksjoner og egne antakelser heller enn fakta, eller hva risikoanalytikere og eksperter forstår som fakta. Dette fører oss videre til den samfunnsvitenskapelige tilnærmingen til risiko.

### *3.1.2 Kulturell (samfunnsvitenskapelig) tilnærming til risiko*

Innenfor det samfunnsvitenskapelige perspektivet oppfattes ikke risiko som noe objektivt, men noe som er sosialt konstruert. Spørsmålet her blir hvordan risikoen oppleves og forstås, og hvordan den blir konstruert i samspillet mellom enkeltindivider, grupper, organisasjoner og institusjoner (Engen et al., 2016). Dette perspektivet er hensiktsmessig i undersøkelser av folks

forståelse og oppfatning av risiko, da vi som mennesker ofte baserer våre beslutninger på langt flere faktorer enn en sannsynlighetsberegning. Et godt eksempel er at folk flest frykter en flyreise mer enn en biltur, til tross for at eksperter har uttalt seg om at sistnevnte er farligere.

En samfunnsvitenskapelig tilnærming til risiko tar, i motsetning til den teknisk-naturvitenskapelige tilnærmingen, hensyn til menneskers risikopersepsjon. Risikopersepsjon handler om hvordan vi forstår, håndterer og opplever fare og risiko (Aven et al., 2004), og risikovurderinger blir i dette perspektivet påvirket av hvilke verdier, holdninger, erfaringer og egenskaper vi har som mennesker (Engen et al., 2016). Når risikopersepsjon kom i fokus ble eksperter mer opptatt av hvordan informasjon ble kommunisert ut til publikummet. Etterhvert innså ekspertene at de må inn i en reell dialog med publikum dersom en ønsker å oppnå tillit og en "effektiv" risikokommunikasjon (Aven et al., 2004).

Engen et al. (2016) hevder at vår risikopersepsjon er sentral når man beslutter om man skal handle eller ikke. Dette støttes opp av Slovic (2000) som hevder at menneskelig handling primært er drevet av persepsjon, ikke fakta. Dersom dette stemmer kan vi anta at ansattes risikopersepsjon vil påvirke om hvorvidt sikkerhetstiltak etterleves i bygg- og anleggsbransjen. Gjennom intervjuer ønsker vi å få tak i våre informanters oppfattelse og vurderinger av risiko tilknyttet arbeidsoppgaver hvor gitte sikkerhetstiltak er påkrevd, samt av den risiko som er knyttet til bransjen generelt. Det vil være interessant å undersøke hvorvidt deres opplevelse av risikofylte arbeidsoppgaver sammenfaller med det statistikk og forskning viser. Samtidig vil vi da få et innblikk i hvorvidt det er en samlet forståelse blant informantene.

### *3.1.3 Forhold som kan påvirke vår risikopersepsjon*

Risikopersepsjon er i stor grad individuell og kan endres over tid. Noe som kan oppleves som risikofylt på et tidspunkt, trenger ikke nødvendigvis gjøre det hvis man har vært eksponert for risikoen over lengre tid. En som har lang fartstid i bygg- og anleggsbransjen kan for eksempel anse en arbeidsoppgave som mindre risikabel enn en nyansatt, nettopp fordi han eller hun har mer erfaring med arbeidsoppgaven. Dersom en har kjennskap til, og en følelse av personlig kontroll over risikoen, vil risikoen oppleves som lettere å akseptere (Boyesen, 2003).

I hvor stor grad vi har tilgjengelig informasjon i hukommelsen innvirker på beslutninger angående risiko, individers risikopersepsjon og hvordan de trekker slutninger om sannsynlighet

og risiko (Renn, 2008). Også Slovic (2000) hevder at risikopersepsjon vil avhenge av hva man har i minnet og hva man er i stand til å se for seg. Eksempelvis vil man gjerne oppfatte risikoen for å bli truffet av lynet som svært signifikant dersom man kjenner til noen som har omkommet av nettopp dette. Det vil være interessant å undersøke om våre informanter har opplevd, eller kjenner til noen som har opplevd en ulykke i forbindelse med en arbeidsoppgave. Det at ansatte er i stand til å se for seg ulykker kan tenkes å påvirke deres risikovurderinger i forkant av en arbeidsoppgave, og dermed hvorvidt de etterlever sikkerhetstiltak som er tilknyttet oppgaven.

Ulik kultur vil gi ulik respons på risiko. Noen handlinger eller aktiviteter kan være sterkt forbundet med fare, men kulturen vil avgjøre hvordan man responderer (Slovic, 2000; Renn, 2008). For bygg- og anleggsbransjen kan en slik aktivitet være arbeid i høyden, da fall er en av de vanligste årsakene til alvorlige skader og dødsfall på arbeidsplasser (Arbeidstilsynet, 2018c). Dersom denne teorien stemmer kan vi derfor anta at kulturen vil spille en rolle i hvorvidt man responderer på risikoen knyttet til arbeid i høyden ved å bruke sikringsutstyr eller ikke. Teori som tar for seg kultur og dens påvirkning på sikkerhet i organisasjoner vil bli presentert i kapittel 3.3.

## **3.2 Kommunikasjon og risikokommunikasjon**

### *3.2.1 Hva er kommunikasjon?*

Kommunikasjon i organisasjoner innebærer både formell og uformell kommunikasjon, intern og ekstern informasjon, og blir ofte karakterisert som selve limet som holder en organisasjon sammen (Kaufmann & Kaufmann, 2015). I denne oppgaven fokuserer vi på den interne kommunikasjonen som foregår innad i bedriften mellom ledelse og ansatte, samt ansatte seg i mellom.

Bente Erlien definerer intern kommunikasjon som “... *informasjonsflyten og utvekslingen av ideer og synspunkter mellom ledere og medarbeidere, og også kommunikasjonen mellom enkeltpersoner og grupper på forskjellige nivåer i ulike enheter eller deler av organisasjonen*” (Erlien, 2012, s. 17).

Definisjonen betoner gjensidighet, utveksling og deling av informasjon. Dette krever en toveisprosess – en dialog. Kommunikasjonsprosessen kan illustreres som i figur 5 på neste side.

Målet med kommunikasjon internt i en organisasjon er ikke bare å gi informasjon, den har også en sosial funksjon. Sosial kontakt mellom ansatte er nødvendig dersom en ønsker å skape sosiale fellesskap, gruppeidentitet og motivasjon (Erlie, 2012).



**Figur 5:** Kommunikasjonsprosessen (Kvam, 2009).

Overføring av informasjon skjer gjennom en kommunikasjonskanal, en formidlingsvei, slik det er illustrert i figur 5. Uansett hvilken kommunikasjonskanal en velger, vil målet for kommunikasjonen i organisasjoner som regel være å sende et budskap så nøyaktig og presist som mulig slik at mottaker skal forstå og eventuelt følge opp hva sender mener (Kaufmann & Kaufmann, 2015). En oppnår effektiv kommunikasjon når mottaker tolker budskapet på en måte som samsvarer godt med avsenders intensjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Effektiv kommunikasjon er dermed essensielt når det kommer til å skape en sikker arbeidsplass.

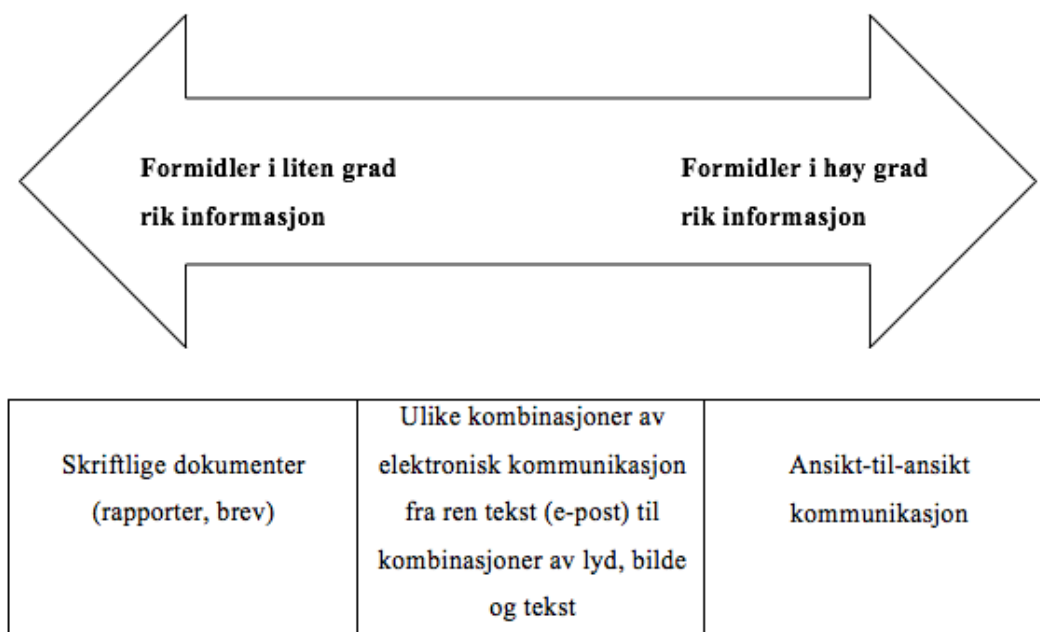
Et forhold som står helt sentralt i forskningen om kommunikasjonskanaler er kanalens evne til å formidle rik informasjon. Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2013, s. 284) gir en kanal mulighet til å formidle rik informasjon dersom den:

1. kan overføre mange ulike signaler samtidig,
2. gir mulighet for rask tilbakemelding,
3. gir mulighet for å benytte “naturlig” (muntlig) språk, og
4. gjør at sender og mottaker kan være personlige og tilpasse meldingen til hverandre

Det har lenge vært vanlig å skille mellom muntlige og skriftlige kommunikasjonskanaler. Muntlige samtaler som foregår ansikt-til-ansikt antas å være en spesielt gode måte å overføre et budskap på, og flere studier av kommunikasjon i organisasjoner viser at de fleste synes denne formen for kommunikasjon er den mest effektive (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Situasjonen blir da personlig, en kan bringe frem mye informasjon, og den gir mulighet for rask tilbakemelding (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Skriftlig kommunikasjonsmateriell anses også for å være en god informasjonskanal, og kan være effektiv i den forstand at den når frem til mange samtidig (Kaufmann & Kaufmann, 2015). En ulempe ved skriftlig kommunikasjon er ifølge Jacobsen og Thorsvik (2013) at den begrenser muligheten til å formidle “rik informasjon”. Betydningen av dette er at det er begrenset hvor mye informasjon som kan overføres i en melding. I tillegg vil det vanligvis gå lang tid før den som sender informasjonen får tilbakemelding fra mottaker. Kaufmann og Kaufmann (2015) peker på at skriftlig formidling av informasjon er passende dersom det som skal kommuniseres er av mer rutinemessig karakter.

Utviklingen innen informasjon- og kommunikasjonsteknologi har ført til at antallet mulige kommunikasjonskanaler har økt, hvor flere av disse kanalene ligger i grenselandet mellom skriftlig og muntlig kommunikasjon. Jacobsen og Thorsvik (2013) trekker frem e-post som et eksempel. Her blir informasjon kommunisert skriftlig, men den er ofte preget av et mer muntlig språk og tillater rask tilbakemelding. Figur 6 viser de ulike kanalers evne til å formidle rik informasjon.



**Figur 6:** Ulike kanalers evne til å formidle rik informasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 286).

### 3.2.2 Formell og uformell kommunikasjon

En del av den interne kommunikasjonen i en organisasjon er formell og planlagt, men mye består av uformell og ikke-planlagt informasjon som er vanskelig for organisasjonen å kontrollere. Jacobsen og Thorsvik (2007, s. 258) definerer den formelle kommunikasjonen som:

“Alle planlagte ordninger og opplegg for formidling av informasjon som er relatert til organisasjonens hierarkiske styringssystemer (ofte i form av instruksjoner fra ledere og tilbake-rapportering fra underordnede) og etablerte ordninger for samarbeid og koordinering mellom ulike medarbeidere eller grupper av medarbeidere i organisasjonen”.

I ledelsesfunksjonen inngår informasjonsrollen som en av mange roller en leder kan ha. Det å inneha kommunikativ kompetanse, det vil si en evne til å forstå og videreformidle informasjon i spesifikke situasjoner, er avgjørende for å få til en effektiv ledelse (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Tidligere forskning har også vist at ledelse på de lavere nivåene ofte har vel så stor betydning for den enkelte ansatte, som den overordnede ledelsen (Røsdal & Ørstavik, 2011).

Uformell kommunikasjon derimot, foregår kontinuerlig der hvor medarbeidere møtes og den er ofte fokusert på det som alle har til felles. Dette kan blant annet være forhold på arbeidsplassen, arbeidsoppgaver, kolleger og ledere. Det rettes ofte et spesielt fokus på ledere i forhold til hva de gjør, eller ikke gjør, samt den informasjonen de formidler gjennom formell kommunikasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

Chester Barnard (1938, i Jacobsen & Thorsvik, 2013) advarte mot forsøk på å hindre den uformelle småpratene i organisasjoner, og hevdet at det bare vil føre til motreaksjoner. Ledere må i stedet benytte det uformelle kommunikasjonsnettverket som et supplement til formell kommunikasjon for å formidle informasjon og skape motivasjon og engasjement blant ansatte. Erlie (2012) peker også på at dersom man ønsker å gjennomføre en forandringsprosess og holdningsendringer på en arbeidsplass, er den mest effektive måten å bruke det uformelle nettverket, fordi vi lar oss lettest påvirke av grupper eller personer vi kan identifisere oss med.



### 3.2.3 Målsetninger med risikokommunikasjon

Ifølge Renn (2008) må effektiv kommunikasjon være kjernen i enhver vellykket aktivitet for å vurdere og styre risiko. Videre påpeker han at effektiv kommunikasjon, eller dens ikke-eksistens, har stor betydning for hvor godt forberedt folk er på å møte og takle risiko. Begrenset kunnskap om og involvering i risikostyringsprosessen kan føre til upassende oppførsel i nødstilfeller eller risikobærende situasjoner. Behovet for god kommunikasjon i forbindelse med styring av sikkerhet og risiko i bygg- og anleggsbransjen kan derfor ikke vektlegges nok.

Risikokommunikasjon omhandler utveksling av blant annet informasjon, reaksjoner og meninger vedrørende risiko. Renn (2008) hevder at dersom man anerkjenner at risikokommunikasjon innebærer en intensjon om overføring av informasjon, må det spesifiseres hvilke intensjoner og mål som er tiltenkt risikokommunikasjonen. I det følgende presenteres de målsetningene, eller funksjonene, vi anser som mest relevante for vår studie.

- Risikokommunikasjon har en *opplysningsfunksjon*. Målsettingen er å informere om risikoen og håndteringen av denne, inkludert de vurderingene og styringsgrepene man må foreta. Det er her viktig å sikre at alle mottakere av budskapet har mulighet til å forstå innholdet slik at de kan styrke sin kunnskap om den aktuelle risikoen (Renn, 2008). Faktorer som kan hindre dette, *kommunikasjonsbarrierer*, kommer vi tilbake til i neste delkapittel.
- En annen funksjon er trening og motivasjon for atferdsendring (*risikoreduksjon gjennom atferdsendring*). Målet her er å overtale mottakere av budskapet til å endre deres holdning eller deres oppførsel med hensyn til en bestemt risiko, slik at risikoen kan reduseres (Renn, 2008).
- Den tredje funksjon er *tillitsbygging*. Dette vil si å etablere et tillitsbasert forhold mellom sender og mottaker av risikokommunikasjonen (Renn, 2008). Tillit er blant annet et svært viktig element som må være tilstede for at ansatte skal rapportere ulykker og nestenulykker (Reason, 1997). Dersom det skal dannes en god sikkerhetskultur må det derfor foreligge en atmosfære av tillit der ansatte blir oppmuntret til å bringe frem sikkerhetsrelatert informasjon, og at de ansatte får ytre sine meninger og blir hørt. Effektiv risikokommunikasjon er et virkemiddel for å oppnå dette.

- En siste funksjon er *involvering i risikorelaterte beslutninger og konflikthåndtering*. Målsetningen her er å gi berørte interessenter og aktører mulighet til å delta prosessen omkring risikovurdering og tiltak innenfor risikostyring. Ved å legge til rette for dialog, og ved å trekke berørte parter inn i en kommunikatív prosess, kan man oppdage flere ting enn det man har mulighet for på egenhånd. Samtidig vil man også kunne bidra til at de som deltar i prosessen endrer sin risikoatferd (Renn, 2008).

### 3.2.4 Kommunikasjonsbarrierer

Kommunikasjonsprosessen kan virke relativt “enkel” når den fremstilles slik som i figur 5, men det er en kjent problemstilling for de fleste at kommunikasjon lett fører til brudd, svikt og feil. En casestudie gjennomført av Røsdal og Ørstavik (2011) drøfter kommunikasjonsrelaterte utfordringer i byggeprosjekter. Studiens overordnede konklusjon er at det er kompleksiteten som er den største utfordringen i forhold til å få kommunikasjonsflyt i byggevirksomhet. Med kompleksiteten mener de her avhengigheten mellom operasjoner, de mange og ulike involverte partene og fragmenteringen som følger av at personer og aktiviteter kommer og går i et byggeprosjekts levetid.

Kaufmann og Kaufmann (2015) peker også på forhold som hindrer effektiv kommunikasjon, hovedsakelig av psykologisk art. De trekker blant annet frem språket, informasjonsmengde og senders troverdighet. En svært vesentlig faktor som kan hindre effektiv risikokommunikasjon, er at ledelse og ansatte bruker forskjellig språk. Dersom ledelsen tar i bruk terminologi eller tekniske uttrykksmåter som ikke er kjent for øvrige ansatte, eller motsatt for den saks skyld, kan dette føre til at budskapet ikke blir forstått av mottaker og det oppstår en kommunikasjonsvikt.

Mengde av informasjon er også av betydning. Ved mye stimulering og informasjonsoverbelastning kan det ende med at en mottaker “avskriver” meget viktige sider ved et budskap (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dersom dette gjelder et budskap angående risiko knyttet til arbeidsoperasjoner, kan resultatet være at en ikke klarer skape en felles forståelse av risikoen, hvordan den bør håndteres, og hvilke sikkerhetstiltak en bør ta i bruk.

Den troverdighet og tillit man har til den som sender informasjonen og til selve “budskapet” vil også ha noe å si. Budskap fra lite troverdige kolleger eller ledere vil vi som regel tillegge liten betydning (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det er derfor svært viktig at ansatte i Veidekke Entreprenør - Rogaland har tillit og troverdighet til organisasjonens program for styring av sikkerhet og risiko, til hvordan risiko kommuniseres og til de som faktisk kommuniserer risiko.

### 3.3 Organisasjons- og sikkerhetskultur

#### 3.3.1 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur kan forstås som “*måten vi gjør tingene her hos oss*” (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 367). Medlemmer i en organisasjon må samhandle med hverandre og omgivelsene, og etterhvert vil det dannes et sett av felles normer, verdier og oppfatninger om hvordan en bør oppføre seg, hva som er akseptable og uakseptable handlinger og holdninger, hva som er riktig og galt, og hva som er sant og usant. Dette vil gjenspeiles i medlemmenes atferd og måten de handler på (Bang, 2013).

Edgar Schein definerer organisasjonskultur som:

“Et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon - som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene” (Schein, 1985, i Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 130).

Schein (2010) understreker viktigheten av å forstå organisasjonskulturbegrepet, da han mener kultur potensielt er med på å bestemme individuell og kollektiv atferd (gruppetatferd), tankemønster, fortolkninger og verdier.

