



Universitetet  
i Stavanger



MASTEROPPGAVE I  
SAMFUNNSSIKKERHET

SIKKERHETSKULTUR I TRÅLFLÅTEN-  
EN KVALITATIV STUDIE

Masteroppgave i Samfunnssikkerhet  
Universitetet i Stavanger & Universitetet i Tromsø  
Våren 2011  
Erlend Rødsand



**MASTERGRADSSTUDIUM I  
SAMFUNNSSIKKERHET  
MASTEROPPGAVE**

---

**SEMESTER:**

Våren 2011

---

**FORFATTER:**

Erlend Rødsand

**VEILEDER:**

Ole Andreas Engen

---

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**

Sikkerhetskultur i trålflåten - en kvalitativ studie

---

**EMNEORD/STIKKORD:**

Fiskerinæringen, trålflåten, risiko, sikkerhet, kvalitativ, kultur, organisasjonskultur, sikkerhetskultur

---

**SIDETALL: 92 (Totalt)**

**STAVANGER** .....

**DATO/ÅR**

## Forord

Denne masteroppgaven er en avsluttende del av masterstudiet *Samfunnssikkerhet- med fordypning i sikkerhet og beredskap i nordområdene*. Studiet er gjennomført i samarbeid med Universitet i Stavanger. Masteroppgaven utgjør 30 studiepoeng og ble skrevet ved Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet, Universitetet i Tromsø.

Arbeidet med masteroppgaven har vært krevende, men samtidig vært en lærerik og spennende prosess. Jeg har i denne studien erfart at kulturbegrepet er verdens enkleste og vanskeligste begrep, på én og samme tid. Det har derfor vært en utfordring å forklare og operasjonalisere begrepet, samt gjøre det forståelig for alle som måtte være interessert i å lese om dette temaet. Jeg håper at studien kan benyttes som innspill og inspirasjon i en noe manglede debatt og fokus på sikkerheten i fiskerinæringen.

Det er flere jeg vil rette en stor takk til i forbindelse med gjennomføringen av masteroppgaven. Jeg vil først og fremst takke alle som har stilt opp til intervju og delt sine tanker og erfaringer med meg. Dere har gjort denne studien mulig. Min veileder Ole Andreas Engen fortjener en stor takk for sine konstruktive innspill og god veiledning. Det er også på sin plass å rette en stor takk til mine studiekamerater Simen Lian Hansen, Sølve Stormo, Roy R. Knutsen og Sverre Hanssen for fem herlige år. Sistnevnte skal ha ekstra stor takk for uvurderlige innspill gjennom hele prosessen. Den siste og største takken går til de nærmeste hjemme som har vist stor tålmodighet og støtte i denne perioden.

## Sammendrag

Formålet med denne studien har vært å bidra til en bedre og dypere forståelse av sikkerhetskulturen i tråflåten, samt bidra med ny kunnskap på et underforsket tema. Ved hjelp av en kvalitativ fremgangsmåte og 11 dybdeintervju, har jeg forsøkt å forstå *“hvordan de kulturelle trekkene påvirker sikkerheten i tråflåten”*. På bakgrunn av dette er det formulert følgende forskningsspørsmål:

- *Hva kjennetegner sikkerhetskulturen?*
- *Hvordan legger sikkerhetskulturen til rette for individuell og kollektiv praksis relatert til sikkerhet?*

For å tilnærme meg forskningsspørsmålene har det vært nødvendig å avklare innholdet i begrepet *sikkerhetskultur*. Ved hjelp av teoribidrag fra både organisasjons- og sikkerhetskulturteori har jeg i denne studien valgt å se på *sikkerhetskultur* som:

*“Sikkerhetskultur er mangfoldet av kulturelle trekk som uttrykkes gjennom individuell og kollektiv praksis relatert til sikkerhet”.*

Definisjonen min kan sees på som en “analytisk brille” for å identifisere og beskrive sikkerhetskultur, eller elementer av den gjennom kulturelle trekk. Kombinasjonen av en fortolkende og funksjonalistisk tilnærming har gitt analysen innsikt i respondentenes egne oppfatninger, samtidig som elementer av såkalt “god sikkerhetskultur” blir en del av analyseverktøyet. På bakgrunn av teori og empiri har studien identifisert følgende kulturelle trekk (Kulturer): “Pengekulturen”, “Profesjonskulturen”, “Mestringskulturen”, “Sikringskulturen”, “Produksjonskulturen”, “Opptakskulturen”, og “Mistillitskulturen”. De kulturelle trekkene kan sees på som de empiriske kjennetegnene og kan betraktes som respondentenes beskrivelse av sikkerhetskulturen. De kulturelle trekkene ser ut til å utgjøre forskjellige praksismønstre og av den grunn ha betydning for sikkerheten, enten ved å fremme eller svekke sikkerhetsfokus. Noen kulturelle trekk kan kategoriseres som patologiske kulturer, mens andre kulturelle trekk kan omtales som “god sikkerhetskultur”.

## INNHold

<b>Forord .....</b>	<b>III</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>IV</b>
<b>1. INNLEDNING.....</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrunn .....	4
1.2 Aktualisering – hvorfor fiskeriet og sikkerhetskultur .....	6
1.3 Formålet med oppgaven.....	7
1.4 Tidligere forskning og motivasjon for denne studien .....	8
1.5 Avgrensning av studien.....	11
<b>2. ANALYTISK STRATEGI.....</b>	<b>13</b>
2.1 Hvorfor kultur-, organisasjonskultur- og sikkerhetskulturteori? .....	13
2.1.1 Kultur.....	14
2.1.2 Ulike tilnæringer til kulturbegrepet .....	14
2.1.3 Organisasjonskultur .....	16
2.1.4 Organisasjonskulturens tankevoktere .....	18
2.1.5 Sikkerhetskultur .....	18
2.1.6 Kan kultur studeres? .....	21
2.1.7 Oppsummert .....	24
2.2 Eksisterer det en god sikkerhetskultur? .....	25
2.2.1 HRO-teorien .....	25
2.2.2 NA-teorien.....	26
2.2.3 Evnen til å behandle informasjon .....	27
2.2.4 Reasons "ideelle" sikkerhetskultur.....	29
2.2.5 Andre viktige elementer i god sikkerhetskultur .....	30
2.2.6 Oppsummert .....	31
2.3 Oppsummering og analytiske tilnærming.....	31
<b>3. FREMGANGSMÅTE .....</b>	<b>34</b>
3.1 Strategi for å få svar på forskningsmål.....	34
3.2 Valg av metode .....	34
3.2.1. Intervju og intervjuguide.....	35
3.2.2 Utvalg av respondenter .....	36

