



Forfatter:

Thomas Mahler Askheim

***Arbeidstid og risikopersepsjon
innen petroleumsvirksomheten***

Masteroppgave 2011

Oppgaven er avsluttende for
Masterstudiet i Samfunnssikkerhet
ved Universitetet i Stavanger

**MASTERGRADSSTUDIUM I
SAMFUNNSSIKKERHET**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER:

Vårsemester 2011

FORFATTER:

Thomas M. Askheim

VEILEDER:

Professor, Dr. Preben H. Lindøe

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Arbeidstid og risikopersepsjon innen petroleumsvirksomheten

EMNEORD/STIKKORD:

Arbeidstid, risikopersepsjon, sikkerhetskultur, uønskede hendelser

SIDETALL: 55 + vedlegg

STAVANGER

14.06.2011

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på masterstudiet i samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger. Det har vært to innholdsrike år med mange interessante forelesninger og arbeidsoppgaver. I oppgaven har jeg etter beste evne forsøkt å benytte meg av aktuell kunnskap jeg har tilegnet meg gjennom studiene ved å sette dette i sammenheng med et casestudie hentet fra den virkelige verden.

Jeg vil gjerne benytte anledningen til å takke alle forelesere for gode innføringer innen diverse tema innen samfunnssikkerhetsfaget. Videre vil jeg takke veileder, professor Preben H. Lindøe for verdifulle og konkrete tilbakemeldinger med tanke utbedringer av oppgaven. Jeg vil også benytte anledning til å takke mine med- studenter for to lærerike år med gruppearbeid, erfaring herfra har kommet godt med under arbeidet med masteroppgaven. Avslutningsvis vil jeg også takke alle informanter som har stilt opp til intervju i denne oppgaven, uten dere hadde ikke dette latt seg gjøre.

Jeg ser nå frem til å ta fatt på de arbeidsoppgaver som venter der ute og forhåpentligvis bidra til gjøre samfunnet sikkert for nåværende og kommende generasjoner.

Thomas M. Askheim

Universitetet i Stavanger 2011

Sammendrag

Den senere tid har det vært flere saker i media som har omhandlet arbeidstid innen aktuelle virksomheter og hvorvidt denne er forsvarlig eller ei. Dette har også vært utgangspunktet for og til inspirasjon til denne oppgaven som studerer arbeidstidsregulering og risikopersepsjon.

Målet er å kartlegge en eventuell sammenheng mellom lovgivende regulering og den enkelte arbeidstakers risikopersepsjon tilknyttet arbeidstid, dette for å komme opp med mulige forklaringer ved eventuelle brudd av arbeidstidsbestemmelsene . For å kartlegge en eventuell sammenheng tar oppgaven for seg temaer som lovregulering, organisasjonskultur og risikopersepsjon. På denne måten danner man grunnlag for å vurdere organisasjonen og innvirkende faktorer på en helhetlig måte. Aktuelle funn vil naturlig basere seg på ,og være et resultat av, teoretisk rammeverk hentet fra fagfeltet samfunnssikkerhet, aktuell forskning tilknyttet arbeidstid og kvalitative intervjuer med arbeidstakere innen petroleumsbransjen.

I all hovedsak later lovreguleringen til å ha en viss innvirkning på risikopersepsjonen hos enkelte arbeidstakere, graden av innvirkning påvirkes imidlertid av den posisjon man har i selskapet. Et sentralt funn er at regulering av arbeidstiden for enkelte operatører oppleves som begrensende i forhold til produktivitet, dette kan være en indikasjon på at risikopersepsjonen påvirkes av andre faktorer enn den aktuelle reguleringen. Blant annet er det ikke uvanlig at man omgår lovverket ved timeføring, samtidig later det til at enkelte organisasjoner oppmuntrer til dette ved at man får rosende omtale som følge av å ha stått på over lengre tid for å fullføre aktuelle arbeidsoppgaver. I oppgaven diskuteres det nærmere hvilke faktorer det handler om, mye taler for at kultur er et stikkord her.

Konklusjon i oppgaven er at dette er en kompleks og sammensatt problemstillingen, likevel kan det være grunnlag for å hevde at lovreguleringen innvirker på risikopersepsjonen til den enkelte. Dette er likevel kun en av mange faktorer som innvirker, og det vil være nødvendig å vurdere dette i sammenheng med disse for å oppnå forståelse av hvordan risikopersepsjon hos arbeidstakere påvirkes.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	7
1.1 Tema og bakgrunn for valg av tema.....	7
1.2 Forsknings spørsmål.....	8
2.0 Design og Metode.....	9
2.1 Litteraturstudie.....	10
2.2 Det kvalitative intervjuet.....	11
2.2.1 Intervjuguiden.....	11
2.2.2 Utvelgelse av informanter.....	12
2.2.3 Analysen av intervjuene.....	12
2.3 Forskningsetikk.....	13
2.4 Validitet og reliabilitet.....	14
3.0 Teori.....	15
3.1 Nøkkelbegreper.....	15
3.2.0 Regulering av risiko innen organisasjoner.....	16
3.3.0 Ulike faser av sikkerhetsarbeidet.....	19
3.3.1 Sikkerhet og organisasjon.....	19
3.4.0 Oppfattet risiko og organisasjon.....	24
4.1.0 Empiri.....	28
4.2.0 Regulering.....	28
4.2.1 Arbeidstidsbestemmelser offshore.....	29
4.3.0 Sikkerhetskultur.....	30
4.3.1 Den eksisterende sikkerhetskulturen.....	33
4.4.0 Risikopersepsjon og arbeidstid.....	35
4.4.1 Biologisk effekt(The circadian rhythm).....	37
4.4.2 Arbeidstid og risikopersepsjon hos informantene.....	37
5.0 Diskusjon.....	41

5.1 Lovregulering.....	41
5.2 Sikkerhet og organisasjon.....	44
5.3 Risikopersepsjon.....	49
6.0 Konklusjon	52
Vedlegg 1	56
Vedlegg 2	57

Figurer

Figur 1: The emergency phase circle

Figur 2: Stages in the development and investigation of an organizational accident

Figur 3: The ideal and the reality for defences-in-depth

Figur 4: Eksempel på søvnmønster tilknyttet nattarbeid

Tabeller

Tabell 1: Ulike nivåer for utvikling og håndtering av en ulykke

1.0 Innledning

Den senere tid har det vært et økende fokus på arbeidstid/skiftordninger og hvordan dette vil kunne innvirke på sikkerheten innenfor blant annet petroleumsvirksomheten. Dette har medført at temaet er aktuelt for myndighetene og hvordan disse kan arbeide for å forebygge utvikling av aktuelle hendelser som igjen vil kunne føre til en ulykke, dette gjenspeiles i stortingsmelding nr. 7 (2001-2002). Her presenteres mulige konsekvenser man står ovenfor i forhold til risiko tilknyttet arbeidstid, likevel er det grunn til å tro at man ikke alltid tar sikkerhetsperspektivet tilstrekkelig i betraktning når man vurderer hva som vil være forsvarlig med tanke på arbeidstidsordninger.

I en rapport utarbeidet av kommunikè (2000) omtaler man hvordan det vokser frem en grådighetskultur innenfor petroleumsvirksomheten. I rapporten er det beskrevet hvordan en ukultur vokser frem og at det ikke lenger er tilfredsstillende fokus på å unngå eventuelle ulykker:

" Oljeselskapene ønsker ikke lengre å være forberedt på en ny Alexander L. Kielland-ulykke. Ikke fordi det ikke kan skje, men fordi det ikke er lønnsomt"

(Kommunikè., 2000)

Det pekes videre på hvordan man de senere år har gått bort fra detaljstyring og over til et mer funksjonelt regelverk, dette vil igjen bety at man stor grad baserer seg på tillit med tanke på om oljeselskapene ivaretar sikkerheten eller ei. Dette skaper bekymring blant enkelte ledere som har negativ erfaring med tanke på hvordan man prioriterer sikkerheten, dette da deres erfaring tilsier at oljeselskapene velger produktivitet fremfor sikkerhet. Eksempelvis pekes det på at antall ansatte innen HMS- avdelingen er redusert med 50 prosent og at antall internkontroller følgelig er redusert med 90 prosent(Kommunikè., 2000).

1.1 Tema og bakgrunn for valg av tema

Av innledningen ovenfor fremgår det hvordan arbeidstid er satt på dagsorden innen petroleumsbransjen, videre mener jeg også lovgivende regulering er sentral i forhold til hva som er gjeldende praksis innen en organisasjon. Det er også dette som er bakgrunnen for det valgte tema, jeg ønsker i denne oppgaven å kartlegge hvordan regulering av arbeidstiden innvirker på risikopersepsjonen hos aktuelle aktørene innenfor petroleumsvirksomheten. Grunnen til denne vinklingen er at jeg ønsker å undersøke hvorvidt det er lovreguleringen som bidrar til en såkalt "grådighetskultur", legger man til rette for at en slik kultur kan oppstå

innenfor petroleumsvirksomheten? Med dette som bakgrunn har jeg utarbeidet følgende problemstilling med påfølgende hypoteser.

1.2 Forskningsspørsmål

Hvordan kan lovregulering innvirke på arbeidstakers oppfatning av hva som er akseptabel belastning tilknyttet arbeidstid innen petroleumsvirksomheten?

Hypoteser

For å besvare den overnevnte problemstilling vil jeg forsøke og undersøke følgende tre hypoteser, disse inneholder faktorer jeg mener vil kunne påvirke arbeidstakers risikopersepsjon i forhold arbeidsbelastning:

- Regulerende myndigheter vil kunne danne grunnlag for organisasjonskulturen?
- Oppfattet risiko knyttet til arbeidsbelastning vil kunne avhenge av organisasjonskulturen innen den aktuelle virksomheten?
- Arbeidstakerens oppfatning av risiko, påvirker arbeids/helsebelastningen den enkelte er villig til å utsette seg for?

2.0 Design og Metode

I denne oppgaven benytter jeg meg av et utforskende casestudie, som bygger på en litteraturstudie og en kvalitativ casestudie. Dette er en metode som er egnet å benytte dersom fenomenet man ønsker å vite mer om er relativt ubeskrevet i tidligere forskning(Yin., 2009). Nå fantes det riktignok mye litteratur knyttet til temaer som lovregulering, sikkerhetskultur og risikopersepsjon. Men litteraturstudien avdekket ingen konkret teori eller forskning som vurderte mulige sammenhenger mellom lovregulering, sikkerhetskulturen og risikopersepsjon. Et ønske om å se nærmere på en mulig sammenheng førte til en utforskende casestudie av offshore virksomheten og hvordan reguleringsregimet påvirket risikopersepsjonen tilknyttet arbeidstid hos aktuelle aktører på ulike nivåer i organisasjonen. Gjenstand for casestudie var naturlig en virksomhet fra oljenæringen, innenfor denne rammen ble aktører fra tilsynsmyndigheter til operatørnivå gjenstand for studien. Dette var valg som ble gjort for å undersøke problemstillingen innenfor dens reelle kontekst, som i dette tilfelle vil være ulike nivåer innen petroleumsvirksomheten. Ved å utforme studien på denne måten ville det danne grunnlag for å fange opp noe av konteksten og kompleksiteten knyttet til problemstillingen, dette mener jeg er i tråd med hvordan Yin(2009) hevder at casestudien er den korrekte metoden når fenomener som undersøkes ikke kan vurderes isolert fra den kontekst de opptrer i. På denne måten vil man kunne utnytte seg av casestudiens unike evne til å håndtere varierende funn i eksempelvis kvalitativt forskningsintervju(Yin., 2009).

Generelt kan man si at casestudie er sterk på de punkter hvor statistiske metoder og modeller er svake, dette ved at man i større grad oppnår dyptgående kunnskap om det eller de fenomen som undersøkes(George og Bennet., 2005). George og Bennet (2005) identifiserer fire fordeler ved casestudier som gjør dette til en velegnet måte for hypotese testing og spesielt utvikling av eksisterende teori, de fire fordelene benevnes på følgende vis: potensial for høy konseptuel validitet(gyldighet), man har sterke prosedyrer for å skape nye hypoteser, gir mulighet til å foreta inngående undersøkelser av hypoteser i forhold til å identifisere tilfeldige mekanismer i kontekst av den enkelte casestudien, og kapasiteten et slikt studie har til å kartlegge kompleksiteten innenfor den aktuelle casestudien.

2.1 Litteraturstudie

For å kartlegge kunnskapsnivået knyttet til den aktuelle problemstillingen valgte jeg å gjennomføre et generelt søk på internett. Jeg benyttet meg da av søkemotoren Google, hvor følgende søkeord ble benyttet:

- Arbeidstid offshore
- Arbeidstidsbestemmelser og risiko
- Risikopersepsjon og arbeidstid
- Arbeidstid og helse
- Konsekvenser av nattarbeid

I det store og hele viste søket at det eksisterer mye forskning som underbygger at risiko kan forekomme som følge av arbeidstid, likevel kan jeg ikke med bakgrunn i mitt søk se at temaet for denne oppgaven står sentralt i noe av den eksisterende litteraturen. Noen artikler handler om helsemessige konsekvenser av ugunstige arbeidstider, mens andre handlet om det er en økt ulykkesrisiko ved nattarbeid. I en avisartikkel leste jeg at en forsker ved navn Torbjørn Åkerstedt har kommet kartlagt konsekvensene ved nattarbeid. I artikkelen beskrives det hvordan kroppen naturlig er innstilt på å sove på nattestid, og at det følgelig er en del som sovner under nattarbeid. Han peker på at mange arbeidsgivere ikke tar nattarbeid på alvor og omgår loven, dette da arbeidstakere som jobber nattsift ikke får tilstrekkelig hvile(hmsmagasinet.no).

Jeg fortsatte søket etter artikler ved å benytte google scholar og pubmed, dette er søkemotorer som tar for seg vitenskaplige databaser. Jeg benyttet følgende søkeord:

- Nightwork
- Risk
- Attitude
- Shift systems
- Sleep and health
- Risk
- Perception

Jeg gjennomgikk ca 15 artikler med temaet arbeidstid og søvnforstyrrelser, jeg kunne fortsatt ikke oppdrive noen artikler som omhandlet det konkrete temaet som trekkes frem i problemstillingen. Jeg fant likevel artikler aktuelle for problemstillingen, dette da de sammen med innhentet teori bidro til å peke på temaer som ville være relevant å ha med i en intervjuguide, videre dannet dette også grunnlag for utarbeidelse av problemstillingen og diskusjonen i drøftingsdelen.

2.2 Det kvalitative intervjuet.

Hensikten med en kvalitativ tilnærming til forskningsintervjuet vil være å innhente beskrivelser av hvordan intervjuobjektet opplever verden. Det at man har intervju som metode betyr ikke at man slavisk skal følge en liste med spørsmål, men snarere at man konverserer rundt aktuelle temaer. På mange måter kan en slik samtale minne om de man har i hverdagen, rent bortsett fra at den vil ha en dypere mening med tanke på det arbeid som ligger bak utviklingen av samtaleemner(Kvale., 2001). Ved å gjennomføre en samtale på denne måten vil jeg som forsker kunne skape en relasjon til informantene, dette da metoden jeg benytter tar sikte på å støtte og underbygge informantens frie fortelling. Dersom man lykkes mener Hydèn(2000) at man vil ha en økt sjans til å oppnå målet med intervjuet.

2.2.1 Intervjuguiden

Intervjuguiden inneholder emnene som skal tas opp i intervjuet, samt rekkefølgen disse skal ha. Guiden er ment å være en grov skisse over de temaer som skal dekkes, eller den kan være veldig strukturert med nøyaktige spørsmålsformuleringer. I dette tilfelle vil det være en semi-strukturert samtale som er gjeldende, og den utarbeidede intervjuguiden(Vedlegg 1) består derfor av grovt skisserte samtaletemaer(Kvale., 2001). Innholdet i intervjuguiden vil i denne oppgaven baserer seg på innhentet teori og tidligere forskning. For å tilegne seg kunnskap om hvorvidt intervjuobjektene oppfatter at reguleringen har noen innvirkning på deres risikopersepsjon tilknyttet arbeidstid, mener jeg det vil være relevant med tilnærming hvor mye av samtalen styres av informanten. Dette med bakgrunn i at det er informantens opplevelse som i dette tilfelle vil være av interesse (Kvale., 2001).