Innad i en organisasjon kan det også dannes det som kalles for *subkulturer*. Med dette menes flere ulike kulturer som utvikles og eksisterer side ved side i en og samme organisasjon. Subkulturer kan eksistere uten at det skaper konflikter, men det kan oppstå problemer når de representerer en motkultur til den dominerende kulturen i organisasjonen. Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2013) er det vanlig at subkulturer i organisasjoner gjenspeiler organisasjonsstrukturens inndeling. Det samme gjelder ulike alderskulturer, der yngre og eldre ansatte har ulike normer og verdier.

### 3.3.2 Sikkerhetskultur

Sikkerhetskulturbegrepet brukes for å betegne forholdet mellom organisasjonskultur og sikkerhet, og inneholder en kollektiv forståelse av hva som er farlig, samt hvordan organisasjonens medlemmer kan bidra til å redusere disse farene (Guldenmund, 2010). Begrepet ble benyttet for første gang i forbindelse med Tsjernobyl-ulykken i 1986, og ifølge International Atomic Energy Agency (IAEA) ble sikkerhetskulturen sett på som en av flere rotårsaker til storulykken. I ettertid har det vært en forklaringsfaktor ved gransking av ulykker, som ved for eksempel Piper Alpha. I årene som fulgte etter disse ulykkene oppstod en økende interesse for etablering av retningslinjer og manualer som skulle hjelpe sikkerhetsledelsen til å danne en god sikkerhetskultur innad i organisasjoner (Antonsen, 2009).

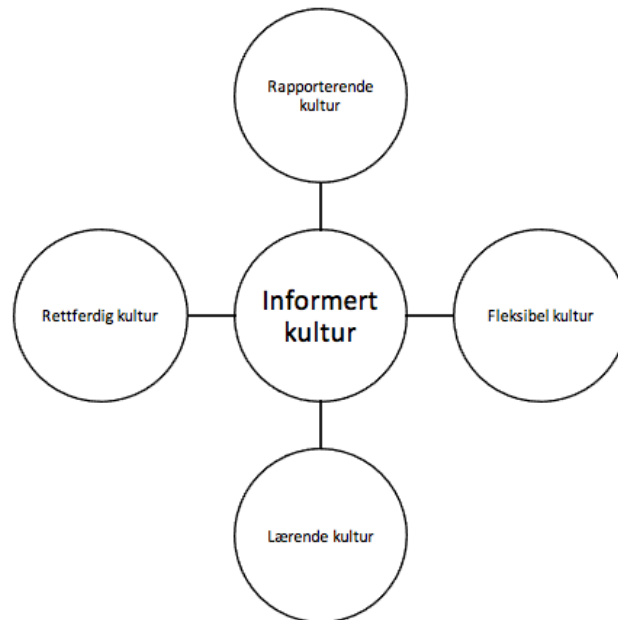
Bygg- og anleggsbransjens daglige virke består blant annet av arbeid i høyden, lasting og lossing, arbeid som inkluderer elektriske utstyr, ferdsel i trafikken osv. For at ulykker og nestenulykker skal unngås må bedriften arbeide for å skape gode holdninger, motivasjon, pålitelighet, tillit, samspill, gjensidig kommunikasjon og en god ledelse. Med andre ord, de er avhengig av en god sikkerhetskultur. Cullen (1990, omtalt i Antonsen, 2009, s. 11) understreker at *“it is essential to create a corporate atmosphere or culture in which safety is understood to be and is accepted as, the number one priority”*.

Guldenmund (2010) definerer sikkerhetskultur som *“... de aspekter av organisasjonskultur som vil påvirke holdninger og atferd knyttet til å øke eller redusere risiko”*. Definisjonen legger vekt på at en organisasjons sikkerhetskultur baserer seg på antakelser, verdier og holdninger som organisasjonsmedlemmer har. En holdning kan defineres som *“en predisposisjon til å oppfatte, føle, tenke og handle på bestemte måter i forbindelse med et gitt objekt”* (Brochs-Haukedal, 2010, s. 234). Vi kan, basert på denne definisjonen, forstå holdninger som noe som predikerer menneskers atferd. Siden vi i denne oppgaven undersøker etterlevelse av sikkerhetstiltak vil det være hensiktsmessig å studere hvilke holdninger ansatte i Veidekke Entreprenør – Rogaland har til HMS.

### 3.3.3 En informert kultur

Reason (1997) hevder at en god sikkerhetskultur er noe som kan påvirkes og bygges av ledelsen i en organisasjon, og vektlegger viktigheten av et effektivt sikkerhetsinformasjonssystem.

Han deler sikkerhetskultur inn i fire hovedelementer; *rapporterende kultur*, *rettferdig kultur*, *fleksibel kultur* og *lærende kultur*. Til sammen vil disse elementene gi en *informert kultur*. Dette er illustrert i figur 7.



**Figur 7:** En informert kultur (basert på Reason, 1997).

### *Rapporterende kultur*

Ethvert sikkerhetsinformasjonssystem er avhengig av at de som er i direkte kontakt med farekildene er villige til å rapportere deres feil og nestenulykker. I denne studien blir dette ansatte i den “skarpe enden” i Veidekke Entreprenør - Rogaland. Det blir dermed nødvendig å skape en rapporterende kultur. Her vil tillit og motivasjon gjøre seg gjeldende. Tillit blir ansett som det viktigste grunnlaget for et vellykket rapporteringssystem, da tillit til anonymitet og konfidensialitet vil være av stor betydning for rapporteringsvilligheten til de ansatte.

Når det gjelder motivasjon kan flere faktorer være av betydning. En faktor kan være at ansatte ikke klarer å se verdien i å rapportere, og at de er skeptiske til at ledelsen benytter seg av informasjonen. Motivasjon til å rapportere kan også påvirkes av rapportens format, lengde og innhold (Reason, 1997).

### *Rettferdig kultur*

En effektiv rapporteringskultur avhenger i sin tur av hvordan organisasjonen håndterer skyld og straff. Det som trengs er en rettferdig kultur, en atmosfære av tillit hvor ansatte oppfordres til, og belønnes for, å bringe frem viktig sikkerhetsrelatert informasjon, samtidig som de er klar over hvor linjen må trekkes mellom akseptabel og uakseptabel oppførsel.

En rettferdig kultur er nesten et uopnåelig ideal. Det er likevel mulig å etablere en kultur der flertallet av medlemmene deler troen på at rettferdighet vanligvis vil seire (Reason, 1997). For å få til dette må to ting være klart. For det første vil det være uakseptabelt å straffe alle feil og uforsvarlige handlinger uavhengig av deres opprinnelse og omstendigheter. For det andre vil det være uakseptabelt å ikke gi sanksjoner til alle handlinger som kunne ha ført, førte til eller bidro til organisatoriske ulykker. For at en organisasjon skal være rettferdig må man være enige om et sett med prinsipper for å skille mellom akseptabel og uakseptabel atferd, slik at man unngår forskjellsbehandling (Reason, 1997).

### *Fleksibel kultur*

Å ha en fleksibel kultur vil si at en organisasjon har en evne til å effektivt omstille seg ved endrede krav eller på etterspørsel. For å få dette til må organisasjonen ha en evne til rask tilpasning, samt bruke de personene som har best kompetanse innenfor det aktuelle området. Dette innebærer det å skifte fra hierarkisk styring til mer desentralisert styring (Reason, 1997).

### *Lærende kultur*

En lærende kultur har vilje og kompetanse til å trekke de rette konklusjonene ut fra organisasjonens sikkerhetsinformasjonssystem, og er villig til å implementere større reformer når det behøves (Reason, 1997).

#### *3.3.4 Sikkerhetsklima*

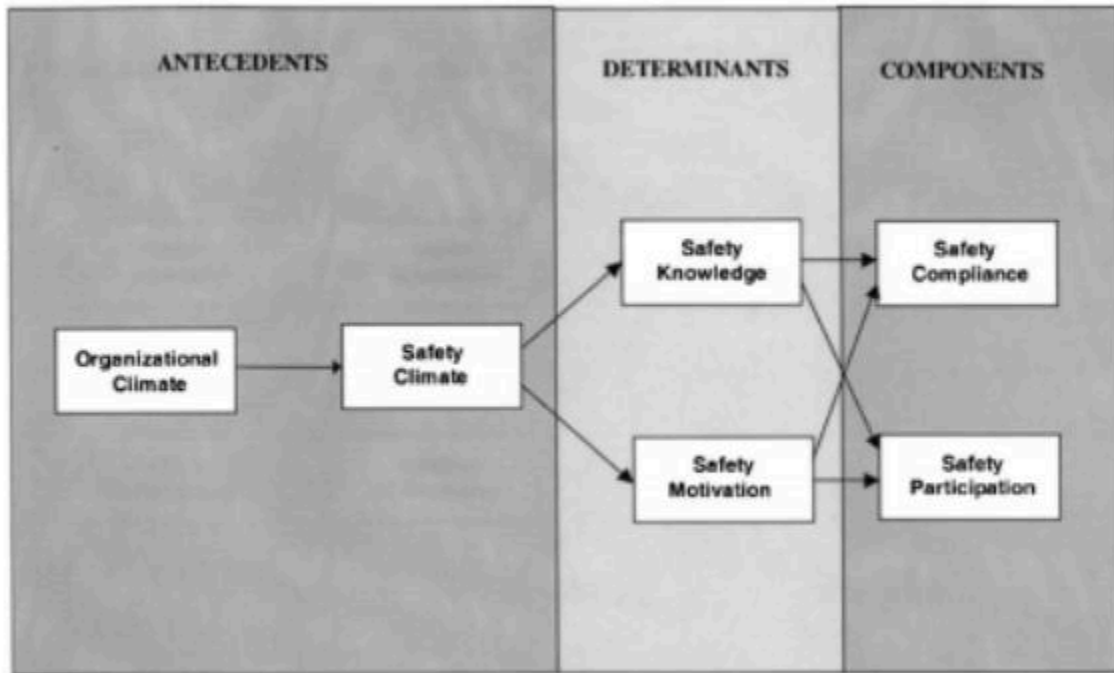
Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 367) betrakter organisasjonsklimaet som “*det ytre uttrykk for en mer dypereliggende organisasjonskultur*”. Cox og Flin (1998) beskriver kultur som en organisasjons personlighet og klimaet er dens humør. Kultur er således et konsept på et høyere nivå av abstraksjon, noe som tilsier egenskaper som er relativt stabile over tid.

Klima derimot, refererer til mer forbigående egenskaper som er både mer synlige og lettere å forandre enn kultur (Antonsen, 2009).

Begrepet sikkerhetsklime ble først tatt i bruk av Zohar (1980) da han målte arbeidstakernes oppfatninger av ulike aspekter ved arbeid knyttet til sikkerhet i produksjonsorganisasjoner. Målingene viste at det som hadde høyest betydning for sikkerhetsklimaet var arbeidernes oppfatninger av ledelsens holdninger til sikkerhet, samt ansattes oppfatninger av relevansen av sikkerhet i produksjonen. Ifølge Zohar (1980) er ledelsens holdninger og økt engasjement, forutsetninger for et vellykket forsøk på å forbedre sikkerhetsnivået i industrien. Han viser til forskning der fabrikker som hadde et vellykket sikkerhetsprogram, var preget av en sterk ledelse, forpliktelse til sikkerhet, og der toppledelsen var personlig involvert i sikkerhetsaktivitetene på rutinemessig grunnlag.

Neal, Griffin og Hart (2000) utførte en studie på et australsk sykehus, hvor formålet var å undersøke hvordan det generelle organisasjonsklimaet påvirket sikkerhetsklimaet, og hvilken påvirkning sikkerhetsklimaet hadde på de ansattes motivasjon, ytelse og kunnskap. Ut fra studien ble det utviklet en modell som skulle forsøke å forklare hvilken betydning organisasjons- og sikkerhetsklimaet har for den enkelte ansattes evne til safety compliance (etterlevelse av sikkerhetskrav, herunder; følge sikkerhetsprosedyrer og utføre arbeidet på en sikker måte) og safety participation (deltagelse i sikkerhetsarbeidet, herunder; hjelpe medarbeidere, fremme organisasjonens sikkerhetsprogram, vise initiativ og legge vekt på å forbedre sikkerheten på arbeidsplassen).

Studien konkluderer med at det generelle organisasjonsklimaet har innflytelse på sikkerhetsklimaet, samt at sikkerhetsklimaet påvirker sikkerhetsatferden til de ansatte. Ifølge studien er ansattes egen motivasjon, ytelse og kunnskap rundt begrepet sikkerhet faktorer som påvirker ansattes evne til å følge gitte sikkerhetskrav og ha en aktiv deltakelse i organisasjonens sikkerhetsprogram. Dette er illustrert i figur 8 på neste side.



**Figur 8:** Organisasjonsklima – sikkerhetsklima – sikkerhetsatferd (Neal et al., 2000).

Antonsen (2009) beskriver det han kaller for et “godt” sikkerhetsklima:

- Ledere på alle nivå viser et stort engasjement og forpliktelse til sikkerhet.
- Ansatte uttrykker tilfredshet og tillit til organisasjonens arbeid med sikkerhet.
- Samtlige medlemmer av organisasjonen tar ansvar for sikkerhet og unngår risiko.
- Det er ikke konflikt mellom produksjons- og sikkerhetskostnader.
- Alle i organisasjonen, både ledere og operatører, er kvalifiserte og har kompetanse i forhold til sikkerhet.

Beskrivelsen kan karakteriseres som et sett av faktorer som samsvarer med tidligere funn, fra både Zohar (1980) og Neal et al. (2000).

Guldenmund (2000) argumenterer for at de fleste karakteristikkene ved sikkerhetskulturbegrepet også gjelder for klima, og at det derfor ikke er behov for å skille mellom dem. På bakgrunn av at begrepene i stor grad overlapper hverandre, vil vi videre i oppgaven anvende kultur- og klimabegrepet under ett, herunder sikkerhetskultur.



### 3.3.5 Informasjonsflyt og håndtering av sikkerhetsinformasjon

Westrum (1993) skiller mellom tre typer organisasjonskulturer basert på hvordan de håndterer sikkerhetsinformasjon: patologisk kultur, byråkratisk kultur og generativ kultur. Hovedkarakteristikkene ved hver av disse er fremstilt i figur 9.

<b>Patologisk kultur</b>	<b>Byråkratisk kultur</b>	<b>Generativ kultur</b>
Informasjonen er skjult	Informasjonen kan bli ignorert	Informasjonen søkes aktivt
Budbringer blir "skutt"	Budbringer blir tolerert	Budbringere blir trent
Ansvar unngås	Ansvar fordeles	Ansvar er felles
Samarbeid frarådes	Samarbeid tillates men oppmuntres ikke	Samarbeid belønnes
Feil blir dekket over	Organisasjonen er rettferdig og barmhjertig	Feil etterforskes
Nye ideer blir knust	Nye ideer skaper problemer	Nye ideer er velkomne

**Figur 9:** Hvordan ulike organisasjonskulturer håndterer sikkerhetsinformasjon (Oversatt fra Westrum, 1993, s. 402).

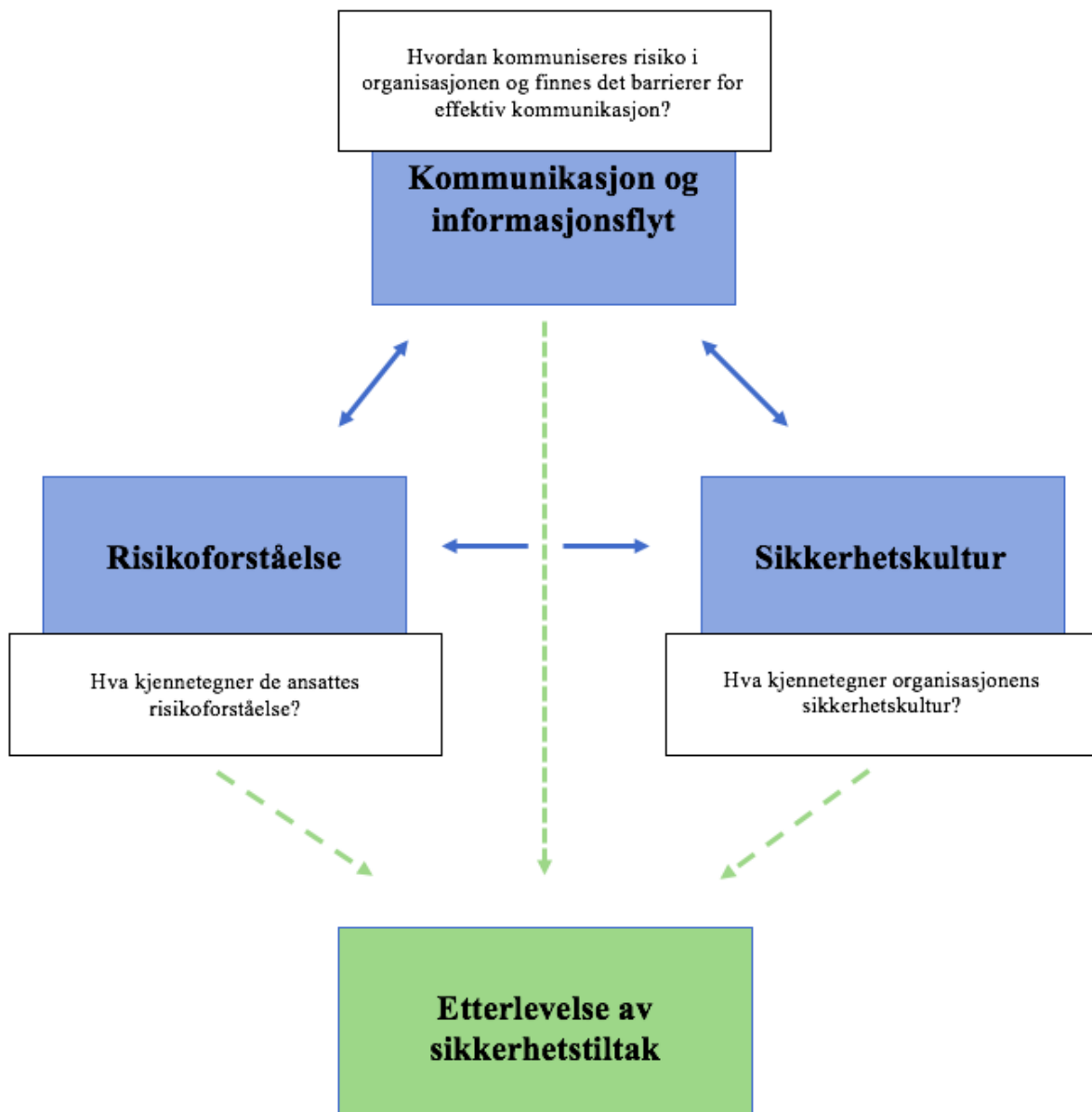
Dersom man har en patologisk kultur, eller patologisk informasjonsflyt, er ikke sikkerhet i fokus. Kommunikasjon blir vanskelig fordi viktig sikkerhetsinformasjon blir skjult, feil blir forsøkt dekket over og nye ideer som kan fremme sikkerhet blir kritisert. Virksomhetens fokus er ikke sikkerhet, men produksjon og produktivitet.

Byråkratisk kultur karakteriseres av økt ansvarsfordeling, i motsetning til den patologiske hvor ansvar unngås. Organisasjonen er rettferdig og barmhjertig, og budbringere blir tolerert. Ser man på den patologiske informasjonsflyten blir budbringere "skutt". Individer som rapporterer om utilstrekkelig sikkerhetsatferd, uønskede hendelser eller forhold blir altså straffet. Sikkerhetsinformasjon blir ikke skjult som i førstnevnte, men kan bli ignorert.

Det ideelle er en generativ kultur, hvor informasjon som kan bedre sikkerheten søkes aktivt. I en slik kultur har alle et felles ansvar for å ivareta sikkerheten i organisasjonen, og de ansatte læres opp til å søke etter informasjon som kan bedre sikkerheten. Feil, ulykker og nestenulykker etterforskes, slik at organisasjonen kan ta læring av tidligere hendelser. Nye ideer angående sikkerhet og sikkerhetsutfordringer er velkomne og blir vurdert seriøst (Westrum, 1993).