3.2.3 Utvalgets størrelse .....	38
3.2.4 Gjennomføring av intervjuene .....	38
<b>3.3 Diskusjon av validitet og reliabilitet .....</b>	<b>39</b>
3.3.1 Intern validitet .....	39
3.3.2 Ekstern validitet .....	41
3.3.3 Reliabilitet .....	41
<b>3.4 Etske betraktninger .....</b>	<b>43</b>
<b>3.5 Oppsummert .....</b>	<b>43</b>
<b>4. EMIPIRI OG DRØFTING.....</b>	<b>44</b>
<b>4.1 Kulturelle trekk som empiriske kjennetegn .....</b>	<b>45</b>
4.1.1 "Pengekulturen" .....	45
4.1.2 "Profesjonskulturen" .....	47
4.1.3 "Mestringskulturen" .....	50
4.1.4 "Sikringskulturen" .....	53
4.1.5 "Produksjonskulturen" .....	56
4.1.6 "Opptakskulturen" .....	58
4.1.7 "Mistillitskulturen" .....	61
<b>4.2 "Kulturene" og "god sikkerhetskultur" som sikkerhetsresultat .....</b>	<b>63</b>
4.2.1 Sikkerhet en verdi- og målkonflikt .....	63
4.2.2 Sikkerhet en forpliktelse.....	64
4.2.3 Sikkerhet gjennom neglisjering .....	65
4.2.4 Sikkerhet gjennom (opp)- læring .....	66
4.2.5 Sikkerhet gjennom informasjon .....	67
<b>5. SAMMENFATNING OG AVSLUTNING.....</b>	<b>69</b>
5.1 Veien videre .....	72
5.2 Videre forskning .....	73
<b>6. LITTERATURLISTE .....</b>	<b>75</b>
<b>VEDLEGG .....</b>	<b>77</b>

## FIGURER OG TABELLER

Figur 1: Rapporterte personskader og risiko for personskader fordelt på flåtegruppene (Aasjord & Holmen, 2008:13) .....	5
Figur 2: Hierarkisk sammenheng og påvirkning mellom organisasjonskulturens lagdeling (Jacobsen & Thorsvik, 2007:123).....	22
Figur 3: Min modell for analyse av empiri som er inspirert av Scheins (1985) lineære sammenhenger i kulturhierarkiet.....	32
Figur 4: Min modell for analyse av empiri, inspirert av Scheins (1985) kulturhierarki.....	44
Tabell 1: Eksempel på organisasjonskulturens artefakter (Hatch, 2001:241).....	22
Tabell 2: Viser hvordan forskjellige typer organisasjonskulturer behandler sikkerhetsrelatert informasjon (Westrum 1992 i Reason, 1997:38). .....	28
Tabell 3: Intervjulistene .....	37

## 1. INNLEDNING

*“Å være fisker er desidert det farligste yrket en kan ha i Norge. Ingen landbaserte jobber kommer opp i mot det risikonivået fiskebåten som arbeidsplass involverer”* (Aasjord et al., 2005:21).

### 1.1 Bakgrunn

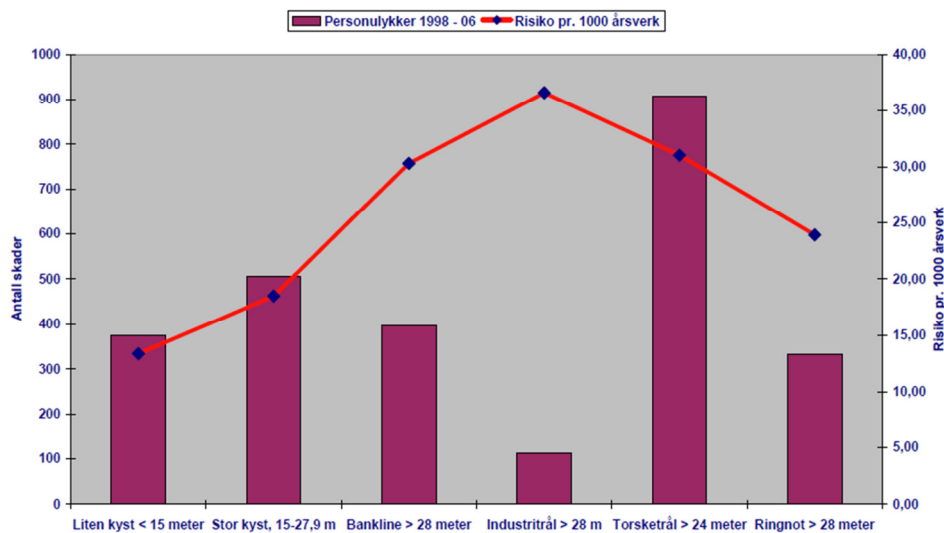
Et større tverrfaglig forskningsprosjekt gjennomført av SINTEF- avdeling fiskeri og havbruk, konkluderer med at arbeid innen fiskeriet må anses som et av de mest, om ikke det mest, risikofylte yrket man kan ha i Norge (Aasjord et al., 2005). For de som har vokst opp med, og har et forhold til havet, vil denne fremstillingen av yrket ikke forårsake den umiddelbare reaksjonen, men heller en trist virkelighetsbekreftelse. Alle har man hørt ordtaket *“havet gir og havet tar”*, som en del av det å beskrive hverdagen og realiteten med å ferdes og arbeide til havs. Dette ordtaket mener jeg beskriver på en utmerket måte konfliktpotensialet mellom vinning og fortjeneste på den ene siden, og risikoen forbundet med yrket på den andre siden.