2.2.2 Utvelgelse av informanter

Datamaterialet er forskerens kilde til å svare på de spørsmålene som følger av problemstillingen. Enten målet er å beskrive begreper eller teoretiske modeller, vil utvalget avgjøre hvilke sider av saken vi kan si noe om, altså bør utvalget av informanter være formålsorientert. Ved kvalitativ metode er ikke informantene tilfeldig utvalgte, de representerer noe typisk ved et emne. Det er også avgjørende at informantene har direkte kjennskap til fenomenet som studeres (Jacobsen., 2005, Malterud., 2003).

Utvelgelse av informanter til denne oppgaven forutsatte at de arbeidet innenfor eller opp mot petroleumsvirksomhet og hadde kjennskap til arbeidstid offshore. Med dette som bakgrunn valgte jeg å intervju to personer innenfor petroleumstilsynet og fem arbeidstakere fra ulike nivåer i en organisasjon innen petroleumsvirksomheten, disse hadde sitt daglige virke som sikkerhetsleder, boreleder og borearbeidere, på denne måten mener jeg å kunne fange opp ulikheter som følge av det nivå eller stilling man befinner seg på innen organisasjonen eller reguleringsregime.

2.2.3 Analysen av intervjuene

Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å innhente beskrivelse og tolkning av informantens verden. Det er imidlertid flere måter å analysere informasjon som fremgår av de respektive intervjuer. Metoden jeg har valgt å benytte i min analyse er den som Kvale (2001) omtaler som meningsfortetning, dette er en metode som medfører forkortning av informantens uttalelser til mer konkrete formuleringer. Lange setninger komprimeres til kortere setninger hvor den umiddelbare mening gjengis med få ord. Dette medfører en reduksjon av lengre intervjuetekster slik at man får mer konsise formuleringer (Kvale., 2001). På denne måten har jeg analysert de transkriberte intervjuene og vurdert hvilken mening som ligger bak utsagnene til informantene. Slik har jeg avgrenset data som fremstilles i empirien ved at jeg her presenterer den informasjon jeg finner relevant for problemstillingen. Dette vil være et hjelpemiddel i forhold til å begrense en ellers lang og kompleks tekst ved at jeg har lokalisert meningsenheter og uttrykt hovedtemaet for dem (Kvale., 2001).

2.3 Forskningsetikk

I forhold til innhenting av data mener jeg det er avgjørende å ivareta informantens interesser, og har med bakgrunn i dette valgt å ta hensyn til følgende:

Kvale nevner 3 etiske regler for forskning som omhandler mennesker; det informerte samtykke, konfidensialitet og konsekvenser (Kvale., 2009). *Et informert samtykke* (Vedlegg 2) vil si at intervjupersonene informeres om undersøkelsens mål, om hovedessensen i prosjektplanen og hvilke fordeler og eventuelle ulemper det er å delta i forskningsprosjektet. Informert samtykke betyr også at intervjupersonen blir informert av forskeren om at han/hun deltar frivillig og når som helst kan trekke seg fra prosjektet (Kvale., 2009). *Konfidensialitet* i en forskning vil si at en ikke offentliggjør personlige data som kan avsløre intervjupersonens identitet. Hvis en studie medfører at en offentliggjør informasjon som kan være gjenkjennelig for andre må intervjupersonen samtykke i at denne informasjonen kan frigis. En viktig del av rapporteringen er å ta vare på intervjupersonens rett til privatliv ved å endre navn og annet som kan være med på å avsløre deres identitet (Kvale., 2009). *Konsekvensene* av et kvalitativt intervju bør vurderes med hensyn til skade som muligvis kan påføres intervjupersonene, men også de mulige fordelene personene kan ha av å delta. En kan ofte se at forskerne blir overrasket over at intervjupersonene har en positiv opplevelse av å bli intervjuet. Det at noen lytter til hva en har å si over lengre periode kan gjøre situasjonen til en god opplevelse for intervjupersonen (Kvale., 2009).

Med bakgrunn i den informasjon som fremgår her, har jeg i oppgaven valgt å anonymisere informantene, dette da det for noen var en forutsetning for å stille opp til intervjuet. Dette er også årsak til at organisasjonen som er gjenstand for undersøkelse ikke nevnes ved navn, annet enn at man har sin virksomhet innenfor petroleumsbransjen.

2.4 Validitet og reliabilitet

Å validere vil si å stille spørsmål om kunnskapens gyldighet, hva er dette gyldig om og under hvilke betingelser. Følgende uttrykk beskriver hva det vil si å validere: *"to validate is to question"*. Innen all forskning bør en spørre seg om veien man har valgt til den kunnskap som fremgår gir grunnlag for å så noe om at dette er korrekt kunnskap (Malterud., 2003).

Mange vil kritisere case studier som følge av at forskeren som benytter denne metoden ikke skaper målbare resultater og at det i større grad er subjektive vurderinger som ligger til grunn for den innhentede data. Dersom man benytter flere kilder til å underbygge de funn man gjør i studien vil dette kunne styrke dens validitet (Yin., 2009). Denne oppgaven baserer seg på utforskende design, dette gjør etter min mening at den kan være sårbar i forhold til gyldigheten av aktuelle funn. Det som imidlertid kan bygge opp under de funnene jeg gjør er at de baserer seg på teori, som i stor grad er allment akseptert, i tillegg er også nyere forskning knyttet til problemstillingen med å underbygge de refleksjoner som fremgår i diskusjonsdelen.

En opplagt svakhet ved den kvalitative tilnærmingen vil være at det motsatte av hva som er styrken. Nettopp resultatene ikke kan sies å være generaliserbare eller nødvendigvis er representative i forhold til petroleumsindustrien, dette da jeg ved den kvalitative tilnærmingen kun oppnår kunnskap om hvordan de aktuelle informantene jeg intervjuer oppfatter verden. Likevel mener jeg at de funnene som fremgår i denne oppgaven vil kunne benyttes ved senere forskning, eksempelvis kan en ved en senere anledning nytte seg av aktuelle funn i arbeidet med utforming av spørsmål og svaralternativer i en kvantitativ spørreundersøkelse.

Så hva vil styrken med den valgte metoden være? Ved å benytte kvalitativ metode vil man få et innblikk i kompleksiteten rundt temaet som undersøkes, dette da man vil gjennomføre en lengre samtale med hver enkelt informant. Nettopp dette mener jeg vil kunne være avgjørende for testingen av de aktuelle hypotesene og dermed svare på problemstillingen.

3.0 Teori

Den valgte teoretiske bakgrunnen vil påvirke søking og tolkning av den empiri som innhentes, valgte teoretiske perspektiver vil på denne måten være et verktøy for å beskrive verden med bakgrunn i den aktuelle problemstillingen. Dette vil igjen ha en avgrensende effekt på oppgaven da man kun får beskrevet, eller observert en liten del av den komplekse sammensatte verden vi lever i, man bør derfor være bevisst på at man ved å benytte et annet teoretisk perspektiv sannsynligvis vil gjøre andre funn, og kanskje får man en helt annen konklusjon enn hva man ville fått om man benyttet annen teori til å analysere aktuelle funn(May., 2001).

3.1 Nøkkelbegreper

Risiko: Kombinasjonen av faktorene usikkerhet og konsekvens i forhold til utfall av en gitt aktivitet. Ved uønskede hendelser danne risikonivået av sannsynligheten for at hendelsen inntreffer og konsekvensene dersom den inntreffer(Aven et.al, 2004).

Uønsket hendelse: Med dette menes det hendelser som kan representere en fare for mennesker, miljø, økonomiske verdier, og spesielt samfunnsviktige funksjoner(Aven et.al, 2004).

Persepsjon: Den enkeltes oppfattelse av verden og aktuelle fenomener som befinner seg i den(Renn., 2008).

Arbeidstid: Den tiden arbeidstaker er tilgjengelig for arbeidsgiver(Pettersen., 2007).

Sikkerhetskultur: Er produktet av individets og gruppens verdier og holdninger, av kompetanse og atferdsmønstre som viser forpliktelse og dyktighet i forhold til organisasjonens helse- og sikkerhetsprogrammer(Aven et. al, 2004).

3.2.0 Regulering av risiko innen organisasjoner

Hood et.al. (2001) definerer regulering av risiko som myndigheters innblanding i markeds eller sosiale prosesser med den hensikt å kontrollere eventuelle uønskede helse, miljø eller sikkerhetsmessige konsekvenser. Terje Aven et. al(2004) forklarer hvordan sikkerhet i arbeidslivet og privatlivet, for mennesker, miljø og økonomiske verdier reguleres av lover, forskrifter, veiledninger og standarder. Noen regler er mer generelle enn andre og gjør seg gjeldene på tvers av sektorer og virksomhetsområder, eksempel på en slik lov er arbeidsmiljøloven.

Man kan benytte beskrivelsen "regime" for å forklare eller spesifisere kompleksiteten knyttet til institusjonelt landskap, regler, praksis og ideer som assosieres med reguleringen av en spesiell risiko eller fare. Det institusjonelle landskap kan variere med tanke på hvilke området man dekker, dette da det kan gjelde alt fra internasjonal til nasjonal eller lokal lovgivning(Hood et. al 2004). Eksempelvis har vi forskrift om systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid for landbaserte virksomheter (internkontrollforskriften), denne forskriften har til hensikt å fremme helse, miljø og sikkerhet i den enkelte virksomhet og er gjeldene for alle virksomheter i samfunnet. Det er virksomheten selv som har ansvaret for at relevante forskrifter følges på en systematisk måte. Myndighetenes rolle vil være å påse at virksomheten har systemer og prosedyrer som gjør at lover og forskrifter etterleves(Aven et. al 2004).

Det finnes ulike måter å håndtere sikkerheten på internt i organisasjonen, dette da man kan finne alt fra et enslig byrå, som håndterer alle former for regulering, til et system hvor man har en fragmentert administrasjon og komplekse overlappingssystemer ment å kontrollere relaterte aspekter av en risiko, dette kan være alt fra ekspertise på sikkerhet til generell administrasjon. Regler kan variere i formalitet, fra uskreven normer til konkrete skrevne regler(Hood et. al., 2001).

Cristopher Hood et. al(2001) beskriver hvordan man kan analysere regulerende regimer, dette kan minne noe om måten Leveson(2004) beskriver det sosio- tekniske systemet som nevnes senere i teoridelen. Dette da man beskriver risiko regulerings regime som et system, med dette menes det at risiko håndtering foregår gjennom interaksjon på tvers av ulike nivåer innad i organisasjonen. Dette kan beskrives som at man har like stort fokus på at reguleringen skal skje både på en "Top Down" og "Bottom up" måte, man kan si at man har en integrert tilnærming til reguleringen av risikoen(Hood et.al 2001, Olsen og Nævestad., 2006).

Videre beskrives risiko regime om enheter hvor det er en viss grad av kontinuitet over et visst tidsrom. Det påpekes at regulerende systemer sjeldent er statisk, det inntreffer stadig endringer og det er en tynn linje som skiller mellom hvorvidt disse vil karakteriseres som store eller mindre, eksempelvis kan en luft- eller trafikkulykke være årsak til at man innfører et ekstra punkt på sjekklisten for rutinetester av fly eller kjøretøy, mens retningsskifte i regime vil være endringer i politiske virkemidler. Et eksempel her vil kunne være endring av regler knyttet til karantene i forbindelse med import av dyr(Hood et. al 2001). I følge Terje Aven et. al (2004) eksisterer et slikt eksempel fra norske forhold, dette da han beskriver hvordan tendensene til regulering i oljeindustrien har dreiet fra detaljerte krav knyttet til spesifikke løsninger til mer fokus på funksjonelle krav. Med dette menes det at beslutningstaker står friere med hensyn til planleggingen og valg av detaljerte løsninger og fremgangsmåter innenfor de aktuelle sikkerhetsrammer.

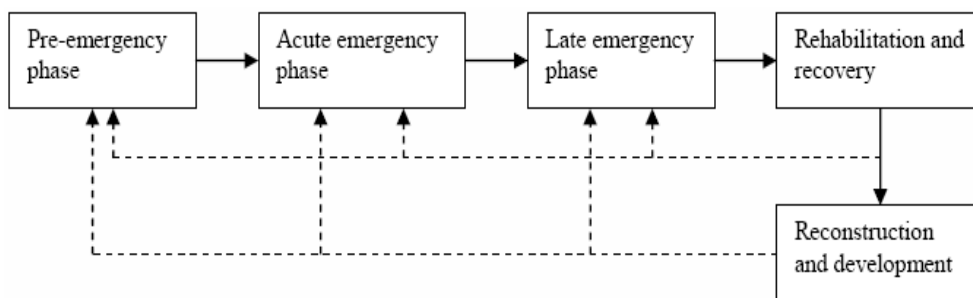
Hood et. al(2001) mener at man med en systembasert tilnærming til organisasjoner vil betrakte regimer som relativt fastlåste system som kan spesifiseres på ulike nivåer. Dersom man analyserer risiko knyttet til arbeidstid innen petroleumsvirksomheten vil man eksempelvis kunne vurdere regimet som er ment å kontrollere den aktuelle risikoen og hvorvidt regulerende aktiviteter vil kunne påvirke petroleumsvirksomheten direkte eller indirekte. Selv om det kan være nyttig å se regulering som generelt systemperspektiv kan man også vurdere et aktuelt regime tettere, man vil fokusere på en underdel av den definerte risikoen. Eksempelvis vil man kunne velge å fokusere på hvordan reguleringsarbeidet fungerer i forhold til å hindre at arbeidstaker har en arbeidstid med potensial for en negativ innvirkning på sikkerheten(Hood et. al 2001).

Darren Sinclair (1997) beskriver det han mener er to motpoler innen valg av tilnærming til reguleringen, disse omtaler han som "*self-regulation*" og "*Command and controll*". Han mener videre at det er altfor mange som har en svart hvit oppfatning av at man enten må gjøre det på den selvregulerende eller kontrollerende måten. Eksempelvis vil et command and kontroll regime ha utfordringer i forhold til ressurser for kontrollering av etterfølgelse samtidig som det vil være lite effektivt for den organisasjonen, derimot vil en selvregulerende tilnærming være produktiv ettersom det vil være opp til den enkelte organisasjon/virksomhet hvordan man vil etterleve reguleringen. Sinclair mener myndighetene vil styrke sin posisjon dersom man tilpasser sine reguleringstrategier til det enkelte tilfelle, og heller finner en gylden middelvei med fremfor kun tenke kontroll eller

selvregulering. Dette illustrerer han ved å peke på noen variabler som baserer seg på regulatoriske instrumenter benyttet av ulike myndigheter i verden, eksempel på en slik variabel er graden av tvang i reguleringen, videre har man variabler som omhandler hvorvidt det gis rom for at virksomhetene kan tilpasse det sine individuelle behov. Oppsummert kan man si at poenget er at man bør dynamisk tilnærming til regulering av eksempelvis arbeidstid, dersom man har en kombinasjon av variabler vil dette kunne øke sjansen for at regulering fører til det utfall som faktisk er hensikten(Sinclair., 1997).

3.3.0 Ulike faser av sikkerhetsarbeidet

Kriser kan eksempelvis forstås som perioder med store forandringer og kollektivt stress, dette forstyrrer hverdagens rutiner og kan true kjerne verdier og strukturer i et sosialt system på uventet og ofte uforutsigbart vis. En krise vil ofte som oftest være uønsket og uventet, med krise menes det vanligvis at en person, organisasjon, gruppe, kultur, samfunn eller verden som helhet rammes av uheldige omstendigheter (Rosenthal, et. al 2001, Boin et.al 2009). I denne oppgaven vil jeg ta for meg " the pre- emergency phase", eller fasen forut for en krise, kort beskrevet hverdagen og de tiltak som her iverksettes for å hindre eller eventuelt håndtere en fremtidig krise. I modellen nedenfor illustreres ulike faser av en krise:



Figur 1: The emergency phase circle (Kruke., 2009).