### 3.4 Analysemodell

Formålet med denne oppgaven er som tidligere nevnt, å undersøke hvordan ansatte i den “skarpe enden” håndterer og opplever intern risikoinformasjon, og hvilke følger dette kan få for deres etterlevelse av sikkerhetstiltak. Det analytiske rammeverket illustrerer hvordan oppgavens teoribidrag henger sammen, slik vi forstår det, og vil danne grunnlaget for diskusjonen i kapittel 6.0. De hvite tekstboksene viser til oppgavens forskningsspørsmål.



Figur 10: Analysemodell for denne oppgaven.

### *Forklaring til analysemodell*

Det vi ønsker å få frem med denne modellen er en antakelse om at vi ved å bare studere risikokommunikasjonen og informasjonsflyten i Veidekke Entreprenør- Rogaland, ikke vil kunne gi et tilfredsstillende svar på hvilke følger dette kan få for ansattes etterlevelse av sikkerhetstiltak. Det samme gjelder dersom vi hadde studert ansattes risikoforståelse og bedriftens sikkerhetskultur isolert (se grønne piler). Basert på utvalgt teori antar vi at samspillet mellom de tre elementene vil være av betydning for de ansattes etterlevelse, og det vil derfor være hensiktsmessig å basere vår diskusjon rundt dette.

Kommunikasjon og overføring av informasjon kan ses på som et virkemiddel for å bygge en felles forståelse for den risikoen bygg- og anleggsbransjen innebærer, og hvordan den bør håndteres. Samtidig antar vi at ansattes risikoforståelse kan legge føringer for hvordan det kommuniseres og hvordan informasjon flyter i organisasjonen. Dette forholdet illustreres med en dobbel-pil mellom “kommunikasjon og informasjonsflyt” til “risikoforståelse”. Pilen mellom “risikoforståelse” og “sikkerhetskultur” viser til at sikkerhetskulturbegrepet inneholder en kollektiv forståelse av hva som er farlig, samt hvordan organisasjonens medlemmer kan bidra til å redusere disse farene (Guldenmund, 2010).

En organisasjons sikkerhetskultur dannes i samspill mellom ledere og ansatte, og mellom ansatte seg imellom. Kommunikasjon er en stor del av dette samspillet, og effektiv kommunikasjon og god informasjonsflyt er viktige faktorer som må være tilstede dersom en organisasjon skal oppnå en god sikkerhetskultur. Kultur utvikles gjennom kommunikasjon, men kulturen kan også være bestemmende for hvordan man kommuniserer med hverandre (Røsdal & Ørstavik, 2011). Dette forholdet illustreres med en dobbel-pil mellom “kommunikasjon og informasjonsflyt” og “sikkerhetskultur”.

## 4.0 Metode

Dette kapittelet tar for seg de metodiske valgene som er foretatt for å best mulig kunne besvare oppgavens problemstilling. Studiet er rettet mot ansatte i den “skarpe enden” og det er dermed deres meninger og tolkninger vi har tatt utgangspunkt i. Informasjonen er samlet inn i form av ord, hvor vi har gått i dybden på relativt få enheter. Dette er i tråd med kvalitativ metode (Blaikie, 2010), og er ifølge Thagaard (2002) den beste tilnærmingen dersom man ønsker å studere atferd og samhandling mellom mennesker. Det ble dermed et naturlig valg for vår forskning.

HMS/KS-leder i Veidekke Entreprenør – Rogaland har vært vår kontaktperson gjennom hele prosessen, noe vi har hatt stor fordel av. Han har bidratt med god hjelp, blant annet i form av å sette oss i kontakt med aktuelle informanter, samt tilrettelegging for intervju på de ulike prosjektene. Med dette har vi vært tilstede på det området som forskningen tar utgangspunkt i.

### 4.1 Intervju

Intervjuene vi har foretatt for å samle inn data er basert på semistrukturerte intervjuguider tilpasset informantenes stilling i bedriften. Dette ble gjort for å sikre at vi kom inn på de temaer vi hadde planlagt på forhånd og som vi ønsker studien skal belyse (Dalen, 2004). I forkant av intervjuene gikk vi gjennom intervjuguidene med HMS/KS-leder i bedriften. Her kom det frem at vi hadde tatt i bruk mye akademisk språk, noe som kunne gjøre det utfordrende for våre informanter. Som følge av dette tok vi for oss spørsmålene på ny og forsøkte å formulere de på en slik måte at de skulle være lettere å forstå, samt svare på. Et eksempel er begrepet “risikokommunikasjon”. Her valgte vi å heller bruke “HMS-kommunikasjon” eller “kommunikasjon angående HMS”.

Vi organiserte intervjuene slik at den ene stilte spørsmålene. Den andre inntok en lyttende rolle og fungerte mer som en “observatør”. Her opplevde vi at den av oss som ikke intervjuet fikk med seg ting som intervjuer ikke oppfattet. Å være to stykker ble dermed en fordel da den som “observerte” kunne markere tema hvor det var nødvendig med oppfølgingsspørsmål eller oppklaringer.

Flere ganger hendte det og at informantene svarte på noen av spørsmålene før vi i det hele tatt hadde stilt dem. Vi løste dette ved å likevel stille spørsmålene vi i utgangspunktet følte vi hadde fått svar på, men spurte deretter om de ønsket å tilføye noe.

Vi har sett en stor variasjon i hvor utdypende og utfyllende våre informanter er i sine svar. Dette var noe vi hadde sett for oss i forkant av intervjuene og dermed forsøkt å forberede oss på, men det oppstod likevel utfordringer. I tilfeller der noen av informantenes svar ble svært korte, uten mye innhold, ble det vanskelig å unngå ledende spørsmål. Dette er noe vi har vært obs på i vår analyse av data.

I etterkant har vi sett at det kunne vært fornuftig med et gruppeintervju, da flere tanker og aspekter muligens kunne kommet frem og at vi dermed kunne fått et bredere datagrunnlag. På en annen side kunne dette ha ført til at noen satt stumme, mens andre til stadighet tok ordet. Vi så også for oss at noen av de spørsmålene vi ønsket å stille våre informanter kunne være vanskelig å svare på i et gruppeintervju i frykt for å sette bedriften, seg selv eller kollegaer i et dårlig lys.

Vi ønsket å foreta intervjuene ansikt-til-ansikt i informantenes eget miljø. På bakgrunn av dette valgte vi derfor å reise ut på de prosjektene hvor informantene befant seg. Dette var et bevisst valg da det i mange tilfeller kan være lettere å skape et klima av troverdighet og en god dialog når en er fysisk tilstede. Det ga oss og muligheten til å snakke med våre informanter i det miljøet hvor oppgavens tema utspiller seg.

Intervjuene ble videre transkribert, og i den grad det var mulig ble det gjort samme dag som intervjuene ble foretatt. Inntrykk og utsagn satt da ferskt i minne. På denne måten fikk vi en bedre oversikt over hva som hadde kommet frem og kunne deretter diskutere de foreløpige funnene i forkant av nye intervjuer. Vi var likevel bevisst på at resterende intervju kunne gi funn som ikke samsvarte med foregående. For hvert nytt intervju forsøkte vi derfor å legge fra oss den forforståelsen vi hadde dannet oss som følge av foregående intervju, slik at vi skulle unngå å se etter bevis som støttet det vi allerede hadde funnet.

## 4.2 Utvalg av informanter

I vår datainnsamling har vi etterstrebet dybde, men også bredde. Dette anser vi som nødvendig for å kunne sitte igjen med datamateriale av en slik kvalitet at det gir tilstrekkelig grunnlag for tolkning og analyse. Informantene ble valgt ut i samarbeid med HMS/KS-leder i Veidekke Entreprenør – Rogaland og er basert på et *strategisk utvalg*. Et strategisk utvalg vil si at man velger de personene som en tror har noe å fortelle om akkurat det fenomenet en vil vite mer om (Dalland, 2012).

Som følge av et strategisk utvalg er våre informanter ansatte som arbeider fysisk ute på byggeplasser, i den “skarpe enden”, da det er deres ståsted vår problemstilling er rettet inn mot. Dette er ansatte som befinner seg tett innpå farekildene, og som daglig utsettes for den risiko bygg- og anleggsbransjen innebærer. Sikkerhetstiltak og kommunikasjon angående sikkerhet er dermed en stor og nødvendig del av deres arbeidsdag. For å finne et utvalg som kunne være representativt for bredden i organisasjonen, besluttet vi å intervju informanter med ulik grad av ansvar og formell involvering i bedriftens HMS. Utvalget har bestått av ni fagarbeidere, fire baser og tre verneombud. De ulike fagene som er representert er betong, montasje, gulv og tømmer. Alle informantene er menn. Dette var ikke et bevisst valg, men ble naturlig som følge av bedriftens begrensede antall kvinnelige ansatte.

## 4.3 Gjennomføring av analysen

Når man bruker intervju som metode for datainnsamling er det informantenes utsagn transkribert til tekster som utgjør det materialet som skal fortolkes og forstås. Etter transkriberingen av de 16 intervjuene var foretatt, satt vi igjen med en stor mengde innsamlet data. For å skape en oversikt var vi derfor nødt til å forenkle og strukturere datamaterialet (Jacobsen, 2005).

Vi startet med å danne tre hovedkategorier som vi plasserte data innenfor; *risikokommunikasjon*, *risikoforståelse*, og *sikkerhetskultur*. Denne sorteringen ble foretatt på bakgrunn av oppgavens problemstilling, forskningsspørsmål og teoribidrag, og kategoriene gjenspeiles i de semistrukturerte intervjuguidene som ble brukt i denne studien (se vedlegg 2-4).

Videre gikk vi gjennom materialet i de ulike kategoriene, hvor vi kuttet ned det vi anså som ikke-relevant og som havnet utenfor vår oppgave. I etterkant satt vi da igjen med et mindre, men mer oversiktlig, sett av data.

Analysen foregikk videre ved at vi trakk frem sentrale utsagn fra alle informantene innenfor de ulike kategoriene, for deretter å sammenligne dem med hverandre. I denne fortolkningsprosessen så vi etter sammenhenger mellom meninger og holdninger, og fokuserte på å få frem et dypere meningsinnhold enn det som umiddelbart ble oppfattet. På denne måten vekslet vi mellom enkelte deler av datamaterialet og helheten. Dette finner vi igjen i *hermeneutikken* som er “læren om fortolkning” (Dalen, 2004).

Det at vi var to stykker som diskuterte og analyserte sammen førte til at dette ble en interessant og lærerik prosess. I tilfeller hvor en eller begge kjørte seg litt fast og ikke klarte dra helt nytte av datamaterialet opplevde vi det som en stor fordel å være to i denne prosessen.

## **4.4 Etiske betraktninger**

I en forskningsprosess oppstår det ulike etiske overveielser en må ta hensyn til. Dette er knyttet til det å oppnå en form for tillit mellom de som forsker og de som forskes på (Ryen, 2002). I forhold til etiske perspektiver har vi tatt med i betraktning viktigheten av å understreke klart for våre informanter at vi er bundet til taushetsplikt, at deltakelsen er frivillig, at informantene ikke skal kunne identifiseres gjennom oppgaven, og at de har krav på å bli korrekt gjengitt. Dette ble informert om i forkant av intervjuene.

Videre presiserte vi at vi ikke var ute etter rett eller galt svar, men at det var deres kunnskap, holdninger og oppfatninger som var viktige for oss. De fleste informantene hadde aldri deltatt i et forskningsprosjekt før og ga uttrykk for nervøsitet, men vi opplevde at de ble mer avslappet etter å ha fått denne informasjonen. Det var svært viktig for oss at informantene forstod at deres svar vil bli behandlet konfidensielt, og at det som kom frem under intervjuet ikke kunne knyttes tilbake til den enkelte person. Vi passet derfor på å ikke notere noe navn, men ga de i stedet navn som “informant 1”, “informant 2”, osv.

Det siste vi gjorde før intervjuet startet, var å informere om at så lenge studien pågår har informantene rett til innsyn i de opplysningene de har gitt oss, og at de vil bli gitt anledning til å godkjenne teksten som tilknyttet sine svar før den leveres inn. Dette ble benyttet. Etter transkribering av de gjeldende intervjuene sendte vi dokumentet til informanten for godkjenning. I tillegg til å informere om dette muntlig ga vi informantene et informasjonsskriv som inneholdt denne informasjonen, samt våre kontaktopplysninger (se vedlegg 1). På arket skrev vi det nummeret vi ga informanten. På denne måten visste informantene hvilket nummer vi hadde gitt dem, i tilfellet de ville benytte seg av å få det transkriberte intervjuet tilsendt eller trekke seg.

Ved å være klar i tale når det gjaldt disse etiske problemstillingene ovenfor informantene opplevde vi at vi fikk etablert en form for tillit hvor informantene følte seg trygge på å åpne seg om sine holdninger og oppfatninger. Dette har ført til at vi i stor grad har fått utdypende svar på de spørsmålene vi har stilt.

## 4.5 Validitet

Validitet, eller gyldighet, viser til i hvilken grad man ut fra resultatene av et forsøk eller en studie kan trekke gyldige slutninger om det man har satt seg som formål å undersøke (Dahlum, 2018). Det handler altså om hva slags konklusjoner forskeren kan trekke ut fra datamaterialet som er samlet inn. Det finnes flere ulike former for validitet som kan brukes for å vurdere forskning, hvor to av de mest brukte er *intern* og *ekstern* validitet. Ekstern validitet handler om hvorvidt undersøkelsen er overførbar til andre sammenhenger og utvalg (Leseth & Tellmann, 2014). Til tross for at denne studien er gjennomført i en bedrift og omfatter et begrenset antall informanter, er det mulig at resultatene kan overføres til flere bygg- og anleggsbedrifter i Norge.

Intern validitet viser til hvilken grad datamaterialet svarer til forskerens intensjoner med undersøkelsen. En måte å vurdere en undersøkelses indre validitet er å se kritisk på hvor datamaterialet er hentet fra (Leseth & Tellmann, 2014). For å styrke denne studiens indre validitet har vi valgt informanter, ansatte ved bygg- og anleggsplasser, med direkte kjennskap til fenomenet vi ønsker å studere. For å forsikre oss om at vi fikk med oss all informasjon som kom frem i intervjuene, benyttet vi oss av bandopptaker på hvert intervju.



Dette gjorde det mulig for oss å gå tilbake og høre intervjuene på ny, dersom vi var i tvil om noe, slik at vi ikke “snudde og vendte” på sannheten. Vi har og lagt ved intervjuguider brukt under datainnsamlingen, slik at lesere av oppgaven får oversikt over hva som faktisk er blitt spurt om.

## **4.6 Reliabilitet**

Forskningens reliabilitet, eller pålitelighet, er knyttet til vurderinger av dataens kvalitet og til selve fremgangsmåten bak datainnsamlingen. I kvantitativ forskning viser reliabilitet i hvilken grad en undersøkelse kan gi samme resultater dersom studien blir gjentatt. I kvalitativ forskning derimot, vil det ikke være mulig å gjenta en studie med identiske resultater da forskerens fortolkning av datamaterialet og fremgangsmåte alltid vil ha betydning for hvilket datamateriale som produseres, samt hvilke “funn” som blir gjort (Leseth & Tellmann, 2014). For å styrke oppgavens reliabilitet har vi gjennom hele oppgaven forsøke å være så nøyaktig som mulig, samt eliminere de elementene som kunne forstyrre innsamling av data. Vi har og vært bevisst på vår egen rolle som forskere, hvordan vi utformet intervjuguidene, hvem vi valgte som informanter, og hvordan tolkning og presentasjon av funn ble gjort.

## 5.0 Empiri

I dette kapitlet presenteres funnene fra intervjuene. I tillegg kommer det her inn noen elementer som er hentet fra bedriftens interne dokumenter. Empirien er delt inn i tre hovedkategorier, herunder risikokommunikasjon, risikoforståelse og sikkerhetskultur. Kategoriene er basert på oppgavens teoribidrag og den sorteringen av datamaterialet vi foretok i etterkant av intervjuene (jfr. kap. 4.3), og gjenspeiler oppgavens tre forskningsspørsmål:

- Hvordan kommuniseres risiko i organisasjonen og finnes det barrierer for effektiv kommunikasjon?
- Hva kjennetegner de ansattes risikoforståelse?
- Hva kjennetegner organisasjonens sikkerhetskultur?

Kapitlet avsluttes med en oppsummering av funn. I kapittel 6.0 drøftes funnene opp mot utvalgt teori presentert i kapittel 3.0. Analysemodellen presentert i kapittel 3.4 danner utgangspunkt for diskusjonen.

### 5.1 Risikokommunikasjon

Ettersom vi i denne oppgaven har som hensikt å finne ut hvordan risikoinformasjon håndteres og oppleves av ansatte i den “skarpe enden” og hvilke følger dette kan få for deres etterlevelse av sikkerhetstiltak, har vi i første omgang sett på hvordan de får informasjon om risiko og HMS. Videre har vi undersøkt de ansattes opplevelse av informasjonen de mottar, herunder om de opplever den som tilpasset mottaker og hva de tenker om mengden informasjon de får, for å avdekke eventuelle kommunikasjonsbarrierer. Kommunikasjon har, i tillegg til en informasjonsfunksjon, en sosial funksjon som gjør det mulig for ansatte å opparbeide felles verdier, holdninger, kompetanse og handlingsmønstre. Dette legger igjen føringer for en god sikkerhetskultur, og på bakgrunn av dette tar siste underkapittel for seg den uformelle kommunikasjonen mellom ansatte.

### 5.1.1 HMS-opplæring

I Veidekke Entreprenør – Rogaland står HMS-opplæring sentralt, og bedriften har derfor besluttet at absolutt alle som jobber på deres bygg- og anleggsplasser skal gjennomføre en obligatorisk HMS-opplæring. Dette gjelder også samarbeidspartnere.

*“Her, og i hele Veidekke, har vi noe som heter modul 1 og modul 2. Modul 2 er en HMS-gjennomgang for spesifikke prosjekter. Da er det fire hovedmoment de går gjennom hver gang. Arbeid i høyden, strøm, store maskiner og klemskader er det vel. Så det er liksom fire store risikoer vi får innprentet for hvert nytt prosjekt vi er på” – bas.*

Som sitatet ovenfor tilsier er den obligatoriske HMS-opplæringen todelt; herunder *modul 1* og *modul 2*. Modul 1 er et nettbasert kurs som skal være gjennomført før personell ankommer bygg- og anleggsplasser. Kurset tar normalt rundt en time, og når det er gjennomført må man ta en eksamen. Dersom en har mer enn 21 % feil, er man nødt til å ta kurset om igjen.

Modul 2 er prosjekt-spesifikt og gjennomføres ved/etter ankomst på prosjektet. Her har Veidekke utarbeidet et program som blant annet består av en kort beskrivelse av prosjektet, herunder omsetning, ferdigstilling og lignende hovedtrekk. Videre gis det en beskrivelse av HMS-regler, herunder informasjon om vernerunder, personlig sikkerhetsutstyr, møter og lignende. Modul 2 blir holdt for alle prosjekter, og i likhet med modul 1 gjelder dette alle som skal jobbe på prosjektet. For å sikre at alle forstår hva som blir sagt og informert om er det blitt tatt i bruk translatører, og kurset er oversatt til både engelsk og polsk.

### 5.1.2 Formelle kommunikasjonskanaler

Med formelle kommunikasjonskanaler mener vi de kanalene som tas i bruk ved planlagte ordninger og opplegg for formidling av informasjon fra ledelsen til de ansatte (med utgangspunkt i definisjon av *formell kommunikasjon*, Jacobsen & Thorsvik, 2007, s. 258).

#### 5.1.2.1 Muntlige formelle kommunikasjonskanaler

Informantene forteller at store deler av den informasjonen de får fra prosjektledelsen angående HMS blir overført muntlig i form av organiserte HMS-møter. En informant estimerer at dette gjelder ca. 95 % av informasjonen, og det var en bred enighet blant informantene at dette var måten de foretrakk å få informasjon på.