Aasjord og SINTEF-miljøet er de som har stått i spissen for forskning innen fiskerinæringen og har gjennom tidens løp ført nøysom statistikk på alvorlige og mindre alvorlige hendelser. Statistikken viser at personulykker for den samlede norske fiskeflåte gradvis har blitt redusert de siste 20 årene (Aasjord et al., 2005). I 2008 ble det som første år i historien ikke registrert dødsulykker, mens det i 2009 ble registrert hele 11 omkomne. Selv om det er en historisk nedgang i antall ulykker viser statistikken i 2009 at nedgangstrenden av ulykker ikke må tas for gitt.

Ulykkestallene viser at den mindre delen av flåtegruppen, som sjarkflåten kommer dårligst ut når det gjelder risiko for dødsulykker, da nesten 60 % av alle dødsulykkene er knyttet til fartøy under 13 meter (Aasjord et al., 2005). Drukning i forbindelse med forlis og fall over bord står for over halvparten av dødsulykkene. Dette kan ha sammenheng med at denne



delen av flåtegruppen karakteriseres av enkeltmannsforetak, der en ofte er alene om å operere fartøyet i åpne og tøffe farvann. Personskadestatistikken er derimot høyest i havfiskeflåten (Aasjord et al., 2005). Figur 1 viser personulykker for alle flåtegruppene i tidsrommet 1998 og 2006. Personulykker er vist som søyler, og risiko pr. 1000 årsverk er vist som kurve. I følge denne er det havfiskeflåten og spesielt trålflåten som har høyst risiko for arbeidsrelaterte personskader.



**Figur 1: Rapporterte personskader og risiko for personskader fordelt på flåtegruppene (Aasjord & Holmen, 2008:13)**

Personskadene i trålflåten er karakterisert av støt, fall og klemskader i forbindelse med arbeidssituasjoner på dekk (Aasjord et al., 2005). I forhold til den mindre flåte har havfiskeflåten, og spesielt trålerflåten mer tungt utstyr i bevegelse noe som kan være med på å generere denne type skade.

Det er god grunn til å tro at dette er et riktig bilde av virkeligheten selv om at det knyttet usikkerhet til volumet av innrapporterte personskader. Det kan dokumenteres betydelig underreportering. En studie fra Rogalandforskning (Allred, Lie, & Lindøe, 2005) konkluderte med at 71 % av alle ulykkene ble ikke rapportert til Sjøfartsdirektoratet. Det er kjent at småskader blant fiskere sjelden blir rapportert så lenge det ikke er snakk om legebehandling og eventuelt sykemelding. Det er også i følge Sjøfartsdirektoratet (2008) en overrepresentasjon av aldersgruppen 18-29 år i statistikken over personskader.

Som det kan leses ovenfor, er fiskeryrket meget risikofyllt, men det er ikke nødvendigvis noe som er kjent for den menige mann i gaten. I en historisk sammenheng har hendelser i fiskerinæringen fått mindre oppmerksomhet både av media og politikere enn i andre næringer til havs som oljeindustrien (Lindøe, 2008). Sammenligner man fiskerinæringen mot annen virksomhet til havs, vil fiskerne i følge Lindøe (2008) ha 12 ganger høyere dødsrisiko sammenlignet med oljearbeidere. I perioden fra 1990 til 2005 omkom 29 arbeidere i oljeindustrien, mens det i samme tidsrommet omkom 243 fiskere (Lindøe, 2008). Selv om at det er store forskjeller mellom disse næringene både kulturelt og strukturelt er antallet på omkomne oppsiktsvekkende. Samme trend finner man også internasjonalt, blant både engelske og amerikanske fiskere, der antall omkomne er betraktelig høyere enn i andre næringer (Lindøe, 2008). Det er i følge Lindøe (2011) flere faktorer som har motvirket innføring av sikkerhetsforbedringer som følgelig kunne ha forbedret statistikken i fiskerinæringen. Det har i følge Lindøe (2011) sammenheng med liten vilje til investering i sikkerhet, individuelt eierskap, høyrisiko kultur, og lite eksternt press og initiativ fra blant annet media, offentlig myndighet og interesseorganisasjoner.

## 1.2 Aktualisering – hvorfor fiskeriet og sikkerhetskultur

Fiskeryrket er på mange måter et uforutsigbart yrke som er preget av store svingninger med henhold til kvotegrunnlag, pris, marked og tilgang til fisk. Det er åpenbart at rammebetingelser ved næringen til dels krever at fiskerne må ta sjanser og dermed indirekte påvirker risikonivået. Jeg har selv vært en del av næringen og dermed sett disse faktorene påvirke arbeidshverdagen og sikkerheten.

Til tross for det overnevnte, er utgangspunktet, og tema for denne studien, at ikke all risiko kan forklares utelukkende av strukturelle forhold, men også forstås og forklares gjennom kulturelle forhold og trekk ved næringen. Sikkerhetskultur er ett av mange fenomen og begreper som er benyttet gjennom tiden for å forklare sikkerhetsproblemer og hvorfor ulykker inntreffer. Særlig innen kompleks industri har dette vært et fokusområde, mens det innen fiskerinæringen ikke har vært prioritert i samme grad, til tross for at fiskeryrket regnes som Norges farligste.

Selv om at det forskes en del på sikkerhet i fiskerinæringen har det kulturelle perspektiv blitt utelatt i stor grad. Spesielt SINTEF-miljøet med avdeling for fiskeri og havbruk med Aasjord i spissen, er ledene på forskning som berører næringen. Mye av forskningen faller under "HMS-paraplyen", men fokus ligger på det teknologiske framfor det organisatoriske. På oppdrag fra Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF) har SINTEF -avdeling for teknologi og samfunn, utarbeidet en strategi for å bedre HMS-forholdene i fiskeflåten. I følge Holmen (2010) må også fiskerinæringen nå følge den generelle samfunnsutviklingen og fokusere mer på det organisatoriske nivået, herunder ledelse, organisering, arbeidsmiljø, sikker samhandling og årsaksforhold til ulykker. Det rapporten indirekte etterlyser, er mer forskning på området som er nedslagsfeltet til min studie.