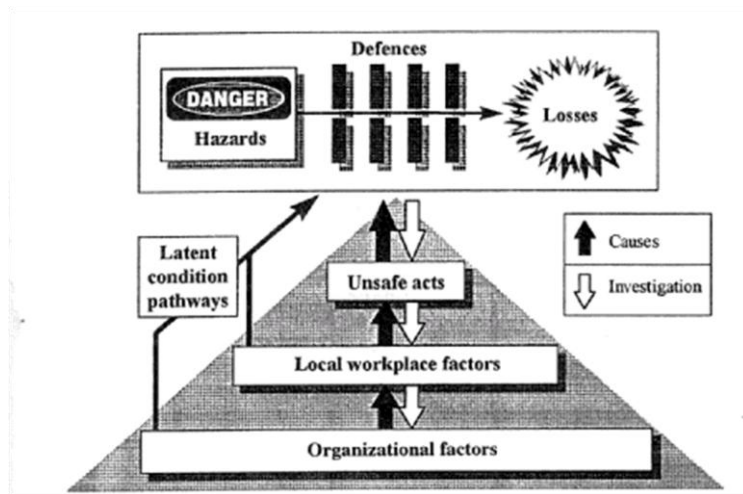
3.3.1 Sikkerhet og organisasjon

Pre fasen beskriver den normale tilstand eller hverdagen i organisasjonen(Kruke.,2009). Barry Turner og Nick Pidgeon (1997) beskriver denne perioden som en mulig inkubasjonsperiode, i teorien Man Made Disaster fremgår det en beskrivelse av hvordan en ulykke/krise vil kunne utvikle seg over tid. Blant annet beskrives seks nivå eller ulike faser hvor aktuelle hendelser kan inntreffe og skape en sekvens av nye hendelser som igjen utløser en hendelse i form av en eller flere ulykker. De ulike nivåene i utviklingen og håndteringen av en ulykke kan være som følger :

<p>Nivå 1. Følelse av at alt er normalt</p> <p>a) Gjeldende kulturelt aksepterte tro om verden og dens farer.</p> <p>b) Normer for aktuelle forhåndsregler bestemmes av lover, koder for beste praksis, aksepterte normer og folks atferd</p>
<p>Nivå 2. Inkubasjonsperioden:</p> <p>Her inntreffer uoppdagede hendelser som passer akseptert tro om farer og de eksisterende normer for å unngå disse farene.</p>
<p>Nivå 3. Utløsende hendelse:</p> <p>Titrekker seg oppmerksomhet, aktører i organisasjonen blir oppmerksomme på situasjonen og dens farer, dette kan igjen medføre endring i den generelle oppfattelsen som eksisterte i nivå to.</p>
<p>Nivå 4. Konsekvenser</p> <p>De umiddelbare konsekvenser av kollaps blant kulturelt bestemte forhåndsregler blir synlige.</p>
<p>Nivå 5. Rednings- og bergingsarbeidet</p> <p>Man tilpasser seg situasjonen og anerkjenner den slik at man er i stand til å iverksette redning og berging.</p>
<p>Nivå 6. Full kulturell omstilling</p> <p>Granskning gjennomføres, tidligere tro om hvilke forhåndsregler normer som var tilstrekkelig justeres slik at det passer i organisasjonens nye forståelse av verden og dens farer.</p>

Tabell 1: Ulike nivåer for utvikling og håndtering av en ulykke (Turner og Pidgeon,. 1997).

James Reason (1997) sin tilnærming til utvikling av ulykker i en organisasjon innehar flere likhetstrekk med måten dette fremstilles på av Turner og Pidgeon, den påfølgende modellen viser hvordan Reason fremstiller ulike nivå i utvikling og etterforskning av en ulykke:



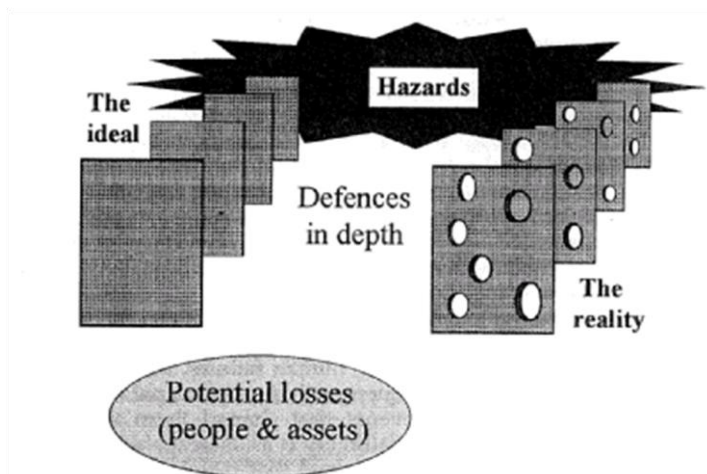
Figur 2: Stages in the development and investigation of an organizational accident (Reason., 1997)

I denne modellen viser man hvordan ulike elementer kan bidra til å utløse ulykker i organisasjoner, pilene nedenfra og opp viser årsaksforhold mens pilene fra toppen og ned viser hvordan granskningen arter seg. Årsakshistorikken starter med organisasjonelle faktorer som: strategiske avgjørelser, prosesser i organisasjonen som budsjett, lokalisering av ressurser, planlegging, kommunikasjon, ledelse og lignende. Disse prosessene vil formes og påvirkes av den eksisterende kulturen, eller ubevisste holdninger og normer innad i organisasjonen. Nancy Leveson (2004) beskriver i en artikkel det sosio- tekniske systemet, dette har også likheter med modellen til James Reason, det argumenteres for at årsaker til ulykker er sammensatt og må vurderes som en kompleks prosess hvor man involverer hele det sosio tekniske system, dette inkluderer lovgivende myndigheter, industri forbund og forsikringselskaper, organisasjonens ledelse, aktuelt personell og lignende. I forhold til modellen til Reason viser modellen Leveson benytter ytterligere et nivå i form av myndighets- og fagforeningsnivå, og den rolle disse har i arbeidet med å hindre utvikling av ulykkesfremmende hendelser (Leveson., 2004, Reason 1997).

Konsekvensene av aktiviteter på de ulike nivåer i det sosio- tekniske systemet kommuniseres gjennom organisasjonens ulike nivåer og ulike arbeidsplasser, alle de nevnte faktorer er med å påvirke organisasjonskulturen og kan bidra til å skape latente forhold innad i organisasjonen

og på denne måten kan de bidra til å fremme eller hindre usikre handlinger i den skarpe enden(Reason 1997, Turner og Pidgeon 1997, Leveson 2004).

Ideelt sett skal ulike forsvarsmekanismer fange opp og håndtere eventuelle hendelser før den bryter gjennom alle barrierene og forårsaker en ulykke. Disse barrierene kan være harde eller myke, harde barrierer vil være fysiske eller tekniske som eksempelvis automatiske sikkerhetssystem, alarmer, nøkler, verneutstyr og lignende, de myke barrierene vil i motsetning til de harde være lovgivning, regulerende overvåking, regler og prosedyrer, trening, øvelser og briefing, administrativ kontroll, lisensiering, sertifisering og lignende. Sammen er de myke og harde barrierene ment å hindre utvikling av ulykker, det vil imidlertid alltid være potensial for at barrieren brytes. Dette ved at det eksisterer små smutthull i barrierene noe som kan fremstilles form av sveitserostmodellen(Figur 2), her illustreres det hvordan barrierene optimalt sett skal fungere til venstre, mens man til høyre viser hvordan aktuelle smutthull eksisterer i de ulike barrierer(Reason., 1997). I modellen kan det ved umiddelbar observasjon se ut til at disse smutthullene er statiske i forhold til hverandre, sannheten er imidlertid at de er dynamiske og hele tiden beveger på seg. Dette muliggjør utviklingen av en eller flere ulykker dersom "hull" i de ulike barrierene oppstår på samme sted slik at disse ikke fanger opp og håndtere hendelsene som bidrar til utviklingen av en ulykke. Oppsummert kan man si at latente forhold ender i en aktiv feilhandling ved at de trenger gjennom alle de ulike barrierene samtidig(Reason 1997., Turner og Pidgeon., 1997):



Figur: 3. The ideal and the reality for defences-in-depth (Reason., 1997).

Dersom det oppstår et lengre tidsrom mellom hver gang man opplever en ulykke i en organisasjon kan det fort lede til at man overser varselsignaler og dermed bidrar fravær av ulykker til nettopp å utvikle eller danne grobunn for nye ulykker. Dette fenomenet beskriver James Reason(1997) som "the unrocked boat", her mener han at man glemmer å frykte hendelser som sjelden inntreffer, spesielt dersom det er en prosess som involverer økende verdiskapning, profitt og markedsandel. Resultat av dette kan være nedprioritering av investeringer i ytterligere effektive barrierer, og vedlikehold av det eksisterende sikkerhetssystemet(Reason., 1997).

Sikkerhetskultur

Sikkerhetskulturen i en organisasjon eller virksomhet er avgjørende for å forstå hvilke særtrekk som kan påvirke graden av fokus på sikkerheten. Verdier , forståelse av hvordan oppgaver skal utføres, organisasjonsstruktur, sanksjonsmekanismer og normer for atferd er noen faktorer som kan bidra til forståelse av kulturen i en organisasjon(Aven et. al 2004). Richter og Koch (2004) omtaler sikkerhetskultur som de meninger, erfaringer og tolkninger av jobb og sikkerhet som styrer folks handlinger relatert til risiko, ulykker og beskyttelse. Videre kategoriserer holdninger til sikkerhet på tre ulike måter, disse benevnes på følgende måte *Produksjon, Velferd og Mester*.

Dersom man tilhører kulturen *produksjon* har man primærfokus på å holde produksjonen oppe, dette innebærer at produksjon går fremfor sikkerhet. Farer skal unngås men aksepteres som en del av jobben. Ulykker forklares som ufalks og de forekommer sjelden. Er du dyktig kommer du ikke til skade. Dersom man har *velferds* kultur vil man finne primærfokus på et langt arbeidsliv, og dermed aksepteres ikke farer. Det fokuseres på tiltak for å bedre arbeidsforholdene, og på struktur i arbeidsprosess og arbeidssituasjon, man har en proaktiv holdning til sikkerhetstiltak og sikkerhetskultur. Dersom man tilhører kulturen omtalt som *mester* har man fokus på å unngå risikotaking. Det er viktig å innføre gode arbeidsvaner, sikre arbeidsoperasjoner og at ny teknologi gjennomgås med tanke på å sikre arbeidsoperasjoner og unngå skader. Oppsummert har man her en reaktiv holdning(Richter og Koch., 2004).

3.4.0 Oppfattet risiko og organisasjon

Innenfor et samfunn/organisasjon/system vil man kunne finne ulik forståelse av risiko som følge av variasjon i kultur og ulike grupper(Hutter,. 2005).

Risiko kan beskrives som en mental modell eller bilde. Det vil kunne finnes like mange ulike oppfatninger av risiko som det finnes aktører i organisasjonen, ulike nivåer i organisasjonen vil kunne ha ulik oppfatning av hva risiko er. Bridget M. Hutter (2005) beskriver hvordan forståelsen av risiko knyttet til bedriften vil kunne være felles for alle aktørene, mens andre oppfattelser av risiko vil kunne variere som følge av hvor i organisasjonen man befinner seg. Det kan være ulike bakgrunner for hva man vurderer som risikabelt verdier, interesser og erfaringer er eksempler på hva som kan bidra til å forme oppfatninger hos den enkelte aktøren. Menneskers atferd baserer seg på disse oppfatningene og ikke fakta, et enkelt eksempel kan være flyskrekk, dersom man har flyskrekk vil egne oppfatninger danne grunnlag for opplevd risiko fremfor "objektive" fakta om risiko slik den fremstilles av sikkerhetsekspert. Opplevd risiko vil ikke endre seg selv om aktørene blir forespeilet tall som tilsier at langt flere mennesker omkommer i bilulykker, enn hva som er tilfellet med flyulykke. Dette omtales også som situasjonsrelaterte oppfatninger, dersom man sitter i en bil opplever man det som mulig å komme seg unna ved en ulykke, men dersom man befinner seg ombord på et fly opplever man at det ikke finnes noen vei ut dersom det skulle gå galt. Oppsummert vil man kunne si at opplevd kontroll over risiko vil føre til at man ikke vurderer like alvorlig som man ville gjort dersom man ikke følte å ha kontroll(Hutter,. 2005, Renn,. 2008).

En annen faktor som kan innvirke på om man oppfatter risiko knyttet til aktuelle hendelser kan være hvorvidt man mener det vil kunne føre til en katastrofe eller ei. Barry Turner og Nick Pidgeon (1997)forsøker å fremstille en definisjon, lignende den som nevnes innledningsvis i teori kapittelet, på hva katastrofe vil kunne være. De fremholder her at det å utforme en slik beskrivelse vil være utfordrende ettersom det finnes mange ulike interesser. En ulykke som rammer to personer langt unna en selv vil kanskje ikke kunne karakteriseres som en katastrofe for andre enn de berørte parter. Definisjonen de benytter hevder at katastrofer kan vurderes som en hendelse, konsentrert i tid og sted, som truer et samfunn eller relativt selvforsynte sub- divisjoner i samfunnet med store uønskede konsekvenser som resultat av at forhåndsregler som hittil var allment akseptert som tilstrekkelige er blitt bevist utilstrekkelig(Pidgeon og Turner., 1997).

Fordelene de mener å oppnå med en slik definisjon er at det ikke nødvendigvis må inntreffe store fysiske skader og et stort antall døde for at det skal kunne beskrives som en katastrofe, på denne måten vil man kunne avdekke gap mellom eksisterende praksis i organisasjonen og behovet for ytterligere sikkerhetstiltak, på denne måten åpner den for kulturell endring i forhold til hva man oppfatter som risikofylt atferd innad i organisasjonen (Turner og Pidgeon, 1997).

Det finnes ulike fremgangsmåter for å vurdere risikoens karakter, eksempelvis ulik klassifisering av mønstre som innebærer risiko, også omtalt som semantiske risiko mønstre, dette betyr at aktørene klassifiserer risikoen og tillegger den kjente egenskaper (Renn., 2008).

Eksempler på semantiske risiko mønstre kan være som følger:

- Risiko utgjøre en umiddelbar trussel, eksempelvis atomkraft eller store dammer
- Man håndterer risikoen ved å se at det var skjebnebestemt, eller act of god, eksempelvis ved en naturkatastrofe
- Risiko utfordrer ens egen styrke, eksempelvis aktiviteter som involverer sportslige elementer.
- Risiko som gambling, eksempelvis lotteri, aksjehandel og forsikring
- Risiko som en tidlig indikasjon på lumske farer, som tilsetningsstoffer i mat, stråling og virus

(Renn., 2008)

De kategorier som nevnes ovenfor fungerer som arkiveringsfiler, dette da aktører som stilles ovenfor ny type risiko eller ny informasjon knyttet til aktuelle former for risiko ofte forsøker å tillegge dem egenskaper slik at de vil passe inn i det allerede eksisterende semantiske risikomønsteret (Renn., 2008), som nevnt tidligere vil definisjonen av katastrofe og derav oppfattet risiko i organisasjonen kunne avdekke gap mellom eksisterende semantisk risikomønster og virkeligheten (Turner og Pidgeon., 1997).

I tillegg til kognitive prosessering av risikoens karakteristikk og risikofylte situasjoner viser det seg at aktører tenderer til stigmatisering av risikokilder som skaper fryktinngytende assosiasjoner. Et eksempel kan være produkter som påstås å være kreftfremkallende, på tross

av at det ofte eksisterer lite vitenskapelige beviser for at dette faktisk er tilfelle vil det kunne være nok til å skape frykt og dermed kreve sterke regulerende handlinger(Renn., 2008).

Det viser seg at individer ikke tar sannsynlighet for at en hendelse skal inntreffe med i betraktningen av hva som utgjøre en risiko ovenfor dem, forskning innen psykologien har avdekket følgende mønstre i forhold til å trekke slutninger knyttet til sannsynlighet og risiko.

