

CAMILLA HØEG BØE
VEILEDER: MARJA KATARIINA YLÖNEN



Forholdet mellom sikkerhetskultur og HMS

- En litteraturgjennomgang

Bacheloroppgave 2024

Toll, vareførsel og grensekontroll

Institutt for sikkerhet, økonomi og planlegging

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet



Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet i forbindelse med avsluttende utdanning i toll, vareførsel og grensekontroll ved Universitetet i Stavanger. Å være blant de første som gjennomfører denne utdanningen i Norge har gitt meg mye lærdom, og jeg kan nå se tilbake på tre krevende men svært givende og lærerike år på universitetet. Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg hatt muligheten til å utforske og fordype meg i temaer som interesserer meg sterkt. Jeg er nå klar til å trå ut i arbeidslivet, forhåpentligvis som tollinspektør.

Jeg vil gjerne gi en stor takk til veilederen min, for utrolig god veiledning og støtte gjennom hele prosessen. Dine detaljerte tilbakemeldinger og faglige veiledning har vært svært hjelpelige og avgjørende for å forme oppgaven til det den er i dag.

En spesiell takk rettes også til min familie for deres kontinuerlige støtte og oppmuntring gjennom denne prosessen. Under arbeidsperioden har jeg møtt på flere utfordringer som har testet min motivasjon og utholdenhet. Deres oppmuntring har vært en uerstattelig motivasjonskilde for meg.

Til slutt vil jeg takke alle de kildene og ressursene som har bidratt til å danne grunnlaget for denne oppgaven. Uten deres arbeid og bidrag ville denne oppgaven ikke vært mulig.

Jeg håper denne oppgaven vil være til nytte og inspirasjon for andre som er interessert i både sikkerhetsfag, juridiske fag, HMS og organisasjonsstudier, og at den kan inspirere til videre utforskning av emnet.

Tusen takk.

Camilla Høeg Bøe

Oslo, 12/5-2024

Sammendrag

Forholdet mellom sikkerhetskultur og HMS

- en litteraturgjennomgang

Hensikt

Hensikten er å belyse viktigheten av å fokusere på sikkerhetskultur for å opprettholde god HMS innad i en organisasjon. Oppgaven vil gi innsikt i to forskningsspørsmål jeg har utarbeidet, samt besvare min problemstilling.

Problemstilling

Problemstillingen er hva er forholdet mellom sikkerhetskultur og HMS. Jeg besvarer dette ved å fokusere på de to forskningsspørsmålene:

- Hvordan kan en etablert sikkerhetskultur bidra til å redusere HMS-relaterte risikoer som ulykker, skader og sykefravær?
- Hvordan kan organisasjoner styrke sin sikkerhetskultur for å forbedre deres HMS?

Metode og data

Metoden jeg har valgt å ta i bruk i denne oppgaven er systematisk litteraturgjennomgang. Datamaterialet består av syv artikler. Jeg har også valgt å inkludere en tematisk analyse for å analysere innholdet av datamaterialet.

Resultat og konklusjon

Resultatene viser at de to konseptene er nært tilknyttet og gjensidig påvirket av hverandre. For å forbedre organisasjonens HMS og redusere risikoer er fokus på sikkerhetskultur avgjørende, med ledelsens ansvar og kontinuerlig opplæring av ansatte, klare retningslinjer og samarbeid. En etablert sikkerhetskultur som tar hensyn til menneskelige faktorer, opplæringsprogrammer og ansattes rapportering, kan bidra til å redusere HMS-relaterte risikoer. DISC-modellen av Oedewald identifiserer viktige egenskaper og faktorer en organisasjon bør ha for en god sikkerhetskultur, som håndtering av arbeidsforhold, aktiviteter og kontinuerlig læring og forbedring. Ved å fokusere på målsettinger, opplæring av ansatte og tydelig utveksling av informasjon kan sikkerhetskulturen og HMS forbedres. I tillegg kan spørreundersøkelser og bonuser implementeres som hjelpemidler, da disse er med på å skape en motivasjon hos de ansatte. Organisasjonskulturen spiller også en stor rolle og danner grunnlag for en sunn arbeidsplass, denne kan fremmes ved målrettet arbeid, god kommunikasjon og samhandling.

Abstract

Title: The relationship between safety culture and HSE

The purpose of this bachelor thesis is to explore the relationship between safety culture and health, safety and environment (HSE). By reviewing existing studies, this thesis provides insights into how safety culture and HSE management interact. This will be addressed by focusing on the following two research questions:

«How can an established safety culture contribute to reducing health, safety and environment (HSE) related risks such as accidents, injuries, and sick leave?»

«How can organizations strengthen their safety culture to enhance their HSE?»

The method I have chosen to use in this thesis is systematic literature review. The data material consists of seven articles. Additionally, I have opted to include a thematic analysis to analyze the content of the data material.

The results indicate that the two concepts are closely related and mutually influenced by each other. Safety culture is crucial for improving the organization's HSE and reducing risks, through leader's responsibility, continuous employee training, clear guidelines, and teamwork. A well-established safety culture, considering human factors, training programs, and employee reporting, can contribute to reducing HSE-related risks. Oedewald's DISC model identifies key characteristics and factors for a good safety culture, such as managing work conditions, implementing activities and continuous learning and improvement. Surveys and bonuses can, for instance, be implemented to enhance both safety culture and HSE, by increasing motivation among employees. Organizational culture also plays a significant role in safety work, forming the basis for a healthy workplace, which can be promoted through dedicated efforts, effective communication, and cooperation.

Innhold

FORORD	1
SAMMENDRAG	3
ABSTRACT	4
1. INNLEDNING	6
1.1. BAKGRUNN OG BEGRUNNELSE FOR VALG AV TEMA	6
1.2 HENSIKT MED OPPGAVEN	6
1.3 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING	6
1.4 FORSKNINGSSPØRSMÅL	7
2. KONSEPTER	8
2.1 SIKKERHETSKULTUR	8
2.2 HMS	8
3. TEORETISK RAMMEVERK	9
3.1 SIKKERHETSKULTUR	9
3.2 HMS	10
3.3 ORGANISASJONSKULTUR	11
3.4 SAFETY & SECURITY	11
4. METODE OG DATA	13
4.1 VALG AV METODE	13
TABELL 1. SAMMENLIGNING AV SYSTEMATISK OG TRADISJONELL LITTERATURGJENNOMGANG	13
4.2 INKLUSJONS- OG EKSKLUSJONSKRITERIER	15
4.3 DATA	15
4.3.1 <i>Health, environment, safety culture and climate</i>	17
4.3.2 <i>Safety culture, advice and performance</i>	17
4.3.3 <i>Safety culture in nuclear installations</i>	17
4.3.4 <i>Safety culture: Philosopher's stone or man of straw?</i>	18
4.3.5 <i>Safety culture and organisational resilience in the nuclear industry</i>	18
4.3.6 <i>Is Whistleblowing a safety mechanism or a threat?</i>	19
4.3.7 <i>Implementing a safety culture in a major multi-national</i>	19
4.4 TEMATISK ANALYSE	19
5. ANALYSE OG RESULTATER	21
5.1 ANALYSE	21
TABELL 2. ANALYSETABELL; SIKKERHETSKULTUR, HMS OG DERES FORHOLD TIL HVERANDRE	21
TABELL 3. ANALYSETABELL; SIKKERHETSKULTUR OG HMS I EN ORGANISASJON	26
DISC-MODELLEN	31
5.2 RESULTATER	31
5.2.1 <i>Sikkerhetskultur og HMS</i>	31
5.2.2 <i>Forholdet mellom sikkerhetskultur og HMS</i>	32
5.2.3 <i>Sikkerhetskultur og HMS i lys av organisasjonskultur</i>	32
5.2.4 <i>Styrke sikkerhetskultur og forbedre HMS i organisasjonen</i>	33
5.2.5 <i>DISC-modellen; funksjoner for god sikkerhetskultur</i>	33
6. DISKUSJON	35
6.1 HVORDAN KAN EN ETABLERT SIKKERHETSKULTUR BIDRA TIL Å REDUSERE HMS-RELATERTE RISIKOER SOM ULYKKER, SKADER OG SYKEFRAVÆR?	35
6.2 HVORDAN KAN ORGANISASJONER STYRKE SIN SIKKERHETSKULTUR FOR Å FORBEDRE DERES HMS?	36
6.3 BEGRENSNINGER VED STUDIEN	37
7. KONKLUSJON	38
8. REFERANSELISTE	39

1. Innledning

1.1. Bakgrunn og begrunnelse for valg av tema

I dagens stadig mer komplekse arbeidsmiljøer står spørsmål knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) sentralt. Arbeidsgivere og organisasjoner over hele verden erkjenner viktigheten av å opprettholde et trygt og sikkert arbeidsmiljø for å sikre trivsel, produktivitet og effektiv drift. En vesentlig faktor som har stor innvirkning på effektiviteten av HMS-tiltak er organisasjonens sikkerhetskultur, da HMS og sikkerhetskultur er to tett sammenvevde konsepter. (Kongsvik et al. 2018)

I denne oppgaven vil jeg gjennomføre en litteraturgjennomgang som utforsker det interessante forholdet mellom HMS og sikkerhetskultur, og hvordan disse to samvirker for å påvirke arbeidsplassen enten positivt eller negativt. Dette vil jeg gjøre ved å analysere relevant kunnskap om HMS og sikkerhetskultur samt litteratur om sentrale temaer tilknyttet dette. På grunnlag av tidligere undersøkelse om sikkerhetskultur og HMS før problemstillingen ble utarbeidet, har jeg funnet ut at andre studier dekker grunnleggende fakta om begge temaene, men det finnes ikke veldig mye forskning om sammenhengen mellom de to. Derfor mener jeg det kan være svært hjelpelig å gjennomføre en studie på bakgrunn av min problemstilling.

1.2 Hensikt med oppgaven

Formålet med denne litteraturgjennomgangen er å utforske den nåværende kunnskapen om HMS og sikkerhetskultur og deres forhold til hverandre, undersøke hvordan en kan jobbe for å forbedre dem innad i en organisasjon og avdekke eventuelle kunnskapshull som fremdeles trenger ytterligere utforskning. Vi vet at konseptene har sammenhenger, men hvordan støtter de hverandre? Dette skal jeg besvare i lys av mine forskningsspørsmål. Ved å undersøke eksisterende litteratur på området, ønsker jeg gjennom denne studien å bidra til en dypere forståelse av hvordan organisasjoner kan styrke sin sikkerhetskultur for å forbedre HMS-praksis innad i organisasjonen.