På de fleste prosjektene blir HMS-møter holdt ukentlig. Her blir saker tatt opp, og alle blir inkludert i hva som er bra, hva som er dårlig og hva som kan forbedres. Det blir også foretatt en gjennomgang av de uønskede hendelsene eller avvikene som er blitt rapportert i løpet av uken eller de to foregående ukene.

*“Her får en både ros og kritikk” – fagarbeider.*

Informantene forteller at det også skal holdes et daglig morgenmøte i arbeidslaget, hvor fokuset skal ligge på HMS. Det kommer frem at dette ikke blir like godt praktisert som ukesmøtene, og når de blir praktisert omhandler mye av innholdet fremdrift og produksjon, ikke HMS. Bedriften har egne møter for verneombud ca. annenhver måned, hvor saker angående arbeidsplassen blir tatt opp.

#### *5.1.2.2 Skriftlige formelle kommunikasjonskanaler*

De ansatte mottar også informasjon i skriftlig form. Veidekke Entreprenør – Rogaland har blant annet en kort og oppsummerende HMS-håndbok som de gir til ansatte. I spisebrakkene henger det HMS-tavler med informasjon om blant annet risikoanalyse og –vurderinger som er gjort, SJA-planer osv.

*“Det blir printet ut en hel del med ark som skal henge der hvor vi sitter og spiser” –  
verneombud.*

Her henger det og en *minstestandard-plakat* (se figur 11). I et bygg- og anleggsprosjekt finnes det *“tusenvis”* av regler, og informantene gir selv uttrykk for at det er mye å holde styr på. Veidekke Entreprenør – Rogaland har derfor utarbeidet en plakat, i A3 størrelse, som illustrerer de viktigste tingene en må huske på. Her finner en blant annet informasjon om personlig verneutstyr, sikkerhetstilstand, risikovurderinger, ryddighet og hva man kan forvente av en leder.

Det kommer frem av intervjuene at dokumenter og diverse skriv ikke er en foretrukket måte å få informasjon på blant de ansatte, og at det i flere tilfeller bare blir hengende som *“veggpynt”*.

“Det er jo ikke alle som leser det som henger på tavlene og rundt forbi” – fagarbeider.

“Det blir vel lest en gang og to, men det blir mest skimlesning. Du må liksom be dem om å gjøre det” – verneombud.

**HMS Minstestandard i Region Syd**  
DEFINERTE KRAV SOM GJELDER HVER ENKELT AV OSS

Versjon: 1.0

**VERNEUTSTYR**  
Verneutstyr som alltid skal brukes  
Kravene kan kun fravikes ved dokumentert risikovurdering og godkjenning av ledelse og verneombud

**SIKKERHETSTILSTAND**  
Arbeidsstedet skal alltid være trygt

**RYDDIGHET**  
Vi skal ha sikker og effektiv drift

**RISIKOVURDERING**  
Alle på byggeplassen skal diskutere drift og sikkerhet hver dag

**LEDELSE**  
Et gode rammevilkår for prosjektene

1. Alltid ekstrem ryddighet og sikkerhetstilstand  
2. KONSEKVENT HMS-RISIKOVURDERING NIVÅ 0-6  
3. Alltid riktig og nok utstyr tilgjengelig

Figur 11: HMS Minstestandard i Region Syd (Veidekke Entreprenør - Rogaland).

I noen tilfeller blir det sendt ut mail, men ut fra intervjuene kom det frem at dette ikke var ofte. Etter samtale med HMS/KS-leder i bedriften har vi forstått at det som sendes ut på mail til fagarbeidere er referater fra arbeidsmiljøutvalget (AMU) og andre generelle meldinger. Verneombud og baser får derimot mer informasjon på mail og da er det deres ansvar å bringe denne informasjonen videre.

### 5.1.3 Tilpasset mottaker og informasjonsmengde

Det er en bred enighet blant informantene om at informasjon angående HMS blir kommunisert på en lett og forståelig måte. For å sikre at alle forstår hva som blir informert om på informasjonsmøter blir det brukt tolk der hvor det er utenlandske arbeidere tilstede. Det kan derimot være “lett å falle ut” dersom informasjonen involverer mye tall og statistikk.

*“Jeg tror alle forstår hva som blir sagt. Det er ikke så veldig avansert” – fagarbeider.*

Det kommer frem av intervjuene at informantene mener de får mer enn nok informasjon og at det til tider kan bli litt mye “mas”. De påpeker at informasjonsmengden varierer fra byggeplass til byggeplass. På de større prosjektene er det ofte et større fokus på HMS, og mengden informasjon er dermed større. Flere mener det er mye repetisjon, men erkjenner at dersom HMS ikke repeteres vil det “gli ut” og fokuset blant arbeidere bli mindre.

Til tross for at flere informanter er positive til repetisjon er de likevel enige om at det må være en form for balanse i hvor stor mengde informasjon som blir gitt. Den må gis gradvis og “ting må tas etterhvert”. Dersom det blir sagt for mye på en gang bryr folk seg mindre og man risikerer at noen ikke får med seg alt. En informant påpeker at respekten for HMS forfaller dersom det blir for “pirkete” og at det handler om å “gi litt tillit til folk”. Dersom man hele tiden får mye informasjon, og da spesielt kritikk, “da blir det for mye og folk gidder ikke høre etter”.

*“Det må ikke blir for mye på en gang” – fagarbeider.*

*“Det må være en mellomting” – verneombud.*

Informantene opplever at det er enkelt å søke informasjon selv dersom en er usikker på noe og at “takhøyden for å stille spørsmål er stor”. En informant hevder at denne takhøyden er et resultat av at de ansatte som oftest kjenner de som sitter på anleggskontoret, og at det derfor er enkelt å føre en god dialog. Mulighet til å komme med spørsmål til prosjektledelse og toppledelse, og at de blir møtt på en god måte, er noe flere informanter mener kan forventes av en ledelse. Flere påpeker også at det ikke er et problem å ta en telefon dersom vedkommende en ønsker å snakke med ikke er tilstede på prosjektet.

*“Det tror jeg faktisk er det viktigste, at du ikke er redd for å gå opp og snakke med sjefene dine” – fagarbeider.*

#### *5.1.4 Uformell kommunikasjon mellom ansatte i den “skarpe enden”*

De fleste informantene oppfatter den generelle kommunikasjonen mellom ansatte på prosjekter som god. De mener det eksisterer en god tone, mye humor og et godt arbeidsmiljø. Når det gjelder HMS hevder flere informanter at temaet sjeldent blir diskutert i arbeidslagene. Dersom det blir diskutert omhandler det da som oftest tiltak eller beskjeder de ansatte ikke er enige i. *“Da skal det være noe som er helt gale”*. Det blir blant annet nevnt at dersom det blir snakk om påbud av vernebriller kan gjerne folk *“fyre seg litt opp”*. Til tross for at HMS sjeldent kommer opp i uformelle samtaler påpeker flere informanter at det er i arbeidslaget det er lettest å diskutere. *“De er de du jobber sammen med og de kjenner du godt. Der kan du si akkurat det du mener”*. Her er det gjerne lettere å få utløp for sterke meninger og samtalene kan i noen tilfeller bli litt *“usaklige”*.

Informantene nevner faktorer som kan påvirke den uformelle kommunikasjonen på prosjekter. En faktor som går igjen er hvem du jobber sammen med. Noen synes HMS er mer spennende enn andre, og har dermed større interesse for å diskutere, luften sine meninger og høre andres synspunkter. Andre vil ikke høre et ord om det, og informasjon *“går inn det ene øret og ut det andre”*. Her vil hvordan det kommuniseres også være av betydning. To informanter legger vekt på at dersom kommunikasjonen foregår som en toveisprosess, en dialog, er det ofte lettere å ta til seg informasjon og eventuelle problemer løses lettere.

*“Har du et medmenneske som snakker med deg istedenfor å snakke til deg, da løses mye” – fagarbeider.*

En annen faktor er tidspresset som i mange tilfeller kan prege et prosjekt. Det kommer frem at dersom det er travelt *“forsvinner HMS-kommunikasjon litt ut i sanden, og produksjon blir viktigere”*.

Av intervjuene kommer det frem at fagarbeiderne mener den uformelle kommunikasjonen mellom dem og basen er bra. De snakker lett sammen og har mulighet til å komme med innspill. En informant med stilling som fagarbeider beskriver kommunikasjonen mellom dem og basen ved å si at *“det er ikke diktatur”* og påpeker videre viktigheten av toveiskommunikasjon. Det er heller ingen problem å spør spørsmål dersom der er noe som er uklart, og i de tilfellene hvor fagarbeidere spør spørsmål angående HMS som basen ikke kan gi et svar på blir de henvist videre til prosjektledelse.

Ifølge basene snakker folk stort sett godt sammen. En informant påpeker at man som bas *“kommer langt ved å være tydelig”*. Det kan likevel oppstå problemer når det gjelder oppfølging av den informasjonen de gir. De opplever at det er stor forskjell på fagarbeidernes HMS-engasjement, og noen kan være *“veldig tunge å dra med”*. En annen bas mener at dersom du har med deg fagarbeidere som er *“bedrevitende”*, kan dette påvirke HMS-kommunikasjonen på en negativ måte. Da vil de gjerne ikke høre på hva basen har å si, men heller gjøre ting på sin egen måte. Det kommer frem at dette ofte gjelder ansatte som har vært i bransjen i flere år. De har utført jobben sin på en spesiell måte, og de har ingen planer om å begynne med noe nytt nå. Det er viktig å påpeke at dette ikke gjelder alle fagarbeidere, og at det også kan gå andre veien.

Det er likevel en enighet blant basene at mye av det som kommuniseres internt i et arbeidslag omhandler produksjon, ikke HMS. På morgenmøter, der det blir praktisert, skal fokuset i teorien være like stort på HMS som på fremdrift. Dette er ikke tilfelle ifølge våre informanter. *“Det blir nok mest fremdrift”*. Det kommer altså frem av intervjuene at dette er noe basene selv er bevisst på.

*“Jeg er nok ikke så god på det [HMS-kommunikasjon] som jeg kanskje burde ha vært”* - bas.

## 5.2 Risikoforståelse

Bygg- og anleggsbransjen innebærer potensial for ulykker, mye på grunn av de mange risikofylte arbeidsoppgavene som utføres. Kunnskap om, og en samlet forståelse av den risiko slike arbeidsoppgaver bringer med seg er dermed viktig for hver enkelt arbeidstakers sikkerhet. Kommunikasjon og overføring av informasjon kan ses på som virkemiddel for å bygge en felles forståelse for den risikoen bygg- og anleggsbransjen innebærer, og hvordan den bør håndteres. På bakgrunn av dette har vi undersøkt våre informanters forståelse av risikobegrepet, samt risikofaktorer knyttet til deres yrke.

### 5.2.1 Risikobegrepet

I Veidekke Entreprenør – Rogaland, og på nasjonalt konsernnivå, er risiko definert som produktet av sannsynlighet og konsekvens, *risiko = sannsynlighet x konsekvens*. Av informantene var det ingen som benyttet denne definisjonen. Hverken begrepet sannsynlighet



eller konsekvens ble nevnt, med unntak av én definisjon hvor risiko ble definert som *“en konsekvens av en handling du gjør”*. Flertallet av informantene benyttet begrepet *fare* for å definere begrepet, hvor risiko som *“faren for å kunne skade deg”* oppsummerer deres utsagn. To informanter forstår også risiko som spesifikke situasjoner en kunne utsette seg for, og én informant forstod det som selve analyseprosessen hvor man *“tenker på hva som kan gå galt”*.

### 5.2.2 Opplevd risiko

Det er en bred enighet blant informantene om at bygg- og anleggsbransjen og dens daglige virke innebærer risiko, men i hvor stor grad er ikke alle enige om. To av informantene sier de er klar over at bransjen innebærer mye risiko, men opplever det ikke slik selv. Begge grunngir sine utsagn med at de ikke er *“redd på jobb”*.

*“Den [bransjen] er ekstremt utsatt for risiko”* – verneombud.

*“Det er jo risiko, det er det helt klart. Men jeg synes ikke det er høy eller stor risiko”* – bas.

*“Ting kan fort skje hvis en ikke følger godt nok med”* – fagarbeider.

Noen informanter mener denne variasjonen kan ha noe med hvor lenge en har vært ansatt i yrket, og at det her kan gå begge veier. Dersom en har mye erfaring fra bransjen oppleves kanskje arbeidsoppgaver, eller bransjen generelt, som mindre risikofylt enn hva det gjorde på et tidligere tidspunkt. Samtidig kan en med lang fartstid gjerne ha opplevd eller vært vitne til situasjoner som innebærer risiko opp til flere ganger, og derfor blitt mer observant når det gjelder potensielle farekilder og den risiko som er tilstede.

Samtlige informanter har selv opplevd, eller vært vitne til, en uønsket hendelse på arbeidsplassen. Hendelsene varierer i alvorlighetsgrad, hvor det nevnes alt i fra *“litt rusk på øyet”* og små kuttskader til kollegaer som har falt flere meter i forbindelse med arbeid i høyden. En informant forteller at han arbeidet på et prosjekt hvor det forekom et dødsfall som følge av sistnevnte. Flere av de andre informantene refererer til samme hendelse, selv om de ikke var tilstede, eller jobbet på prosjektet, når ulykken inntraff.

Informantene forteller at uønskede hendelser og ulykker fungerer som *“tankevekkere”*, og at de gjerne fører til at de i større grad arbeider sikrere enn hva de gjorde i forkant av hendelsen. I flere tilfeller blir det derimot *“glemt”* etterhvert, og man *“går tilbake til det gamle”*.

*“Jeg har skadet øyet. Jeg brukte ikke briller, men det var på en arbeidsoppgave hvor briller ikke var påbudt. Når jeg kom tilbake hadde jeg lyst til å gå med briller hele tiden. Man ser hvor fort ting kan skje, selv om man har gjort oppgaven tusen ganger før”* – fagarbeider.

*“Når man har vært vitne til en dødsulykke så tenker man gjerne litt annerledes. Da vet du at det faktisk kan skje. Du har sett det og det blir mer reelt”* – verneombud.

### 5.2.3 Risikofaktorer

Av intervjuene kommer det frem flere grunner til hvorfor informantene opplever bransjens risikonivå slik de gjør. Et element som går igjen hos samtlige er arbeid i høyden, og et annet er tidspress.

*“Vi jobber jo fra under bakken til høyt opp i luften. Det er en del ting som kan skje i det spekteret, for å si det slik”* – bas.

I løpet av et prosjekt kan det oppstå situasjoner som gjør at en *“havner bakpå”*, og at fremdriften forsinkes. Da er det gjerne slik at arbeid må tas igjen for å sikre at det planlagte resultatet ferdigstilles innen gitt dato.

*“Det er som regel en gjenganger det der, å ta igjen tid. Da jobber folk lange dager, og kan fort overse ting. De er trøtte i hodet på slutten av dagen”* – bas.

Flere nevner kompleksiteten i bygg- og anleggsprosjekter, hvor de da refererer til varierende mengde mannskap, samt at flere yrkesgrupper og virksomheter er på samme sted for å utføre arbeidsoppgaver. Noen nevner også hyppig endring i arbeidssted og samarbeidsrelasjoner.

*“Det er mange ting du ikke kontrollerer selv, og det er alltid mye momenter rundt deg som du ikke råder over. Det kan oppstå situasjoner hvor du er avhengig av andre folk, og at de oppfører seg og håndterer situasjoner slik de skal, slik at det ikke går utover din egen sikkerhet” – verneombud.*

Videre nevnes bruk av ulike maskiner, heise- og løfteoperasjoner, fallende gjenstander og uryddige arbeidsplasser som risikofaktorer. To av informantene trekker frem utenlandsk arbeidskraft, og at språk- og kommunikasjonsproblemer lett kan føre til misforståelser, både når det gjelder fremdrift og sikkerhetsarbeid.

## **5.3 Sikkerhetskultur**

Kommunikasjon er en stor del av det samspillet som må være tilstede mellom ledere og ansatte for at dannelsen av en positiv sikkerhetskultur skal være mulig. En organisasjons sikkerhetskultur baserer seg på antakelser, verdier og holdninger som organisasjonsmedlemmer har. På bakgrunn av dette har vi valgt å undersøke hvordan våre informanternes holdninger til HMS er på byggeplasser og hvordan de oppfatter sine kollegers holdninger, samt ledelsens.

Reason (1997) vektlegger viktigheten av et effektivt sikkerhetsinformasjonssystem som grunnlag for en positiv sikkerhetskultur. For at dette skal være effektivt er man avhengig av at de som er i direkte kontakt med farekildene er villige til å rapportere deres feil og nestenulykker. Siste delkapittel tar derfor for seg rapporteringskulturen, herunder ansattes oppfatning av rapporteringspraksisen og oppfølgingen av rapportene.

### *5.3.1 Holdninger til HMS*

Det kommer frem av intervjuene at holdningene til HMS er preget av stor variasjon. Flertallet av informanter mener det stort sett eksisterer gode holdninger, men at det alltid vil være noen som ikke bryr seg.

*“Jeg tror ikke alle har like gode holdninger. De har de ikke. Noen gidder ikke høre på det” - fagarbeider.*

Det blir tatt *“snarveier”* når det gjelder sikkerhetstiltak, og samtlige informanter har vært vitne til såkalte *“cowboy-løsninger”*. Det som blir oftest nevnt er kolleger som har droppet vernebriller eller fallsikringsutstyr under arbeidsoppgaver hvor dette er påkrevd. Det er en bred enighet om at dette i mange tilfeller skyldes tidspress, og et ønske om å utføre en jobb raskere. To av informantene hevder yngre ansatte er bedre enn eldre når det gjelder å ta i bruk personlig verneutstyr.

*“Det er mye som ser fint ut på papiret, men det lar seg ikke gjennomføre. I Veidekke skal jo alt arbeid utføres på en sikker måte, men for å få ting gjort må du kanskje ta en snarvei av og til”* – bas.

Flere informanter forteller at de velger å ta snarveier fordi de føler seg såpass trygge på den oppgaven de skal utføre. De rettferdiggjør snarveiene med at de har gjort samme type arbeidsoppgave utallige ganger, men aldri opplevd å bli skadet. Andre mener at snarveier i all hovedsak skyldes latskap, og at flere anser bruk av personlig verneutstyr som *“stress”* og *“lite bekvemlig”*. I tillegg er informantene enige om at det eksisterer en sterk *“skal bare”*-mentalitet.

*“Det går jo alltid godt”* – fagarbeider.

*“En tenker kanskje at man “bare skal gjøre denne lille tingen her”, og da gidder man for eksempel ikke sikre en stige”* – fagarbeider.

Når det gjelder sikker jobbanalyse (SJA) kommer det frem av intervjuene at informantene anser dette som et godt verktøy for å redusere farer, og samtlige erkjenner at de ser en nytteverdi i sikkerhetstiltaket. Informantene er stort sett enige i at en SJA bidrar til økt risikobevissthet i form av at *“du blir mer våken”* og *“mer bevisst på hva som kan skje”*. Det kommer likevel frem at noen ganger oppleves en SJA som noe som bare *“må gjøres”* fordi det kreves og fordi man skal ha noe å vise til dersom det skjer en ulykke. I slike tilfeller bidrar ikke alltid en SJA til at en blir mer bevisst, men *“da har vi det i hvert fall på papir”*.

På Veidekke Entreprenør – Rogaland sine SJA-skjema er det presisert at alle involverte i en arbeidsoperasjon, også de som kommer inn senere i prosessen, skal signere på at SJA er gjennomgått og forstått. Ved å signere forplikter ansatte seg til å gjennomføre de tiltak som er

besluttet. Ifølge informantene er dette ikke alltid tilfellet i praksis, og nevner blant annet hyppig utskifting av mannskap og tidspress som en hindrende faktor. *“Det gjør at ikke alle får det med seg”*.