- Desto fortere en risiko gjenkjennes, jo mer bevisste er individer på den og dermed medfører det større sjans for at risikoen overvurderes. Eksempelvis vil et individ som har kjent en person som døde etter å ha blitt truffet av lynet sannsynligvis oppleve risikoen for å bli truffet av lynes som betydelig.
- Desto mer en risiko assosieres med kjente hendelser, desto større er sjansen for at man overvurderer sannsynligheten for at en slik hendelse skal inntreffe.
- Jo mer konstant tap som følge av en risikokilde er jo mer sannsynlig er det at virkningen av det gjennomsnittlige tap vil undervurderes. Antall omkomne i trafikken per år er et slikt eksempel, dersom man har 300 døde i trafikken hvert år vil dette være langt mer akseptabelt enn om det omkommer 40 personer i en og samme ulykke. Med andre ord skaper det større reaksjoner med 40 døde i en ulykke enn 300 omkomne spredt utover et større tidsrom.
- Desto større usikkerheten knyttet til forventet tap er, jo større sannsynlighet er det for at den forventede tapet vil ligge mellom alle kjente forventninger. På denne måten overvurderes det forventede tap selv om det forventede tap objektivt sett vil være svært lav. I motsatt tilfelle undervurderes ofte tapet i forhold til hva man faktisk kan forvente av tap tilknyttet den aktuelle risikoen

(Renn.,2008)

Det viser seg at farer knyttet arbeidshelsen sjeldent får aksept eller forståelse andre steder enn i toppen av organisasjonen. Ansatte identifiserer nesten utelukkende sikkerhetsrisiko fremfor helse risiko når man spør om de oppfatter noen farer tilknyttet deres arbeidsplass, dette viser hvordan farer/risikoer der utfalle manifesterer seg et stykke frem i tid er vanskeligere å forholde seg til enn dem hvor skadene, som nevnt tidligere i avsnittet, vises umiddelbart. Dette underbygger hvordan kontekstuelle faktorer spiller inn, de ansatte har sin erfaring

knyttet til risiko fra ulykker og nestenulykker i hverdagen mens lederne får sin erfaring indirekte gjennom rapporter og lignende noe som gir dem tilgang på data som tilsier at det eksisterer risiko knyttet til helse innad i organisasjonen(Hutter,. 2005).

4.1.0 Empiri

I dette avsnittet vil jeg presentere aktuell forskning, artikler og rapporter jeg mener vil være aktuelle for å belyse problemstillingen, samt informasjon innhentet gjennom intervju med aktuelle aktører innen petroleumsvirksomheten.

4.2.0 Regulering

Lovverk

Arbeidsmiljølovens hensikt er å danne et grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, det påpekes at loven skal gi full trygghet mot psykiske og fysiske skader og en velferdsmessig standard som samsvarer med den sosiale og tekniske utviklingen i samfunnet forøvrig. Loven omfatter virksomheter som sysselsetter arbeidstaker med mindre annet er fastsatt ved lov, et eksempel her kan være loven som er ment å regulerer petroleumsvirksomheten til havs. Bestemmelser knyttet denne type virksomhets fritak fra arbeidsmiljøloven finner vi arbeidsmiljøloven paragraf 1-3 tredje ledd(lovdata.no).

Regulering av arbeidstid

Begreper som arbeidstid og fritid kan føres tilbake i menneskets historie til tiden da dagslys var styrende for lengden på arbeidsdagen. Arbeidstid er en funksjon av blant annet økonomiske, tekniske og politiske forhold, og utvikling av arbeidstid henger sammen med utviklingen i samfunnet forøvrig. Industrialiseringen er et eksempel på en epoke som har endret arbeidstidens betydning, økonomiske gevinster ble store og eiere drev sine ansatte hardt ettersom disse lett kunne skiftes ut dersom de ble slitne. Med gunstig belysning ble muligheten for lange skift ennå større, og det var ikke uvanlig med 16 timer lange arbeidsdager(Pettersen., 2007).

Tidsklemma er blitt et sentralt begrep, arbeidstakere styres ofte av at de hele tiden må nå noe som andre har bestemt skal utføres, flere jobber ser ut til å bli mer "grådige". Økte krav til kunde- og prosessfokusering betyr større krav til flerferdighet, kontinuerlig læring og selvregulerte arbeidsformer, dette kan innebære både utvikling og utfordringer for de ansatte. Tidsklemma blir en trussel for våre sosiale liv, arbeidsmiljøloven stanser ikke debatten rundt arbeidstid. Det er i dag en rekke bestemmelser fra myndighetene hvor fagforeninger med innstillingsrett har mulighet til å avtale andre bestemmelser enn dem loven har som

minstekrav, i all virksomhet som er bundet av tariffavtale er arbeidstiden i hovedsak regulert av denne avtalen(Pettersen., 2007).

Kapittel 10. i arbeidsmiljøloven omhandler regulering av arbeidstid. Arbeidstid defineres her som den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, videre uttrykker loven at arbeidstidsordningen skal arte seg på en måte som gjør at arbeidstaker ikke utsettes for uheldige fysiske psykiske belastninger. Det presiseres også at arbeidstiden må tilpasses slik at man muliggjør ivaretagelse av sikkerhetshensyn. Dersom arbeidstaker arbeider til ulike tider på døgnet skal det utarbeides arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, dette gjelder dersom ikke annet er stadfestet ved tariffavtale. Videre beskrives det hvordan den alminnelige arbeidstid reguleres, her sies det blant annet at alminnelig arbeidstid ikke må overskride 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager. Slik følger lignende beskrivelser av retningslinjer for blant annet overtid, pauser, søndagsarbeid og nattarbeid. Bestemmelsen som nevnes i disse retningslinjene er imidlertid ikke urokkelige, noe som beskrives i avsnittet ovenfor. Her fremgår det hvordan unntak fra reglene kan aksepteres dersom fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven inngår tariffavtale som fraviker fra de bestemmelser som fremgår i sammenheng med arbeidstid(lovdata.no).

4.2.1 Arbeidstidsbestemmelser offshore

Petroleumstilsynet(Ptil) forklarer den gjeldende regulering av offshore virksomhet på følgende måte: *"For petroleumsvirksomheten gjelder arbeidsmiljøloven, men det er utarbeidet egne forskrifter og tariffavtaler for offshore virksomheten. Dette gjør at man er fritatt fra arbeidsmiljøloven rent bortsett fra at arbeide da skal være forsvarlig. Den gjeldende forskriften omtales som rammeforskriften som igjen er utarbeidet i samarbeid mellom petroleumstilsynet, fagforeninger, arbeidsgivere og lignende. Under rammeforskriften utarbeider Ptil forskrifter som baserer seg på blant annet forskning og erfaring. Eksempelvis har man erfart at det oppstår flere hendelser på nattestid, derav regulering som sier at man, så langt virksomhetens natur tillater det, skal unngå nattarbeid. Eksempler der man vil være tvunget til å opprettholde en kontinuerlig drift er innen bor og brønn området. I Rammeforskriften går det blant annet frem generelle krav til at virksomheten skal være forsvarlig og at man skal danne grunnlag for en god Helse, Miljø og Sikkerhetskultur(Ptil.no). Ptil utdyper forskrift som omhandler arbeidstiden på følgende måte:" Som nevnt tidligere*

utarbeides forskrifter for regulering av aktuell risiko, arbeidstiden offshore er regulert ved at man tillater en arbeidsdag på 12 timer, samt at arbeidstaker kan pålegges inntil 4 timers overtid. Videre er det krav til at man skal ha fri en tredjedel tilsvarende den perioden man har vært på jobb. Eksempelvis vil det bety at om man har vært på jobb 14 dager så skal man ha 4.5-5 dager fri. En arbeider fra bor og brønn avdelingen peker på nettopp "16 timers regelen"(12+4) som avgjørende for lengde på de aktuelle skiftene, og mener det er svært sjeldent noen bryter disse bestemmelsene: "Det er svært sjeldent man overskrider 16 timers regelen, dette da det er mye fokus mot de lovlige 16 timene man kan arbeide. Det som er en større utfordring er dette med at man har hatt en lang reise før man kommer til riggen, kanskje har man reist opptil 12 timer før man går rett på vakt. Her er det ingen lovgivning som sier man skal hvile, heller tvert om, man kan med loven å hånd kreve at arbeidere går på vakt. Flere informanter gir inntrykk av at dette er et diskusjonsemnet innen industrien, og mye av vurderingen er opp til den enkeltes vurderingsevne i forhold til om man skal gi beskjed om at man ikke er i stand til å arbeide, en borearbeider sier følgende: " Jeg opplever at arbeidstiden i liten grad er regulert utover de 16 timene, det eneste man sier er at man så langt det er mulig skal unngå nattarbeid, noe som i mitt tilfelle ikke lar seg gjøre". I samtaler med informantene går det også frem at det til en viss grad er kulturavhengig hvorvidt man ønsker eller har mot til å gi beskjed dersom man trenger hvile, en offshore arbeider uttrykker det på følgende vis: "Ofte har selskapene nedfelt regler som sier at man skal gi beskjed dersom man er for sliten til å arbeide, utfordringen her er at det finnes eksempler på at man ikke fremmer karrieren ved slike tilbakemeldinger. Samtidig ønsker jeg å arbeide så mye som mulig når jeg først er ute, noe som arbeidsgiver også er opptatt av". Videre dreier samtalene med informantene inn på temaet sikkerhetskultur i organisasjonen deres.

4.3.0 Sikkerhetskultur

Aktuelle empiriske undersøkelser tilknyttet sikkerhetskultur(grådighetskultur) og arbeidsbelastning.

Texas City Ulykken

Sikkerhetskultur har vært gjenstand for etterforskning i etterkant av ulykker, etter Texas City ulykken utarbeidet U. S. Chemical Safety and Hazard Investigation Board (CSB) en rapport med fokus på blant annet sikkerhetskultur, regulatorisk innblikk og menneskelige faktorer(CSB., 2007).

Hendelsen

På morgenen den 23. mars 2005 restartet man produksjonen etter et stopp som følge av vedlikehold av et raffineri tårn. Under oppstarten pumpet operasjonelt personell det brannfarlige stoffet flytende hydrokarbon inn i tårnet, det pågikk i over tre timer uten at noe av væsken ble fjernet fra tårnet, noe som strider med instruksjoner for startprosedyren. Samtidig sviktet kritiske alarmsystemer i å varsle operatørene om det høye nivået av hydrokarbon i tårnet, konsekvensene førte til at tårnet ble overfylt. Dette medførte igjen til at presset i toppen av pipen ble forstor til at sikkerhetsventilene 45meter nedenfor kunne håndtere presset som bygget seg opp i tårnet, dette førte til et utbrudd av brannfarlig væske. Systemet som vær ment å håndtere et slikt utbrudd viste seg å være utilstrekkelig og utdatert da det aldri hadde vært tilsluttet et fakkelsystem som gjorde det mulig med kontrollere brannfarlige utslipp som følge av produksjonen. Brannfarlig væske strømmet utover raffineriet og ble trolig antent av en diesel drevet pick- up lokalisert 7.6 meter unna utslippsstedet. En ulykke som medførte 15 omkomne og 180 skadde var et faktum, de 15 ansatte som omkom befant seg i midlertidige oppholdssteder plassert av raffineriets eier British Petroleum(BP), disse oppholdsstedene var lokalisert så nærme som 37 meter unna eksplosjonstedet(CSB., 2005).

Organisasjonsrettede nøkkelfunn

CSB peker på flere faktorer i organisasjonen BP de mener kan ha være medvirkende til utvikling av hendelser som førte til Texas Ulykken. Under følger nøkkelfunn presentert i rapporten fra CSB (2007):

1. Kostnadskutt, mangel på investering og press fra BP gruppens ledere hemmet nivået på utføring av sikkerhetsprosedyrer ved Texas City.
2. Direktørene i BP skaffet seg ikke effektivt overblikk over BP' s sikkerhetskultur og de ulykkesforebyggende tiltak man hadde. Styret hadde ikke et medlem ansvarlig for implementering og oppfølging av sikkerhetsprogrammet.
3. Det at man stolte på lav rapportering av uhell/ulykker eller nesten ulykker førte til at man ikke hadde noen tilstrekkelig sikkerhetsindikator, dette ga igjen et falskt bilde av hvordan sikkerhetsprosedyrene fungerte og tilstanden til sikkerhetskulturen innad i BP. Man oppdaget symptomer på sykdomstegn før det var for sent.
4. Personellet ved Texas City hadde utviklet en "avkryssnings" mentalitet i forhold til utfylling av aktuelle skjema ment å ivareta sikkerheten. Med dette menes at man krysset av at alt var i orden selv om virkeligheten var en

annen. 5. Texas City manglet en rapporterings- og læringskultur. Personalet ble ikke oppmuntret til å rapportere sikkerhets utfordringer og enkelte fryktet sanksjoner dersom de varslet. Nesten ulykker og hendelser ble ikke oppdaget og som følge av dette hadde man ikke mulighet til å iverksette forebyggende tiltak. Den britiske regjeringens etterforskning av tidligere hendelser ved BP eide installasjoner ble heller ikke inkludert eller tatt til følge ved Texas City raffineriet. 6. Sikkerhetsprogrammer, mål og belønning hadde fokus på arbeidstakernes atferd fremfor selve prosessen for å skape en sikker arbeidsplass. Da etterlevelsen av sikkerhetsprosedyrene viste seg å være mangelfull på alle nivåer i raffineriet feilet lederne i å gå foran som et godt eksempel. 7. Flere studier, spørreundersøkelser og analyser avdekket dype sikkerhetsproblemer ved Texas City, men responsen til BP lederne på alle nivåer var at det ikke var noen nytte i å håndtere dette uansett. BP Texas City skapte ikke endringer som involverte mennesker, holdninger eller i organisasjonen som kunne påvirke sikkerhetsprosessen (CSB., 2005)

Arbeidsbelastning

I rapporten fra CSB viser det seg at tretthetstegn hos en operatør var gjeldende i det tidsrommet ulykken inntraff. Den 23. Mars, 2005 hadde operatøren på dagskiftet arbeidet 12-timers skift, syv dager i uken, 29 etterfølgende dager. I tillegg kommer transport til og fra arbeidet som operatøren anslo til å ta mellom 30 og 45 minutter hver vei, noe som vil si at han hadde 10,5-11 timer fri fra jobb i døgnet. Den tiden han hadde til overs gikk med til å tilbringe tid sammen med familien og andre hverdagslige gjøremål som husholdningsarbeid og andre ærender. Som følge av de nevnte rutinene fikk han fem til seks timers søvn hver natt, ca 1.5 timer mindre enn han sov under normale arbeidstider. Det at han mistet 1.5 timers søvn hver natt i 29 etterfølgende døgn medførte søvntap på ca 43.5 timer, det at operatøren ikke hadde tilstrekkelig fritid i den aktuelle perioden medførte at han ikke hadde noen mulighet til å ta igjen den tapte søvnen. Forskning har vist at selv kortere pauser fra arbeidsoppgaver kan redusere alvorlighetsgraden av samlet tretthet, operatøren kan imidlertid fortelle at han sjeldent tok offisielt planlagte lunsjpauser og lignende. Dette da han spiste foran operatørbordet (CSB., 2005).

Denne operatørens historie tyder på at også andre operatører kan ha opplevd effekten av tretthet, dette med bakgrunn i at svært mange ansatte blant operatører og

vedlikeholdsarbeidere jobbet mye overtid, dette vil kunne gå utover sikkerheten og er symptomatisk for underbemanning(CSB., 2005).

4.3.1 Den eksisterende sikkerhetskulturen

Slik det fremgår av CSB rapporten ovenfor har operatører havnet i den tidligere omtalte tidsklemma, noe som med bakgrunn i den aktuelle rapporten trolig har medført lite hvile og økende fatigue og tretthet hos arbeidstakerne. Dette kombinert med den innhentede teorien dannet grunnlaget for samtale tema innenfor regulering av arbeidstiden og sikkerhetskultur i organisasjonen.