1.3 Presentasjon av problemstilling

Problemstillingen undersøker sammenhengen mellom sikkerhetskultur og HMS, og er dermed å anse som en forklarende problemstilling. En forklarende, også kalt kausal problemstilling, retter seg mot å undersøke sammenhenger mellom to fenomener og avdekke forbindelser og relaterte teoretiske rammer (Jacobsen, 2018, s. 82-84). Studien er kvalitativ ettersom den har få enheter og legger vekt på tolkning av fenomener og dybdeforståelse. Jeg inkluderer også en kvalitativ analyse i oppgaven. (Jacobsen, 2018, s. 133).

Problemstillingen kan også klassifiseres som generaliserende, nærmere sagt teoretisk generaliserende, også kalt analytisk generalisering. Dette vil si at man trekker en generell teori om hvordan et fenomen er for en større gruppe enn man har undersøkt. Det er altså mulig å overføre funn fra studien til andre sammenhenger enn de som er studert. Jeg ser for meg at konklusjonene jeg kommer frem til, kan gjelde for de fleste organisasjoner og virksomheter, og dermed ikke kun for de typer jeg har inkludert i analysen. (Jacobsen, 2018, s. 86-91)

1.4 Forskningsspørsmål

Gjennom en systematisk gjennomgang av relevante vitenskapelige artikler, bøker og rapporter har jeg utarbeidet to forskningsspørsmål som denne studien vil utforske:

- Hvordan kan en etablert sikkerhetskultur bidra til å redusere HMS-relaterte risikoer som ulykker, skader og sykefravær?
- Hvordan kan organisasjoner styrke sin sikkerhetskultur for å forbedre deres HMS?

Ved å svare på disse spørsmålene, tar jeg i denne litteraturgjennomgangen sikte på å gi innsikt som kan være nyttig for organisasjoner, ledere, HMS-fagpersoner og forskere som ønsker å styrke HMS-praksisen i sine organisasjoner og arbeidsmiljøer. Ved å forstå samspillet mellom sikkerhetskultur og HMS kan organisasjoner utvikle målrettede strategier for å fremme trygge og helsefremmende arbeidsmiljøer, hvilket kan bidra til å ivareta både ansattes trivsel og organisasjonens resultater og suksess.

2. Konsepter

Denne delen av oppgaven vil inneholde en kort begrepsavklaring i henhold til studiens kommende teoridel. Dette inkluderer de to hovedtemaene oppgaven baserer seg på – sikkerhetskultur og HMS. Jeg vil ta for meg begrepenes opprinnelse og bruksområder. I neste kapittel vil jeg utdype dem sammen med mitt teoretiske rammeverk i lys av relevant teori, som blant annet James Reason sin teori om sikkerhetskultur og regelverk for HMS.

2.1 Sikkerhetskultur

Etter Tsjernobyl-ulykken i 1986 ble konseptet sikkerhetskultur først introdusert. Siden den gang har sikkerhetskultur blitt en viktig faktor i analyse av ulykker og har bidratt til ulykkesforebygging blant utøvere. (Kjellen & Albrechtsen, 2017). Begrepet ble introdusert av International Atomic Energy Agency (IAEA-gruppen) og kan defineres som «organisasjonens felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger, som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene» (Bieder & Gould, 2020, s. 47 ; Kongsvik et al., 2018, s. 222).

2.2 HMS

HMS er en forkortelse for helse, miljø og sikkerhet. De fleste i arbeidslivet har god kjennskap til dette begrepet ettersom det er lovpålagt å arbeide systematisk med HMS i enhver organisasjon, og arbeidstakere plikter å medvirke i arbeidet. (Koren & Lindøe, 2018, s. 18). Generelt sett handler det om gjennomføre tiltak for å forebygge uønskede hendelser, og minimere konsekvensene dersom noe uønsket skulle oppstå samt å sikre ansatte et godt arbeidsmiljø. (Koren & Lindøe, s. 28). Konseptet er dermed nært tilknyttet sikkerhetskultur. Mens HMS-styringsmodellene er retningsgivende og fokuserer på hvordan ting bør gjøres, inkludert tilbakemeldingskontroll, handler sikkerhetskultur om hvordan ting faktisk blir gjort i praksis og om variabler av felles tro, holdninger og normer innenfor organisasjonen. (Kjellen & Albrechtsen, 2017, s. 47)

3. Teoretisk rammeverk

3.1 Sikkerhetskultur

Grunnleggende sikkerhetskultur er et sett med kjerneverdier og atferd som fokuserer på organisering innad i bedriften, både relatert til lederskap og sosiale faktorer. I hovedsak gjøres dette ved hjelp av åpen kommunikasjon, rutiner og opplæring, spørrende holdning, tilbakemelding og rapportering. Dette er med på å vektlegge sikkerhet fremfor andre mål i bedriften, som dermed kan påvirke utviklingen av ulykker i en organisasjon. (Kjellen & Albrechtsen, 2017, s. 47)

Ifølge James Reason er god sikkerhetskultur likestilt med en informert sikkerhetskultur, som består av fire komponenter. Disse innebærer;

En rapporterende kultur: Dette innebærer at enhver organisasjon bør ha etablert et enkelt og praktisk rapporteringssystem og alle ansatte oppfordres og føler seg komfortable til å rapportere om potensielle sikkerhetsproblemer eller feil. I en rapporterende kultur prioriteres åpenhet og tillit, og det legges vekt på å lære av feil for å forbedre sikkerheten. (Kongsvik et al., 2018, s. 224)

En rettferdig kultur: Organisasjonen har et rettferdig og balansert system for å håndtere sikkerhetshendelser og feil. I en rettferdig kultur blir ansatte behandlet rettferdig og konsistent, uavhengig av om de har gjort feil eller ikke. Det er et klart fokus på læring og forbedring fremfor skyld og straff. (Kongsvik et al., 2018, s. 224-225)

En fleksibel kultur: Dette refererer til en kultur som er fleksibel og tilpasningsdyktig i møte med uforutsette hendelser. I en fleksibel kultur er ansatte oppmuntret til å være årvåkne og tilpasse seg situasjonen for å opprettholde sikkerheten, selv om de skulle stå overfor uventede utfordringer. (Kongsvik et al., 2018, s. 225)

En lærende kultur: Den siste komponenten mener Reason er vanskeligst å konstruere, og han beskriver den knappest. Men det omhandler en kultur der organisasjonen kontinuerlig søker å lære og forbedre seg basert på erfaringer og tilbakemeldinger. Dette er avhengig av et godt informasjonsgrunnlag, og at informasjonen faktisk blir tatt i bruk. (Kongsvik et al., 2018, s. 226)

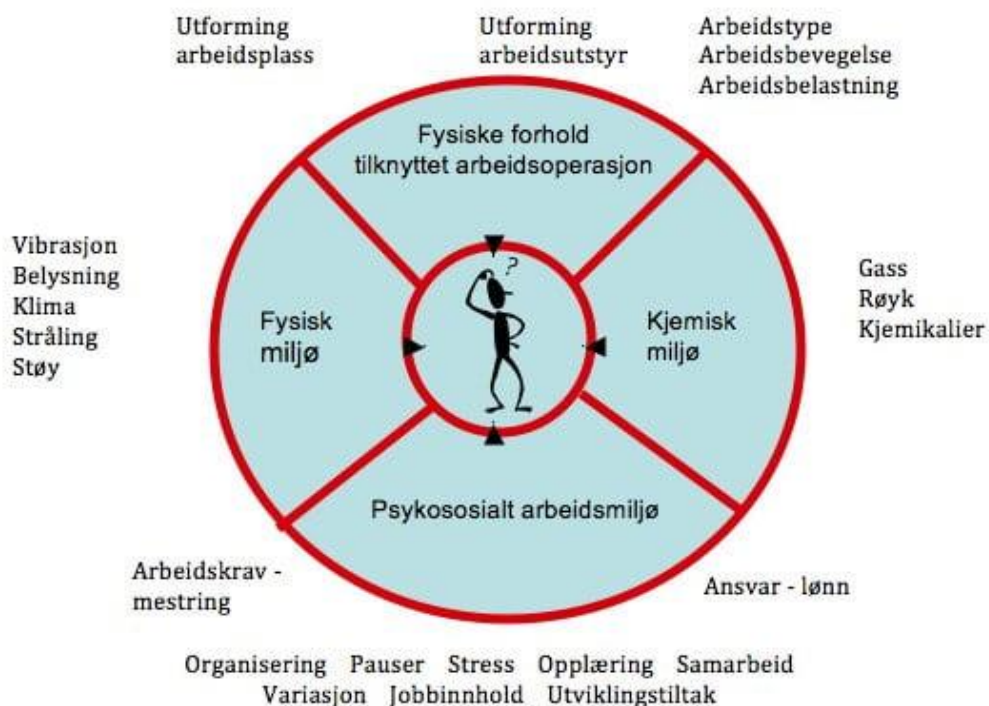
For å sikre og opprettholde en god sikkerhetskultur innad i organisasjonen, mener Reason dermed at det er svært avgjørende å fremme åpen kommunikasjon og en spørrende kultur der ansatte føler seg trygge til å stille spørsmål og rapportere om potensielle risikoer og uønskede hendelser. I tillegg bør lederne også strukturere aktiviteter på en måte som er håndterbar og tilpasset

organisasjonens behov. Dette skaper et miljø der ansatte føler seg engasjerte, motiverte og ansvarlige for å opprettholde sikkerheten på arbeidsplassen. (Kongsvik et al., 2018, s. 224-226)

3.2 HMS

IK-HMS-forskriften ble innført i 1997, og den pålegger virksomheter å systematisk gjennomføre tiltak for å fremme forbedringsarbeid på flere områder. Disse områdene inkluderer arbeidsmiljø, sikkerhet, forebygging av helseskader og miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester, vern av det ytre miljø mot forurensning og bedre behandling av avfall, samt forebygging av uhell, ulykker og uønskede hendelser knyttet til virksomhetens lovlige aktivitet. Målet er å oppnå de fastsatte målene i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. (Internkontrollforskriften, 1997, §1)