Som et siste moment for aktualisering, er at sikkerhet i fiskerinæringen er noe som alltid har opptatt meg, ved at jeg selv har arbeidet som fisker i trålflåten gjennom flere år. Sikkerhet er noe jeg er blitt mer oppmerksom på etter hvert som jeg gikk på land og fikk en sikkerhetsteoretisk ballast. Utdannelsen min har i stor grad formet og utvidet sikkerhetsperspektivet, og det vil være meget interessant å vende "tilbake" til næringen gjennom intervjuene for å høre hvilke tanker tidligere "kollegaer" gjør seg om sikkerheten.

### 1.3 Formålet med oppgaven

Som det blir redegjort for senere i studien så påvirker kultur i enkleste form hvordan vi handler i det daglige og hvordan vi handler i jobbsammenheng. Kultur er ikke gitt, men derimot i konstant forandring. Enkelte kulturelle trekk kan dermed tenkes å fremme sikkerhet, mens andre kan tenkes å fremme andre formål, som for eksempel profitt eller lignende. Derfor er det interessant å studere kulturen i trålflåten for å forstå hvordan sikkerhetsfenomenet har en plass i den kulturelle dimensjonen hos trålfiskerne. Ved å bruke teorier om organisasjonskultur og sikkerhetskultur har jeg som målsetting i denne studien å forstå *"hvordan de kulturelle trekkene påvirker sikkerheten i trålflåten"*. I tillegg til denne overordnede målsettingen ønsker jeg også å øke det generelle kunnskapsgrunnlaget for å gi nye innspill til den tilsynelatende manglende debatten om sikkerhetskultur i fiskerinæringen.

For å besvare målsettingen i denne studien har valgt å konstruere følgende forskningsspørsmål:

- *Hva kjennetegner sikkerhetskulturen?*
- *Hvordan legger sikkerhetskulturen til rette for individuell og kollektiv praksis relatert til sikkerhet?*

Det vil senere i oppgaven, under analytisk strategi, bli redegjort og definert innholdet i begrepet sikkerhetskultur. Definisjonen min kan sees på som en “analytisk brille” for å identifisere forhold rundt sikkerhetskulturen som er hensiktsmessig i besvarelsen av forskningsspørsmålene.

For å besvare mine forskningsspørsmål har jeg valgt å ta utgangspunkt i organisasjonskultur- og sikkerhetskulturteori. Videre vil studien gjennomføres som en kvalitativ studie med utgangspunkt i dybdeintervju med deler av mannskap som arbeider og har arbeidet i trålflåten<sup>1</sup> og offshore shipping. Denne metoden er valgt fordi den er best egnet for

En litteraturgjennomgang har vist at dette er et underforsket tema, da fiskerinæringen ofte kommer i skyggen av petroleumsnæringen. Det er et behov for å få innsikt og forstå kulturen om bord, før en går videre med å se på mulighetene for å bedre sikkerheten og på den måten unngå uønskede hendelser i fremtiden.

#### **1.4 Tidligere forskning og motivasjon for denne studien**

Forskningen på sikkerhetskultur har tradisjonelt vært mest utbredt og forbeholdt kompleks industri som kjernekraftverk, kjemisk industri og luftfart. En kunnskapsoversikt og litteraturstudie gjennomført av Sten & Fjerding (2003) og Håvold (2005), konkluderer med at det finnes lite forskning på maritim sikkerhetskultur, og spesielt innen norske forskningsmiljøer. I den senere tid har det imidlertid blitt viet mer fokus på dette området,

---

<sup>1</sup> Når jeg i fortsettelsen omtaler trålerflåten, avgrenses det til den havgående bunntrålerflåten, som også går under betegnelsen ”hekktrålere”, og er vanligvis fartøy på mellom 40-70 meter.

men er hovedsakelig forbeholdt petroleumsindustrien og offshorevirksomhet. Til tross for dette har det i senere tid vært noe norsk forskning på offshore supply, tank- og bulkfartøy<sup>2</sup>.

Når det gjelder forskning innen fiskeri, som inkluderer mer enn sikkerhetskultur, er Halvard Aasjord en sentral skikkelse. Fokuset på hans forskning har vært på sikkerhet i fiskerinæringen, med spesielt fokus på områder som fartøyutvikling, sikkerhetsutstyr og tekniske innretninger. Fells for disse er at de går under paraplyen- helse, miljø og sikkerhet. I e-postkorspondanse med Aasjord ble jeg gjort oppmerksom på at det ofte var tilgang til forskningsmidler som la begrensinger til hvilke områder det skulle satses og forskes på. Sikkerhets- og risikoforskere i SINTEF og andre steder som jobbet mot oljenæringa hadde tilgang på betydelig mer forskningsmidler, og derav spredt forskningen på større fagområder.

Til tross for lite fokus på sikkerhetskultur i fiskerinæringen og forskning som er relevant i forhold til min studie, er det gjort noe. I en sluttrapport fra et treårig tverrfaglig forskningsprosjekt rettet mot sikkerhet og arbeidsforhold i ulike fartøy og flåtegrupper, er det viet et lite kapittel til sikkerhetskultur. Rapporten har som antagelse at ikke all høyrisikoatferd kan forklares og forstås ut fra strukturelle forhold som økonomi og rammebetingelser (Aasjord et al., 2005), selv om de indirekte tillegger mye av forklaringene på disse. Resultatene fra denne rapporten (Aasjord et al., 2005) beskriver at det å være fisker over tid innbar at man ikke kunne ta inn over seg den faktiske risikoen forbundet med yrket. For å kunne fortsette i yrket er det behov for å lukke øynene og stenge ut virkeligheten. Samtidig viser rapporten at de som tenker og tar innover seg risikoen forbundet med yrket har et kortvarig opphold i næringen. Denne neglisjeringen av risiko lanseres også som en forklaring på hvorfor ulike sikkerhetstiltak møter mye motstand:

*“(...) det angår ikke deres arbeidshverdag” (Aasjord et al., 2005:22).*

Indikatorer på manglende sikkerhetskultur blir i rapporten påvist gjennom ødelagt nødstopp, manglede ledere, og nødpeilesender. Grunnleggende verdier i fiskerikulturen som

---

<sup>2</sup> Her er noen bidrag som er verdt å se på; Antonsen (2009a), Oltedal & Engen (2009), Håvold (2005), Nævestad (2010).

individualisme, frihet og maskulinitet ser ut til å være en utfordring i forhold til skaderapportering, siden visse skader “forventes” og er en naturlig del av yrket.