Alle informantene jeg snakket med ga uttrykk for at alle parter i hovedsak hadde stor interesse av å arbeide så mye som mulig når man først var på jobb. Eksempelvis uttaler Ptil følgende: *" Litt firkantet kan man si at arbeidsgiverne ønsker at arbeidstakerne skal arbeide så mye som mulig, samtidig ønsker arbeidstakerne det samme og har derfor interesse av å få så mange timer overtid som mulig. I tillegg til å utnytte 16 timers regelen til fulle er det mange som også tar en tredje uke i tillegg til de to planlagte og dermed får ytterligere overtidsbetaling.* Flere informanter bekrefter denne påstanden , et eksempel på dette er utsagnet som kommer fra en borearbeider: *"Lovregulering opplever jeg som en begrensning i forhold til min produktivitet som enkeltperson".* Samtidig forklarer en boreleder nødvendigheten av 16 timers regelen: *"Vi føler denne regelen er noe streng for personer med mindre fysisk krevende arbeid, men for oss som arbeider innen bor og brønn vil 16 timer være mer enn nok, det er ingen tvil om at det er maks av hva en borearbeider kan jobbe på et skift".*

Problemstillingen med at den enkelte arbeidstaker er ansvarlig for å gi tilbakemelding om de er for slitne til å jobbe eller ei blir nok en gang et tema for samtalene, Ptil uttaler følgende: *" Det er to ting som er avgjørende, det ene er at det er stor forskjell på hvordan folk vurderer sin egen tilstand. Eksempelvis kan man trekke paralleller til bilkjøring, folk kjører lenge uten at man føler seg for trett til å fortsette. Den andre tingen er at man som tidligere nevnt hele tiden ønsker å arbeide så mye som mulig for å kunne tjene mer penger og ha fri over et lengre tidsrom.* En borearbeider peker på at tariffavtalen skaper grunnlag for at risikofylte hendelser vil kunne utvikle seg: *"Tariffavtalene som muliggjør lengre arbeidsdager og uker kan utvikle seg til risikofylte hendelser uten at man selv er klar over at det skjer, dette da man får en trygghetsfølelse ettersom man ikke gjør noe som er i strid med lovverket".*

Videre påpekes det igjen at forskning og undersøkelser at man i større grad har rapportert uønskede hendelser på nattestid enn hva som er tilfellet på dagtid. Ptil utdyper dette på følgende vis: *"Vi har fått industrien til å foreta risikovurdering i forhold til hvilke arbeidsoppgaver som innebærer økt risiko på nattestid, eksempelvis har undersøkelser og rapporter fra tidligere hendelser vist at vedlikeholdsarbeid kan være kritisk å gjennomføre på nattestid. Rammeforskriften regulerer dette ved at den sier at man ikke skal gjøre andre oppgaver enn hva som er nødvendig for produksjonen.*

I samtaler rundt tema knyttet til rapportering kommer det frem at enkelte informanter ikke er like ivrig etter å rapportere hendelser som inntreffer under produksjonen, eksempelvis uttaler en boreleder følgende: *"Når jeg rapporterer ting må jeg være forsiktig med å vektlegge meg, dette fordi det blåses opp når det kommer et ledd høyere opp på land. Dersom jeg ikke ordlegger meg godt opplever jeg at hendelse blir mye større enn hva som faktisk var tilfelle. Dette er nok en følge av at det er mye ressurser innen offshore næringen noe som muliggjør et høyt sikkerhetsnivå. Videre går det frem at det ofte kan svekke produktiviteten dersom man skulle komme til det punktet at man må rapportere en alvorlig hendelse: "Har man vært på jobb i 14 dager uten en alvorlig hendelse så er det gull verdt. Dette da man ved alvorlige hendelser skal ha enten intern eller ekstern granskning, noe som er ressurskrevende ettersom man skal intervju alle involverte. I tillegg til den som intervjues skal verneombudet bistå som vitne, det vil da si at to mann fra det aktuelle skiftet tas ut av produksjonen og dermed har man redusert bemanning. Med bakgrunn i dette har jeg krevd ekstra folk dersom det skal gjennomføres intervjuer på skiftet. Flere informanter nevner at nettopp denne omfattende prosessen gjør at man øker fokuset på å unngå hendelser og derfor setter sikkerhet i høysetet. En borearbeider uttrykker det på følgende måte: "Man har et voldsomt fokus på sikkerheten slik at man skal slippe rapportere hendelser, dersom man kan unngå hendelser har man allerede en stor gevinst".*

Informasjonen ovenfor bringer samtalen over på hvorvidt dette kan medføre underrapportering i organisasjonen, men informantene mener dette ikke er noe problem: *"Jeg tror ikke lista er høyere for rapportering, men man har heller større fokus på arbeidsoppgaver og på å unngå hendelser. Dette gjør at man unngår det, og jeg tror ikke dette medfører underrapportering".* En borearbeider forklarer at det også eksisterer bonuser dersom man unngår ulykker eller hendelser som må rapporteres: *"Det er også bonuser for å*

unngå hendelser, men disse danner ikke grunnlag for underrapportering. Dette da alle er klar over målene det jobbes mot, ingen våger å holde noe skjult ettersom det alltid vil være noen som har sett noe og dersom det kommer frem på denne måten vil det få langt større konsekvenser for den det gjelder". Kort oppsummert mener man fokus fører til at man unngår hendelser.

Bore leder kan fortelle at det også er utstrakt bruk av rapporter på hendelser andre steder innad i organisasjonen: *"Jeg får rapporter om andre hendelser og andre ledere får rapporter vi bringer videre til sikkerhetsmøter, man lærer av hverandres hendelser. Eksempelvis får vi rapport dersom det er noe galt med utstyr, tilsvarende det vi har selv, andre steder. Da gjennomgår man utstyret og sjekker at man ikke har samme feil hos oss. Men hvordan innvirker det vi så langt har tatt for oss på risikopersepsjonen hos aktører innen petroleumsbransjen, enkelte informanter hevder det til tider kan bli litt mye: "Man blir hele tiden foret med sikkerhet, og det er ikke alltid man klarer å holde fokus under sikkerhetsmøter og lignende ettersom man hele tiden hører det samme. Samtidig er jeg klar over at dette igjen kan medføre at jeg ikke får med meg viktig informasjon. Dette bringer oss videre mot temaet risikopersepsjon og arbeidstid.*

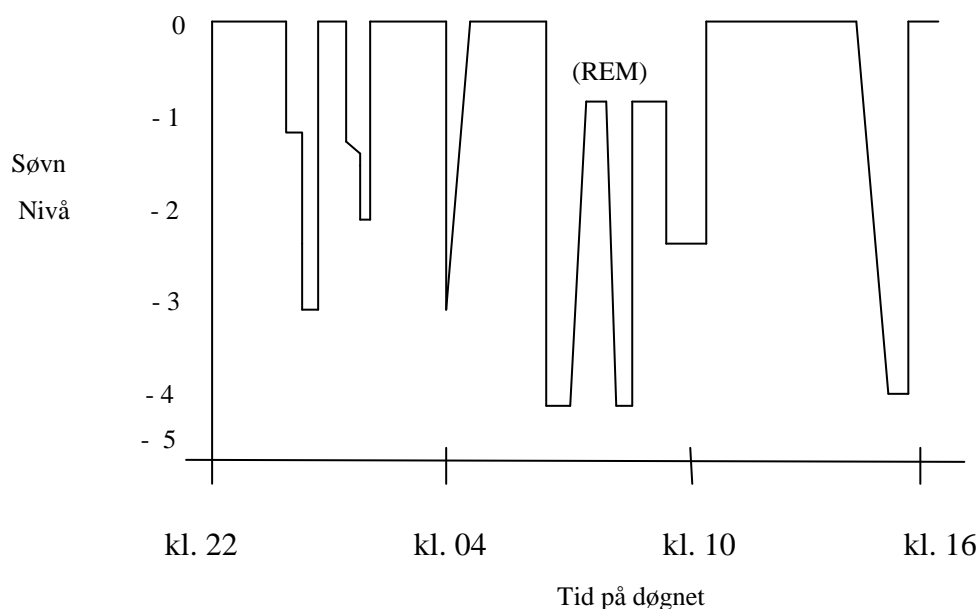
4.4.0 Risikopersepsjon og arbeidstid

Stortingsmelding nr. 7(2001-2002) beskriver hvordan skiftarbeid gir reduksjon i søvnmengde og søvnkvalitet. Videre beskriver man her hvordan nattarbeid vil kunne utgjøre en risiko i form av at trette og uopplagte arbeidstakere vil kunne gjøre feil som igjen kan medføre fatale konsekvenser. I følge stortingsmeldingen har det også vist seg at det inntreffer flere ulykker ved utførelse av tilsvarende oppgaver på nattetid sammenlignet med dagtid. Dette er også påstander som langt på vei underbygges av forskningsresultater knyttet skiftarbeid og forstyrrelse på søvnrytmen.

Torbjørn Åkerstedt (2003) beskriver søvnforstyrrelser som belastende og forklarer hvordan de på sikt danner grunnlag for helseplager, to av de vanligste følgende av skiftarbeid viser seg å være forstyrret søvnrytme og våkenhet. Ut fra hvilke type skift man har vil det kunne oppstå ulike nivåer av forstyrrelse på søvnrytme og lignende, Åkerstedt beskriver tre ulike skiftformer. Disse skiftene er nattskiftet fra kl. 2200 - 0600, morgenskiftet fra kl. 0600 - 1400, ettermiddagsskiftet kl. 1400 - 2200.

Nattskiftet

Natten før første nattskift sover man ofte ganske lenge, man legger seg tidlig og sover til kl. 0800 eller senere. Ved første nattskift benytter man også ofte muligheten til en ettermiddagshvil, spesielt dersom nattesøvnen har vært noe redusert(Åkerstedt., 2003). Søvn etter avsluttet nattskift starter normalt innen 1 time, undersøkelser viser at arbeidstakerne da sover dårlig selv om den subjektive opplevelsen av søvn ikke affiseres, bortsett fra rapporter om at man våkner tidlig og at man ikke får nok søvn. Det viser seg her at opptil 50 prosent av arbeidstakerne våkner spontant av seg selv, det eksisterer også ulike nivåer i forhold til hvor dypt man sover, disse fremstilles i figur 3. Eksempelvis vil nivå to på søvnskalaen og rapid eye movement (REM) søvn kunne indikere at en person ikke sover dypt, skalaen går ned til nivå fem. Ved hjelp av figuren viser Åkerstedt hvordan søvnen på dagtid etter nattarbeid er kort, og at man ikke sover "dypt", de samme nivåene benyttes til å demonstrere hvordan korte ufrivillige søvnperioder kan oppstå under arbeidstiden, i tillegg viser figuren arbeidstaker kompenserer med en ettermiddagslur før nattskiftet. Nattskift karakteriseres av økt subjektiv og objektiv tretthet, flere nyere studier underbygger også muligheten for at "tunge" søvnperioder oppstår i arbeidstiden. Denne effekten gjør seg spesielt gjeldene i tidlige morgentimer, og vil sannsynligvis øke risikoen for ulykker. Etter endt nattarbeid vil det normalt gå to netter før man kommer ned på vanlig dybde hva søvnnivåer angår(Åkerstedt., 2003).



Figur 4: Eksempel på søvnmønster tilknyttet nattarbeid(Åkerstedt., 2003).

Morgenskiift

Søvn mønsteret før et morgenskiift later til å være ytterligere forstyrret sammenlignet med nattskiiftet. Det viser seg her at individer ofte har kortere søvnperioder (seks timer) forut for morgenskiift, vanligvis reduseres søvnperioden med to til fire timer (Åkerstedt., 2004).

Den subjektive effekten er at man her opplever vanskeligheter med å våkne, dette medfører at man ikke våkner av seg selv og ikke føler seg uthvilt som følge av søvnen. Dette gjør ofte morgenskiiftet til det minst populære skiftet, likevel later det til at kvaliteten på selve søvnen ikke affiseres. Oppsummert viser det seg et forkortet hovedsøvn fører til tretthet og ytterligere behov for hvile etter endt skift (Åkerstedt., 2004).

Ettermiddagsskiift

Sammenlignet med de tidligere omtalte skiftene er det her gjennomført lite forskning knyttet til hvordan effekt ettermiddagsskiift har på søvnkvaliteten. Det er imidlertid vist et mønster som kan tyde på noe sene leggetider (kl. 2300 - 0100) med oppvåkning rundt kl. 0800. Det er imidlertid større variasjon i søvn mønster ved ettermiddagsskiift enn hva vi ser med natt- og morgenskiift (Åkerstedt., 2004).

4.4.1 Biologisk effekt (The circadian rhythm)

Årsaken til at man ser en sammenheng mellom helseproblemer knyttet til skiftarbeid er konflikten mellom ubekvemme arbeidstider og kroppens biologiske klokke, dette har sammenheng med at man eksempelvis har høyere kroppstemperatur på dagtid enn hva som er tilfelle nattestid. Det viser seg at det er nær sammenheng mellom kroppstemperatur og i hvilken grad man vil kunne fokusere på arbeidsoppgavene, dersom ingen tilpasning til nattskiift finner sted er det sannsynlig at man vil være mindre fokusert og effektiv (Åkerstedt., 2004).

4.4.2 Arbeidstid og risikopersepsjon hos informantene

Informantene uttrykker, som det går frem tidligere i empiridelen, at man ikke alltid forstår selv at man bør gi beskjed dersom man er sliten, eller så tørr man rett og slett ikke av frykt for spoling av sin videre karriere. På spørsmål om hvordan man opplever om arbeidsgiver viser hensyn dersom man uttrykker behov for hvile, svarer en bore arbeider følgende: "*Veldig varierende, selskapene har egne retningslinjer som sier at folk skal gis anledning til å sove før nattskiift. Kommer man ut og lander kl 17 og skal på vakt kl 19 så vil mange prioritere mat*

og heller velge bort å gi beskjed om at man er sliten og trett før skiftet. Boreleder bekrefter at det nok er en del arbeidere som ikke gir beskjed: "Man skal ha stort mot for å komme ut til en plattform for så å gi beskjed om at man er for trett til å arbeide. Dette da det kan gå utover produksjonen, og det hender jeg får henvendelser fra folk som ikke tør gi beskjed om at man er sliten". En borearbeider gir følgende svar når han blir spurt om utdype hvorfor man ikke gir beskjed om man føler seg for trette til å arbeide: "Du kan si at en arbeider i min stilling vil kunne stoppe produksjonen dersom jeg hviler, det er da hundre prosent sikkert at virksomheten vil tape penger. Dersom jeg likevel velger å arbeide er det nesten sikkert at det går bra, jeg opplever derfor at det vil få større konsekvenser dersom jeg velger hvile enn å arbeide". Dersom det likevel skulle skje noe så oppgis sjelden fatigue eller tretthet som årsak til den aktuelle hendelsen, boreleder forklarer: "En årsak kan som sagt være at man selv ikke opplevde å være for trett, men en annen ting er at enkelte selskaper har retningslinjer som sier at man er pliktet til å gi beskjed dersom man er sliten. Om man da oppgir tretthet eller fatigue som årsak til en hendelse/ulykke, og man ikke har gitt beskjed om dette på forhånd, kan man da risikere å bli straffet. Man får skylden for hendelsen". Ptil forklarer at enkelte hendelser har inntruffet og tilsynelatende endret holdninger til å arbeid utover de 16 tillatte timene, men at det er svært vanskelig å dokumentere dette: "Det har vært hendelser som tilsynelatende hadde innvirkning på risikopersepsjonen. Eksempelvis inntraff en dødsulykke i 2001, det var ikke dokumentert at overskridelse av de tillatte arbeidstimene var roten til hendelsen, men man gikk likevel ut i etterkant og understreket viktigheten av at man ikke overskred de tillatte arbeidstimene". Samtidig uttrykker Ptil at det er svært utfordrende å dokumentere at folk arbeider over 16 timer: "Ofte fører man timer, som går utover de 16 timene man har lov til arbeid, over på andre skift. På denne måten kan man tjene mer når man er offshore, det finnes eksempler på folk som har arbeidet et visst antall timer for mye. Disse ønsker imidlertid ikke å stå frem fordi arbeidsgiver da vil anklage dem for å ha brutt deres regelverk". Det er likevel et eksempel som dokumenterer at overskridelse av den tillatte arbeidstiden finner sted: "Et eksempel på slik dokumentasjon var en gang en bedrift sendte en mail for å takke arbeidere som hadde stått på 28 timer i strekk for å fullføre et prosjekt, paradoksalt nok er dette et eksempel på at man får anerkjennelse på tross av at man har brutt reglene knyttet til arbeidstidsbestemmelsene. Likevel må det presiseres at selskaper og arbeidere i stor grad overholder regelverket på tross av at begge parter har interesse av intensive arbeidsøkter ". En borearbeider forklarer at det er litt forskjellig med tanke på om arbeidstakere aksepterer eller anerkjenner risikoen tilknyttet til det å overskride den tillatte

arbeidstiden: *"Det er litt forskjellig, noen er oppmerksomme på slike forhold. Dette avhenger ofte av alder, jo eldre man er jo mer opptatt er man av å overholde slike bestemmelser. Ting tyder på at man med erfaring prioriterer sikkerhet høyere, man ønsker ikke lenger en uke ekstra med overtid, mange sier ja til å begynne med, men blir ofte lei".*