Etterfulgt, ble arbeidsmiljøloven opprettet i 2005. Denne omhandler spesielt HMS på arbeidsplassen. Loven har som mål å regulere forhold knyttet til arbeidsmiljøet og ansattes sikkerhet og helse på jobben. Den setter krav til arbeidsgivere om å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø, gjennom blant annet risikovurderinger, forebyggende tiltak og informasjon og opplæring til ansatte. Arbeidsmiljøloven dekker områder som arbeidstid, vern mot diskriminering og trakassering, samt krav til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Den legger også til rette for ansattes medvirkning og rettigheter til å trekke seg fra arbeidssituasjoner som kan medføre fare for liv eller helse. (Arbeidsmiljøloven, 2005)



(Sander, 2022)

HMS-modellen gir et bilde av hvordan ulike faktorer på arbeidsplassen samvirker og påvirker helse, miljø og sikkerhet innad i organisasjonen. Den tar hensyn til både fysiske og psykososiale elementer som kan ha betydning for de ansattes trivsel, helse og sikkerhet i arbeidsmiljøet. (Sander, 2022)

3.3 Organisasjonskultur

Sikkerhetskultur har sitt opphav i det mer generelle begrepet organisasjonskultur (Kongsvik et al., 2018, s. 234). Selv om sikkerhetskultur og organisasjonskultur historisk sett har blitt utviklet som separate begreper, er det viktig å forstå den nære sammenhengen mellom dem. Sikkerhetskultur kan betraktes som et resultat av organisasjonskulturen, da organisasjonskulturen i stor grad former holdninger, verdier og adferd som påvirker sikkerhetspraksis (IAEA, u.å, s. 2).

Organisasjonskultur kan ifølge Bang (2011) defineres som:

”De felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene” (Kongsvik et al., 2018, s. 220)

Schein (1992) definerer organisasjonskultur som:

”Et mønster av felles grunnleggende antagelser, som gruppen lærte seg mens den løste sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon, og som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir sett på som sant og derfor læres videre bort til nye gruppemedlemmer som den korrekte måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene” (Choudhry et al., 2006, s. 994)

Denne sammenhengen understreker betydningen av å forstå organisasjonskulturen som et grunnlag for sikkerhetskultur, da den bygger på de samme normene, verdier og måter å tenke på som organiserer organisasjonens sentrale funksjoner, inkludert sikkerhet. Ifølge Scheins teori om organisasjonskultur utvikler kultur seg gradvis i alle organisasjoner (Christensen et al., 2021, s. 56). Dette betyr at organisasjonskulturen, inkludert sikkerhetskulturen og organisasjonens HMS, kontinuerlig formes og forsterkes gjennom organisasjonens praksis og samhandling.

3.4 Safety & security

De engelske begrepene «safety» og «security» er to viktige begrep som gjerne brukes om hverandre for å beskrive to ulike sider av ordet sikkerhet. Fra et organisatorisk perspektiv bør

bedrifter fokusere på begge, da de har betydelig innflytelse på organisasjonskulturen og bedriftens sikkerhet. (Bieder & Gould, 2020, s. 49). Mens safety vanligvis refererer til «trygghet» og fokus på utilsiktede hendelser og farer, representerer security «sikring» og beskyttelse mot tilsiktede trusler og risikoer. Disse to begrepene deler mange likheter og brukes ofte sammen for å beskrive tiltak for å forebygge både tilfeldige og tilsiktede hendelser. Dette understreker viktigheten av å styre dem sammen. (Bieder & Gould, 2020; NOU, 2006, s. 38).

Safety, eller "trygghet", omhandler primært forebygging av ulykker og hendelser som kan forårsake skade eller helsefarer. Dette kan inkludere tiltak som sikrer fysiske forhold på arbeidsplassen, sikkerhetsopplæring, og implementering av tiltak for å minimere risiko for fall, brann eller andre utilsiktede hendelser. Safety fokuserer på å opprettholde en arbeidsplass som er fri for farer og risikoer som kan true ansattes helse og sikkerhet. (Bieder & Gould, 2020, s. 11, 18-20)

Security, eller "sikring", dreier seg om å beskytte mot tilsiktede trusler og risikoer, slik som kriminalitet, tyveri eller terrorhandlinger. Dette kan omfatte implementering av overvåkningssystemer, adgangskontroll, beredskapsplaner og sikkerhetspersonell for å håndtere potensielle sikkerhetstrusler. Security handler om å sikre at organisasjonens eiendom, informasjon og ansatte er beskyttet mot eksterne trusler som kan true deres sikkerhet. (Wagner, 2021, s. 39)

Safety og security er dermed nært tilknyttet både HMS-begrepet og sikkerhetskultur, hvor det overordnede målet er å beskytte både mennesker og eiendom mot ulike trusler. Å implementere effektive tiltak innen begge områdene er avgjørende for å skape et trygt og produktivt arbeidsmiljø, og vil ha positive effekter både for ansatte og organisasjonen som helhet. (Bieder & Gould, 2020 ; NOU, 2006). I denne studien er sikkerhetskultur likestilt med **safety** culture.

4. Metode og data

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for hvilken metodisk tilnærming som er blitt benyttet i gjennomføringen av oppgaven. Deretter vil jeg beskrive en detaljert og grundig oversikt over hvordan jeg har samlet inn og plukket ut relevant data, samt inklusjons- og eksklusjonskriterier. Til slutt vil jeg presentere artiklene og studiene jeg har valgt å ta i bruk som datamateriale i oppgaven.

4.1 Valg av metode

I min bacheloroppgave har jeg valgt å anvende en systematisk litteraturgjennomgang som metode for å utforske min problemstilling og mine forskningsspørsmål. Dette innebærer en omfattende gjennomgang av forskningslitteraturen med fokus på å identifisere og analysere relevante studier som svarer på problemstillingen. En skiller gjerne mellom systematisk og tradisjonell litteraturgjennomgang. Hovedforskjellen mellom disse to ligger i strukturen og tilnærmingen til gjennomgangen. Den tradisjonelle litteraturgjennomgangen kan være mer subjektiv og selektiv med et bredere fokus. Mens en systematisk litteraturgjennomgang har en mer systematisk tilnærming til oppgaven, og ønsker å minimere kreativitet ved å følge klare inklusjons- og eksklusjonskriterier og en transparent prosess for søk, vurdering og analyse av funn. (Pedersen, 2018 ; Persson, 2021, s. 20)

Tabell 1. Sammenligning av systematisk og tradisjonell litteraturgjennomgang
(Inspirert av Pedersen, 2018)

	Systematisk	Tradisjonell (narrativ)
Hensikt	Smalt og presist tema, svært godt definert med forskningsspørsmål	Få en bred forståelse og oversikt over valgt tema
Omfang	Smalt fokus	Bredt fokus
Planlegging	Fremgangsmåte og plan som kan følges fra punkt til prikke	Ingen konkret og definert fremgangsmåte, gir mulighet for kreativitet
Finne studier	Strengt og omfattende søk etter «alle» studier	Søke, prøve ut, følge en studie til en annen, følge tråder

Velge ut studier	Forhåndsdefinerte inklusjons- og eksklusjonskriterier	Målbevisst utvalg
Kildekritikk	Sjekklistor for kvalitetssjekk	Forfatterens helhetsvurdering
Analyse og sammendrag	Tabellformat og korte oppsummeringer	Diskursiv; sammenligner og drøfter
Metodekapittel	Må være oppgitt for å kunne etterfølges.	Ikke nødvendigvis gitt/grundig

Slik det fremgår av tabell 1, er en systematisk litteraturgjennomgang en strukturert tilnærming til å samle, analysere og syntetisere forskningslitteratur om et spesifikt emne. Denne tilnærmingen innebærer flere klart definerte faser, som gjør det mulig å følge en presis prosess fra start til slutt. Først defineres et smalt og presist tema med klart definerte forskningsspørsmål. Deretter gjennomføres et strengt og omfattende søk etter "alle" relevante studier innenfor det definerte temaet, som beskrevet i tabell 1. Inklusjons- og eksklusjonskriteriene blir forhåndsdefinerte for å sikre at bare relevante studier blir inkludert i gjennomgangen. (Pedersen, 2018)

Etter at studiene er identifisert og valgt, blir kvaliteten deres vurdert ved hjelp av sjekklistor. Deretter blir data fra de inkluderte studiene samlet inn i et tabellformat, sammen med korte oppsummeringer av hver tabell. Den neste fasen innebærer analyse resultatene fra de inkluderte studiene for å besvare forskningsspørsmålene. Dette sikrer at gjennomgangen gir en grundig og pålitelig forståelse av det valgte emnet. En systematisk litteraturgjennomgang gir derfor en pålitelig metode for å samle og vurdere eksisterende forskning på en strukturert måte. (Pedersen, 2018)

Jeg har valgt systematisk litteraturgjennomgang da dette er en mer strukturert og metodisk tilnærming både ved søket etter litteratur og gjennomføring av analyse. Jeg mener dette er en mere oversiktlig måte å jobbe på ut ifra mine forskningsspørsmål, og jeg kan i tillegg ta i bruk en tematisk analyse for å sammenfatte resultatene mine samt inkludere tabeller i analysedelen min.

I en litteraturstudie er det nødvendig å være oppmerksom på potensielle motstridende synspunkter blant forskningsfunnene. Dette krever en grundig analyse og vurdering av ulike perspektiver for å sikre en balansert fremstilling av temaet. Jeg vil derfor nøye evaluere den identifiserte litteraturen og benytte den som datamateriale for min analyse. Disse funnene vil bli presentert i

analysedelen av oppgaven og deretter drøftet i lys av problemstillingen. Jeg har i hovedsak tatt utgangspunkt i IMRAD-strukturen (innledning, metode, resultat og diskusjon) for å sikre en klar og strukturert presentasjon av mine funn og analyser, men jeg har også inkludert en del relevant teori. (Pedersen, 2018)

4.2 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Jeg fikk mange treff selv med flere avgrensninger. Artikkene jeg fant tar for seg hovedtemaene HMS og sikkerhetskultur, samt deres forhold til hverandre. For å analysere litteraturen, gjennomgikk jeg mange artikler for å finne ut om de hadde relevans til oppgaven min. For å velge ut de syv artiklene som skulle inkluderes i gjennomgangen benyttet jeg meg dermed av disse utvelgelseskriteriene:

- Ikke for lang – dataen benyttet i litteraturstudien kan ikke være for omfattende grunnet tidsbegrensninger.
- Godt forståelig på engelsk, om de ikke er på norsk.
- Vurdere relevans, gyldighet og pålitelighet.
- Innholdet nevner noe om begge hovedtemaene jeg tar for meg.