Noen informanter hevder variasjonen i holdninger i flere tilfeller skyldes alder, og opplever at det finnes en enorm kulturforskjell blant unge og eldre. Dette gjelder ikke bare ansatte i den “skarpe enden”, men samtlige ansatte. Her er det viktig å presisere at til tross for en for en klar indikasjon på at eldre ansatte ofte har mindre gode holdninger, gjelder dette og yngre ansatte. Dette mener informantene kan skyldes av at de yngre ansatte *“lærer i den skolen de går”* og dermed *“kopierer”* holdninger til ansatte som har vært lengre i bransjen.

*“De ungdommene som kommer inn [i bedriften] er veldig bra. Det er verre med sånne som meg som har vært i bransjen noen år”* - bas.

Ifølge våre informanter finnes det flere *“gjenger”* på et prosjekt. Som nevnt i oppgavens avgrensning (jfr. kap. 1.3) er ansatte i den “skarpe enden” organisert i arbeidslag, hvor basen fungerer som leder av arbeidslaget. En bas kan være *“en gammel ringrev”* som tar mye snarveier, mens en annen er gjerne ung og opptatt av at sikkerheten skal være *“på stell”*. Ulike arbeidslag kan dermed være preget av ulike holdninger, og ifølge flere av våre informanter kan dette føre til enorme kulturforskjeller blant de ulike arbeidslagene.

*“Vi ser en indikasjon på at unge ansatte som har gått sammen med de gamle “ringrevene”, som gjør alt de ikke har lov til, også blir sånn”* - verneombud.

### *5.3.2 Ansattes opplevelse av ledelsens holdninger til HMS*

Alle informantene er enige om at Veidekke Entreprenør - Rogaland er en bedrift med stort fokus på HMS, og flere har selv vært vitne til den store endringen HMS-arbeidet har gjennomgått i løpet av årene som ansatt i bedriften. En informant valgte å karakterisere bedriften som *“en ledestjerne”* når det gjelder fokus på HMS blant bedriftens toppledelse, men fortalte videre at det i mange tilfeller har det seg slik at dette fokuset blir mer og mer utvannet jo lengre ned i organisasjonshierarkiet man befinner seg. En annen informant påpeker at HMS ikke er noe ledelsen snakker om fordi de “må”, men fordi at det er viktig for dem at alle kommer seg trygt hjem.

Det kommer frem av intervjuene at prosjektledelsens holdninger til HMS varierer fra byggeplass til byggeplass. En informant påpeker at det er veldig avhengig av prosjektleder, og ikke minst anleggsleder, hvorvidt ansatte blir motivert og påvirket til sikker atferd.

*“Hvis de er engasjert og bryr seg om HMS så er det fantastisk, og det har en påvirkningskraft” – verneombud.*

Det samme gjelder synlighet og tilstedeværelse på prosjektet. Informantene var enige om at prosjektledelsen i de fleste tilfeller er synlige, og at avstanden mellom dem er liten.

*“De er ute med oss og ser hva vi holder på med. De passer på oss, og det vet vi. De er synlige, og det vil jeg si er viktig” - fagarbeider.*

*“Ledelsen er på oss hele tiden hvis det er noe. De er synlige, og hvis vi lurert på noe angående HMS så er det bare å hente de, så kommer de ned og ser” - fagarbeider.*

På Veidekkes hjemmesider kan man lese at deres HMS-mål er likestilt med økonomiske mål. Dette begrunnes med at det viktigste for bedriften er at alle ansatte kommer hele hjem til sine kjære hver dag, og kommer på jobb neste dag (Veidekke ASA, 2018d). Informantene gir uttrykk for at de til stadighet blir fortalt av ledelsen at produksjon aldri skal gå fremfor HMS, men at det ikke alltid er slik i praksis. De mener det kan bli gitt litt blandede signaler for *“dersom vi ligger etter så står de jo å “brøler” at det må jobbes overtid og at vi må få gang på sakene, og da er det jo større sjans for at folk blir skadet”*. Informantene er enige om at HMS fort kan bli *“skjøvet litt til siden”*, spesielt i perioder med tidspress, og det skyldes at til tross for at fremdriften er forsinket så er ferdigstilling samme dato. Informantene påpeker at dette ikke bare gjelder ledelsen, men også dem selv.

*“Vi er jo litt sånn alle mann, at vi setter fremdrift foran HMS sånn i utgangspunktet. Det er jo disse snarveiene som blir tatt” – bas.*

### 5.3.3 Rapporteringskultur

#### 5.3.3.1 Ansattes oppfatning av rapporteringspraksisen

Det kommer frem av intervjuene at informantene er godt orienterte om hensikten med rapportering av uønskede hendelser og avvik. Følgende sitater oppsummerer informantenes utsagn.

*“Hensikten med rapportering er å forebygge at noe skjer igjen, et avvik eller en uønsket hendelse. Forhindre det, eller forsøker å forhindre at det skal skje igjen” - fagarbeider.*

*“Du kan avverge mye ved å rapportere” – fagarbeider.*

Som sitatene indikerer er det en bred enighet blant informantene om at hensikten med rapportering er at bedriften skal lære, og dermed kunne forebygge ulykker og nestenulykker. Det kommer frem at rapportering av uønskede hendelser er noe de har fått mye informasjon om, hvor ledelsen har tydeliggjort hva som er hensikten.

*“Ja, vi har hatt en del møter om det. Alle byggeplassene spør etter det hele tiden, og de sier jo at vi skal skrive om vi ser noe eller om noe skjer” – bas.*

*“Det har HMS/KS-leder boret inn i hodet til alle sammen. Hver samling har han gått igjennom tall, for eksempel hvor mange registreringer vi har hatt i år. Han har sagt hvorfor vi holder på med dette her, gang på gang” – verneombud.*

Det er en bred enighet blant informantene om at selve prosessen ved rapportering av uønskede hendelser og avvik er enkel, men at det er flere som i tilfeller lar være rapportere. Det ble nevnt flere grunner til hvorfor. En informant opplever det som litt *“flaut”* å rapportere, og da spesielt hvis det er en selv eller en nær kollega som har gjort en feil. Tanken på rapportering som *“angiveri”* er noe som går igjen i samtlige intervjuer. Det er ikke alle informantene som opplever det på denne måten, men de var av den oppfatning at dette er en vanlig tankegang hos flere.

*“Det er jo litt sladring på en måte”- fagarbeider.*

*“Det kan av og til føles ut som angiveri” - bas.*

Det kommer frem av intervjuene at denne tankegangen var mye mer utbredt før, og derfor et større problem tidligere. En informant fortalte at bedringen skyldes at ledelsen gjorde det klart for alle at rapportering ikke var for å *“ta noen”* eller å finne en sydebukk, men for å forbedre bedriften.

Noen informanter mente også at manglende rapportering i noen tilfeller skyldes latskap, med forklaringen at *“du gidder ikke”*. Enkelte mener det kan skyldes vanskeligheter med å beskrive hendelsen de skal rapportere, altså det å skrive og ordlegge seg.

*“Det kan ha litt med at en føler at en ikke skriver godt nok. Det er ikke alle her som er de flinkeste i å skrive” - bas.*

*“Det er ikke vanskelig å gjør det, men det er litt tiltak når det er små ting, spesielt kuttskader” - fagarbeider.*

I tillegg peker flere på at rapportering genererer mye ekstraarbeid. Dette går igjen utover arbeidstiden og hvor mye de får gjort.

*“Sjefene her oppe sier at vi skal rapportere, men for oss her ute så generere de mye ekstraarbeid som vi ikke får noe “goodwill” for. Selv om vi løper rundt å gjør ørten ting, er det eneste vi blir målt i hvor mye vi får gjort” - bas.*

I tillegg til å levere en rapport påpeker samtlige informanter viktigheten med å si ifra til de det gjelder. Selv om det ikke alltid er like lett, og til tross for at HMS blir lite diskutert i arbeidslagene, er terskelen liten for å si ifra dersom en er vitne til at medarbeidere gjør noe galt eller handler på en farlig måte.

*“Med å si ifra har du i hvert fall gjort ditt. Hvis du bare står og ser på, og en for eksempel faller, da hadde ikke jeg følt det så godt. Alle har et ansvar for seg selv, men også andre. Alle kan skade seg, uansett hvor lenge en har vært her” – fagarbeider.*



*“En må gå å si ifra hvis du ser noe. Dersom du bare skriver, men ikke sier ifra, da mister en litt vitsen” - verneombud.*

### *5.3.3.2 Oppfølging av rapportene*

Alle informantene var klar over at det er mulighet for å rapportere anonymt, og de har tillit til at rapportene behandles deretter. Flere er positive til måten de har blitt fulgt opp på, og samtlige er fornøyd med at rapportene blir tatt opp på ukesmøtene. Der er det mulighet for å diskutere dersom det foreligger uenigheter.

*“Det blir bra fulgt opp på en god måte. Når jeg spurte om det, hadde de allerede sjekket det opp og ordnet det” – fagarbeider.*

Det er likevel flere av informantene som savner en bedre oppfølging, og da gjerne i form av tilbakemelding og gjennomslagskraft av rapportene. Noen føler at det er mye som gjentar seg om og om igjen uten at det skjer noe og påpeker at dersom *“man fører en del lapper og ser at de ikke blir brukt, da er det kanskje lettere å ikke bry seg”*.

*“Oppfølgingen er litt dårlig. Det er mye dårlige svar. Du får svar på at ting blir tatt opp, men ikke hva som blir gjort med det og hva vi skal gjør med det. Jeg som bas er mellom barken og veden, jeg er verken der eller der. Jeg er i mellom der og prøver å samle inn tråden, som ender opp i ekstraarbeid” - bas.*

*“Folk rapporterer ikke fordi en tror vel kanskje at det ikke gjør noe utslag hvis en skriver en lapp, så lenge ting gjentar seg” - fagarbeider.*

Det kom også frem av intervjuene at noen informanter føler at det er forskjell på hvordan rapportene blir tatt i betraktning. Dersom du rapporterer ansatte med lederstillinger, kan det oppleves som om det ikke blir fulgt opp på samme måte som det blir gjort med *“den vanlige arbeider”*. Det ble nevnt en hendelse hvor en leder viste dårlig opptreden på byggeplassen, og det skulle rapporteres. Arbeideren som skulle rapportere fikk så beskjed om å ikke gjøre det, for å hindre at han *“havnet på feil fot med personen”*.

Dette gjør seg også gjeldende i noen tilfeller hvor man sier ifra til medarbeidere dersom de gjør noe galt eller handler på en farlig måte. Flere informanter mener alder spiller en rolle her, og at de yngre ofte er lettere å si i fra til enn de eldre. Av de eldre kan man gjerne få litt ufine kommentarer, og en påminnelse om *“hvem som har jobbet i bransjen lengst”*.

## 5.4 Oppsummering av funn

Store deler av risiko- og HMS-informasjon kommuniseres muntlig til de ansatte, og de ansatte virker å foretrekke muntlige kommunikasjonskanaler over skriftlige. Informasjonen er i stor grad tilpasset mottaker, men de ansatte opplever at de til tider får for mye informasjon. Prosjektets størrelse gjør seg her gjeldende. De ansatte opplever at de får mer informasjon dersom prosjektet er stort og har mange involverte aktører, og mener dette kan ha sammenheng med et økt fokus på HMS. Den uformelle kommunikasjonen mellom ansatte omhandler i størst grad produksjon og fremdrift, ikke HMS.

Til tross for at ansattes forståelse av risikobegrepet ikke samsvarer med bedriftens formelle definisjon, viser empirien at flertallet forbinder risiko med fare og at de dermed har en noenlunde lik forståelse for begrepet. Det er en bred enighet om at bygg- og anleggsbransjen innebærer risiko, men i hvor stor grad ser vi en variasjon. Informantene nevner flere av de samme risikofaktorene som er knyttet til bransjen, herunder; arbeid i høyden, tidspress, bruk av ulike maskiner, heise- og løfteoperasjoner, fallende gjenstander, uryddige arbeidsplasser, samt språk- og kommunikasjonsproblemer. Samtlige informanter har selv opplevd, eller vært vitne til, en eller flere uønskede hendelser på arbeidsplassen og flere beskriver dette som *“tankevekkere”*.

Det eksisterer stor variasjon i ansattes holdninger til HMS og en sterk “skal bare”-mentalitet. Ulike arbeidslag kan være preget av ulike holdninger. Funnene gir en klar indikasjon på at eldre ansatte ofte har dårligere holdninger enn yngre, men det er viktig å presisere at dette ikke gjelder alle. Samtidig er det et reelt problem at yngre ansatte kopierer holdninger og atferd til ansatte med lengre fartstid i bransjen. Informantene er enige om at Veidekke Entreprenør - Rogaland er en bedrift med stort fokus på HMS, og at toppledelsen viser stort engasjement til sikkerhet. Prosjektledelsens holdninger varierer fra byggeplass til byggeplass. Ansatte opplever at produksjon og fremdrift blir prioritert over HMS, spesielt i perioder med tidspress.

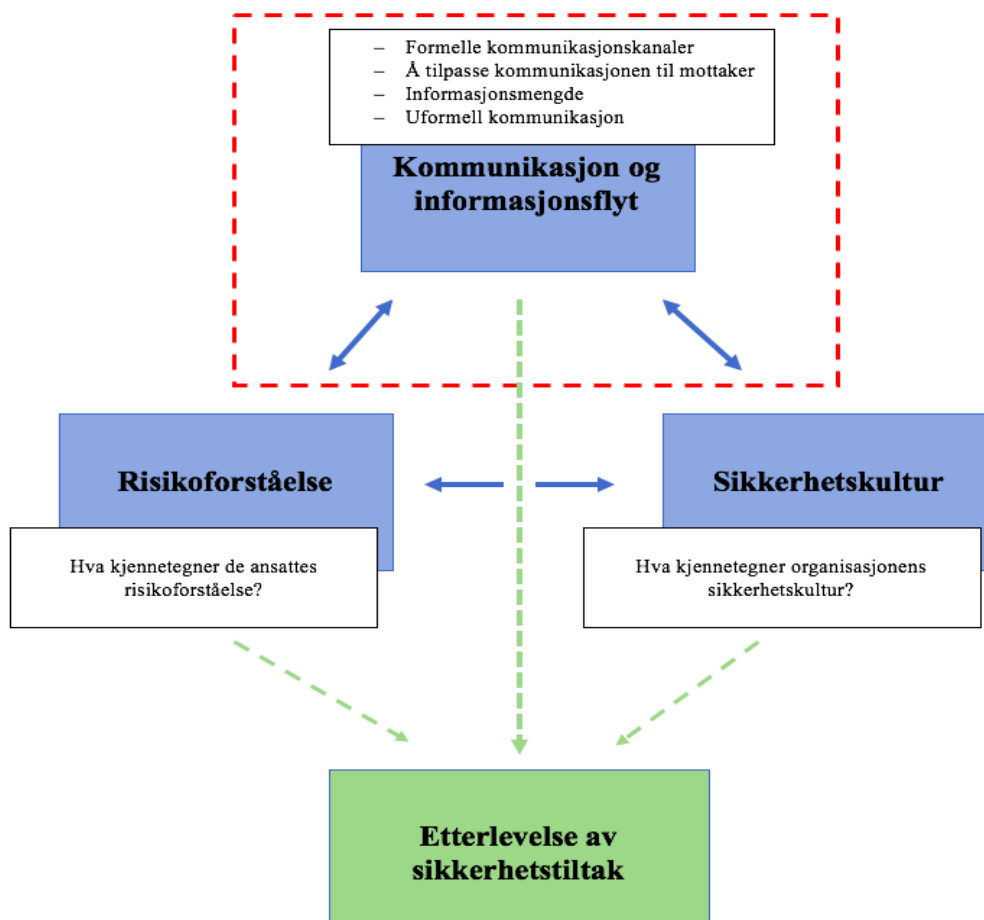
De ansatte er godt orienterte om hensikten med rapportering av uønskede hendelser og avvik, men det nevnes flere grunner til hvorfor flere velger å ikke rapportere, herunder; angiveri, latskap, vanskeligheter med å beskrive hendelsen og at det genererer ekstraarbeid. Når det gjelder oppfølging av rapportene er de ansatte som er fornøyde med at rapportene blir tatt opp på ukesmøter. Flere savner derimot bedre informasjon om hva som blir gjort med forholdene som blir rapportert, og noen ønsker en større gjennomslagskraft i form av at det blir satt inn tiltak da de føler mye av det samme går igjen.

## 6.0 Diskusjon

I dette kapitlet vil de empiriske funnene sees opp mot utvalgt teori, hvor hensikten er å drøfte de elementene som anses som relevante i forhold til å kunne svare på hvilke følger ansattes håndtering og opplevelse av risikoinformasjon kan få for deres etterlevelse av sikkerhetstiltak. Diskusjonen er, i likhet med empirikapitlet, tredelt og tar utgangspunkt i oppgavens forskningsspørsmål og analysemodellen presentert i kapittel 3.4.

### 6.1 Hvordan kommuniseres risiko i organisasjonen og finnes det barrierer for effektiv kommunikasjon?

Under dette punktet diskuteres de funnene som havner innenfor den røde, stiplede firkanten i oppgavens analysemodell. Den stiplede firkanten inkluderer piler ned til “risikoforståelse” og “sikkerhetskultur”. Dette indikerer at forhold som diskuteres i dette delkapitlet kan ha innvirkning på begge disse faktorene.



**Figur 12:** Analysemodell: Kommunikasjon og informasjonsflyt.

### *6.1.1 Formelle kommunikasjonskanaler*

Muntlig kommunikasjon som foregår ansikt-til-ansikt antas å være en spesielt god måte å overføre et budskap på da situasjonen blir personlig, en kan bringe frem mye informasjon, og det gir mulighet for rask tilbakemelding (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Jacobsen & Thorsvik (2013) peker på at flere studier av kommunikasjon i organisasjoner viser at de aller fleste, dersom de kunne velge fritt, synes denne formen for kommunikasjon er den mest effektive. Ved å legge til rette for dialog, og ved å trekke berørte parter inn i en kommunikativ prosess kan man, ifølge Renn (2008), oppdage flere ting enn det man har mulighet for på egenhånd. Samtidig vil man kunne bidra til at de som deltar i prosessen endrer sin risikoatferd.

I Veidekke Entreprenør – Rogaland kommuniseres store deler av risiko- og HMS-informasjon gjennom muntlige kanaler. Flere legger vekt på de ukentlige HMS-møtene hvor alle blir inkludert, og funnene tilsier at ansatte virker å foretrekke muntlige kommunikasjonskanaler over skriftlige. Det kan stilles spørsmål ved om ansatte dermed vektlegger den informasjonen de får gjennom muntlige kanaler mer enn den de mottar gjennom skriftlige. Kaufmann og Kaufmann (2015) hevder at skriftlig formidling av informasjon passer best når det som skal kommuniseres er av mer rutinemessig karakter og til en større gruppe mottakere. Det kan tenkes at ansatte opplever skriftlig informasjon, for eksempel de dokumentene som henger på HMS-tavlene, som en form for rutine eller repetisjon og derfor mindre personlig. Dersom dette er tilfellet kan det forklare hvorfor denne formen for informasjon blir ansett som “veggpynt”.

Muntlige kommunikasjonskanaler gir, i motsetning til skriftlige, mulighet for rask tilbakemelding og dialog. Det kan derfor tenkes at ansatte foretrekker informasjonsmøter over informasjonsskriv da de i større grad blir involvert i bedriftens og prosjektets sikkerhetsstyring. Dersom de ansatte føler de blir mer involvert vil dette muligens kunne gjøre dem mer motiverte, både når det gjelder å lytte til informasjonen, men også til å etterleve det som blir sagt. Det kan også tenkes at muligheten til å stille spørsmål og få raske tilbakemeldinger gjør det enklere å etablere et tillitsforhold mellom de som kommuniserer risiko formelt i bedriften og de ansatte som mottar, samt tillit til budskapet som kommuniseres. Mangel på tillit kan, ifølge Kaufmann og Kaufmann (2015) fungere som en kommunikasjonsbarriere. Dette vil da kunne hindre effektiv kommunikasjon, og dermed muligheten til å etablere en felles forståelse av temaer i tilknytning til HMS og sikkerhetstiltak.