Ptil mener at man, i motsetning til hva som fremgår tidligere i empiridelen, har store utfordringer knyttet til dette med læring av hendelser andre steder: *"Har man en hendelse på en innretning er det lite sannsynlig at man tar lærdom på tvers av ulike sektorer å steder. Dette ser vi altfor ofte da det er samme årsak til ulykker som inntreffer rundt om i virksomhetene. Ofte tenker man som så at det samme ikke kan skje her".* En annen faktor som innvirker på risikopersepsjon er, som nevnt tidligere, et ønske om å være en god arbeidstaker: *"En god arbeidstaker er en som ikke sier til overtid og lignende, enkelte plattformsjefer mangler kompetanse. De sier at de selv arbeider 16 timer i døgnet så hvorfor skal ikke alle andre kunne gjøre det samme".* Boreleder uttrykker at det er svært sjeldent arbeidstid er en kilde til risiko på norsk sokkel: *"Arbeidstid er svært sjelden kilde til risiko ettersom vil kun har lov til å arbeide 16 timer per skift, jeg passer nesten mer på at arbeiderne får nok søvn enn hva jeg gjør med barna hjemme. Det hender likevel man overskrider antall timer ved å føre dem på en annen dag, men dette er sjelden praksis og jeg stopper operasjoner dersom bemanning ikke strekker til å folk trenger hvile"* Videre oppleves det at man har en hekt annen risikopersepsjon ved hovedkontor på land: *"Vi mottar rapporter fra hovedkontoret med 20 punkter hvorav kun 2 oppleves som aktuelle for vår drift".* Som nevnt tidligere uttrykker man at for store mengder sikkerhetsinformasjon kan medføre risiko i seg selv: *"Folk blir lei og faller ut dersom det blir for mye informasjon om ting jeg ikke føler angår meg direkte".*

Videre går det frem at informantene i større grad frykter konkrete hendelser fremfor lang arbeidstid og risiko knyttet til arbeidsprosessen, en borearbeider uttrykker følgende: *" Det verste ville jo være å komme ut for en hendelse som man hadde i Mexico- gulfen, ellers har vi fallende gjenstander som kanskje utgjør den største risikoen. Videre er kranaktiviteter og løfting det nest farligste".* Det fremgår videre at det fleste er åpen for å arbeide overtid, en borearbeider sier følgende: *"Overtid er alltid kjekt, og jeg jobber gjerne flere timer dersom muligheten byr seg. Så sant det ikke overskrider 16 timers regelen kan jeg ikke se noen risiko knyttet til dette".* Boreleder understreker likevel at man alltid spør om det er greit for den det gjelder: *"Overtid er alltid frivillig, man spør alltid om det er greit. Det er veldig sjeldent folk*

ikke er interessert. Borearbeidere bekrefter dette: "Vi kan alltid gi beskjed, men det er ofte snakk om økonomisk gevinst. Dersom man betaler nok stilner kritikken og arbeidsviljen øker".

5.0 Diskusjon.

5.1 Lovregulering

Innen petroleumsbransjen er det arbeidsmiljøloven som regulerer arbeidstiden til den enkelte arbeidstaker, men som Ptil forklarer er det utarbeidet en egen rammeforskrift hvor vi blant annet finner de gjeldende arbeidstidsbestemmelsene. Som det fremgår i empiridelen muliggjør denne, sammen med aktuelle tariffavtaler, fritak fra arbeidsmiljølovens generelle bestemmelser som er ment å gjelde på tvers av ulike sektorer og virksomhetsområder (Aven et. al 2004).

Dersom man vurderer lovreguleringen på bakgrunn av Hood (2001) sin teori, hvor han benytter "regime" for å beskrive den prosess og de virkemidler som er ment å regulerer arbeidstiden offshore. Må man slik jeg forstår det se arbeidsmiljøloven og de myndigheter som ligger bak utviklingen av denne som et regime som igjen nødvendiggjør et mindre reguleringsregime i form av eksempelvis rammeforskriften. Nettopp med bakgrunn i den egenart man finner i forhold til arbeidstider offshore vil et slikt mindre regulerings regime være nødvendig for å fremme helse, miljø og sikkerhet i den aktuelle virksomheten (Hood et. al 2001). Dette da man offshore har enkelte driftsområder som krever kontinuerlig drift, og det vil etter min mening derfor være umulig om man skulle ha like bestemmelser her som hva man finner andre steder, dette er sannsynligvis også grunnen til at man har ulike forskrifter og ikke minst tariffavtaler som er med å definere den arbeidstiden som vil være forsvarlig og ikke minst sikre at arbeidstakeren får tilstrekkelig hvile i forhold til den arbeidsperioden man har hatt offshore.

Enkelte vil kanskje kunne oppfatte denne formen for regulering som et hinder i forhold til et produktivitetsperspektiv, dette sett fra både arbeidsgivers og arbeidstakernes side, slike holdninger vil etter min mening kunne danne grunnlag for å stille spørsmålstegn ved hvorvidt den lovgivende reguleringen kanskje kan være med å bidra til utviklingen av en ukultur, eller mer korrekt legger til rette for en slik utvikling. Uavhengig av hvorvidt dette er tilfelle eller ei vil jeg reflektere nærmere omkring temaet i diskusjonsdelen som omhandler sikkerhetskultur.

Videre vil jeg ut fra den informasjon jeg presenterer i teori- og empiridelen, forsøke å fremstille reguleringsregime som er ment å kontrollere arbeidstiden offshore. Dersom jeg har forstått rett er arbeidsmiljøloven det generelle regimet som regulerer arbeidstiden på tvers av

ulike sektorer og virksomheter, denne faller imidlertid bort dersom en fagforening med innstillingsrett kommer frem til en tariffavtale som tilsier at man kan jobbe mer enn de bestemmelsene som fremgår av arbeidsmiljøloven, det må imidlertid presiseres at man ikke har anledning til å la dette gå utover hva som er forsvarlig. Men hva er egentlig forsvarlig arbeidstid, slik jeg ser det må det være her rammeforskriften kommer inn i bildet. Med bakgrunn i informasjon som fremgår i intervjuanalysen vil en alminnelig arbeidsdag være på 12 timer, samtidig kan man pålegges 4 timer overtid. Jeg kan ikke annet enn å tolke det dit hen at dette er forsvarlige arbeidstider ettersom det ville vært lovbrudd dersom dette ikke er tilfelle. Og ut fra den informasjon som fremgår av intervju med informantene later det til at 16 timers regelen ikke oppfattes å gå utover sikkerheten på noen måte, men nettopp dette utsagnet "16 timers regelen" vil etter min mening kunne være en indikasjon og bekreftelse på hva som er kommet frem i de respektive intervjuene, nettopp dette at lovgivende regulering mer eller mindre oppfattes som en begrensning mer enn et risiko reduserende tiltak, samtidig presiseres det blant flere av informantene at det er ytterst sjelden man arbeider utover de tillatte 16 timene. Dersom dette skjer, og det bekreftes at det skjer blant to av informantene, vil man føre de "ulovlige timene" på andre dager hvor man ikke arbeider overtid, oppsummert kan man si at man omgår "regimet" slik at man kan være produktiv i forhold til driften og ikke minst egen fortjeneste.

Nå presenterer jeg kanskje funn som i stor grad har en negativ vinkling ved at jeg beskriver hvordan man kan utnytte "reguleringsregime" til det ytterste uten at det får konsekvenser. Likevel sitter jeg igjen med et inntrykk av at man offshore i stor grad er opptatt av å overholde de begrensninger som tillegges deres arbeidstid. Informantene fremstiller likevel følgende problemstilling: *"Det er svært sjeldent man overskrider 16 timers regelen, dette da det er mye fokus mot de lovlige 16 timene man kan arbeide. Det som er en større utfordring er dette med at man har hatt en lang reise før man kommer til riggen, kanskje har man reist opptil 12 timer før man går rett på vakt. Her er det ingen lovgivning som sier man skal hvile, heller tvert om, man kan med loven å hånd kreve at arbeidere går på vakt. Det er opptil en selv å vurdere om det er forsvarlig å gå rett på vakt. Spørsmålet blir om det er rettferdig å legge en slik avgjørelse i armene på den enkelte arbeidstaker? En av informantene forklarer at man har mulighet til å gi beskjed dersom man føler seg for sliten til å jobbe. Da lurer jeg på hvem som ønsker å hvile når man kommer på jobb, eller kanskje det egentlige spørsmålet bør dreie seg om hvem som har mot til prioritere hvile foran arbeid og ikke minst kan man spørre*

seg om den enkelte arbeidstaker i det hele tatt er bevisst på at man kanskje burde hatt en hvil før man går på vakt. Dette aspektet trekkes også frem av en informant, som forklarer at man ikke alltid selv er klar over at man kunne trenge en hvil. Jeg mener det igjen vil være grunnlag for å benytte organisasjonskulturen som en mulig forklaring på hvorfor man enten ikke vil gi beskjed om at man må hvile eller ikke er klar over at dette kan bli en problemstilling. Dette er også et tema jeg vil komme tilbake til senere.

Hood et. al(2001) beskriver hvordan underdeler av risikoreguleringsregime vil kunne være et aktuelt fokusområde, i dette tilfellet mener jeg informasjonen som fremgår ovenfor viser at det er visse "smutthull" i dagens reguleringsregime som gjør at det ikke hindrer arbeidstakere som i virkeligheten er for slitne til å arbeid i å gå på vakt. Dette er også en utfordring som påpekes blant informantene, lovverket fanger ikke opp denne risikoen og dermed er dette noe som kun baserer seg på den enkeltes dømmekraft og de prosesser dette innebærer, eksempelvis vil normer og kultur være avgjørende for hvilke valg den enkelte vil ta. Dersom man vurderer dette i lys av Reason (1997) sin teori rundt barriere og hvordan disse kan forseres, mener jeg det er grunnlag for å si at smutthull i den form som omtales ovenfor kan utvikle seg til en ulykke. Som jeg senere i oppgaven kommer inn på vil man da, slik jeg ser det, i stor grad vil være avhengig av barrierer i sikkerhets og organisasjonskulturen for å fange opp eventuell hendelser som oppstår med bakgrunn i uforsvarlig arbeidstidsordninger.

Samtidig mener jeg Darren Sinclair (1997) peker på et sentralt poeng når han tar opp dette med "*self-regulation*" og "*command and controll*". Her pekes det på behovet for en gyllen middelvei som tillater en viss grad selvkontroll fra virksomhetens og arbeidstakernes side, dette for at de skal kunne gjøre jobben sin på en tilfredsstillende måte, og jeg må si meg enig i at det er nødvendig med en viss grad av kontroll samtidig som jeg mener man ikke kan detaljstyre alt som skjer i en virksomhet. En av informantene beskriver hvordan hovedkontoret hele tiden pøser på med sikkerhetsinformasjon man skal videreformidle, dette igjen medfører at den enkelte må selektere ut hva som er relevant og ikke for det arbeidet som skal utføres. Det er også innført et krav om at ledere må bokføre og dokumentere antall timer den enkelte arbeidstaker jobber: *"De innførte et system hvor leder må føre opp antall timer den enkelte har arbeidet, og for meg er dette meningsløst og ressurskrevende. Dette da arbeidstiden også registreres elektronisk noe som gjør at man ikke har noen sjanse til overskride den regulerte arbeidstiden.* Dette kom som et tiltak etter at Ptil under en

tilsynsrunde oppdaget at man ikke hadde kontroll på antall timer den enkelte arbeidet. Dette opplever jeg som et forsøk på detaljstyring nettopp for å fange opp utfordringen det er å hindre at arbeidstakere arbeider flere timer enn hva som vil være tilrådelig. Jeg kan forstå hensikten ved at man på denne måten hele tiden vil kunne dokumentere den enkeltes arbeidstid, og slik sett skaper en barriere for overskridelse av den regulerte arbeidstiden. Men som det fremgår av uttalelsen ovenfor finner man lite forståelse hos en av informantene, dette ved at man forklarer hvordan det er bortkastede ressurser og at det allerede er et system som fanger opp og registrerer at hver enkelt ikke arbeider mer enn hva man bør.

Dersom man skal legge Sinclair(1997) sin teori til grunn vil dette kunne svekke de regulerende myndigheters posisjon innad i organisasjonen og da også lovverket. Jeg mener dette kan ha en sammenheng med sikkerhetskulturen som utvikler seg på de ulike nivåene, kanskje får man også en svekkelse av interne sikkerhetsrutiner dersom man på høyere nivå i organisasjonen pålegger arbeidstakere å utføre jobben på en slik måte at det blir lite effektivt og hensiktsmessig. Dersom dette er tilfelle mener jeg man her har et eksempel på hvordan detaljstyring kanskje vil kunne ha en negativ effekt på holdninger ovenfor sikkerhet og de som kommer med sikkerhetstiltak. Igjen vender diskusjonen tilbake temaet sikkerhetskultur noe jeg mener vil være sentralt med tanke på den enkelte arbeidstakers risikopersepsjon.

5.2 Sikkerhet og organisasjon

For å forklare hvordan arbeidstidsbestemmelser innvirker på risikopersepsjonen lar jeg meg inspirere av den innhentede teori, med bakgrunn i denne mener jeg det vil være avgjørende å vurdere organisasjonen som helhet. I dette avsnittet har jeg derfor valgt reflektere rundt hvordan lovregulering kan innvirke på forhold i organisasjonen og dermed være medvirkende faktor med tanke på utvikling av risikopersepsjon tilknyttet arbeidstid. Innledningsvis vil jeg begynne med å reflektere litt rundt normaltilstanden i organisasjon og hva dette innebærer med tanke på fokus knyttet til arbeidstid som risikokilde. Anerkjenner man egentlig dette som en risikokilde?

Man kan hevde at en organisasjonen alltid befinner seg i en fase forut for, under eller etter en krise, eksempelvis kan en si at man er i en pre- emergency fase, altså man bør forberede seg på å kunne håndtere en krises ulike faser. Pre- fasen er i henhold til den innhentede teorien ment å beskrive eller ta for seg den "normale tilstanden" i en organisasjon, men når er det

egentlig krise og når er normaltilstanden? Inspirert av figur 1, vil jeg hevde at man hele tiden må forholde seg til muligheten for utviklingen av en krise. Dette underbygges også av Barry Turner og Nick Pidgeon(1997) som beskriver seks ulike nivåer for utviklingen av en ulykke/uønsket hendelse. Jeg mener de tre første nivåene, sammen med den resterende innhentede teori og empiri vil være godt grunnlag for en drøfting knyttet til hvordan arbeidstid kan være en medvirkende faktor ved et hendelsesforløp som potensielt vil kunne ende i en uønsket hendelse. Som illustrasjon på mulige konsekvenser av uheldige arbeidstider har jeg i empiridelen valgt å presentere deler av en rapport som tar for seg dette med arbeidstid og totalbelastning.