Sistnevnte punkt er ikke fullstendig overholdt i veiledningen skrevet av IAEA. Den nevner ikke konkret noe om HMS, HSE eller OSH, men ettersom IAEA står bak begrepet sikkerhetskultur syntes jeg denne veiledningen var svært relevant, og derfor valgte jeg likevel å inkludere den. HMS er heller ikke inkludert i artikkelen av Oedewald et al., men denne har jeg likevel valgt grunnet den gode beskrivelsen av sikkerhetskultur og skildringen av DISC-modellen som jeg skal ta i bruk i oppgaven. Jeg hadde i utgangspunktet sett for meg å kun ta i bruk fem artikler, men etter å ha arbeidet litt med oppgaven bestemte jeg meg for å inkludere to til. De to siste artiklene, av Stene & Eikemo (2019) og Hudson (2007), fant jeg dermed ikke gjennom søkemonitorene. Førstnevnte har jeg tidligere fått utdelt av foreleser, mens sistnevnte hjalp veileder meg med å finne. Litteraturen jeg fant vil bli kort presentert i kapittel 4.4.1 til 4.4.7 og jeg vil diskutere den igjen i lys av mine forskningsspørsmål og problemstillingen i analysedelen.

4.3 Data

For datainnsamlingen til denne oppgaven ble det benyttet en kombinasjon av rapporter, vitenskapelige artikler og bøker for å skaffe relevant empiri til oppgaven. Til sammen ble totalt syv rapporter og artikler valgt som primære datakilder for den påfølgende analysedelen. Jeg har også tatt i bruk pensumbøker for teori til oppgaven. Utvelgelsen av disse kildene ble nøye

gjennomført med sikte på å sikre deres relevans og pålitelighet i forhold til oppgavens forskningsspørsmål.

Som nevnt tidligere kan en skille mellom sikkerhetskultur på engelsk, i form av safety culture eller security culture. Denne oppgaven retter seg spesifikt mot safety culture, og dermed ble relevante søkeord som «safety» og «safety culture» inkludert i søkestrategien for å finne relevante engelskspråklige artikler. Dette fordi det engelske ordet for HMS er HSE, forkortet til «health, **safety** and environment». Da forkortelsen inkluderer ordet «safety» og ikke «security» viser dette dermed at safety er mere relevant å basere seg på enn security når det kommer til min problemstilling. (Kjellen & Albrechtsen, 2017, s. 52).

Søkeprosessen startet i januar der jeg først tok i bruk databasen Google Scholar, hvor jeg foretok søk på norsk. Jeg kombinerte ordene «HMS» og «sikkerhetskultur», som ga meg 715 treff. Av disse var det ingen jeg syntes var veldig interessante eller relevante for min oppgave. Jeg gikk derfor over til å søke på engelsk. Her brukte jeg først «HSE» og «safety culture» kombinert, som resulterte i over 50 tusen treff. Jeg huket derfor av for tidsperioden 2000 til 2024, som innskrenket resultatet til i overkant av 18 tusen. Dette tidsintervallet ble strategisk valgt for å sikre relevans og aktualitet i studiene som skulle bli tatt i bruk. Her fant jeg min første artikkel; *Health, environment, safety culture and climate – analyzing the relationships to occupational accidents* (Bjerkan, 2010) etterfulgt av; *Safety culture, advice and performance* (Smith & Wadsworth 2009).

Sistnevnte var ikke tilgjengelig i full PDF gjennom Google Scholar, så jeg gikk dermed over til søkemonitoren Research Gate for å se etter den samme der. Der fant jeg artikkelen i fulltekst, og fortsatte også søket etter flere. Jeg måtte lete over tid etter de neste artiklene, og her satte jeg en tidsavgrensning til år etter 1995. Søket startet også her på norsk med ordene «HMS» og «sikkerhetskultur», samt «organisasjonskultur», for å sikre en omfattende dekning av relevante studier. Jeg endte likevel opp med å søke mest på engelsk for å sikre inkludering av et bredt spekter av litteratur og unngå å utelate viktige studier. I tillegg til HSE kan en også bruke forkortelsene WHS (workplace health and safety) eller OSH (occupational safety and health). Alle disse forkortelsene refererer til det samme konseptet (HMS), selv om det kan være geografiske forskjeller i bruken av dem. Det ble dermed i tillegg til å søke etter «HSE» på engelsk, også søkt på «WHS» og «OSH». Gjennom denne grundige datainnsamlingen ble det samlet inn et variert utvalg av litteratur som bidro til å danne et solid grunnlag for den kommende analysen av temaene i oppgaven.

4.3.1 Health, environment, safety culture and climate

Denne artikkelen tar sikte på å utforske sammenhengen mellom helse, miljø, sikkerhet (HMS) og arbeidsmiljø i den norske offshore olje- og gassindustrien. Gjennom en stor tverrsnittsundersøkelse blant ansatte, utforsker studien virkningen av ulike faktorer knyttet til helse, sikkerhet og arbeidsmiljø på forekomsten av yrkesrelaterte ulykker blant ulike arbeidsgrupper. Ved å undersøke oppfattet sikkerhetsklima og psykososialt arbeidsmiljø på tvers av ulike installasjoner og selskaper, søker studien å identifisere eventuelle forskjeller mellom arbeidsgrupper og deres betydning for sikkerheten og trivselen blant ansatte i industrien. Disse funnene kan bidra til å rette HMS-intervensjoner mot arbeidsgruppenivået, og dermed forbedre sikkerhetskulturen og arbeidsmiljøet i industrien.

(Bjerkan, 2010)

4.3.2 Safety culture, advice and performance

Denne studien tar for seg sammenhengen mellom sikkerhetskultur, bedriftskultur, HMS og deres innflytelse på sikkerhetsytelsen både på bedrifts- og individnivå. Ved å undersøke hvordan organisatorisk sikkerhetskultur og kompetent rådgivning fra arbeidsmiljøeksperter påvirker forebyggingen av arbeidsrelaterte skader og ulykker, har studien som formål å avdekke viktige faktorer som bidrar til å skape trygge arbeidsplasser. Studien belyser blant annet viktigheten av organisasjonskultur og rådgivning for å oppnå et trygt arbeidsmiljø og en positiv sikkerhetskultur. Analysene er utformet som tverrsnittsanalyser av organisasjoner fra ulike organisasjoner i Storbritannia.

(Smith & Wadsworth, 2009)

4.3.3 Safety culture in nuclear installations

Denne veiledningen er utviklet av IAEA (International Atomic Energy Agency), som er organisasjonen som først introduserte begrepet sikkerhetskultur. Veiledningen er spesielt utviklet for bruk i IAEOs sikkerhetskulturtjenester, som har som mål å støtte medlemslandene i deres arbeid med å fremme en tryggere sikkerhetskultur i organisasjonene sine. Den tar for seg sentrale temaer som hva sikkerhetskultur innebærer, stadiene i utviklingen av sikkerhetskulturen og hvordan man kan evaluere denne utviklingen ved hjelp av blant annet medarbeiderundersøkelser. IAEOs perspektiv på sikkerhetskultur har utviklet seg over tid, med økt fokus på å forstå kulturbegrepet generelt og spesielt organisasjonskultur. Veiledningen består av 15 deler som blant annet dekker ulike sider ved sikkerhetskultur, inkludert forståelse av begrepet kultur og sikkerhetskultur, modeller og nivåer for sikkerhetskultur, metoder for vurdering og analyse av

sikkerhetskultur internt i organisasjoner, forholdet mellom kvalitetsstyring, sikkerhetsstyring, sikkerhetskultur og ledelse, samt hvordan man kan forbedre sikkerhetskulturen. (IAEA, 2002, s. 1-2)

4.3.4 Safety culture: Philosopher's stone or man of straw?

Denne innledende artikkelen tar opp flere sentrale spørsmål knyttet til hva sikkerhetskultur innebærer, inkludert dens definisjon og innvirkning, samt evaluering av god sikkerhetskultur. Det stilles blant annet spørsmål om det er det samme som sikkerhetsklima. Spørsmålet om hvorvidt en organisasjons sikkerhetskultur kan knyttes til ulykkes- og hendelsesrapporter, blir også utforsket. Videre vurderer og repeterer artikkelen noen av disse spørsmålene knyttet til definisjonen, måling og nytten av HMS-konseptet. Disse problemstillingene gir forfatterne rammeverket for gjennomgangen av vitenskapen om sikkerhetskultur. De prøver å avgjøre om sikkerhetskulturen virkelig er "de vises stein" for gode sikkerhetssystemer og -ytelser, eller om den er "en mann av strå" - et konsept uten reell anvendelse. Avslutningsvis retter forfatterne blikket mot fremtidige utfordringer og retningen for videre forskning på dette området. De undersøker også hva fremtiden kan bringe innenfor studiet av sikkerhetskultur, og hvilke nye aspekter som kan bli belyst innenfor dette forskningsområdet.

(Cox & Flin, 1998)

4.3.5 Safety culture and organisational resilience in the nuclear industry..

Artikkelen tar sikte på å undersøke betydningen av sikkerhetskultur i den industrielle atomkraftindustrien og dens rolle i å håndtere risikoer og sikre trygg drift av slike kjernekraftverk.. Et sentralt fokus er å utforske hvordan organisasjoner innenfor atomkraftsektoren kan opprettholde en høy grad av varsomhet overfor uforutsette risikoer, samtidig som de kontinuerlig lærer av hendelser og tilpasser seg endringer. Det legges særlig vekt på å forstå hvordan ulike aktører, som operatørselskaper, designfirmaer, eksperter, og regulerende organer, påvirker sikkerheten i bransjen og hvordan samspillet mellom dem kan bidra til å skape en god sikkerhetskultur. Denne rapporten, som er en del av MANSCU-prosjektet, utforsker også hvordan sikkerhetskultur kan påvirke ulike faser av atomkraftverks livssyklus og hvordan denne kunnskapen kan integreres i praktiske sikkerhetsstyringsmetoder.