Bye & Lamvik (2007) gjennomførte en komparativ studie mellom offshore supplyfartøy og den minste flåtegruppen i fiskeri. De fant ut at fiskerne som regel var klar over risikoen med å arbeide på havet, men at det var vanlig og neglisjere denne risikoen. Det er derfor vanlig i fiskerimiljøet å underkommunisere risikoen forbundet med yrket. Dette er i tråd med hva med funnene i SINTEF-rapporten som tidligere nevnt. Studien viser også en likegyldighet mot det å benytte redningsutstyr. Det var en utpreget holdning om fatalisme omkring det å falle over bord. Det var på en måte en skjebne som det var umulig å motarbeide. Det ble derfor valgt mer komfortabel bekledning framfor bekledning med flyteevne. Studien mener det er oppsiktsvekkende at mennesker som utsetter seg for en slik risiko, ikke uttrykker at de føler seg utrygge.

Håvold (2010) gjennomførte en spørreundersøkelse i forhold til sikkerhetskultur om bord i fiskefartøy. I motsetning til Bye & Lamvik (2007), var utvalget her konsentrert på mellomstore og store fartøy. I liket med de andre studiene fant også Håvold (2010) en neglisjering av faktisk risiko. Det ble også påvist en “læringseffekt” da det så ut til at fiskere som hadde vært i en ulykke var mer positiv til regulering av arbeidet, gjennom prosedyrer. Et annet interessant funn var at ledelsens engasjement var avgjørende for hvordan hele organisasjonen praktiserte rundt sikkerhet.

Til slutt er det verdt å nevne at SINTEF -avdeling fiskeri og havbruk har et pågående Ph. D-prosjekt, som ønsker å benytte antropologiske metoder og teori for å studere helse, miljø og sikkerhet. Prosjektet har som formål å gi økt innsikt i fiskeres yrkeshverdag, arbeidsforhold og arbeidspraksis, samt fokus på ulike organisatoriske nivå, gjeldende regelverk og myndighetens tilsynsrolle. Målet er å bidra til økt kunnskap om forhold som påvirker sikkerheten i det daglige (SINTEF, 2011). Det har til dags dato ikke blitt publisert noe fra dette prosjektet.

## 1.5 Avgrensning av studien

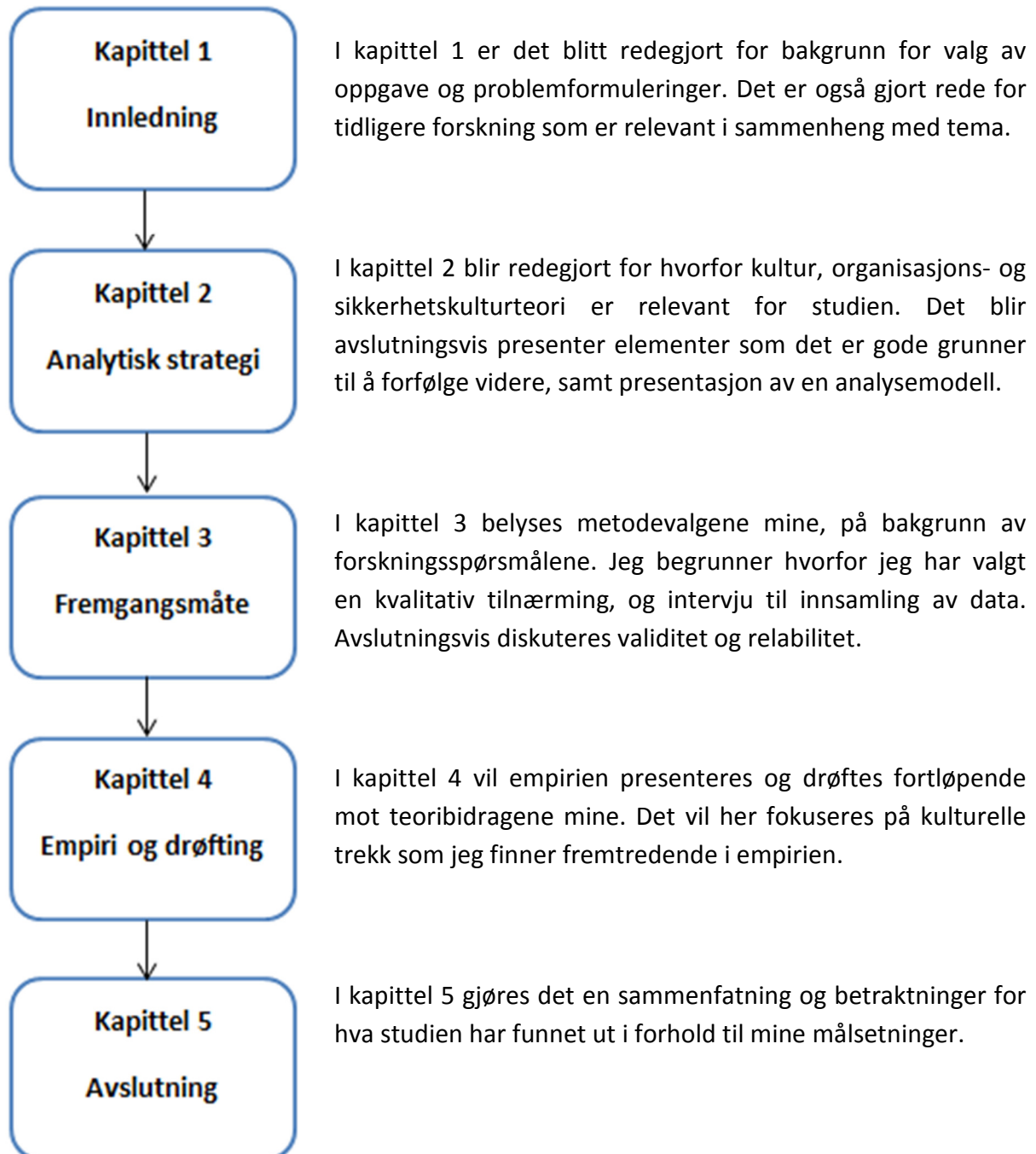
Denne studien er forbeholdt å beskrive de kulturelle trekkene ved utvalget mitt. Samtidig er det gode grunner for å studere kulturen i sammenheng med strukturen, da det antas at det er en løs kobling mellom struktur og kultur (Antonsen, 2009b). Selv om at kultur kan sees som et produkt av struktur og omvendt, altså en vekselvis påvirkning, har denne studien ikke til hensikt å gjøre noen betraktninger omkring de strukturelle forhold.