### *6.1.2 Å tilpasse kommunikasjonen til mottaker*

Uansett hvilken kommunikasjonskanal en velger, vil målet for kommunikasjonen i organisasjoner som regel være å sende et budskap så nøyaktig og presist som mulig slik at mottaker skal forstå og eventuelt følge opp hva sender mener (Kaufmann & Kaufmann, 2015). En oppnår effektiv kommunikasjon når mottaker tolker budskapet på en måte som samsvarer godt med avsenders intensjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2013). En faktor, eller kommunikasjonsbarriere, som kan vanskeliggjøre dette er dersom ledelsen tar i bruk terminologi og uttrykksmåter som ikke er kjent for øvrige ansatte. At de ikke snakker samme “språk”.

De ansatte i Veidekke Entreprenør – Rogaland opplever at informasjon angående HMS blir kommunisert på en lett forståelig måte. Dette kan sees i sammenheng med at mye av informasjonen blir gitt gjennom muntlige kommunikasjonskanaler (jfr. kap. 6.1.1) i form av informasjonsmøter. Bedriften bruker tolk på informasjonsmøter hvor det er utenlandske arbeidere til stede, noe som tyder på at bedriften har et bevisst forhold til at budskap kan bli misforstått, eller ikke forstått, dersom informasjonen ikke er tilpasset den som skal motta den. Selv om møter gjerne foregår slik at en leder står fremfor de andre og informerer, gir det likevel mulighet for ansikt-til-ansikt kommunikasjon. Hvis man ser informasjonsmøter og skriftlig informasjonsmateriell opp mot hverandre, gir møter en større mulighet for å benytte et “naturlig” språk og det vil være lettere for sender å tilpasse budskapet til mottaker. Det vil også gjøre det mulig å oppklare eventuelle misforståelser. Dersom misforståelser ikke blir oppklart, kan det i verste fall føre til at ansatte handler på en måte som er i strid med gjeldende sikkerhetstiltak.

Det kan og tenkes at mottakere av informasjon vedrørende et tema, i dette tilfellet HMS og sikkerhetstiltak, opplever informasjonen som lite interessant dersom de ikke skjønner hva som blir sagt. Det er jo gjerne slik at man synes det er interessant å høre en snakke om noe man skjønner seg på. Blir det for avansert er det gjerne lett å falle ut. Funnene viser at dette kan være tilfellet for ansatte i Veidekke Entreprenør – Rogaland dersom informasjonen inneholder mye tall og statistikk. Det kan stilles spørsmål ved om dette kan skyldes at de ikke er godt orienterte om hva som ligger “bak” tallene eller om de ikke er interesserte i å forstå hva tallene betyr fordi de opplever at det ikke spiller så stor rolle for deres utførelse av arbeid. Sistnevnte går mer på de holdningene de ansatte har, og hvilken motivasjon og engasjement de har til HMS.

### *6.1.3 Informasjonsmengde*

Når det gjelder forhold som kan hindre effektiv kommunikasjon vil informasjonsmengde også være av betydning. Kaufmann og Kaufmann (2015) hevder at mye stimulering og informasjonsoverbelastning kan føre til at en mottaker “avskriver” meget viktige sider ved et budskap. Til tross for at de ansatte er fornøyde med måten de får informasjon på, samt at den i stor grad er lett forståelig, mener de at de får i overkant mye informasjon. Det kan virke som om de ansatte er klar over at ledelsen er pliktet til å holde dem oppdatert, men at det i tilfeller oppleves som overdrevent og masete. Prosjektets størrelse gjør seg her gjeldende. De ansatte opplever at de får mer informasjon dersom prosjektet er stort og har mange involverte aktører, og mener dette kan ha sammenheng med et økt fokus på HMS.

Det kan her stilles spørsmål ved om en slik opplevelse av informasjonsmengde kan gi grobunn for et negativt forhold til HMS-informasjon, og at dette kan gi ringvirkninger når det gjelder holdninger til HMS generelt. På den andre siden kan dårlige holdninger til HMS gjerne føre til at en ikke bryr seg like mye om hva det blir informert om, og at informasjon derfor fortere oppleves som et mas. I verste fall kan det da tenkes at en bevisst kan “avskrive” viktige sider ved informasjonen. I tilfeller hvor informasjonen omhandler risiko knyttet til arbeidsoperasjoner, kan resultatet være at en ikke klarer skape en felles forståelse av risikoen, hvordan den bør håndteres og hvilke sikkerhetstiltak som bør tas i bruk.

De ansatte opplever til tider at de får i overkant mye informasjon, og det er mulig dette skyldes det skriftlige informasjonsmateriellet som henger på HMS-tavlen i spisebrakkene. Vi ser likevel ingen grunn til at dette kan kategoriseres som overveldende mye informasjon. I tillegg har Veidekke Entreprenør – Rogaland gjennom utarbeidelse av en HMS-håndbok og minstestandard-plakat, komprimert den viktigste HMS-informasjonen ned til en overkommelig mengde for alle. Igjen stiller vi derfor spørsmål ved om dette går mer på at ansatte ikke interesserer seg for informasjonen, og at deres holdninger spiller inn.

Når det gjelder skriftlig kommunikasjonsmaterieell har vi tidligere stilt spørsmål ved om de ansatte vektlegger slik informasjon mindre enn den de mottar gjennom muntlige kommunikasjonskanaler (jfr. kap. 6.1.1). Dersom dette er tilfellet, kan det at de ansatte til tider opplever informasjonen som overdrevent og masete, skyldes at bedriften har tatt i betraktning at det er gjennom møter HMS-informasjon gir mest gjennomslagskraft, og at det skriftlige informasjonsmateriellet repeteres på møter.

Dette kan være et grep bedriften tar for å sikre at alle ansatte har fått med seg hva som er gjeldende for HMS. De ansatte erkjenner og at repetisjon må til. Dette viser en bevissthet overfor det faktum at manglende repetisjon kan få negative følger.

#### *6.1.4 Uformell kommunikasjon som supplement til formell kommunikasjon*

Uformell kommunikasjon foregår kontinuerlig der hvor medarbeidere møtes. Den er ofte fokusert på det som alle har til felles, slik som forhold på arbeidsplassen, kolleger, arbeidsoppgaver og ledere. Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2013) rettes det ofte et spesielt fokus på ledere i forhold til hva de gjør, eller ikke gjør, samt den informasjonen de formidler gjennom den formelle kommunikasjonen. Chester Barnard (omtalt i Jacobsen & Thorsvik, 2013) advarer mot forsøk på å hindre uformell småprat i organisasjoner, men heller benytte dette som et supplement til formell kommunikasjon for å formidle informasjon og skape engasjement og motivasjon blant ansatte. Erlien (2012) påpeker at dersom man ønsker å gjennomføre en forandringsprosess eller en holdningsendring på en arbeidsplass, er den mest effektive måten å ta i bruk uformelle nettverk. Dette baserer hun på at vi lar oss lettest påvirke av grupper eller personer vi kan identifisere oss med.

Som vi har vist i denne oppgaven omhandler den uformelle kommunikasjonen mellom ansatte i størst grad produksjon og fremdrift, ikke HMS. I tilfeller hvor HMS blir diskutert i arbeidslaget dreier seg oftest om informasjon og tiltak de ansatte ikke er enige i, hvor samtalene gjerne kan bli usaklige. Funnene indikerer at den uformelle kommunikasjonen mellom ansatte ikke fungerer som et supplement til den formelle, men heller tvert i mot.

Det kan tenkes at en ansatt i den “skarpe enden” i større grad identifiserer seg med andre ansatte som er på samme nivå i organisasjonshierarkiet, herunder andre fagarbeidere, baser og verneombud, og at deres påvirkningskraft derfor er større en prosjekt- og toppledelsens. Dette støttes opp av tidligere forskning som viser at ledelse på lavere nivå i bygg- og anleggsbransjen, baser, ofte har vel så stor betydning for den enkelte ansatte som den overordnede ledelsen (Røsdal & Ørstavik, 2011).

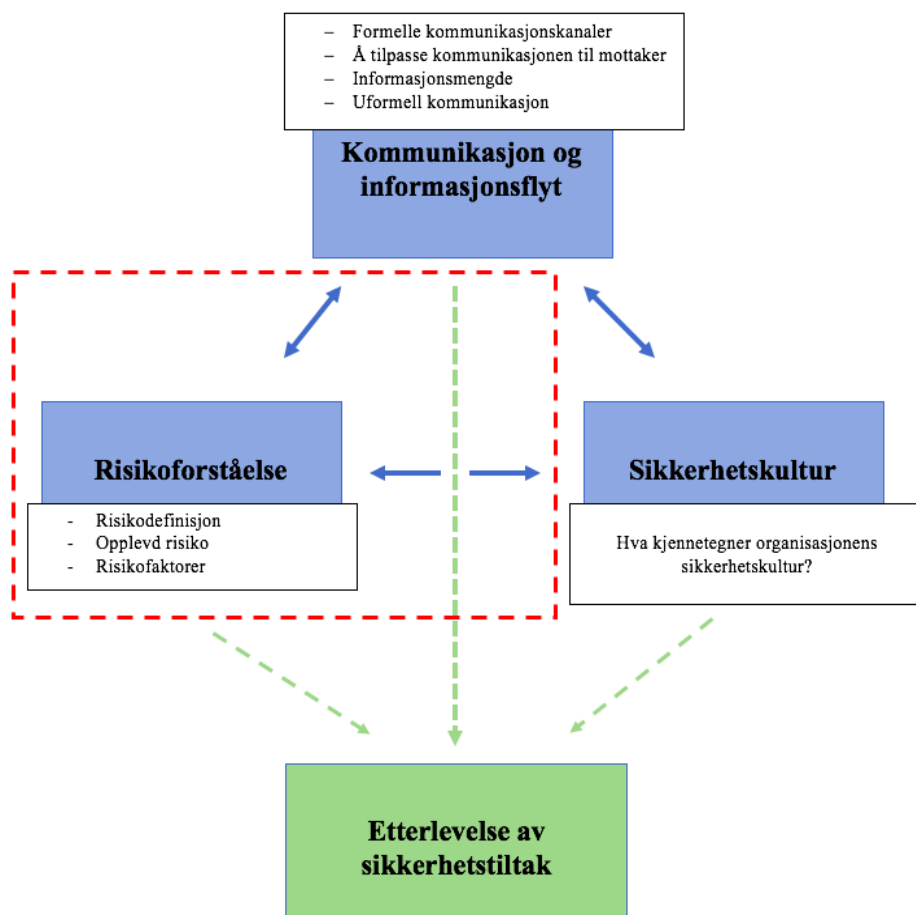
Dersom kommunikasjonen angående HMS er ikke-eksisterende i arbeidslaget, eller preget av mye uenighet og negativitet rettet mot det ledelsen formidler, antar vi på bakgrunn av funnene at dette vil være med å legge føringer for hvordan hver enkelt medarbeider kommuniserer med



sine kolleger om temaet, for den holdningen han eller hun har til HMS og for sikkerhetskulturen i arbeidslaget. Videre kan sikkerhetskulturen ha betydning for hvorvidt man fører en sikker arbeidspraksis og etterlever sikkerhetstiltak.

## 6.2 Hva kjennetegner de ansattes risikoforståelse?

Under dette punktet diskuteres de funnene som havner innenfor den røde, stiplede firkanten i oppgavens analysemodell. Den stiplete firkanten inkluderer pilen ned fra “kommunikasjon og informasjonsflyt”, da kommunikasjon og overføring av informasjon kan anses som et virkemiddel for å bygge en felles forståelse. Videre inkluderer den stiplete firkanten pilen mellom “risikoforståelse” og “sikkerhetskultur”. Dette indikerer at forhold som diskuteres i dette delkapittelet kan ha innvirkning på organisasjonens sikkerhetskultur.



**Figur 13:** Analysemodell: Risikoforståelse.

### 6.2.1 Risikodefinsjon

Risikobegrepet blir brukt med forskjellig og ofte uklar betydning. I Veidekke Entreprenør – Rogaland er risiko definert som *sannsynlighet x konsekvens*. I overordnede risikovurderinger blir de to variablene gitt et tall fra 1-5 og ut fra dette vil da risikoen kvantifiseres som produktet av disse. De vil deretter få en fargekode som er enten grønn, gul eller rød, basert på bedriftens risikomatrise (se figur 4). Ingen av informantene benyttet denne definisjonen, og vårt inntrykk fra intervjuene er at både fagarbeidere, baser og verneombud fant det vanskelig å definere begrepet, til tross for at det brukes daglig. Det var ikke helt uventet, ettersom det finnes ulike tilnærminger til risiko (jfr. kap. 3.1.1 & 3.1.2). Vi fant det likevel litt overraskende at ingen benyttet bedriftens definisjon, og spesielt med tanke på baser og verneombud som har høyere grad av ansvar og formell involvering i bedriftens HMS.

Som vi har vist i denne oppgaven forstår informantene risiko noenlunde likt, herunder at det er forbundet med fare. Dette er ifølge Rausand og Utne (2009) svært vanlig i dagligtalen. Det kan stilles spørsmål ved hvor viktig det er ansatte bruker bedriftens definisjon, så lenge de har en klar oppfatning og forståelse av hva risiko innebærer og hvordan den bør håndteres. Samtidig er det mulig at måten risiko illustreres i bedriftens risikomatrise vil oppleves som mer interessant, eller gitt mer mening, dersom de hadde vært klar over hvilke variabler som ligger bak de ulike fargene i risikomatrisen. I Veidekke Entreprenør - Rogaland er rapportering av uønskede hendelser viktig for bestemmelse av risiko basert på gitte kriterier for sannsynlighet og konsekvens. Figur 13 viser at ansattes risikoforståelse kan ha innvirkning på bedriftens sikkerhetskultur. Dersom ansatte hadde hatt større forståelse for hvordan bedriftens risikodefinsjon blir brukt, kan det tenkes at dette ville gitt dem en større motivasjon til å rapportere.

### 6.2.2 Opplevd risiko

Vår risikopersepsjon er i stor grad individuell og kan endres over tid. Noe som kan oppleves som risikofyllt på et tidspunkt, trenger ikke nødvendigvis gjøre det hvis man har vært eksponert for risikoen over lengre tid. Dersom man har kjennskap til, og en følelse av personlig kontroll over risikoen, vil risikoen oppleves som lettere å akseptere (Boyesen, 2003). Våre funn tilsier at informantene er klar over at bygg- og anleggsbransjen innebærer risiko, men hvor høy risikoen oppleves varierer. Noen informanter mener variasjonen kan skyldes hvor lang fartstid en har hatt i yrket.

Det kan gjerne tenkes at lang erfaring fører til at de opplever arbeidsoppgaver som mindre risikofylte da man har opparbeidet seg kunnskap om hva som kan skje og hvordan ting bør håndteres. Samtidig kan en som har vært ansatt over lengre tid gjerne ha opplevd eller vært vitne til flere situasjoner som innebærer risiko og som følge av dette blitt mer observant på potensielle farekilder og opplever dermed arbeidet som mer risikofyllt.

Slovic (2000) hevder og at vår risikopersepsjon vil avhenge av hva man har i minnet og hva man er i stand til å se for seg. Samtlige informanter har vært vitne til, eller selv opplevd, en eller flere uønskede hendelser på arbeidsplassen. Flere beskriver slike hendelser som “tankevekkere” og de fører gjerne til at de i større grad arbeidere sikrere enn hva de gjorde i forkant av hendelsen. Til tross for dette rettferdiggjøres snarveier med at “det går som regel greit” og “det skjer ikke meg”. Dette kan tyde på at flere opplever en følelse av personlig kontroll over den risiko arbeidsoppgaver innebærer, til tross for at de er klar over at ulykker, både små og store, kan inntreffe. Uønskede hendelser gir ansatte et bilde av hva som faktisk kan skje dersom man etterlever gitte sikkerhetstiltak, men informantene erkjenner at det i flere tilfeller blir glemt og dermed går tilbake til gamle vaner. En kan stille spørsmål ved om følelsen av kontroll og “trygghet” kan føre til at ansatte ikke tar hensyn til sikkerhetstiltak, spesielt personlig verneutstyr, som kreves.

### *6.2.3 Risikofaktorer*

I oppgavens teorikapittel presenterte vi fire ulike målsetninger, eller funksjoner, ved risikokommunikasjon (jfr. pkt. 3.2.3). En av disse funksjonene var å opplyse, herunder å informere om risikoen og håndteringen av denne, inkludert de vurderingene og styringsgrepene man må foreta. Det er her viktig å sikre at alle mottakere av budskapet har mulighet til å forstå innholdet slik at de kan styrke sin kunnskap om den aktuelle risikoen. I hvor stor grad man har tilgjengelig informasjon i hukommelsen innvirker på beslutninger angående risiko, individers risikopersepsjon og hvordan de trekker slutninger som sannsynlighet og konsekvens (Renn, 2008).

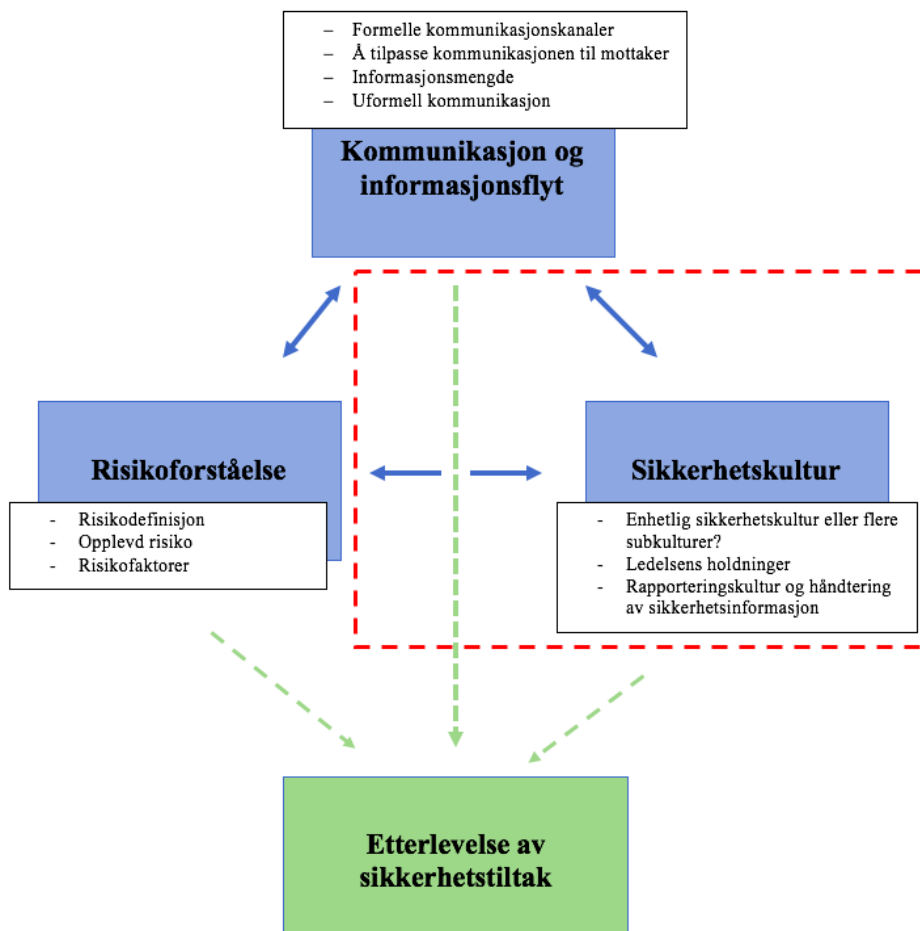
Som vi har vist i denne oppgaven har ansatte kunnskap om de risikofaktorene bygg- og anleggsbransjen innebærer, hvor blant annet arbeid i høyden går igjen hos samtlige. Det er kjent at fall er den typen ulykke som forårsaker flest alvorlige skader og arbeidsskadedødsfall (Direktoratet for Arbeidstilsynet, 2016).