(Oedewald et al, 2015)

4.3.6 Is Whistleblowing a safety mechanism or a threat?

Artikkelen utforsker spørsmålet om varsling i norske petroleumsrelaterte selskaper er en sikkerhetsmekanisme eller en trussel. Forskerne undersøker både etiske, juridiske og organisatoriske sider ved varsling, med fokus på risikoregulering, sikkerhetskultur og reaksjoner mot varslere. Sentralt står diskusjonen om hvordan endringer i risikoregulering og sikkerhetskultur påvirker opplevelsen av å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, samt betydningen av tillit både internt i organisasjoner og eksternt til tilsynsmyndigheter. Gjennom grundig innsikt som blant annet dybdeintervjuer bidrar teksten til en dypere forståelse av kompleksiteten i varslingssituasjoner som kan være svært verdifull for flere typer bransjer. (Stene & Eikemo, 2019)

4.3.7 Implementing a safety culture in a major multi-national

Artikkelen undersøker implementeringen av avanserte sikkerhetskulturer i store bedrifter og de utfordringene som oppstår når man prøver å bevege seg bort fra tradisjonelle kommando- og kontrolltilnærminger til en mer menneskelig orientert tilnærming. Den inkluderer også en diskusjon om ulike modeller og verktøy som HMS-kulturstigen, som er utformet for å hjelpe organisasjoner med å forstå og forbedre sin sikkerhetskultur, og endringsmodellen, som tar sikte på å skape og opprettholde positiv forandring. (Hudson, 2007, s. 710). Konkluderingsvis stiller artikkelen spørsmål ved effektiviteten av slike tilnærminger og erkjenner utfordringene med å endre organisasjonskultur og struktur for å støtte en avansert sikkerhetskultur. Det understrekes også behovet for en klar forståelse blant ledere og ansatte om deres roller og ansvar i å fremme sikkerhet og forebygge ulykker og skader på arbeidsplassen. (Hudson, 2007)

4.4 Tematisk analyse

Valget av metode er svært avgjørende for resultatet, og ettersom en litteraturgjennomgang ikke støtter en veldig grundig analyse av datamaterialet, velger jeg derfor å anvende en tematisk analyse. Gjennom en tematisk analyse legger man spesielt fokus på problemstillingen og de tilknyttede forskningsspørsmålene. Tematisk analyse er en kvalitativ metode da den legger vekt på dybdeforståelse samt å forstå omfattende sammenhenger. (Jacobsen, 2018, s. 89-91 ; Vaismoradi et al. 2016, s. 101). En kvalitativ tilnærming er også spesielt godt egnet for å avklare et uavklart tema nærmere for å få en dypere forståelse av temaet. Det krever en grundig datainnsamling, analyse og tolkning for å trekke ut meningsfulle funn og gi innsikt i problemstillingen og tilknyttede forskningsspørsmål. (Jacobsen, 2018, s. 133-134)

Denne oppgaven er dermed ikke identisk med en tradisjonell eller systematisk litteraturgjennomgang, grunnet et fåtall av artikler brukt for at studien skal være gjennomførbar. Oppgaven følger likevel hovedpunktene inkludert i en systematisk litteraturgjennomgang som utgangspunkt, men jeg er klar over at jeg i denne oppgaven har visse begrensninger som resulterer i at studien ikke er fullstendig lik dette og analysedelen heller mot en tematisk analyse. Studien har et intensivt opplegg, som innebærer å samle inn en dyp og detaljert mengde data fra et begrenset antall enheter. (Jacobsen, 2018, s. 90-91) Ved å bruke få enheter får jeg muligheten til å gi en dypere innsikt i analysen. Jeg benytter litteraturen jeg fant som datamateriale. Med andre ord vil søkeresultatene mine og artiklene jeg har funnet bli det jeg skriver analysen min ut ifra.

5. Analyse og resultater

Analysene som er gjennomført vil bli presentert i tabell 2 og 3, i kapittel 5.1, hvor dataene blir strukturert og presentert. Deretter vil resultatene bli nøye gjennomgått og analysert i kapittel 5.2.

5.1 Analyse

I starten av analysen gikk jeg grundig gjennom det innsamlede datamaterialet for å få en dyp forståelse av innholdet og danne meg et helhetlig bilde av temaene som ble diskutert. Etter å ha fått et overblikk, gikk jeg deretter gjennom hver artikkel nøye for å identifisere de hovedtemaene som var relevante for problemstillingen. Dette innebar en grundig gjennomgang av teksten for å fange opp viktige sitater, ideer og begreper som ble gjentatt eller fremhevet av forfatterne. Jeg valgte til slutt ut temaene basert på direkte sitater som ikke bare støttet problemstillingen min, men også bidro til å belyse og svare på de tilknyttede forskningsspørsmålene mine.

Tabell 2. Analysetabell; sikkerhetskultur, HMS og deres forhold til hverandre

Tema	Direkte sitater	Hovedbudskap	Tolkning
Sikkerhetskultur	<p>“The safety culture of an organisation is the product of individual and group values, attitudes, perceptions, competencies, and patterns of behaviour that determine the commitment to, and the style and proficiency of, an organisation’s health and safety management.” (Cox & Flin, 1998, s. 191)</p> <p>“Pidgeon and O’Leary (2000:18) define safety culture as “the set of assumptions, and their associated</p>	<p>Sikkerhetskulturen i en organisasjon er formet av individuelle og gruppebaserte verdier, holdninger og atferdsmønstre som påvirker engasjementet for helse- og sikkerhetsarbeid. Den består av felles antakelser og praksiser som påvirker troen på fare og sikkerhet, og den opererer på individnivå. Ledernes holdninger, spesielt senior- og mellomledere, er avgjørende for å</p>	<p>Sikkerhetskultur er definert som et sett av individuelle og gruppebaserte verdier, holdninger og atferdsmønstre som påvirker engasjementet for helse- og sikkerhetsarbeid i en organisasjon. Den omfatter også felles antakelser og praksiser som påvirker troen på fare og sikkerhet, og den opererer på individnivå. Ledernes holdninger er avgjørende for å utvikle en avansert sikkerhetskultur.</p>

	<p>practices, which allow beliefs about danger and safety to be constructed".” (Stene & Eikemo, 2019, s. 3905)</p> <p>“Safety culture describes shared attitudes, values and beliefs in relation to safety in an organisation.³ It therefore stems from, and is operational at, an individual level.” (Smith & Wadsworth, 2009, s. 11)</p> <p>“A safety culture is a set of attitudes, with those of senior and middle managers being particularly crucial to the success of a program intended to develop a more advanced culture. ” (Hudson, 2007, s. 714)</p> <p>“Safety culture is a concept which can be used to analyse and explain the underlying logic of organisational behaviour, especially how the organisation works with respect to safety.” (Oedewald et al., 2015, s. 13)</p>	<p>utvikle en avansert sikkerhetskultur. Konseptet sikkerhetskultur gir innsikt i hvordan organisasjonen håndterer sikkerhet.</p>	
--	--	---	--

HMS	<p>“Unfavourable ‘job satisfaction’ was associated with more frequent cognitive failures, sick leave and high work stress. Finally, unfavourable overall safety perceptions were associated with all three individual safety performance outcome measures and all three individual health and wellbeing outcome measures.” (Smith & Wadsworth, 2009, s. 52)</p> <p>“Shannon et al. (1997) found that lower injury rates were associated with empowerment of the workforce, delegation of safety activities and top management taking an active role in health and safety management.” (Cox & Flin, 1998, s. 197)</p> <p>“An initial, and critical, step along the path to implement an advanced HSE Culture involved obtaining explicit permission and support from top</p>	<p>Jobbtilfredshet har en betydelig innvirkning på individuell sikkerhetsytelse og trivsel på arbeidsplassen. Videre viser forskningen at lavere skaderater er assosiert med tiltak som involverer aktiv deltakelse fra toppledelsen i helse- og sikkerhetsstyringen. En viktig første skritt mot å implementere en avansert HMS-kultur er å få eksplisitt tillatelse og støtte fra toppledelsen.</p>	<p>Dette tyder på at jobbtilfredshet og sikkerhetsoppfatninger har en betydelig innvirkning på både individuell helse og sikkerhetsytelse på arbeidsplassen. Lav jobbtilfredshet kan føre til økt risiko for kognitive feil, sykefravær og stress, mens negative sikkerhetsoppfatninger kan påvirke både sikkerhetsytelsen og generell helse negativt. En positiv sikkerhetskultur og involvering av toppledelsen i HMS-ledelse kan redusere skadefrekvensen. Dette understreker betydningen av å implementere tiltak som støttes av toppledelsen for å fremme en god HMS-kultur på arbeidsplassen.</p>

	<p>management.” (Hudson, 2007, s. 705)</p> <p>“Stressors in the working environment, such as work pace and high work demands, have in previous studies been related to an increased frequency of occupational accidents.” (Bjerkan, 2010, s. 469)</p>		
<p>Forholdet mellom sikkerhetskultur og HMS</p>	<p>“An organization that has developed a positive safety culture, and which has a good safety management system, will be less vulnerable to destabilisation when unanticipated events occur. A positive safety culture and sound safety management system cannot eliminate the occurrence of unanticipated events, although it can significantly reduce the frequency of their occurrence. What a positive safety culture creates, is resilience to any destabilizing force.” (IAEA, 2002, s. 56)</p> <p>“Safety culture was consistently and independently associated with safety</p>	<p>Sikkerhetskultur er direkte knyttet til sikkerhetsytelse, og ansattes oppfatninger om sikkerhet påvirker deres individuelle helse og velvære. En positiv sikkerhetskultur reduserer organisasjonens sårbarhet for uforutsette hendelser. Betydningen av en positiv sikkerhetskultur er dermed svært sentral for å oppnå høye helse- og sikkerhetsstandarder i en organisasjons HMS.</p>	<p>Faktorer som ledelsens engasjement, opplæring og kommunikasjon påvirker utviklingen av en sunn sikkerhetskultur. Disse faktorene kan bidra til å skape et miljø der ansatte tar sikkerhetspraksis på alvor, noe som igjen reduserer risikoen for arbeidsulykker og fremmer individuell helse og velvære blant de ansatte.</p>