Her fremgår det utdrag fra en rapport som, i etterkant av Texas City ulykken, ble fremlagt av CSB. Her finner vi en beskrivelse av hendelsen og organisasjonsrettede nøkkelfunn, blant årsakene det pekes på er kostnadskutt, lav rapportering av uønskede hendelser, skjemaer for opprettholdelse av sikkerheten ble et pliktlop, mangel på rapportering og læringskultur. Grunnen til at jeg tar opp disse nøkkelfunnene er at jeg mener dette var faktorer som kan ha bidratt til at høy arbeidsbelastning tilsynelatende ble mer det normale enn unntaket ved Texas City. Dette mener jeg med bakgrunn uttalelser fra en overlevende operatør, her går det frem at denne operatøren har arbeidet langt mer enn hva som vil være tilrådelig, riktignok var selve arbeidstiden kun tolv timer per skift og dermed ville ikke dette brutt med arbeidstidsbestemmelsene dersom man sammenlignet med norske forhold offshore , men ettersom denne operatøren arbeidet slike skift 29 etterfølgende dager vil det være et klart brudd også offshore, samtidig går det frem at denne operatøren havnet i en tidsklemme når det kom til å ha tid til gjøremål i hjemmet. Dette temaet påpekes også som en utfordring i offshore industrien, dette da belastningen med reise kan virke uheldig på arbeidstaker før man går på vakt. På tross av at Texas City var en landbasert hendelse mener jeg det demonstrerer hvordan arbeidsbelastning vil kunne innvirke på sikkerheten også ved offshore installasjoner. Eksempelvis kan årsaken til at man har lav rapportering være at resultat av at man generelt nedprioriterer sikkerheten, man vil derfor heller ikke reagere dersom arbeidstiden overskrider hva som vil være tilrådelig. Kanskje vil tilsvarende kunne inntreffe under norske forhold, dette da reguleringsregimet, som nevnt i diskusjonene knyttet til lovreguleringen, later til å gi rom og mulighet for brudd på arbeidstidsbestemmelsene dersom den enkelte arbeidstaker ønsker dette. I lys av Reason (1997) sin teori knyttet til "the unrocked boat" vil jeg hevde at

man på denne måten vil kunne danne grunnlag for en ukultur, dette bakgrunn i uttalelser i empiridelen som tilsier at det ikke vil gå galt ettersom det har gått bra tidligere.

Nå mener jeg ikke nødvendigvis at man vil finne tilsvarende forhold ved offshore virksomhet, men snarere at det skaper grunnlag for ettertanke. Dette mener jeg med bakgrunn i den informasjon som fremgår av empiridelen, eksempelvis har både arbeidstaker og arbeidsgiver interesse av at hver enkelt arbeider så mye som mulig, begge parter har et ønske om produktivitet. Dette vil etter min mening kunne bidra til at den kulturelt aksepterte tro tilknyttet farer i forhold til arbeidstid ikke nødvendigvis vil samsvare med hva som faktisk er tilfelle. Som det fremgår av teorien styres normer og forhåndsregler av lover, koder for beste praksis, forskrifter, aksepterte normer og folks atferd. Dette underbygges også av uttalelser fra informantene: *"Lovregulering opplever jeg som en begrensning i forhold til min produktivitet som enkeltperson"*. Etter min mening viser dette at arbeidstiden, i tillegg til lovgivning, vil styres av hva den enkelte selv mener er forsvarlig. Men på tross av at enkelte mener regulering mer er et hinder for produktivitet enn noe annet, innser andre at det nok er fornuftig at man ikke overskrider reglementet, dette underbygges av at man i empirien gir uttrykk for at man forstår behovet for begrensning i forhold til hvor mye man kan arbeide. Nettopp disse funnene mener jeg viser hvor utfordrende det vil kunne være å vurdere hva som er forsvarlig arbeidstid, ønsker om å være en god arbeidstaker, tjene penger, skape en karriere er alle punkter jeg mener vil bidra til å utfordre reguleringsregimet. Og kanskje vil disse utfordringene danne grunnlag for hendelser som på sikt kan lede til uønskede hendelser/ulykker.

Et tema som later til å skape utfordringer i forhold til holdninger til arbeidstid er hvordan folk vurderer egen tilstand og det faktum at mange har et ønske om å være så produktiv som mulig. Eksempelvis kan man ha tilegnet seg en følelse av at man bør arbeide minst 16 timer ettersom dette er retningslinjene for hva som er tillatt, jeg mener dette er holdninger som kan utvikle seg og føre til at arbeidstakere tøyser grensene. Dette da det later det til at man enkelte ganger overskrider regelverket, kanskje er dette resultat av forventninger knyttet til normer og uskrevne regler innad i organisasjonen. For eksempel nevnes det at man overfører timene til andre dager slik at man på denne måten omgår regelen om maks 16 timer per skift, på denne måten mener jeg man kan danne grunnlag for en uheldig forståelse av hva som er akseptabel arbeidsbelastning innad i virksomheten. Med bakgrunn i den innhentede teorien

mener jeg man vil kunne oppfatte denne utviklingen som en hendelse, og ettersom man ikke nødvendigvis er klar over denne utviklingen kan det omtales som en uoppdaget hendelse. Dersom dette er tilfelle vil uoppdagede hendelser kunne utvikle seg gjennom en inkubasjonsperioden som på sikt vil ende med en konkret observerbar uønsket hendelse. Dette er kun tanker fra min side, men for meg later det til at reguleringsregime ikke fanger opp denne utviklingen. James Reason(1997) omtaler dette som latente forhold som ikke fanges opp av de eksisterende barrierer i det sosio tekniske systemet. De barrierene som er ment å fange opp brudd på arbeidstidsbestemmelsene later til å være noe begrenset, ettersom det som nevnt er mye opp til den enkelte arbeidstaker i tillegg til at ledere er bedt om å bokføre antall timer. For meg viser uttalelser fra informantene at en beslutning som vil sinke produksjonen vil kreve mot fra den enkelte, spesielt dersom det er som følge av tretthet. Når det da i tillegg går frem eksempler hvor arbeidstakere får rosende omtale av arbeidsgiver som følge av at man har arbeidet 28 timer i strekk, ja da spør jeg meg hvordan den enkelte skal kunne fatte mot til seg å gi beskjed. Dette mener jeg vil kunne danne grunnlag for en kultur hvor normer og tro om virkeligheten tilsier at regulering av arbeidstiden kun er en begrensning. Dette vil igjen være faktorer som kan bidra til at man i stor grad "skjuler" eller usynliggjør farene ved brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Med bakgrunn i teorien vil konsekvensen ha potensial til å bli en uheldig hendelse eller ulykke, som den man opplevde ved Texas City raffineriet. Men likevel, ettersom det er svært vanskelig å dokumentere slike brudd, vil man rapportere om andre årsaker. Da tenker jeg at dette igjen viser hvordan man tildekker sannheten, noe som er forståelig dersom man tar med i betraktningen at man, i følge informantene, risikerer sanksjoner dersom man rapportere at en hendelse skyldtes tretthet uten at man ga beskjed om dette på forhånd, dette da bedriften vil anklage den enkelte arbeidstaker for å ha brutt deres bestemmelser. Disse tankene gjør at jeg stiller spørsmålstegn ved hvorvidt det i for stor grad er tilfelle av "self regulation", i det store og det hele mener jeg kulturen i en organisasjon vil kunne innvirke på den enkeltes vurderingsevne tilknyttet hva som vil være forsvarlig arbeidstid. Kan det være tilfelle at det eksisterer en type grådighetskultur som beskrives innledningsvis, i så tilfelle mener jeg det kun vil være et tidsspørsmål om når vi får en storulykken som kan tilskrives brudd på arbeidstidsbestemmelsen, eller kanskje ikke, ettersom man tross alt ikke oppgir dette som årsak og naturlig nok vil det da heller ikke være noe som tilsier at reguleringsregimet tilknyttet arbeidstid ikke fungerer som det skal. Med bakgrunn i informasjon som er innhentet i empirien viser det seg at slike bestemmelser tross alt baserer seg på rapporterte hendelser, erfaring og forskning. Hvordan kan man da fange opp

potensielle uønskede hendelser, i denne sammenheng vil en slik hendelse være at en arbeidstaker sovner på jobb, eller er uoppmerksom som følge av fatigue. Slik jeg ser det vil man ikke fange opp dette gjennom granskning og man vil derfor ikke oppnå den kulturelle omstillingen som kreves for å håndtere lignende hendelser i fremtiden. Dette da man under granskningen kanskje vil komme frem til en annen årsak enn akkurat dette med arbeidstid.

Man skal være forsiktig med for bastante slutninger i en slik diskusjon, det er selvsagt en svært kompleks problemstilling og sammensatte årsaker. Likevel mener jeg dette viser at reguleringsregime fra myndighetenes side naturlig vil prege den enkelte organisasjonens praksis, men at dette likevel ikke nødvendigvis har den tiltenkte funksjonen. Med bakgrunn i teorien og diskusjonen ovenfor mener jeg dette har potensial til å danne grunnlag for smutthull i barrierene, og muliggjør utvikling av en eller flere uønskede hendelser som igjen fører til en ulykke av større eller mindre omfang. Dersom ikke lovgivningen fanger opp farene tilknyttet arbeidstid gjenstår de interne barrierer som er skapt i organisasjonen, slik jeg oppfatter informasjon i empirien vil det være lite sannsynlig at man peker på arbeidsbelastning som en årsak og dermed kan man kanskje si at nok en barriere er passert.

I teoridelen går det frem at sikkerhetskulturen er avgjørende for å forstå hva som kan påvirke sikkerheten spesielt innen en organisasjon, dette være seg verdier, forståelse av hvordan oppgaver skal utføres, organisasjonsstruktur, sanksjonsmekanismer og normer for atferd (Aven et. al 2004). Richter og Koch (2004) underbygger en slik tankegang, men i tillegg kategoriserer man ulike holdninger innenfor virksomheten. Slik jeg oppfatter holdningene blant mine informanter er dette noe som vil variere i forhold til hvem man snakker med, eksempelvis er erfaring og alder noe mange peker på i forhold til i hvilken grad man prioriterer sikkerhet fremfor produksjon avgjørende. Slik jeg tolker den informasjon som fremgår i empiridelen ligger de fleste på holdninger som samsvarer med det som i teorien omtales som produksjon og mester. Man er i stor grad opptatt av produktivitet på de fleste nivåene i selve organisasjonen. Kanskje kan man se en viss grad av velferds holdning blant sikkerhetsansvarlige på land, dette da en informant gir uttrykk for at man overøses med mye unødig informasjon fra hovedkontoret. Dersom man betrakter det sosio- tekniske systemet, slik Leveson (2004) beskriver det, vil nok tilsynsmyndigheten ha en velferdstilnærming til virksomheten, dette vil igjen være naturlig med tanke på at man sannsynligvis vil ha andre verdier, normer og lignende for hvordan man gjennomfører en god praksis. Dette med

bakgrunn i at arbeidstakerne her vil ha i hovedoppgave og ivareta sikkerhetsaspektet ved å hele tiden arbeide pro aktivt ovenfor den aktuelle virksomheten. Disse ulike fokusene vil etter min mening danne grunnlag for ulik risikopersepsjon tilknyttet arbeidstid, dette underbygges også av teori tilknyttet oppfattet risiko og organisasjon.

5.3 Risikopersepsjon

Som det nevnes avslutningsvis i forrige avsnitt er det mange ulike forståelser av risiko, dette kan avhenge av hvilken gruppe man tilhører, hvilke verdier man har og lignende (Hutter., 2005). Nettopp dette skaper etter min mening utfordringer med tanke på sikkerhetsarbeidet offshore. Grunnen til det er nettopp hva som fremgår av diskusjonen ovenfor, her forsøker jeg fremstille hvordan arbeidstakere på ulike nivåer i det sosio- tekniske systemet kan ha ulike holdninger og verdier tilknytte nettopp dette med arbeidstid og sikkerhet. Eksempelvis vil holdninger til arbeidstid naturlig være preget av gruppen man tilhører, dette viser seg også i praksis ved at enkelte arbeidere prioriterer andre ting enn hvile før man går på vakt. En uttalelse jeg mener er med å illustrere hvordan risikopersepsjonen i stor grad vil kunne styres av miljø og omgivelser er følgende: *"Man skal ha stort mot for å komme ut til en plattform for så å gi beskjed om at man er for trett til arbeide. Dette da det kan gå utover produksjonen, og det hender jeg får henvendelser fra folk som ikke tør gi beskjed om at man er sliten"*. Dette mener jeg er med å danne en negativ barriere i forhold til om den enkelte arbeidstaker gir beskjed eller ikke om at man har behov for hvile. Som det også fremstilles i empirien er det hundre prosent sikkert at man taper penger ved produksjonsstopp, men man mener det er liten sjanse for at det inntreffer en hendelse som følge av at man går på vakt selv om man er trett. Slik jeg ser det illustrerer dette hvordan egen erfaring og erfaring blant medarbeidere i organisasjonen danner grunnlag for hva man opplever som risikofylt. Dette på tross av at vi har forskning som viser at det er risikofylt å arbeide dersom man har hatt lite tilfredsstillende søvnperioder.

Jeg mener forskningen til Åkerstedt (2003) vil kunne være opplysende, her går det frem at den subjektive oppfattelse av søvnkvaliteten ikke later til å påvirkes av at man ikke når ønsket dybde i søvnperioden, samt at det påvises hvordan manglende kvalitetssøvn kan medføre søvnperioder under arbeidstiden uten at arbeidstakeren selv er oppmerksom på at dette faktisk er tilfelle. Dette da man ikke nødvendigvis opplever å ha hatt en mindre god søvnperiode og dermed antar man at man ikke utsetter seg selv eller andre for risiko, igjen ser man hvordan subjektiv oppfattelse kan spille inn på risikopersepsjonen på tross av at forskningsresultater

viser det motsatte. Kanskje er det nettopp dette med at man ikke har erfart å miste kontrollen som følge av tretthet, eller at man ikke har oppfattet at man har vært så sliten at det har vært fare for sovne under arbeidet som er årsaken til at man kanskje undervurderer risikoen tilknyttet arbeidstid. Som det fremgår av figur 4 har man ulike nivåer for hvor dypt man sover, denne figuren indikerer søvnkvalitet etter nattarbeid ikke er tilfredsstillende i forhold til behovet til arbeidstaker. En annen ting jeg mener er betenkelig er at det her fremgår hvordan arbeidstakere kan ha søvnperioder under arbeidstiden uten at de selv er klar over dette, disse periodene kan sågar involvere dyp søvn. Men hvordan kan arbeidstaker oppleve risiko knyttet til dette ettersom den subjektive opplevelsen tilsier at man ikke er trett? Etter min mening vil man her være avhengig av tilbakemeldinger fra omgivelsene om at andre opplever at man er en risikotrussel, samtidig ser jeg dilemma med at man prøver å skjule tretthet som følge av ønske om å ikke sinke produksjonen. Jeg mener dette danner grunnlag for en felles risikopersepsjon i den skarpe enden som tilsier at det ikke er noen stor risiko tilknyttet mangel på hvile.

Videre er det dette med nærhet til hendelsen, av empirien går det frem at man hadde en dødsulykke som tilsynelatende hadde innvirkning på risikopersepsjonen tilknyttet arbeidstid. Dette da man i etterkant presiserte viktigheten av at man ikke overskred 16 timers regelen. Jeg mener den ulike risikopersepsjonen på aktuelle nivåer i systemet som illustrert tidligere, vil være avgjørende for hvorvidt man tar lærdom av hendelser andre steder eller ei. Eksempelvis uttaler Ptil at organisasjoner i liten grad tar lærdom av hverandre, og at man ofte ser at aktuelle hendelser har samme årsak på ulike steder. Jeg mener dette kan ha en sammenheng med at man kanskje føler en for stor avstand til hendelsen og dermed at det samme ikke kan inntreffe her, men det kan også være at man tilskriver risikotypen feil egenskaper. Med dette mener jeg at man velger å tillegge en hendelse en annen årsaksforklaring enn hva som er tilfelle i virkeligheten. Eksempelvis uttrykker bore leder at han får mange rapporter som ikke er relevante for deres drift, kanskje tillegger han de rapporterte hendelsen feil egenskaper og dermed blir denne risikoforment oppfattet som ikke tilstedeværende ved den aktuelle arbeidsplassen. Dersom en slik feilvurdering er tilfelle vil man kunne avdekke et gap mellom virkeligheten og det eksisterende semantiske risikomønsteret (Renn., 2008, Turner og Pidgeon., 1997). Dette mener jeg da bore leder tydelig vurderer rapporterte scenarioer til ikke å ha katastrofalt potensial, uten å være for bastant vil jeg ikke utelukke muligheten for at disse vurderingen baserer seg på risikoforment som er kjent for bore lederen. Dette kan også forklare

de ulike oppfatning på tilsynsnivå og operatør nivå med tanke om man faktisk lærer av andre hendelser. Mens man på tilsynsnivå mener organisasjonene kan forbedre seg på læring av hverandre, mener man på operatør nivå at man har god erfaringsoverføring. Nå skal ikke jeg ta stilling til hvem som har rett, men dette er likevel et poeng jeg mener illustrerer hvordan risikopersepsjon vil kunne være avgjørende for sikkerheten og i dette tilfelle erfaringsoverføringen.