Arbeid i høyden er også markert i rødt (se figur 4 – risikomatrise) i Veidekke Entreprenør – Rogalands overordnede risikovurdering. Funnene tyder på at den informasjonen våre informanter har mottatt gjennom HMS-opplæring, møter og lignende har påvirket deres forståelse når det gjelder risikofaktorer. I tillegg nevner informantene flere av de samme faktorene, noe som kan tyde på en felles forståelse rundt den risikoen de utsettes for.

Vi kan også se disse funnene i sammenheng med utarbeidelse av sikker jobbanalyser (SJA). Som beskrevet i oppgavens kontekst (jfr. kap. 2.2) er SJA en systematisk og trinnvis gjennomgang av alle forhold som direkte eller indirekte kan påvirke fare for tap eller skade på personell, miljø eller økonomiske verdier, i forkant av en konkret arbeidsoppgave eller operasjon. Hensikten med gjennomgangen er å gi en økt risikobevissthet for de som skal gjennomføre arbeidsoppgavene (Albrechtsen et al., 2015). Som vist i denne oppgaven anser informantene SJA som et godt verktøy for å redusere farer. De mener tiltaket har en nytteverdi, da det bidrar til at de blir mer bevisst på hva som kan skje. En SJA skaper en arena for kommunikasjon hvor ansatte kan frembringe og dele av den kunnskapen de har. Det kan tenkes at et slikt verktøy er en av bidragsyterne til at ansatte har en felles forståelse for risikofaktorer tilknyttet bransjen.

## 6.3 Hva kjennetegner organisasjonens sikkerhetskultur?

Under dette punktet diskuteres de funnene som havner innenfor den røde, stiplede firkanten i oppgavens analysemodell. Den stiplete firkanten inkluderer pilen ned fra “kommunikasjon og informasjonsflyt”, da effektiv kommunikasjon og god informasjonsflyt er viktige faktorer som må være tilstede dersom en organisasjon skal oppnå en god sikkerhetskultur. Videre inkluderer den stiplete firkanten pilen mellom “sikkerhetskultur” og “risikoforståelse”. Dette indikerer at forhold som diskuteres i dette delkapittelet kan ha innvirkning på de ansattes risikoforståelse.



**Figur 14:** Analysemodell: Sikkerhetskultur.

### 6.3.1 Enhetlig sikkerhetskultur eller flere subkulturer?

Guldenmund (2010) definerer en organisasjons sikkerhetskultur som “*de aspekter av organisasjonskultur som vil påvirke holdninger og atferd knyttet til å øke eller redusere risiko*”. Definisjonen legger vekt på at sikkerhetskulturen baseres på antakelser, verdier og holdninger som organisasjonsmedlemmer har.

Holdninger kan defineres som *“en predisposisjon til å oppfatte, føle, tenke og handle på bestemte måter i forbindelse med et gitt objekt”* (Brochs-Haukedal, 2010). Innad i en organisasjon kan det også dannes subkulturer. Det vil si at flere ulike kulturer utvikles og eksisterer samtidig i en og samme organisasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

Vi har i denne oppgaven vist at det eksisterer stor variasjon i ansattes holdninger til HMS, og at ulike arbeidslag kan være preget av ulike holdninger. Vi mener betydningen av dette, basert på definisjonen til Brochs-Haukedal (2010), er at det kan eksistere fragmenterte syn på hva som blir oppfattet som risiko, samt viktigheten og effekten av gitte sikkerhetstiltak. Funnene tyder på at byggeprosjektene i Veidekke Entreprenør – Rogaland består av flere subkulturer, og at de i tilfeller representerer en motkultur til den kulturen bedriften ønsker skal være dominerende. Dette kan ifølge Jacobsen og Thorsvik (2013) føre til at det oppstår problemer, og vanskeliggjør dannelsen av en kollektiv forståelse av hva som er farlig og hvordan farer skal håndteres.

Vi har tidligere diskutert hvordan den uformelle kommunikasjon mellom ansatte er med på å legge føringer for den enkeltes holdninger til HMS og for sikkerhetskulturen i arbeidslag (jfr. kap. 6.1.4). Vi mener at funnene som viser variasjon i holdninger mellom arbeidslag og subkulturer, må sees i sammenheng med hvordan HMS kommuniseres, slik det er illustrert i figur 14. Ut fra definisjonen (Brochs-Haukedal, 2010) forstår vi også holdninger som noe som predikerer menneskers atferd, og at de holdningene til HMS som eksisterer innad i et arbeidslag vil påvirke hvorvidt den enkelte etterlever sikkerhetstiltak. Dette støttes opp av Bang (2013) og Schein (2010) som hevder at kulturen vil gjenspeile seg i individuell og kollektiv atferd, samt Slovic (2000; Renn 2008) som hevder at ulik kultur vil gi ulik respons på risiko.

Funnene gir en klar indikasjon på at eldre ansatte ofte har dårligere holdninger enn yngre, men det er viktig å presisere at dette ikke gjelder alle. Samtidig er det et reelt problem at yngre ansatte kopierer holdninger og atferd til ansatte med lengre fartstid i bransjen. Dette kan sees i sammenheng med Scheins (1985, i Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 130) sin definisjon av organisasjonskultur hvor legger vekt på at de grunnleggende antakelsene som over tid blir utviklet av en gruppe, læres bort til nye medlemmer. Dersom en yngre ansatt ser en eldre og mer erfaren arbeider for eksempel utfører arbeid i høyden uten sikring, kan det tenkes at han eller hun får en oppfatning av at sikkerhetsutstyr ikke er nødvendig og at det dermed ikke er så farlig.

Betydningen av dette kan være at kulturen påvirker yngre ansattes risikoforståelse, og hva som er karakterisert som aksepterte og uaksepterte handlinger, slik det er illustrert i figur 14.

### 6.3.2 Ledelsens holdninger

Dersom man ønsker å oppnå en kultur hvor sikkerhet er i fokus må ledere på alle nivå vise et stort engasjement og forpliktelse til sikkerhet, i tillegg til at det ikke er konflikt mellom produksjons- og sikkerhetskostnader (Antonsen, 2009). Dette understrekes av Cullen (1990, i Antonsen, 2009, s. 11) som hevder at *“it is essential to create a corporate atmosphere or culture in which safety is understood to be and is accepted as, the number one priority”*. Målinger utført av Zohar (1980) viser at en av faktorene som hadde høyest betydning for sikkerheten i produksjonsorganisasjoner er arbeidernes oppfatning av ledelsens holdninger til sikkerhet, og det ligger hos ledelsen å finne en balanse mellom produksjon og resultater på den ene siden og opprettholdelse av sikker arbeidspraksis på den andre. Tidligere forskning har også vist at ledelse på de lavere nivåene i bygg- og anleggsbransjen, ofte har vel så stor betydning for den enkelte ansatte som den overordnede ledelsen (Røsdal & Ørstavik, 2011).

Som vist i denne oppgaven oppfatter ansatte Veidekke Entreprenør – Rogaland som en bedrift med stort fokus på HMS, og at toppledelsen viser stort engasjement til sikkerhet. Prosjektledelsens holdninger derimot, varierer fra byggeplass til byggeplass. Det kan stilles spørsmål ved om det er toppledelsens holdninger eller prosjektledelsens holdninger som har størst påvirkningskraft på ansatte i den “skarpe enden”. Vi har tidligere referert til forskning gjort av Erlien (2012) som viser at man lettest lar seg påvirke av personer man klarer identifisere seg med (jfr. kap. 6.1.4). Det kan tenkes at siden toppledelsen sjeldent befinner seg daglig på prosjektene, at ansatte ser til prosjektledelsen når det gjelder hvordan de skal forholde seg til HMS. Prosjektledelsen er naturligvis mer involvert i et gitt prosjekt enn hva toppledelsen er, og det kan tenkes at de gjerne er villige til å “se gjennom fingrene” angående sikkerhetstiltak dersom det øker sjansen for at prosjektet går godt økonomisk sett. Som følge av dette antar gjerne ansatte at sikkerhetstiltak blir fulgt opp på en tilfredsstillende måte.

På Veidekkes hjemmesider kan man lese at deres HMS-mål er likestilt med de økonomiske målene (Veidekke, 2018d). Informantene gir uttrykk for at dette er noe de til stadighet blir fortalt, men at det ikke alltid er slik det fungerer i praksis.

At ansatte i Veidekke Entreprenør – Rogaland tyr til snarveier som følge av et ønske om å gjøre en jobb raskere, og at det eksisterer en sterk “skal-bare”-mentalitet, viser tydelig at sikkerhet ikke er ansattes øverste prioritet. Dette kan tyde på at kommunikasjonen vedrørende denne målkonflikten verken er tydelig eller motiverende nok. Det kan også tenkes at det skyldes mangel på samsvar mellom liv og lære fra topp- og prosjektledelsens side. Kaufmann og Kaufmann (2015) hevder at den troverdighet og tillit man har til den som sender informasjonen og til selve “budskapet” vil være av betydning dersom man ønsker å oppnå effektiv kommunikasjon. Dersom det ikke er samsvar mellom det ledelsen sier og det ledelsen gjør, kan det tenkes at de ikke oppnår tillit fra de ansatte og at budskapet om at produksjon aldri skal komme foran sikkerhet ikke får gjennomslagskraft. Å etablere et mål i seg selv er relativt enkelt, men ledelsen kan ikke forvente at ansatte uten videre skal jobbe mot å nå det dersom de ikke gir uttrykk for at sikkerhet også er deres øverste prioritet.

Målkonflikten mellom produksjon og sikkerhet gjør seg spesielt gjeldende i perioder med tidspress. Vi har forstått det slik at tidspress er noe som nesten alltid oppstår i prosjektene, spesielt når det nærmer seg ferdigstillelse. Dette blir nevnt som årsak til snarveier både når det gjelder personlig verneutstyr og sikker jobbanalyse (SJA). På bakgrunn av dette kan det stilles spørsmål ved om bedriften tar på seg prosjekter med en tidsfrist for ferdigstillelse som er urealistisk i forhold til hva ansatte kan få til uten å måtte ty til noen snarveier underveis. At bedriften klarer å levere et ferdig produkt innen ferdigstillingsdato er selvfølgelig bra økonomisk sett, og at bedriften går godt med tanke på økonomi er selvfølgelig viktig for at de ansatte i det hele tatt skal ha en jobb å gå til. På den andre siden derimot, må ledere på alle nivå motivere til sikker arbeidspraksis for å i det hele tatt ha skadefrie ansatte som er i stand til å komme på jobb.

Den sterke “skal-bare”-mentaliteten som eksisterer kan ses i sammenheng med løpende risikovurderinger. Dette vil si personlige vurderinger om sikkerhet som gjøres ved start av en arbeidsoperasjon, hvor det bør stilles spørsmål som “hva kan gå galt?”, “er dette sikkert?”, “finnes det en bedre løsning?” etc. (jfr. kap. 2.2). Når ansatte foretar snarveier fordi de “skal bare” kan det tenkes at de har vurdert handlingen som lite risikofyllt, og at den derfor kan gjøres uten bruk av personlig verneutstyr. Det kan også tenkes at de mener en snarvei er den beste løsningen med tanke på fremdrift. Som vist i denne oppgaven rettferdiggjøres snarveier med at “det går som regel greit” og “det skjer ikke meg”, og som tidligere diskutert kan dette tyde på en følelse av personlig kontroll over den risiko en arbeidsoppgave innebærer.



### 6.3.3 Rapporteringskultur og håndtering av sikkerhetsinformasjon

Ethvert sikkerhetsinformasjonssystem er avhengig av at de som er i direkte kontakt med færekildene er villige til å rapportere deres feil og nestenulykker (Reason, 1997). Gjennom et rapporteringssystem søker man aktivt etter sikkerhetsinformasjon og gir ansatte en mulighet til å melde fra om usikker atferd eller hendelser. Det blir en form for oppover-kommunikasjon fra ansatte til ledelse. Westrum (1993) skiller mellom tre typer organisasjonskulturer basert på hvordan de håndterer sikkerhetsinformasjon, herunder *patologisk kultur*, *byråkratisk kultur* og *generativ kultur*, hvor sistnevnte er det ideelle. Hovedkarakteristikkene er fremstilt i figur 9.

Tillit blir ansett som det viktigste grunnlaget for et vellykket rapporteringssystem, da tillit til anonymitet og konfidensialitet vil være av stor betydning for rapporteringsvilligheten til de ansatte (Reason, 1997). Vi har forstått det slik at de ansatte er klar over at det er mulighet for å rapportere anonymt, og at de har tillit til at rapportene behandles deretter. Dette tyder på at ledelsen har vært flinke til å presisere anonymitet i forbindelse med rapportering, og vi anser ikke dette som den avgjørende barrieren for rapporteringsvilligheten til ansatte i Veidekke Entreprenør – Rogaland.

Motivasjon vil også gjøre seg gjeldende for rapporteringsvillighet. En av faktorene som vil være av betydning er hvorvidt ansatte klarer å se verdien i å rapportere (Reason, 1997). Som vi har vist i denne oppgaven er de ansatte godt orientert om hensikten med rapportering av uønskede hendelser, og at de stadig blir påminnet av ledelsen om hvorfor rapportering er en viktig del av bedriftens sikkerhetsarbeid. Det kan tenkes at dersom de ansatte ikke klarte se rapporteringens rolle i bedriftens system for sikkerhetsstyring at deres motivasjon for å rapportere var betydelig lavere. På bakgrunn av dette antar vi at risikokommunikasjonen vedrørende tiltaket oppfyller sin opplysningsfunksjon (Renn, 2008). At ledelsen legger vekt på å tydeliggjøre hensikten indikerer et forsøk på å trene opp “budbringere” og få dem til aktivt søke etter sikkerhetsinformasjon, to av hovedkarakteristikkene ved en generativ kultur (Westrum, 1993).

Informantene nevner flere grunner for at de i tilfeller lar vær å rapportere, hvor tanken på rapportering som angiveri går igjen. Det er viktig å presisere at denne tankegangen ikke er like utbredt nå som før, mye på grunn av ledelsens tydeliggjøring av og hyppig påminnelse om tiltakets hensikt. Dette viser at tydelig kommunikasjon fra ledelsens side kan endre hvordan ansatte tenker om et sikkerhetstiltak og der igjen deres etterlevelse av tiltaket.

Videre nevnes latskap og vanskeligheter med å beskrive hendelsen. Det kan virke som om “små ting” som kuttskader ikke blir sett på som nødvendig å rapportere av ansatte, da det oppleves som noe som følger med arbeidet, har en relativt liten konsekvens og i tillegg genererer ekstraarbeid. Dette tyder på at rapporteringskulturen i Veidekke Entreprenør – Rogaland ikke er helt hvor den ideelt skal være. At ansatte ikke rapporterer gjør at informasjon blir holdt skjult. Dette er ifølge Westrum (1993) et kjennetegn ved en patologisk kultur hvor sikkerhet ikke er i fokus.

En annen faktor som vil være av betydning for motivasjonen er hvorvidt de ansatte opplever at ledelsen benytter seg av informasjonen som kommer frem av rapportene (Reason, 1997). Funnene viser at de ansatte er fornøyde med at rapportene blir tatt opp på ukesmøter, men flere savner bedre informasjon om hva som blir gjort med forholdene som blir rapportert. Noen ønsker også en større gjennomslagskraft i form av at det blir satt inn tiltak, da de føler mye av det samme går igjen. På bakgrunn av dette kan det tenkes at ansatte utvikler en skepsis til at ledelsen tar i bruk informasjonen. Dette vil, ifølge Reason (1997), svekke rapporteringsvilligheten og vi antar dermed at det vil gi følger for ansattes etterlevelse av sikkerhetstiltaket.

At ansatte savner bedre informasjon om hva som blir gjort med forholdene som blir rapportert, og at de ønsker større gjennomslagskraft av rapportene, tenker vi kan skyldes at de ansatte ikke har nok kjennskap til hvordan rapportene blir behandlet. Når det blir registrert hendelser blir de vurdert med henhold til risiko, og presentert i en risikomatrix (se figur 4). For å sikre at informasjon ikke blir holdt skjult (Westrum, 1993) er det viktig at ansatte rapporterer uønskede hendelser, uansett omfang på risiko. Viktigheten av rapporteringspraksisen er også noe ledelsen i Veidekke Entreprenør – Rogaland stadig informerer om. På bakgrunn av dette kan det tenkes at ansatte forventer tilbakemelding på alle de innleverte rapportene. Vi har forstått det slik, at “røde hendelser” (se figur 4 – risikomatrix), hvor risikoreduserende tiltak skal iverksettes umiddelbart, blir grundig gjennomgått, nettopp på grunn av den risiko de representerer og at det derfor er svært viktig å ta lærdom av disse hendelsene. Å gi grundige og utfyllende tilbakemeldinger på enkelthendelser som havner innenfor det grønne eller gule område i risikomatriksen derimot, vil ikke være gjennomførbart med tanke på den tid og ressurser det vil kreve.

## 7.0 Konklusjon

Formålet med denne studien har vært å danne et bilde av hvordan bygg- og anleggsarbeidere i den “skarpe enden” opplever og håndterer risikoinformasjon, for så å diskutere hvilke følger dette kan få for deres etterlevelse av gitte sikkerhetstiltak. Veidekke Entreprenør – Rogaland er benyttet som case, hvor vi gjennom intervjuer av ansatte har søkt svar på følgende problemstilling;

*Hvordan håndteres og oppleves risikoinformasjon av ansatte i bygg- og anleggsbransjen, og hvilke følger kan dette få for deres etterlevelse av sikkerhetstiltak?*

Studiens utvalg er for lite til å kunne generalisere for en hel bransje. Likevel anses funnene som interessante også for øvrig bygg- og anleggsvirksomhet, med tanke på at de forholder seg til samme regelverk og at risikonivået vil være relativt likt for hele virksomheten. En må likevel ha i bakhodet at fokus på HMS, system for sikkerhetsstyring og kultur kan variere fra bedrift til bedrift.

Datamaterialet vårt viser at Veidekke Entreprenør – Rogaland er en bedrift med stort fokus på HMS. De sikkerhetsmålene de har satt seg viser at de bryr seg om sine ansatte, og den mengden informasjon som blir kommunisert ut og nedover i organisasjonen gjennom formelle kommunikasjonskanaler viser at det er viktig for bedriften at ansatte har nødvendig informasjon tilgjengelig. Ansatte uttrykker at de stort sett er fornøyde med måten de får informasjon på, herunder hvilke kommunikasjonskanaler som blir brukt og at den er tilpasset mottaker, men opplever at de i tilfeller får i overkant mye informasjon. Som diskutert kan det tenkes at sistnevnte kan fungere som en kommunikasjonsbarriere og resultere i at ansatte avskriver viktige sider ved risikoinformasjonen som følge av informasjonsoverbelastning. Med utgangspunkt i det empiriske datamaterialet, og den foregående diskusjonen, anser vi likevel ikke dette som en utslagsgivende faktor for etterlevelse av sikkerhetstiltak. Funnene tilsier at ansatte har god kjennskap til den risiko bransjen innebærer, og det er fullt klar over hva som er forventet av dem når det gjelder bruk av personlig verneutstyr, utarbeidelse av SJA, løpende risikovurderinger og rapportering av uønskede hendelser.