Grunnen til at studien avgrenses til å se på den større og havgående trålerflåten er flere. Siden jeg selv har vært fisker innen denne flåtegruppen, har jeg både erfaring og kunnskaper om denne flåtegruppen, og mener med dette er gode forutsetninger for å gjøre denne type studie. Geografisk nærhet til både næring og respondenter har også gjort denne avgrensningen naturlig, ved at oppgaven er skrevet fra Vesterålen.

I tillegg og kanskje det viktigste argumentet for nettopp denne avgrensningen, er at sikkerhetskultur handler mye om hvordan det kollektive forholder seg til sikkerhet. En studie som skal omhandle dette temaet har et mye bedre utgangspunkt ved å ta for seg den større og havgående trålerflåten, da det arbeider en større gruppe mennesker om bord enn i andre flåtegrupper. Som litteraturgjennomgangen viste, mener jeg det er lite hensiktsmessig å studere sikkerhetskultur innen den minste flåtegruppen, da denne flåtegruppen hovedsakelig består av enkeltmannsforetak. Som det skal redegjøres for senere i studien, mener jeg sikkerhetskultur er et sosialt og kollektivt fenomen som skapes i et fellesskap, og det vil derfor være hensiktsmessig å studere sikkerhetskultur blant en større gruppe mennesker.

## 1.6 Oppgavens struktur

For fortsettelsen er det hensiktsmessig å gi leseren en oversikt over studiens videre oppbygning og struktur:





## 2. ANALYTISK STRATEGI

I dette kapitlet vil jeg forsøke å gi et innblikk og redegjøre for ulike teorier som kan belyse, og gi dypere forståelse av hva som kjennetegner kulturen og hvordan legger til rette og påvirker sikkerheten om bord på et trålerfartøy. Mangfoldet av litteratur på dette området er overveldende, ved at det finnes flere forskjellige tilnærminger og tradisjoner rundt kulturbegrepet. Forskning på sikkerhet består i følge Rasmussen (1997) av et mangfold av fagmiljøer og teorier, som samfunnsvitenskap, økonomi, sosiologi, psykologi m.fl. Det har ikke vært til hensikt å gi en fullstendig litteraturoversikt over ulike tilnærminger, definisjoner og forståelser, men å fremskaffe teori som jeg mener er relevant for å belyse forskningsmålet. Det har derfor vært nødvendig å utelukke flere teoretiske innfallsvinkler. Som en følge av dette er teoribidragene sentrert rundt teorier om organisasjons- og sikkerhetskultur. I tillegg til presentasjon av teori, blir den også i noe grad operasjonalisert underveis, derav overskriften.

### 2.1 Hvorfor kultur-, organisasjonskultur- og sikkerhetskulturteori?

Hale & Hovden (1998 i Antonsen, 2009b) antyder at forskningen og fokus er i et paradigmeskifte i forhold til hvordan sikkerhetstrusler bør tolkes og håndteres. Forskningen har gått fra tekniske paradigmer, til reformer for å øke arbeidernes kunnskap og motivasjon, til sist å se på organisatoriske forhold gjennom sikkerhetskultur. I følge Reason (1997) kan dette være berettiget, med tanke på at cirka 80 % av uønskede hendelser og ulykker menes å skyldes menneskelig feilhandling. Som det blir redegjort for senere i studien, omhandler blant annet sikkerhetskultur hvordan de organisatoriske forholdene legger til rette for sikkerhetsfokus (Antonsen, 2009b). Dette er en forståelse som deles av undertegnende og som det i fortsettelsen vil argumenteres for. Det vil derfor være naturlig som innledning til teorikapitlet å redegjøre for relasjonene til kultur- og organisasjonskulturbegrepet.

### 2.1.1 Kultur

Begrepet *kultur* kan tillegges et mangfold av betydninger, avhengig av fagdisiplin og hva en ønsker å finne ut av. I følge Hylland Eriksen (1996) er kulturbegrepet tidenes moteord, samtidig som det er et av språkets vanskeligste ord. Folk flest tror de vet hva det betyr og nettopp av denne grunn kan det være at begrepet til tider blir misbrukt og tilegnet forskjellige egenskaper og dimensjoner, som gjennom tiden har gjort kulturbegrepet uoversiktlig. Antonsen (2009b) beskriver spørsmålet om hva kultur er, som et av tidenes mest kompliserte og mest debatterte spørsmål i samfunnsvitenskapen, og sammenligner det med å åpne Pandoras eske. Cox & Flin (1998) referer til Hannst Johst som beskriver begrepet *kultur* på følgende måte:

*“Whenever I hear the word culture...I reach for my gun”* (Cox & Flin, 1998:189).

Som det vises til her innebærer det vise implikasjoner når begrepet skal operasjonaliseres, da kulturbegrepet oppleves som vagt og uoversiktlig. Dette er noe som i stor grad forfølger kulturbegrepet når jeg videre skal redegjøre for organisasjonskultur og sikkerhetskultur senere i dette kapitlet.

Tradisjonelt har kultur vært et begrep innen antropologien, men har i senere tid fått stor interesse innen andre fagområder, også innen sikkerhet -og ulykkes forskning (Sten & Fjerdings, 2003). Innen samfunnsvitenskapen tilegnes begrepet verdier og normer som deles mellom en gruppe mennesker (Giddens 1994 i Antonsen, 2009b). Innen antropologien har man en bredere forståelse som innbefatter alt som ikke er natur, til å være en del av kulturbegrepet (Antonsen, 2009b). I dagligtalen er kulturbegrepet vanligvis sammenstilt med holdninger, meninger, skrevne og uskrevne regler og ikke minst skikk og bruk.