	<p>performance. In addition, employees' perceptions of safety were consistently and independently associated with individual safety performance, health and wellbeing.” (Smith & Wadsworth, 2009, s. 9)</p> <p>“In addition to safety culture and OSH advice, however, occupational research has established clear links between employees' health, safety and wellbeing and both work characteristics, such as demand and control and interpersonal characteristics, such as bullying. Similarly, perceived stress at work, is strongly linked to ill health. Furthermore, previous research has shown associations between accidents, injuries or cognitive failures and demographic, personality, mental and physical health.” (Smith & Wadsworth, 2009, s. 10)</p> <p>“In the Foreword to the Guidelines of their Health and Safety Climate Survey Tool (HSE1997), the</p>		
--	--	--	--

	Deputy Director of the HSE acknowledges the importance of a positive safety culture in the achievement of high health and safety standards.” (Cox & Flin, 1998, s. 197)		
--	--	--	--

Tabell 3. Analysetabell; sikkerhetskultur og HMS i en organisasjon

Tema	Direkte sitater	Hovedbudskap	Tolkning
Sikkerhetskultur og HMS i lys av organisasjonskultur	<p>“To assess the safety culture of an organization is not easy. We must remember that the safety culture will be influenced by the organizational culture, and possibly other cultures.” (IAEA, 2002, s. 32)</p> <p>“An HSE culture can be considered a subset of the overall organisational culture, which more broadly is assumed to include shared behaviours, norms and values regarding the organisation’s overall goals, functions and procedures.”</p>	<p>Sikkerhetskulturen i en organisasjon har stor påvirkning av organisasjonskulturen. En kan si at både HMS-kulturen og sikkerhetskulturen er en del av organisasjonskulturen, og formes av felles atferd, normer og verdier knyttet til organisasjonens mål, funksjoner og prosedyrer. Endring av de dypeste kulturelle nivåene kan være utfordrende, men å forså dem er avgjørende for å utvikle god HMS og sikkerhetskultur.</p>	<p>Organisasjonskultur refererer til de felles atferdsmønstrene, normene og verdiene som er etablert i en organisasjon. Det inkluderer også de overordnede målene, funksjonene og prosedyrene som styrer organisasjonens virksomhet. Sikkerhetskulturen, som er en del av organisasjonskulturen, påvirkes av og er nært knyttet til hvordan organisasjonen opererer og samhandler. Å forstå organisasjonskulturen er avgjørende for å kunne utvikle en effektiv sikkerhetskultur og HMS-praksis. Selv om organisasjonskulturen kan være vanskelig å</p>

	<p>(Bjerkan, 2010, s. 447)</p> <p>“Safety culture should not, however, be regarded as something separate from, or in addition to the organisational culture, but rather as an integrated part of this culture.”</p> <p>(Bjerkan, 2010, s. 447)</p> <p>“Safety culture is inevitably linked with and influenced by organizational culture, which is not static, but rather created through action and interaction and the experiences of action and interaction.”</p> <p>(Stene & Eikemo, 2019, s. 3905)</p> <p>“The deepest levels of culture are hard to change, but understanding them is the basis of the safety culture development work.”</p> <p>(Oedewald et al., 2015, s. 26)</p>		<p>endre, danner den grunnlaget for å skape en positiv sikkerhetskultur gjennom bevisst handling og interaksjon.</p>
<p>Styrke sikkerhetskultur og forbedre HMS i organisasjonen</p>	<p>“The role of occupational safety and health practitioners or</p>	<p>Involvering av ansatte er avgjørende for en organisasjons sikkerhetskultur.</p>	<p>For å styrke sikkerhetskulturen og HMS bør organisasjonen aktivt</p>

	<p>advisers, and their contribution to OSH, is also clear and accepted. They are an integral part of effective OSH management systems, and have a significant role to play in improving health and safety at work.” (Smith & Wadsworth, 2009, s. 10)</p> <p>“Probably the most important indication of a good safety foundation in an organization is the extent to which employees are actively involved in safety on a daily basis. If there is little involvement, with safety solely dependent on managers and safety specialists, it can be said that the organization has failed to win people over to the safety effort. Conversely, when safety issues are identified and acted on by all employees as part of their normal working routine, the organization can be said to have won</p>	<p>HMS-praktikere spiller også en avgjørende rolle i effektiv HMS-ledelse og bidrar til å forbedre helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Ledere har et ansvar i å forme organisasjonens kultur og læring, og legge til rette for utviklingen av en positiv sikkerhetskultur og en stabil HMS. Vanlige metoder for sikkerhetskulturutvikling inkluderer endringer i arbeidspraksis, opplæringsseksjoner om sikkerhetskultur og atferdsendringer hos personalet. En kan også ta i bruk bonuser og lignende for å skape motivasjon blant ansatte.</p>	<p>involvere ansatte i daglige sikkerhetspraksiser. Dette skaper et miljø der alle tar del i å identifisere og håndtere sikkerhetsproblemer og støtter utviklingen av en sunn sikkerhetskultur. Ved å bruke belønninger som lønn og bonuser kan organisasjonen fremme motivasjon hos ansatte. Implementering av ulike midler, som opplæring og endring av adferd, kan også bidra til å utvikle en positiv sikkerhetskultur. Ledelsen spiller en spesiell rolle i å definere organisasjonens kultur og jobbe for forbedringer.</p>
--	---	--	---

	<p>over people's hearts and minds to the safety cause.” (IAEA, 2002, s. 9)</p> <p>“In this way extrinsic motivators, salary, bonuses and promotions, are used to create the situations for intrinsic motivation, involving self-efficacy and a feeling of control.” (Hudson, 2007, s. 715)</p> <p>“The common safety culture development methods include interventions such as the development of working practices, safety culture training sessions or changing the behaviour of personnel.” (Oedewald et al., 2015, s. 31)</p> <p>“It is argued that the management and leaders have a key role in defining what type of culture the organisation learns. More specifically, the leaders define how the current state of the organisation is seen, where the organisation wants to be, and how it will</p>		
--	---	--	--

	get there.” (Oedewald et al., 2015, s. 44)		
Modell for sikkerhetskultur	“The DISC model summarizes the criteria for good safety culture (in the inner circle) and the organisational functions that support the development of a good safety culture (outer circle)” (Oedewald et al., 2015, s. 18)	DISC-modellen identifiserer viktige faktorer og egenskaper for en sunn sikkerhetskultur gjennom en tosidig tilnærming, som omfatter både grunnleggende kriterier og organisatoriske funksjoner.	DISC-modellen identifiserer viktige faktorer og egenskaper for en sunn sikkerhetskultur gjennom en tosidig tilnærming. Den indre sirkelen inneholder seks kriterier som definerer grunnleggende egenskaper for en god sikkerhetskultur, og den ytre sirkelen omfatter ti organisatoriske funksjoner som støtter utviklingen av en positiv sikkerhetskultur. (Oedewald et al., 2015, s. 18-19).



DISC-modellen av (Oedewald et al., 2015, s. 18) som nevnt i tabell 3, bidrar til å avklare hvilke faktorer og egenskaper en organisasjon bør ha for en god sikkerhetskultur.

5.2 Resultater

Funnene som er presentert i tabell 2 og 3, vil bli nøye gjennomgått og analysert i sammenheng med de tilhørende temaene.

5.2.1 Sikkerhetskultur og HMS

Tabell 2 viser at de ulike artiklene definerer sikkerhetskultur på tilnærmet identiske måter, og omhandler i høy grad holdninger og verdier både i fellesskap og individuelt. Å forstå sikkerhetskulturen gir innsikt i hvordan organisasjonen håndterer sikkerhet. Det blir gjentatte ganger nevnt at ledelsen spiller en stor rolle i å implementere og opprettholde god sikkerhetskultur, samt i å opprettholde jobbtilfredshet, trivsel og arbeidsmiljø. IAEA understreker dette ved å poengtere at når de øverste lederne viser aktiv interesse og engasjement i å opprettholde sikkerhetsstandarder, påvirker dette sterkt oppfatningen og handlingene til de ansatte (IAEA, 2002, s. 40) Dette understreker viktigheten av ledelsens engasjement i å fremme

sikkerhetskulturen. Ledelsen setter utgangspunktet for organisasjonens sikkerhetskultur gjennom sine handlinger og holdninger, og deres engasjement er avgjørende for å skape en kultur der sikkerhet er prioritet.

Videre viser tabellen at HMS er direkte knyttet til sikkerhetskulturen og påvirker både individuell helse og sikkerhetsytelse på arbeidsplassen. Jobbtilfredshet har betydelig innvirkning på individuell sikkerhetsytelse og trivsel på arbeidsplassen. Et viktig første skritt mot å implementere en avansert HMS-kultur er å få god støtte og tillatelse fra toppledelsen. Skader, ulykker og fravær er assosiert med tiltak som involverer aktiv deltakelse fra toppledelsen. Som Bjerkan viser til, har studier funnet en sammenheng mellom visse belastninger i arbeidsmiljøets, som arbeidstempo og høye arbeidskrav, og en økning i hyppigheten av fysisk belastning, skader og nestenulykker på arbeidsplassen. Dette betyr at når arbeidstempoet er høyt eller når arbeidsoppgavene er svært krevende, øker risikoen for at arbeidstakere kan bli involvert i ulykker eller skader mens de utfører jobben sin. (Bjerkan, 2010, s. 469)

5.2.2 Forholdet mellom sikkerhetskultur og HMS

Som indikert ved det siste temaet i tabell 2, deler HMS og sikkerhetskultur mange likheter. Betydningen av en positiv sikkerhetskultur er avgjørende for å minske organisasjonens sårbarhet for uforutsette hendelser samt å oppnå høye helse- og sikkerhetsstandarder innen organisasjonens HMS. Det fremheves også her at ledelsens aktive deltakelse, opplæringstiltak og god kommunikasjon spiller en avgjørende rolle i å opprettholde jobbtilfredshet, trivsel og arbeidsmiljø. Disse faktorene kan bidra til å skape et miljø der ansatte tar sikkerhetsprosedyrer på alvor, noe som igjen reduserer risikoen for arbeidsulykker og fremmer individuell helse og jobbtilfredshet blant de ansatte.