Oppsummert kan vi si at den formelle kommunikasjonen av risikoinformasjon i bedriften legger godt til rette for at ansatte skal få den kunnskapen de behøver for å kunne etterleve sikkerhetstiltakene. Til tross for dette blir det tatt snarveier. Dette indikerer at det er andre faktorer som i større grad vil påvirke hvorvidt ansatte etterlever sikkerhetstiltak. Som vist til tidlig i oppgaven, og som illustrert i oppgavens analysemodell (jfr. kapittel 3.4), la vi til grunn en antakelse om at etterlevelse av sikkerhetstiltak ikke kan sees uavhengig av de ansattes risikoforståelse og den sikkerhetskulturen de er en del av. Det innsamlede datamaterialet og diskusjonen rundt funnene, har bekreftet denne antakelsen.

Funnene tyder blant annet på at flere ansatte opplever en følelse av personlig kontroll over den risiko arbeidsoppgaver og bransjen generelt innebærer, til tross for at de selv har opplevd eller vært vitne til både små og store ulykker på arbeidsplassen. I tillegg viser funnene at etterlevelse av sikkerhetstiltak må sees i sammenheng med ansattes holdninger og hvilken sikkerhetskultur som er gjeldende i bedriften, på prosjektet og i arbeidslagene. Vi har i denne oppgaven vist at det eksisterer stor variasjon i ansattes holdninger til HMS, og at bedriftens prosjekter kan bestå av flere subkulturer heller enn en enhetlig sikkerhetskultur. Betydningen av dette kan være at det eksisterer flere ulike syn på hva som blir oppfattet som risiko, samt viktigheten og effekten av sikkerhetstiltak. Dette kan i sin tur påvirke hvorvidt sikkerhetstiltakene blir etterlevd av de ansatte.

Basert på datamaterialet og diskusjonen rundt funnene, mener vi at variasjonen i holdninger blant arbeidslagene må ses i sammenheng med hvordan HMS kommuniseres uformelt blant ansatte og innad i arbeidslagene. Funnene indikerer en sammenheng mellom holdninger til HMS og i hvilken grad det blir snakket om, samt ordlyden som preger kommunikasjonen. Et annet viktig punkt vi velger å trekke frem som kan få betydning for ansattes etterlevelse av sikkerhetstiltak, er den læringen som foregår mellom ansatte. Gjerne mellom eldre og yngre. Funnene indikerer at eldre ansatte ofte har dårligere holdninger til HMS enn yngre. Holdninger gjenspeiler seg i atferd, og betydningen av dette kan være at yngre ansattes risikoforståelse, samt deres oppfatning av hva som er aksepterte og uaksepterte handlinger, påvirkes av de eldre og mer erfarne ansattes holdninger, og måten de velger å arbeide på. Uavhengig av om dette er i tråd med sikker arbeidspraksis og om det involverer å etterleve sikkerhetstiltak.

Målkonflikten mellom sikkerhet og produksjon, samt tidspress i de spesifikke prosjektene, er et annet sentralt tema i diskusjonskapittelet. Datamaterialet viser at tidspress i sluttspurten av et prosjekt er en av de vanligste årsakene til at snarveier blir tatt, mye på grunn av et produksjons- og fremdriftspress. Det kan også virke som om ledelsens, og da spesielt prosjektledelsens, budskap og ordlyd om fremdrift og produksjon veier tyngre hos de ansatte enn hva sikkerhet gjør.

På bakgrunn av de overnevnte punktene og diskusjonen i kapittel 6.0, konkluderer vi med at samspillet mellom kommunikasjon og informasjonsflyt, ansattes risikoforståelse og den sikkerhetskulturen de er en del av vil være av betydning for hvorvidt de ansatte etterlever sikkerhetstiltak i bygg- og anleggsbransjen. Det vi derimot har sett er at ansattes risikoforståelse og sikkerhetskulturen vil ha en større påvirkningskraft. Her må vi igjen presisere at vi ikke antar dette som gjeldende for bygg- og anleggsbedrifter generelt. Diskusjon og konklusjon er foretatt på bakgrunn av funn gjort i Veidekke Entreprenør – Rogaland, en bedrift hvor den formelle kommunikasjonen av risikoinformasjon legger godt til rette for at ansatte skal få den kunnskapen de behøver for å kunne etterleve sikkerhetstiltak.

## **7.1 Forslag til videre forskning**

Arbeidet med denne oppgaven har ført til at andre relevante problemstillinger har dukket opp. Våre funn har vist at yngre ansatte lærer, på godt og vondt, av mer erfarne ansatte i bransjen. Det ville vært svært interessant og gått nærmere inn på dette og sett det i lys av teorier som tar for seg både kollektiv og individuell læring i organisasjoner.

I denne studien har vi ikke inkludert ledelsens synspunkter. Det var et bevisst valg, men i ettertid tenker vi at kunne vært interessant å ta med dette i tillegg. Det ville gitt en mulighet til å sammenligne svar fra ledelse og ansatte i den “skarpe enden”. Vi tenker også at det vil være aktuelt å anvende tilsvarende problemstilling og forskningsspørsmål i andre bygg- og anleggsbedrifter, muligens en mindre bedrift. Eventuelt sammenligne to bedrifter.

## 8.0 Kildeliste

- Albrechtsen, E., Tinmannsvik, R. K. & Wasilkiewicz, K. (2015). *Sentrale begreper for sikkerhetsstyring i bygg og anlegg*. Notat fra: SINTEF/NTNU. Hentet fra [https://sikkerhetba.files.wordpress.com/2015/11/siba-begrepsnotat\\_februar-2015.pdf](https://sikkerhetba.files.wordpress.com/2015/11/siba-begrepsnotat_februar-2015.pdf)
- Albrechtsen, E., Tinmannsvik, R. K. & Wasilkiewicz, K. (2016). *Styring av ulykkesrisiko i BA-prosjekter*. Notat fra: SINTEF/NTNU. Hentet fra <https://sikkerhetba.files.wordpress.com/2015/11/siba-notat-styring-av-ulykkesrisiko-i-ba-prosjekter.pdf>
- Antonsen, S. (2009). *Safety culture: Theory, method and improvement*. Farnham: Ashgate.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v 17. juni 2005 nr. 62. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet. (2017). Internkontroll. Hentet 06.02.18 fra <http://www.regelhjelp.no/Emner-A---A-/Internkontroll/>
- Arbeidstilsynet. (2018a). Bygge- og anleggsnæringen. Hentet 05.02.18 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/prioriterte-aktiviteter/aktiviteter-2018/bygge--og-anleggsnaringen/>
- Arbeidstilsynet. (2018b). HMS i bygg og anlegg. Hentet 05.02.18 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/hms-i-bygg-og-anlegg/>
- Arbeidstilsynet. (2018c). Arbeid i høyden. Hentet 16.02.18 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/arbeid-i-hoyden/>
- Aven, T., Boyesen, M., Njå, O., Olsen, K. H. & Sandve, K. (2004). *Samfunnssikkerhet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bang, H. (2013). Organisasjonskultur; en begrepsavklaring. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* 50(4), 326-336.
- Blaikie, N. (2010). *Designing social research* (2. ed.). Cambridge: Polity Press.
- Boyesen, M. (2003). Risikopersepsjon - en innføring i fagfeltet. Oslo: Direktoratet for sivilt beredskap (DSB).
- Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi* (8. utg.). Oslo: Cappelen akademisk.

Cox, S. & Flin, R. (1998). Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress*, 12(3), 189-201.

Dahl, Ø. (2014). *Behind Safety Violations. Understanding the antecedents of safetycompliant behaviour in the oil and gas industry* (Doktorgradsavhandling). NTNU - Norwegian University of Science and Technology, Trondheim.

Dahlum, S. (2018, 20. februar). Validitet. I *Store norske leksikon*. Hentet 15.03.18 fra <https://snl.no/validitet>

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving* (5. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Direktoratet for arbeidstilsynet. (2015). *Skader i bygg og anlegg: Utvikling og problemområder*. (KOMPASS Tema rapport 4/2015). Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2015/kompass-tema-nr-4-2015-skader-i-bygg-og-anlegg---utvikling-og-problemomrader.pdf>

Direktoratet for arbeidstilsynet. (2016). Ulykker i bygg og anlegg i 2015. (KOMPASS Tema rapport 8/2016). Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2016/kompass-tema-nr-8-2016-ulykker-i-bygg-og-anlegg-i-2015.pdf>

Engen, O. A. H., Kruke, B. I., Lindøe, P. H., Olsen, K. H., Olsen, O. E. & Pettersen, K. A. (2016). *Perspektiver på samfunnssikkerhet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Erlien, B. (2012). *Intern kommunikasjon: Planlegging og tilrettelegging* (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

Guldenmund, F. (2000). The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science* 34(1), 215 – 257.

Guldenmund, F. (2010). (Mis)understanding Safety Culture and Its Relationship to Safety Management. *Risk Analysis*, 30(10), 1466-1480.

Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kvam, P. A. (2009). *Sikkerhetsledelse og sikkerhetskultur ved Jotuns fabrikk på Gimle*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Stavanger). Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/184452/Kvam%2C%20Per%20Arne.pdf?sequence=1>

Leseth, A. B. & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Neal, A., Griffin, M. & Hart, P. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behaviour. *Safety Science* 34(1-3), 99-109.

Rausand, M. & Utne, I. B. (2009). *Risikoanalyse - teori og metoder*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.

Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Surrey: Ashgate Publishing Limited.

Renn, O. (2008). *Risk Governance: Coping with Uncertainty in a Complex World*. London: Earthscan Publications Ltd.

Rosness, R., Grøtan, T. O., Guttormsen, G., Herrera, I. A., Steiro, T., Størseth, F., Tinmannsvik, R. K. & Wærø, I. (2010). *Organisational accidents and resilient organisations: six perspectives*. nr. 2. Trondheim: SINTEF, Teknologi og samfunn.

Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.

Røsdal, T. & Ørstavik, F. (2011). *Kommunikasjon i byggeprosjekter*. (25/2011). Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/282005/NIFUrapport2011-25.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed., The Jossey-Bass business & management series)*. San Fransisco, California: Jossey-Bass.

Slovic, P. (2000). *The Perception of Risk*. London: Earthscan Publications Ltd.

Thagaard, Tove. (2002). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.



Veidekke ASA. (2018a). *Vår historie*. Hentet 07.02.18 fra <http://veidekke.no/om-oss/var-historie/article8165.ece>

Veidekke ASA. (2018b). *Om oss*. Hentet 07.02.18 fra <http://veidekke.no/om-oss/>

Veidekke ASA. (2018c). *Veidekke Entreprenør - Rogaland*. Hentet 08.04.18 fra <http://veidekke.no/kontakt/vestlandet/article27466.ece>

Veidekke ASA. (2018d). *Helse, miljø og sikkerhet (HMS)*. Hentet 07.02.18 fra <http://veidekke.no/om-oss/hms/article8114.ece>

Westrum, R. (1993). Cultures with Requisite Imagination. In J. Wise, D. Hopkin & P. Stager (Red.), *Verification and Validation of Complex Systems: Human Factors Issues* (s. 401-416). Berlin: Springer-Verlag.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

# Vedlegg

## Vedlegg 1 - Informasjonsbrev

### **Informasjon vedrørende intervjuer av ansatte ved Veidekkes distriktskontor på Klepp.**

Vi er to studenter som for tiden holder på med en mastergrad i Samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger (UiS). I den forbindelse skal vi skrive en masteroppgave som er planlagt ferdig i juni 2018. Oppgaven vil ta for seg intern risikokommunikasjon i bygg- og anleggsbedrifter, hvor vi ønsker å undersøke hvordan dette kan påvirke etterlevelse av sikkerhetstiltak.

For å belyse dette temaet ønsker vi å intervjuer ansatte ved Veidekkes distriktskontor på Klepp. Intervjuene vil foregå som en samtale, hvor vi følger en intervjuguide. For at informasjonen som samles inn skal være så nøyaktig som mulig, ønsker vi å bruke båndopptaker, samtidig som vi tar notater. Båndopptaket vil bli slettet så snart oppgaven er ferdig og levert.

Spørsmålene i intervjuet vil ta for seg tema som risiko, sikkerhetstiltak, risikokommunikasjon, sikkerhetskultur- og klima. Vi er ikke ute etter rett eller galt svar. Det er din kjennskap, holdninger og oppfatninger som er viktige for oss. Intervjuet vil ha en varighet på ca. 45 minutt. Informasjonen du gir oss vil bli analysert sammen med andre intervju. Vi som intervjuer har taushetsplikt, og svarene vil bli behandlet konfidensielt etter standard prosedyrer fra Universitetet i Stavanger. Det som kommer frem under intervjuene vil ikke kunne knyttes tilbake igjen til deg i oppgaven, du vil være helt anonym.

Deltakelse i intervjuet er frivillig og dersom du ønsker å trekke deg vil intervjuet med deg bli slettet. Så lenge studien pågår har du rett til innsyn i de opplysningene du har gitt og du vil bli gitt anledning til å godkjenne teksten som er tilknyttet dine svar før den leveres inn.

På forhånd vil vi takke deg for din åpenhet og velvillighet til å delta i intervjuet.

Hvis du har spørsmål eller kommentarer angående undersøkelsen etter intervjuet, eller om du ønsker å trekke deg, kan vi kontaktes på telefon eller mail:

May-Helen Aase Gya      tlf.: 93852287  
   e-post: [mayhelen\\_aase@hotmail.com](mailto:mayhelen_aase@hotmail.com)

Maia Fotland              tlf.: 91564774  
   e-post: [maiafotland92@hotmail.com](mailto:maiafotland92@hotmail.com)

## Vedlegg 2 - Intervjuguide - fagarbeidere

### Intervjuguide – fagarbeidere

1. Det finnes flere måter å se på risiko. Hva legger du i begrepet *risiko*?
2. Opplever du at du jobber i en bransje som er farlig og utsatt for risiko? Hvorfor/hvorfor ikke? Tror du dine kollegaer deler samme oppfatning?
3. Hvilke arbeidsoppgaver og ansvarsområder har du som ansatt i forhold til å ivareta HMS?
4. Hvordan mener du sikkerhetstiltakene (her mener vi RUH, SJA og PVU) er å utføre i praksis? Hvilken nytteverdi ser du i disse sikkerhetstiltakene?
5. Hvordan opplever du at kommunikasjon angående HMS er mellom de ansatte? Og mellom ansatte og deres nærmeste ledere (bas), samt toppledelsen?
6. Hvordan får du informasjon om HMS? (*Kommunikasjonskanal - ansikt-til-ansikt, møter, mail osv.*). Hva syns du om denne måten å få informasjon? Noe du mener kunne vært gjort annerledes?
7. Opplever du at du får for mye eller for lite informasjon angående risiko og sikkerhet (HMS)? Hvis “for lite”; søker du da selv etter informasjon vedrørende HMS? Hvis “for mye”; hva tenker du om dette?
8. Dersom du mottar informasjon om HMS (F. eks på et møte, i en mail, ansikt til ansikt), hva gjør du i etterkant? Diskuterer du det med dine kollegaer på prosjektet? Spør du spørsmål dersom det er noe du lurer på? Hvorfor/hvorfor ikke?
9. Opplever du at den informasjonen du får fra ledelsen (HMS og risiko) gir deg mer kunnskap om temaet? Hvordan tar du med deg denne informasjonen inn i arbeidsdagen?
10. Blir tema angående HMS og risiko kommunisert på en slik måte at du alltid forstår hva det er snakk om? Hvorfor/hvorfor ikke?
11. Opplever du at du og dine kollegaer har gode holdninger når det gjelder HMS på arbeidsplassen? Kommer HMS noen ganger i veien for produksjon (Blir det tatt mye “snarveier”)? Hvordan?
12. Hvordan vil du beskrive ledelsens (nærmeste leder/toppleidelsen) holdninger til HMS? Er dette viktigere enn produksjon og effektivitet? Hvordan syns du ledelsen er til å motivere og påvirke deg til å handle sikkert når du jobber?

13. Litt om avviksrapportering. Opplever du at du og dine kollegaer er godt orientert om hensikten med rapportering? Hvordan syns du det er å rapportere om avvik eller uønskede hendelser? Hva tror du kan være grunnen til at noen ikke rapporterer?
14. Hvordan blir du fulgt opp dersom du rapporterer om et avvik eller en uønsket hendelse?
15. Noe mer å tilføye? Tanker rundt kommunikasjon av HMS og viktigheten av dette i ditt arbeid?

## Vedlegg 3 - Intervjuguide - baser

### Intervjuguide - baser

1. Det finnes flere måter å se på risiko. Hva legger du i begrepet *risiko*?
2. Opplever du at du jobber i en bransje som er farlig og utsatt for risiko? Hvorfor/hvorfor ikke? Tror du dine kollegaer deler samme oppfatning?
3. Hvilke arbeidsoppgaver og ansvarsområder har du som bas i forhold til å ivareta HMS?
4. Hvordan mener du sikkerhetstiltakene (her mener vi RUH, SJA og PVU) er å utføre i praksis? Hvilken nytteverdi ser du i disse sikkerhetstiltakene?
5. Hvordan opplever du at kommunikasjonen er mellom de som jobber på et byggeprosjekt? Og mellom ansatte og deres ledere, samt toppledelsen?
6. Hvordan får du informasjon om HMS? (*Kommunikasjonskanal - ansikt-til-ansikt, møter, mail osv.*). Hva syns du om denne måten å få informasjon? Noe du mener kunne vært gjort annerledes?
7. Opplever du at du får for mye eller for lite informasjon angående risiko og sikkerhet (HMS)? Hvis “for lite”; søker du da selv etter informasjon vedrørende HMS? Hvis “for mye”; hva tenker du om dette?
8. Hvordan vil du si holdninger til HMS er på byggeplassen? Blir det tatt mye “snarveier”? Hva tenker du om dette?
9. Synes du at oppfølgingen av den informasjonen du kommer med til arbeidslaget ditt der ute er god? Tar de hensyn til det og gjør de det du sier?
10. Syns du ledelsen er gode på å kommunisere ut nye regler og prosedyrer som blir innført? Tror dere alle forstår hva de skal gjøre og faktisk også gjør det?
11. Litt om avviksrapportering. Opplever du at du og dine kollegaer er godt orientert om hensikten med rapportering? Hvordan syns du det er å rapportere om avvik eller uønskede hendelser? Hva tror du kan være grunnen til at noen ikke rapporterer?
12. Hvordan blir du fulgt opp dersom du rapporterer om et avvik eller en uønsket hendelse?
13. Noe mer å tilføye? Tanker rundt kommunikasjon av HMS og viktigheten av dette i ditt arbeid?

## Vedlegg 4 - Intervjuguide - verneombud

### Intervjuguide - verneombud

1. Det finnes flere måter å se på risiko. Hva legger du i begrepet *risiko*?
2. Opplever du at du jobber i en bransje som er farlig og utsatt for risiko? Hvorfor/hvorfor ikke? Tror du dine kollegaer deler samme oppfatning?
3. Hvilke arbeidsoppgaver og ansvarsområder har du som verneombud i forhold til å ivareta HMS?
4. Hvordan mener du sikkerhetstiltakene (her mener vi RUH, SJA og PVU) er å utføre i praksis? Er vanskeligheter ved utførelse av sikkerhetstiltak et tema som blir tatt opp med deg som verneombud?
5. Hvordan opplever du at kommunikasjonen angående HMS er mellom de ansatte? Og mellom ansatte og deres nærmeste ledere (baser), samt toppledelsen?
6. Synes du det som blir kommunisert om HMS henger sammen med det som blir utført på en byggeplass? Hvis nei; hvorfor tror du det er slik?
7. Tror du alle forstår den informasjonen de får angående HMS? Hva tror du er de viktigste årsakene til at de ikke forstår?
8. Hvordan vil du si holdninger til HMS er på byggeplassen? Blir det tatt mye "snarveier"? Dersom dette skjer, hvordan håndterer du det? Hvordan opplever du at basene håndterer det?
9. Noe mer å tilføye? Tanker rundt kommunikasjon av HMS og viktigheten av dette i ditt arbeid?