### 2.1.2 Ulike tilnærminger til kulturbegrepet

Siden kulturbegrepet er fragmentert i forhold til innhold og tilnærming har det utviklet, og innordnet seg to hovedtilnærminger til kulturbegrepet, den fortolkende og funksjonalistiske (Glendon & Stanton, 2000:194-195):

-Den *funksjonalistiske* tilnærmingen forutsetter at kultur eksisterer som et ideal som en organisasjons skal strebe etter, og at kulturen kan manipuleres utfra et mål om å tjene det beste for organisasjonen. I form av et styringsverktøy kan kultur i likhet med struktur angi hva som er passende i forhold til måloppnåelse. Denne tilnærmingen representerer en "top down" tilnærming, der en gjennom å skape, påvirke, og endre atferd også endrer kulturen. Her vil fokuset være på om organisasjonen *har kultur*. Reason (1997) representerer noe av denne tilnærmingen som forteller hvordan en skal skape eller designe god sikkerhetskultur.

-Den *fortolkende* tilnærmingen ser på kultur som et mer komplekst fenomen som sosiale grupperinger skaper gjennom samhandling. Gjennom et "bottom up" perspektiv skapes og uttrykker forskjellige sosiale grupperinger deres felles identitet, verdier, meninger og atferd til et kulturelt uttrykk. I motsetning til den funksjonalistiske tilnærmingen, der kultur kan sees som et styringsverktøy som "eies" av ledelsen for å oppnå målsetninger og strategier, argumenteres det her at kultur er noe en organisasjon *er*, og skapes og utvikles av alle organisasjoners medlemmer. I stedet for å endre kulturen, ligger fokuset her på å beskrive og forstå sammenhengen mellom meninger og oppfatninger i en kultur.

I følge Glendon & Stanton (2000) og Nævestad (2008) er den funksjonalistiske tilnærmingen den mest anvendte i litteraturen, ved at denne oppleves som mer operasjonell. Samtidig påpektes det et behov for mer fortolkende studier. Når funksjonalistisk og fortolkende tilnærminger blir nevnt, dukker også spørsmålet om kultur skal sees som variabel eller metafor. I denne studien mener jeg det ikke er nødvendig og hensiktsmessig å ta en klar stilling til dette skillet.

Jeg mener det er behov for deler av begge tilnærmingene for å belyse forskningsmålet. Jeg støtter meg til Hopkins (2006) som argumenterer for å dele forskningen i to tilnærminger. Det er i følge Hopkins (2006) helt nødvendig å identifisere og forstå kulturen, før man evaluere kulturens påvirkning på sikkerhet, og videre sammenligner det med normative sikkerhetsaspekter (jfr. kapittel 2.2).

### 2.1.3 Organisasjonskultur

Det eneste som skiller organisasjonskultur som begrep fra mer generelle forståelser av kultur som ellers finnes i samfunnet, er at organisasjonskultur utvikles innenfor en organisasjonsmessig sammenheng (Jacobsen & Thorsvik, 2007). En av hovedgrunnene til å forske på organisasjonskultur er at man har en antagelse om at kultur, hvis god, er en viktig faktor for å forklare en organisasjons suksess (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Organisasjonskultur vil også være et viktig bidrag for å belyse en organisasjons uoppmerksomhet på hva som er relevant og viktig i forhold til sikkerhetsrelatert arbeid og således påvirke sikkerhetsnivået om bord på et trålerfartøy.

I likhet med kulturbegrepet er organisasjonskultur et komplekst fenomen, som i følge Jacobsen & Thorsvik (2007) utvikles når mennesker streber etter å skape mening, sammenheng, helhet og stabilitet i fellesskap og samhandling med andre. Organisasjonspsykologen Edgar Schein<sup>3</sup> er en nøkkelreferanse innen organisasjonskulturen og representerer antakelig den mest anvendte forståelsen. Organisasjonskultur er av Schein (1985) definert på følgende måte:

*“Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antagelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon- som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene” (Schein 1985 i Jacobsen & Thorsvik, 2007:120).*

En annen og noe kortere definisjon på organisasjonskultur er i følge Karlsen:

*“... et nettverk av felles forståelsesnormer, verdier, kunnskap og symboler som kan tas for gitt, og som ligger til grunn for (og under overflaten av) organisatorisk atferd” (Karlsen, 2004:170).*

---

<sup>3</sup> Når det i fortsettelsen blir referert til Schein, er det hentet fra Jacobsen & Thorsvik (2007), som igjen referer til Schein (1985).

Hopkins beskriver kjernen i organisasjonskultur som:

*“Delte oppfatninger for hvordan det skal praktiseres i det daglige”* (Hopkins, 2006:876)

Organisasjonskultur kan i følge Guldenmund også defineres så generelt som:

*“Hvordan vi gjør saker og ting her”* (Guldenmund, 2000:225).

Selv om definisjonene er noe forskjellig i både omfang og innhold, har alle definisjonene begrepsmessige likheter og beskriver hovedpoenget med organisasjonskultur. Det utvikles sedvane eller praksismønstre av felles oppfatninger for hvordan menneskene i organisasjonen skal opptre og agere, en slags ubestridt sannhet en ikke stiller spørsmål ved (Jacobsen & Thorsvik, 2007). På denne måten kan verdier, kunnskap, handlinger, atferd og arbeidsoperasjoner bli “automatisert” eller akseptert ut fra de kulturelle tradisjonene som finnes om bord i et fartøy, i et *“hvordan vi gjør saker og ting her”* perspektiv.

Schein (1985) beskriver også et viktig poeng med sosialiseringprosessen, der nye medlemmer blir opplært i *“den riktige måten å gjøre ting på her om bord”* for å videreføre gjeldene praksis, som gjerne er forbundet med historisk tradisjon. Denne prosessen vil til tider bli “testet” opp mot virkeligheten gjennom praksis og annen innflytelse. Dette kan være nyansatte eller formelle krav som stilles til næringen. Schein (1985) mener hvis de grunnleggende antagelsene eller virkelighetsforståelsen viser seg å være gale, vil de mest sannsynlig endre kultur.