5.2.3 Sikkerhetskultur og HMS i lys av organisasjonskultur

Tabell 3 setter sikkerhetskultur og HMS i lys av organisasjonskulturen, og viser tydelig at disse er sterkt påvirket av hverandre. Sikkerhetskulturen i en organisasjon er sterkt påvirket av organisasjonskulturen som en helhet. HMS-kulturen og sikkerhetskulturen utgjør en del av organisasjonskulturen og formes begge av felles atferdsmønstre, normer og verdier som er knyttet til organisasjonens mål, funksjoner og prosedyrer. Å endre de dypeste nivåene av kultur kan være utfordrende, men å forstå dem er avgjørende for å utvikle en effektiv HMS og sikkerhetskultur. Organisasjonskultur omfatter alle sider av hvordan organisasjonen fungerer, inkludert målsettinger, funksjoner og arbeidsmåter. Sikkerhetskulturen, som en del av organisasjonskulturen, påvirkes av og er nært knyttet til hvordan organisasjonen samhandler. Å

ha innsikt i organisasjonskulturen er derfor svært essensielt for å kunne implementere og opprettholde en positiv sikkerhetskultur og effektivt HMS-arbeid. Selv om organisasjonskulturen kan være vanskelig å endre, danner den grunnlaget for å skape en trygg og sunn arbeidsplass gjennom målrettet handling og interaksjon.

5.2.4 Styrke sikkerhetskultur og forbedre HMS i organisasjonen

Videre tar artiklene for seg hvordan de mener en kan styrke sikkerhetskulturen og forbedre HMS innad i en organisasjon. Det kommer frem i tabell 3 at involvering av ansatte er avgjørende for en organisasjons sikkerhetskultur. Dette skaper et miljø der alle tar del i å identifisere og håndtere sikkerhetsproblemer og støtter utviklingen av en sunn sikkerhetskultur. Som nevnt tidligere, spiller ledelsen enn stor rolle i å definere organisasjonens kultur og jobbe for forbedringer. Ledere har et ansvar i å forme organisasjonens kultur og læring, og legge til rette for utviklingen av en positiv sikkerhetskultur og en stabil HMS. Vanlige metoder for sikkerhetskulturutvikling inkluderer endringer i arbeidspraksis, opplæring om sikkerhetskultur og atferdsendringer hos personalet. Samtidig kan HMS-hjelpemidler, som verneombud og internkontrollforskriften spille en avgjørende rolle i effektivt HMS-arbeid og bidra til å forbedre helse og sikkerhet på arbeidsplassen. En kan også ta i bruk bonuser og lignende for å skape motivasjon blant ansatte.

5.2.5 DISC-modellen; funksjoner for god sikkerhetskultur

Til slutt tar tabell 3 for seg DISC-modellen av Oedewald. DISC-modellen bidrar til å avklare hvilke faktorer og egenskaper en organisasjon bør ha for en god sikkerhetskultur. Den består av en indre sirkel og en ytre sirkel, hvorav den indre sirkelen består av seks kriterier for en god sikkerhetskultur. Disse kriteriene beskriver de grunnleggende egenskapene som en organisasjon må ha for å utvikle og opprettholde en sunn sikkerhetskultur. Dette kan inkludere faktorer som ledelsens ansvarlighet, forståelig kommunikasjon, aktiviteter, kontinuerlig læring og forbedring. (Oedewald et al., 2015, s. 18-19)

Den ytre sirkelen inkluderer ti organisatoriske funksjoner eller forutsetninger som støtter utviklingen av en god sikkerhetskultur og ytelse. Disse funksjonene representerer de handlingene og tiltakene som en organisasjon må gjennomføre for å fremme en positiv sikkerhetskultur. Dette kan omfatte håndtering av arbeidsforhold, arbeidsprosessledelse, sikkerhetsledelse og sikkerhetsutvikling, tilsynsstøtte for sikkerhet, kompetanseledelse, endringsledelse, ledelse av tredjeparter og strategisk ledelse. (Oedewald et al., 2015, s. 18-19)

Analysen av artiklene har gitt et godt grunnlag for å besvare problemstillingen. Det er tydelig at sikkerhetskultur og HMS er to nært tilknyttede begreper. De omhandler begge organisasjonens tilnærming til sikkerhet, helse og trivsel på arbeidsplassen. Sikkerhetskultur inkluderer hvordan ansatte og ledelse samhandler med hverandre og identifiserer risikoer for å forhindre ulykker og skader, mens HMS tar sikte på å ivareta helsen, sikkerheten og trivselen til alle ansatte på arbeidsplassen. Dette inkluderer ikke bare å forhindre risiko, men også å fremme et arbeidsmiljø som støtter ansattes fysiske og mentale helse.

Sikkerhetskultur påvirker direkte hvordan organisasjonen implementerer HMS. En positiv sikkerhetskultur, preget av åpen kommunikasjon, ansattes deltakelse og ledelsens engasjement, bidrar til å skape et trygt og sunt arbeidsmiljø som er grunnleggende for effektiv HMS. På samme måte kan effektivt HMS-arbeid bidra til å forme og forbedre sikkerhetskulturen ved å fremme bevissthet, opplæring og implementering av beste praksis for sikkerhet på arbeidsplassen.

6. Diskusjon

Gjennom den systematiske analysen av de syv artiklene har jeg kommet frem til flere sentrale funn som vil danne grunnlaget for diskusjonen i det påfølgende kapittelet. Disse vi bli diskutert i lys av min problemstilling og de tilhørende forskningsspørsmålene.

6.1 Hvordan kan en etablert sikkerhetskultur bidra til å redusere HMS-relaterte risikoer som ulykker, skader og sykefravær?

For å besvare spørsmålet om hvordan en etablert sikkerhetskultur kan bidra til å redusere HMS-relaterte risikoer som ulykker, skader og sykefravær, er det nødvendig å se på flere faktorer som er identifisert gjennom analysen. Et av hovedfunnene fra analysen er at menneskelige faktorer spiller en avgjørende rolle i HMS. Dette understrekes av Smith & Wadsworth som påpeker at menneskelige faktorer er den viktigste medvirkende faktoren til ulykker. (Smith & Wadsworth, 2009, s. 10). Dette forsterker betydningen av å adressere flere faktorer i arbeidet med HMS. En sterk sikkerhetskultur må ta hensyn til menneskelige faktorer som holdninger, adferd og motivasjon for å redusere risikoen for ulykker. Manglende håndtering av informasjon om sikkerhet fra ansatte kan føre til alvorlige ulykker som kunne vært unngått. Dette påpeker også Stene og Eikemo (2019), som fremhever viktigheten av å ha en åpen og lyttende sikkerhetskultur der ansatte føler seg trygge på å rapportere bekymringer, og at ledelsen handler på informasjonen (Stene & Eikemo, 2019, s. 3903). Det er også en av Reason sine komponenter, som han kaller en rapporterende kultur (Kongsvik et al., 2018, s. 226).

Som påpekt av Bjerkan (2010), kan dårlig sikkerhet føre til skader og dårlige helseeffekter blant ansatte, mens god sikkerhet ikke nødvendigvis garanterer god helse. (Bjerkan, 2010, s. 470). I lys av HMS på arbeidsplassen understreker dette utsagnet viktigheten av å se på sikkerhet og helse som nært forbundet og gjensidig avhengig av hverandre. En helhetlig tilnærming til HMS tar hensyn til både sikkerhetstiltak og tiltak for å fremme ansattes helse og trivsel på arbeidsplassen. Dette inkluderer ikke bare å redusere risikoen for ulykker og skader, men også å fremme en helsefremmende arbeidskultur som bidrar til ansattes generelle trivsel og produktivitet.

Som vist i HMS-modellen, omfatter HMS seg både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, inkludert stress, arbeidsbelastning, kommunikasjon, ledelsesstil og arbeidsmiljøets samlede påvirkning på trivsel og psykisk helse. Sikkerhetskultur refererer til den dypere forståelsen og aksepten for sikkerhet som en prioritet i organisasjonen. Det handler om å etablere felles holdninger og verdier som fremmer trygg atferd og risikoforståelse blant alle ansatte, uavhengig av det spesifikke arbeidsmiljøet de jobber i.

En av de viktigste faktorene som bidrar til å redusere HMS-relaterte risikoer er involvering av ansatte. Når ansatte føler seg inkludert og oppmuntret til å delta i sikkerhetsarbeidet, øker bevisstheten og engasjementet rundt sikkerhetspraksis. Dette kan føre til bedre etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer og redusert risiko for ulykker forårsaket av menneskelige feil. Videre er ledelsens engasjement avgjørende. Når ledelsen demonstrerer tydelig prioritering av sikkerhet og tar aktiv del i å fremme sikkerhetskulturen, sender de sterke signaler til resten av organisasjonen. Dette kan føre til økt etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer og redusert risiko for ulykker. Implementering av effektive opplæringsprogrammer for både ledere og ansatte er også viktig.

6.2 Hvordan kan organisasjoner styrke sin sikkerhetskultur for å forbedre deres HMS?

Når det gjelder hvordan organisasjoner kan styrke sin sikkerhetskultur for å forbedre deres HMS, fremgår det i analysen at involvering av ansatte, opplæring av ledere og ansatte, implementering av sikkerhetskulturundersøkelser og etablering av klare retningslinjer for sikkerhet er viktige tiltak. Ved å implementere tiltak som opplæring i holdninger, verdier og normer, samt å skape bevissthet rundt sikkerhetskulturen allerede ved ansettelse, kan organisasjoner styrke sin sikkerhetskultur (Oedewald et al., s.34-39). Det er også viktig at organisasjoner har klare retningslinjer å følge, og at ledelsen støtter implementeringen av disse tiltakene for å sikre effektivitet og opprettholdelse av en sunn sikkerhetskultur.

Studier viser at ansattes holdninger til sikkerhet kan modelleres ut fra tre faktorer: ledelsens handlinger for sikkerhet, kvaliteten på sikkerhetstrening og deres personlige handlinger for sikkerhet. Holdninger knyttet til ledelsens handlinger for sikkerhet har den sterkeste sammenhengen med vurderinger av engasjement for sikkerhet, som brukes som en indikator på organisasjonens sikkerhetskultur. Når ledelsen viser en tydelig og engasjert holdning til sikkerhet, sender de sterke signaler til resten av organisasjonen om at sikkerhet er en prioritet. Dette kan inspirere ansatte til å ta sikkerhetspraksiser på alvor og engasjere seg mer aktivt i sikkerhetsrelaterte aktiviteter. Ledelsens holdning og handlinger setter grunnlaget for resten av organisasjonen og bidrar til å forme dens sikkerhetskultur (Cox og Flin, 1998, s.197).