Et annet funn jeg synes er interessant er dette med at man ikke nevner arbeidstid og tretthet når det kommer til spørsmål om hvilke hendelser man størst grad frykter vil inntreffe, igjen virker det som om årsakskildene blir usynliggjort. Dette med bakgrunn i at informantene i større grad frykter konkrete hendelser som den vi hadde i Mexico- gulfen videre frykter man fallende gjenstander. Sistnevnte hendelse vil man kanskje ikke naturlig knytte til mangel på hvile og lang arbeidstid, men jeg mener manglende sikring av gjenstander som igjen fører at de faller kan ha sitt utspring i blant annet arbeidstiden. Likevel er dette, som diskutert tidligere, såpass skjult at man kanskje ikke gjenkjenner det, eller knytter dette til kjente hendelser. Dette underbygges av Hutter(2005) som beskriver hvordan farer tilknyttet arbeidshelsen sjeldent får aksept andre steder enn i toppen av organisasjonen, dette da farer hvor utfallet manifesterer seg langt frem i tid vil være vanskeligere å forholde seg til enn om utfallet vises umiddelbart.

6.0 Konklusjon

I denne oppgaven har temaet vært lovregulering og hvordan denne kan innvirke på risikopersepsjonen hos arbeidstakere, med dette som bakgrunn utarbeidet jeg innledningsvis følgende problemstilling med påfølgende hypoteser som ble gjenstand for utprøving:

Hvordan kan lovregulering innvirke på arbeidstakers oppfatning av hva som er akseptabel belastning tilknyttet arbeidstid innen petroleumsvirksomheten?

- Regulerende myndigheter vil kunne danne grunnlag for organisasjonskulturen?
- Oppfattet risiko knyttet til arbeidsbelastning vil kunne avhenge av organisasjonskulturen innen den aktuelle virksomheten?
- Arbeidstakerens oppfatning av risiko, påvirker arbeids/helsebelastningen den enkelte er villig til å utsette seg for?

Med bakgrunn i den innhentede data og diskusjonen som fremgår ovenfor mener jeg regulerende myndigheters innvirkning på organisasjonskulturen vil være svært variabel. Dette da eventuell innvirkende faktorer etter min mening vil avhenge av hvilket nivå man befinner seg på i organisasjonen, dette underbygges også av eksisterende teori. Eksempelvis fremgår det i diskusjonen hvordan tilsynsmyndigheter i stor grad påvirkes av forskning, rapporter og lignende mens man på operatør nivå i større grad har en organisasjonskultur påvirket av med uformelle normer og regler. Jeg mener dette skillet er betenkelig, for meg kan en forklaring være at man ikke har et tilfredsstillende samarbeid på tvers av ulike nivå og fagområder. Dette da jeg mener dagens reguleringsregime gir åpning for tolkninger som på sikt vil kunne medføre uheldige hendelser. Spørsmålet er om man egentlig ønsker å forstå risikoen tilknyttet overskridelse av arbeidstidsbestemmelsene? Dette vil etter min mening i stor grad avhenge av organisasjonskulturen og følgelig oppfattet risiko ved arbeidsbelastning, dette da jeg mener risikopersepsjonen i stor grad avhenger av organisasjonskulturen. Denne vil også variere fra nivå til nivå, noe som forklarer ulikheter i informantenes oppfattelse av risiko tilknyttet arbeidstid. Funnene i denne oppgaven viser også at enkelte av informantene i stor grad er villig til å utsette seg for risiko ved å overskride arbeidstidsbestemmelsene dersom det er nødvendig, dette da man i større grad er bevisst de umiddelbare konsekvenser det vil ha for produktiviteten dersom man legger ned arbeidet.

Hvorvidt lovreguleringen har potensial til å innvirke på arbeidstakers risikopersepsjon tilknyttet arbeidstid mener jeg er et komplekst spørsmål, jeg har i oppgaven forsøkt å belyse en eventuell sammenheng. Naturligvis kan lovreguleringen en viss innflytelse, dette tatt i betraktning av at det danner grunnlag for rammene i produksjonen og virksomheten forøvrig, samtidig later det til at det i den skarpe enden er erfaringsgrunnlaget som gjør seg gjeldene ved vurdering av aktuelle risikokilder. Oppsummert later det til at arbeidstidsbestemmelsene til et visst punkt innvirker på risikopersepsjonen hos arbeidstakerne, dette avhenger imidlertid den enkeltes posisjon i virksomheten.

Forslag til videre forskning

Med bakgrunn i den informasjon som fremgår i oppgaven mener jeg det er behov for å kartlegge hvordan man kan gå frem for å på ulike nivåer i organisasjonen oppnå en risikopersepsjon som samsvarer objektivt dokumenterte risikokilder, da fortrinnsvis en forståelse som gjenspeiler den risiko som er påvist gjennom tidligere forskning, rapporter og erfaringer. Kanskje er det behov for informasjon om hvorfor arbeidstidsbestemmelser eksisterer, dette da det later til at mange ser dem som et hinder snarere en et nødvendig redskap for å bevare sikkerheten. Likevel er det forståelig at man i stor grad har fokus på produktivitet, men har dette medført en spredning av grådighetskultur som igjen overskygger arbeidstidsbestemmelsene? Etter min mening har man her en kompleks problemstilling verdt å se nærmere på. Arbeidstidsbestemmelsene er bare en av mange barrierer, hver enkelt arbeidstaker representerer for meg en annen og kanskje er de også den viktigste?

Litteraturliste

Aven, T. Boyesen, M. Njå, O. Olsen, K.H. Sandve, Kjell (2004) *Samfunnssikkerhet*. Oslo universitetsforlaget.

Boin, Arjen Hart, Paul `t. Stern, Eric og Sundelius, Bengt (2005) *The poltiics of crisis Management*. Public leadership under pressure. Cambridge University Press.

CSB(2005) <http://www.csb.gov/assets/document/CSBFinalReportBP.pdf> [lesedato: 12.04.2011 kl. 12.01]

Folkard og Åkerstedt (2004) *Trends in the risk of accidcents and injuries and their implications for models of fatigue and performance I: Aviat space environoment medicine*. Vol. 75 Nr. 3.

George og Bennet (2005) *Case studies and theory development in the social sciences*. MIT press Ltd. Oslo.

Hmsmagasinet.no <http://www.hmsmagasinet.no/id/47126.0> [lesedato: 10.04.2011 kl. 11.41]

Hood et.al. (2001) *The government of risk: Understanding risk regulating regimes*. Oxford Universitetsforlag.

Hutter (2005) Kap. 3 "*Ways of seeing*": *understanding of risk in organizational settings*. I: *Organizational Encounters with Risk*. Cambridge University Press.

Hydèn (2000) *Forskningsintervjun som ralationell praktikk I: Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*, Oslo: Gyldendal akademisk.

Jacobsen(2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser* Kristiansand: Høgskoleforlaget AS

Kruke, B(2009) Forelesning i krisehåndtering 27. August 2009.

Kommunikè (2000) *Den skjulte grådighetskulturen i nordsjøen*. Kommuniké. Bergen.

Kvale (2001) *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo.

Leveson (2004) A New Accident Model for Engineering Safer Systems. *Safety science*, 42, 4, s. 230-270.

Lovdata.no <http://www.lovdata.no/all/tl-20050617-062-010.htm> [lesedato: 24.03.2011 kl. 1340].

- Malterud(2003) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Oslo. Universitetsforlaget.
- May (2001) *Social research. Issues, methods and process*. Open university press. Celtic Court.
- Olsen, E., og Nævestad (2006) *Kultur og atferd som tilnærming for å bedre sikkerheten: En evaluering av kollegaprogrammet*. IRIS - rapport.
- Pettersen (2007) *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*. Gyldendal norsk forlag AS. Oslo.
- Ptil.no http://www.ptil.no/rammeforskriften/category381.html#_Toc280221806 [lesedato: 26.05.2011 kl. 1706]
- Reason, J(1997) *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate
- Renn, O (2008) *Risk governance. Coping with uncertainty in a complex world*. Earthscan. London.
- Richter, A og Koch, C (2004) *Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures*. Safety Science, 43, s.105-129.
- Rosenthal, Uriel. Boin, Arjen. Comfort, Louise K (2001) *Managing Crisis. Thrats, dilemmas, opportunities*. Charles C Thomas. Publisher Ltd.
- Stortingsmelding nr. 7 (2001-2002) *Om helse miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten*. Det kongelig arbeids- og administrasjonsdepartement.
- Turner, Barry A. og Pidgeon, Nick F.(1997) *Man Made Disaster*. Oxford, Butterworth Heineman
- Åkerstedt, T. (2003) *Shift work and disturbed sleep/wakefulness I: Occupational Medicine*, årgang 2. Nr. 53 s. 89- 94.
- Åkerstedt, T (1998) *Shift work and disturbed sleep/wakefulness I: Sleep medicine Review*, årgang. 2 . Nr. 2 s. 117-128.

Intervju til studentoppgave

Hei,

Jeg er masterstudent i samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven vil være hvordan lovreguleringen vil kunne innvirke på hva arbeidstakeren mener vil være en akseptabel belastning tilknyttet skiftarbeid. Med dette som bakgrunn ønsker jeg å undersøke hvorvidt aktører på ulike nivåer opplever lovregulering som avgjørende for det risikonivå man opplever tilknyttet arbeidstid.

Oppgaven vil ikke involvere bruk av bedrifts- eller personopplysninger, dette da den er ment å undersøke en mulig generell sammenheng mellom lovregulering og risikopersepsjon tilknyttet skiftarbeid.

Problemstillingen for oppgave lyder som følger:

Hvordan kan lovregulering innvirke på arbeidstakers oppfatning av hva som er akseptable belastning tilknyttet arbeidstid innen petroleumsvirksomheten?

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju 5-7 aktører fra ulike nivåer i systemet, eksempelvis vil dette kunne være leder, mellomleder, produksjonsarbeider eller lignende. Spørsmålene vil knytte seg til regulering, sikkerhetskultur og risikopersepsjon. Målet med de nevnte temaer vil være å kartlegge mulige sammenhenger mellom lovreguleringer og risikopersepsjon tilknyttet arbeidstid. Hvert enkelt intervju vil vare omtrent en time, tid og sted kan avgjøres i samarbeid med den aktuelle informant. Dersom det er i orden vil jeg benytte diktafon under samtalen for letter å kunne analysere innholdet.

Dersom det er behov for ytterligere informasjon om prosjektet kan dere ringe meg på 938 90 269, eller sende en e-post til t.mahleraskheim@stud.uis.no

Håper gjennomføring av intervjuer kan være mulig hos dere. Vedlagt finner dere intervjuguide med aktuelle tema/spørsmål for en samtale. Jeg vil understreke at denne kun vil fungere som en veileder, dette da det er ønskelig at intervjuet skal forløpe som en samtale fremfor at man slavisk følger intervjuguiden.

Mvh Thomas M. Askheim
Student
Universitetet i Stavanger
Samfunnssikkerhet
4. Semester

Intervjuguide

- Vil du fortelle litt om deg selv og den arbeidserfaring du har.

Regulering

Hypotese: Regulerende myndigheter vil kunne danne grunnlag for organisasjonskulturen.

Mener du regulering av arbeidstid innvirker på det overordnede risikobildet blant tilsynsmyndighetene/ lokalt i organisasjon?

- Kanskje man er mer opptatt av å overholde loveverket enn utvikling av sikkerhetsprosessen knyttet til arbeidstid?

Hva er ditt forhold til regulering og arbeidstid/skiftarbeid, føler du at dette på noen måte innvirker på dine eller andres holdninger i forhold til hva som er akseptabel arbeidsbelastning?

- arbeidstids vs produktivitet

Har du egne tariffavtale eller lignende som fritar deg fra arbeidsmiljølovens bestemmelser tilknyttet arbeidstid? - Lege tariff, petroleumstariff

Hvordan påvirker de respektive fagforeninger ditt syn på risiko? Hva tenker du om de tariffavtaler disse forhandler frem?

Hva er din erfaring med tanke på oppfølging av regulering tilknyttet arbeidsbelastning innen helse/ petroleumsvirksomheten?

- Samtykker du til å arbeide overtid? Tas det hensyn dersom arbeidstaker opplever fatigue eller tretthet?

Hvem har ansvaret for at aktuell lovgivning etterleves, interaksjon på tvers av ulike nivåer eller finnes det utnevnt ansvarshavende eller integrert tilnærming til oppfølging av risiko knyttet til arbeidsbelastning?

I hvilken grad oppfatter du reguleringen som styrende for virksomhetens arbeidsbelastning på den ansatte?

- gis det rom for tolkning, mener du dette vil kunne ha negative/positive konsekvenser for organisasjonen som helhet?

I hvilken grad mener du normer i helsevesenet/petroleumsvirksomheten etterlever myndighetenes lovgivning knyttet til arbeidsbelastning?

Har du noen eksempler på at hendelser har ført til endringer i regulering/lover/normer omkring arbeidsbelastning?

- Nesten ulykker på "gulvet"? Tilbakemeldinger medfører endring i lovgivning knyttet til skiftarbeid etc.

Organisasjons/Sikkerhetskultur

Hypotese: Oppfattet risiko knyttet til arbeidsbelastning vil kunne avhenge av organisasjonskulturen innen den aktuelle virksomheten.

Opplever du noen sammenheng mellom gjeldende lovgivning og organisasjonskultur tilknyttet arbeidstider/ skiftordninger?

Hvordan hensyn mener du det er relevant i forhold til skiftordninger, hva ville vært ditt fokus om du var ansvarlig for oppsett av arbeidstid innen din virksomhet. Vil det være aktuelle forhåndsregler du anser som viktigere enn andre?

Hvordan innvirker grenseflatene i organisasjonen risikopersepsjonen? - Ulik oppfattelse av risiko knyttet til arbeidstid på aktuelle delsystemer i organisasjonen.

Er det primære fokus i virksomheten å holde produksjon/tjenester i gang? Hvilken grad opplever du at det er aksept for at det er en viss fare tilknyttet arbeidsbelastning?

Hvordan opplever du at virksomheten forholder seg til risiko tilknyttet arbeidsbelastning ved "normaltilstand" i systemet? Leter man etter signaler/ feilmeldinger som kan tyde på utvikling av feil/ulykker. Rapporteringssystem eller lignende.

- Har du erfaringer tilknyttet arbeidsbelastning og nesten- ulykker eller ulykker?

Opplever arbeidsbelastning som en reell kilde til risiko for ulykker?

- Hvordan er muligheten til varsling dersom man opplever arbeidsbelastning som en risiko med tanke på hendelser som kan føre til ulykke?

Oppfattet risiko knyttet til arbeidsbelastning

Hypotese: Deres oppfatning av risiko påvirker arbeids/helsebelastningen den enkelte arbeidstaker er villig til å utsette seg for.

Hvordan mener du strukturelle forhold innvirker på muligheten for felles risikoforståelse mellom tilsynsmyndigheter, bedrift og ansatte på ulike nivåer?

Hva legger du i risiko- begrepet?

- hvordan opplever du dette i sammenheng med helsebelastning?
- Opplever du arbeidsbelastning som en kilde til risiko?

Hvordan vurderer du aktuelle farer tilknyttet ditt arbeid? Rangerer du enkelte farer foran andre? Pasientskader, negativ medieomtale, arbeidstid etc. Frykter du noe mer enn andre hendelser?

Hvordan vil du klassifisere arbeidsbelastning sammenlignet med andre risikokilder i din organisasjon/ bransje? - Er det noe du er mer bevisst på enn andre ting? Mer sannsynlig at ulykker vil ha en annen årsak enn arbeidsbelastning?

I hvilken grad mener du man aksepterer risiko knyttet til arbeidsbelastning i din bransje?

- Hva mener du er et akseptabelt risikonivå? Konstant tap i forhold til større tap over kortere tid, - Hva forventer du av tap tilknyttet de aktuelle risikokildene?

Tror du enkelte bevisst velger å nedprioriterer/neglisjerer risikoen tilknyttet til arbeidstid/belastning som følge av et ønske om økt inntekt?