Opplæring om sikkerhetspraksis og risikofaktorer kan øke bevisstheten og kunnskapen blant ansatte, og dermed redusere sannsynligheten for at ulykker oppstår. Kontinuerlig læring og forbedring er også ifølge James Reason en viktig komponent for å oppnå en informert sikkerhetskultur (Kongsvik et al., 2018, s. 224-226). Pidgeon og O'Leary (2000) nevner at en bør fokusere på delte holdninger og administrative strukturer som støtter utviklingen av organisatoriske forståelser angående risiko og fare, heller enn individuelle holdninger. Det er

imidlertid verdt å merke seg at ansattes individuelle holdninger også kan påvirke deres forståelse og arbeid i forhold til sikkerheten (Stene & Eikemo, 2019, s. 3905). Et konkret eksempel på implementering av tiltak for å styrke sikkerhetskulturen er å innføre regelmessige sikkerhetsmøter der ansatte kan diskutere potensielle risikoer og utfordringer knyttet til deres arbeidsmiljø.

DISC-modellen som nevnt tidligere kan være et svært godt hjelpemiddel når det kommer til sikkerhetskultur. Ved å ta i bruk DISC-modellen kan organisasjoner systematisk evaluere og forbedre sin sikkerhetskultur og HMS-tiltak. Modellen berører både de underliggende prinsippene for en god sikkerhetskultur og de konkrete handlingene som er nødvendige for å oppnå den. Flere av disse faktorene kan også likestilles med James Reason (1997) sine komponenter for en informert sikkerhetskultur. Ved å integrere både de grunnleggende egenskapene og de organisatoriske funksjonene som er identifisert i modellen kan dette bidra til å skape et tryggere arbeidsmiljø, redusere risiko for ulykker og skader, og øke ansattes trivsel og produktivitet. (Kongsvik et al., 2018, s. 224-226)

Disse tiltakene bør integreres i organisasjonens kultur og støttes av ledelsen for å sikre effektiv implementering og opprettholdelse av en sunn sikkerhetskultur. Det er også viktig å forstå at sikkerhetskultur er dypt knyttet til organisasjonskultur. Derfor bør forbedring av sikkerhetskulturen betraktes som en del av organisasjonskulturen. Dette kan oppnås gjennom fremming av åpen kommunikasjon, felles ansvar og rutinemessig opplæring om sikkerhet slik at organisasjoner kan skape et trygt og sunt arbeidsmiljø for alle ansatte.

Til slutt spiller ansattes egne handlinger for sikkerhet en viktig rolle i å forme deres holdninger. Når ansatte tar ansvar for sin egen sikkerhet og aktivt etterlever sikkerhetsprosedyrer, viser de en positiv holdning til sikkerhetskulturen i organisasjonen. Dette kan også inspirere andre ansatte til å følge deres eksempel og bidra til å skape en kultur der sikkerhet prioriteres av alle.

6.3 Begrensninger ved studien

Begrensningene ved denne litteraturstudien inkluderer fraværet av primære datakilder som intervjuer, som kunne ha tilført ytterligere innsikt og validert funnene. Videre kan studien være begrenset av omfanget av datamaterialet, da andre relevante studier muligens ikke ble inkludert på grunn av søkestrategiens begrensninger samt tidsbegrensninger. Litteraturstudier er også avhengige av eksisterende forskning, og eventuelle hull eller mangler i den eksisterende litteraturen kan påvirke resultatene.

7. Konklusjon

Denne oppgaven utforsker forholdet mellom sikkerhetskultur og HMS gjennom en analyse av eksisterende litteratur. Studien understreker betydningen av å etablere en solid sikkerhetskultur i organisasjoner for å styrke dens HMS. En kan konkludere med at sammenhengen mellom sikkerhetskultur og HMS er tydelig, da begge begrepene har en gjensidig påvirkning på hverandre. Gjennom implementering av effektive tiltak for sikkerhetskulturen, som sikkerhetsmøter og engasjering, kan organisasjoner redusere risikoen for HMS-relaterte hendelser og skape en tryggere og mer produktiv arbeidsplass for alle ansatte.

Analysen viser at utviklingen av en sunn sikkerhetskultur er en prosess som krever innsats fra alle nivåer i organisasjonen. Å etablere en sterk sikkerhetskultur innebærer blant annet å fremme åpen kommunikasjon og rapportering, håndterere menneskelige faktorer i HMS-arbeidet, være bevisst på hvordan organisasjonskulturen påvirker sikkerhetskulturen, samt å sikre at ledelsen er sterkt engasjert i å fremme sikkerhetskulturen. Ledelsens ansvar er dermed svært avgjørende, da ansatte ofte ser opp til ledernes ord og handlinger for å forstå hva som er viktig i organisasjonen. Når ledelsen viser et tydelig engasjement for sikkerhet, setter de et godt grunnlag om at sikkerhet er en prioritet, hvilket kan forme organisasjonens sikkerhetskultur og fremme godt HMS-arbeid blant de ansatte.

Både sikkerhetskultur og organisasjonskultur formes av felles atferd, normer og verdier knyttet til organisasjonens mål, funksjoner og prosedyrer. Det er dermed svært avgjørende å forstå organisasjonskulturen for å utvikle en effektiv sikkerhetskultur og HMS innad i en organisasjon. Organisasjonskulturen spiller en avgjørende rolle i implementeringen og opprettholdelsen av en god sikkerhetskultur. Kulturen, som utvikler seg over tid basert på grunnleggenes tro, verdier og erfaringer, påvirker hvordan sikkerhetskultur blir forstått og praktisert i organisasjonen. Det er derfor nødvendig å fremme en kultur som fremmer sikkerhet som en kjerneverdi.

For å understreke svaret på problemstillingen står de to begrepene sikkerhetskultur og HMS svært nært. En etablert sikkerhetskultur kan bidra til å redusere HMS-relaterte risikoer som ulykker, skader og sykefravær på flere måter. Ledelsens ansvar spiller i høy grad en stor rolle i arbeidet, men det oppnås også spesielt gjennom involvering av ansatte og kollektivt ansvar, god kommunikasjon, kontinuerlig læring om sikkerhetspraksis og implementering av klare retningslinjer for sikkerhet. DISC-modellen oppsummerer viktige faktorer og egenskaper som er sentrale for opprettholdelsen av en positiv sikkerhetskultur. Fremtidige studier kan utforske effektive metoder for å implementere og opprettholde en positiv sikkerhetskultur i ulike organisatoriske kontekster.

8. Referanseliste

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata data. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Bieder, C. & Gould P., K. (2020). *The Coupling of Safety and Security Exploring Interrelations in Theory and Practice*. SpringerOpen.
<https://library.oapen.org/viewer/web/viewer.html?file=/bitstream/handle/20.500.12657/41716/978-3-030-47229-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bjerkan, A. I. (2010). Health, environment, safety culture and climate – analysing(the relationships to occupational accidents, *Journal of Risk Research*, 13:4, 445-477.
<https://doi.org/10.1080/13669870903346386>

Choudhry, R. M., Fang, D., Mohamed, S. (2007). *The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art*.https://www.researchgate.net/publication/223344133_The_nature_of_safety_culture_A_survey_of_the_state-of-the-art

Christensen, T., Lægred, P. & Røvik K. E. (2021). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. (4.utg.). Universitetsforlaget.

Cox, S. & Flin, R. (1998). *Safety culture: Philosopher's stone or man of straw?* *Work & Stress*.
<https://doi.org/10.1080/02678379808256861>

Hudson, P. (2007). *Implementing a safety culture in a major multi-national*. ScienceDirect.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.04.005>

International Atomic Energy Agency. (2002). *Safety culture in nuclear installations*.
https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/te_1329_web.pdf

International Atomic Energy Agency. (u.å). *Culture for safety leaflet*.
https://www.iaea.org/sites/default/files/culture_for_safety_leaflet.pdf

Internkontrollforskriften. (1997). *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter* (FOR-1996-12-06-1127). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>

Jacobsen, D.I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser*. (3. utg.). Universitetsforlaget.

Kjellen, U & Albrechtsen, E. (2017). *Prevention of accidents and unwanted occurrences : theory, methods, and tools in safety management*. (2. Utg). CRC Press. <https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1201/9781315120973>

Kongsvik, T., Albrechtsen, E., Antonsen, S., Herrera, I. A., Hovden, J. & Schiefloe, P. M. (2018). *Sikkerhet i arbeidslivet*. Fagbokforlaget.

Koren, P. C., & Lindøe, P. H. (2018). *Metoder for bedre arbeidsmiljø*. Gyldendal.

- NOU 2006:6 (2006) *Når sikkerheten er viktigst*. Departementenes servicesenter.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c8b710be1a284bab8aea8fd955b39fa0/no/pdfs/nou200620060006000dddpdfs.pdf>
- Pedersen, G. A. [NTNU] (2018) *Litteraturstudie som metode*. [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=KF3PtpaDsm8>
- Persson, M. (2021). *Hvordan skrive en litteraturgjennomgang?* Universitetsforlaget.
- Pidgeon, N. & O’Leary, M. (2000). *Man-made disasters; Why technology and organizations (sometimes) fail*. Safety Science, 34, 15-30. Pergamon.
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Sander, K. (2022). *Helse, miljø og sikkerhet (HMS)*.
<https://estudie.no/helse-miljo-sikkerhet-hms/>
- Smith, A. P. & Wadsworth, E. (2009) *Safety culture, advice and performance*.
https://www.researchgate.net/publication/279230990_Safety_culture_advice_and_performance_the_association_between_safety_culture_and_safety_performance_health_and_well_being_at_an_individual_level_and_safety_culture_competent_occupational_safety_and_he
- Stene, L. K. & Eikemo, I. (2019) *Is Whistleblowing a Safety Mechanism or a Threat? A Study of Petroleum-related Companies in Norway*.
<http://rpsonline.com.sg/proceedings/9789811127243/html/0578.xml>
- Oedewald, P., Gotcheva, N., Ciitanen, K., Wahlström, M. (2015) *Safety culture and organisational resilience in the nuclear industry throughout the different lifecycle phases*.
<https://publications.vtt.fi/pdf/technology/2015/T222.pdf#page=13>
- Vaismoradi, M., Jones, J., Turunen, H., & Snelgrove, P. (2016) *Theme development in qualitative content analysis and thematic analysis*. Sciedu Press.
<https://stavanger.instructure.com/courses/12178/files?preview=1408405>
- Wagner, J. (2021) *Border management in transformation: Transnational Threats and Security Policies of European States*. (1. Utg.). Springer.