Et annet viktig poeng med Scheins (1985) definisjon er at han referer til en gruppe, altså et kollektiv og fellesskap. I følge Hale (2000) vil det finnes kulturforskjeller mellom ulike nivåer eller grupperinger i organisasjonen, altså det han karakteriserer som subkulturer, for eksempel mellom sjø- og landorganisasjon. Også på fartøyet kan det ofte være grupperinger mellom fiskerne, mellomlederne som er bas eller fabrikk sjef, og til slutt offiserene som er representert av de i maskinen og i styrhuset. Det vil derfor kunne eksistere forskjeller i den kulturelle tredelingen innad i organisasjonen på bakgrunn av hvilket yrke, rolle, alder, og utdanning en måtte ha. Hales (2000) tilnærming støttes også av Rasmussens (1997)

sosiotekniske system, der ulike nivåer av organisasjonen påvirkes av forskjellige omgivelser og nivåer i samfunnet.

#### *2.1.4 Organisasjonskulturens tankevoktere*

Om kulturen er helhetlig eller fragmentert i grupperinger kan ha betydning for hvordan kulturen forvaltes. En kritisk røst eller en sikkerhetsrelatert bekymring fra en enkeltperson som bryter med eksisterende skikk og bruk kan oppleve sanksjoner fra en ellers så homogen gruppe (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Dette fordi kritikken oppleves som en trussel for kulturens eksistens. Man vil derfor ha manglende evne og vilje til å imøtegå alternative metoder og tankemåter, og vil derfor dysse ned og sensurere “avvikende” forslag (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Det vil også være noen representanter fra gruppen som i følge Jacobsen (2007) vil fungere som “tankevoktere”, de bestemmer hva som er legitimt for gruppen og enkeltpersoner å mene. Rollen som “tankevoktere” kan tenkes å høre hjemme hos personer med erfaring og makt. Det vil derfor tenkes at skipperer, styrmenn og baser, som gjennom erfaring og alder har fått sine roller, er slike voktere. I tillegg til å være voktere av meninger, vil de også ha en sentral rolle i hvordan ting praktiseres om bord. Det kan derfor tenkes at disse vil være nøkkelpersoner med henhold til hvordan mannskapet praktiserer rundt sikkerhet.

#### *2.1.5 Sikkerhetskultur*

Til nå er det redegjort for aspekter og kjennetegn ved kultur og organisasjonskultur, og hvorfor det kan være nyttig å undersøke disse. Dette mener jeg har vært hensiktsmessig for å få en bedre forståelse for fortsettelse, når jeg skal belyse hvordan sikkerhetsaspektet kan assosieres med kultur og organisasjonskultur.

Sikkerhetskultur som fenomen fikk sitt gjennombrudd som resultat av International Atomic Energy Agency granskingsrapport av atomkraftverksulykken i Tsjernobyl, 1986 (Cox & Flin, 1998; Glendon & Stanton, 2000; Pidgeon, 1998). Granskingen konkluderte med at “poor

safety culture” (Pidgeon, 1998:203) var en medvirkende årsak til ulykken. Senere har også Piper Alpha ulykken i Nordsjøen bidratt til fokus og engasjement til sikkerhetskultur som fenomen (Cox & Flin, 1998). Denne forskningen har vist at ulykker oppstår gjennom interaksjon mellom mennesket og organisasjonen i det sosiotekniske system, og hvordan de håndterer komplekse og risikofylte situasjoner (Pidgeon & O'Leary, 2000). Forskningen har i så måte bidratt til å anerkjenne kultur som en avgjørende dimensjon med henhold til å skape sikre og robuste organisasjoner (Reason, 1997).

*Sikkerhetskultur* som et begrep framstår i følge Pidgeon (1998) som fragmentert og teoretisk lite forankret, og Cox & Flin (1998) mener det har gått inflasjon i sikkerhetskulturbegrepet, slik at det forvirrer mer enn det beskriver. Til tross for dette ser de fleste studiene på sikkerhetskultur som den delen av organisasjonskultur som påvirker sikkerheten, og dermed anerkjenner organisasjonskulturlitteraturens betydning for forståelse av sikkerhetskultur (Antonsen, 2009b; Cox & Flin, 1998; Glendon & Stanton, 2000; Guldenmund, 2000). Det er derfor lite hensiktsmessig å studere sikkerhetskultur uten å forstå og benytte seg av litteratur fra organisasjonskulturteori. I lys av dette vil begrepet om *sikkerhetskultur* også bli beskrevet gjennom tradisjonell organisasjonskultur.

Setter man begrepene *organisasjon* og *kultur* i en sikkerhetssammenheng vil sikkerhetskultur være den delen av organisasjonskulturen som påvirker enkeltmennesker og gruppers holdninger og atferd vedrørende sikkerhetsarbeid (Karlsen, 2004). Guldenmund (2000) Bygger videre på Karlsen sine betraktninger og definerer sikkerhetskultur som:

*“Den delen av organisasjonskultur som vil påvirke atferd og holdninger i forbindelse med økende eller avtakende risiko”* (Guldenmund, 2000:251).

I følge Reason (1997) må sikkerhetskultur sees som et samspill mellom individuelle og gruppers oppfatninger og holdninger og egenskaper ved organisasjonen:

*Sikkerhetskulturen i en organisasjon 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. Organisasjoner som har en positiv sikkerhetskultur er kjennetegnet ved en kommunikasjon bygget på gjensidig*

*tillit, felles oppfatning om betydningen av sikkerhet, og med tiltro til at organisasjoners sikkerhetsmål fungerer effektivt (Reason, 1997:194).*

Reasons (1997) definisjon har tydelige likhetstrekk med Scheins definisjon, enten det skrives om organisasjonskultur eller sikkerhetskultur.

En annen tilnærming til å forstå sikkerhetskultur er å se på sammenhengen og ulikhetene mellom sikkerhetskultur og sikkerhetsklima. I liket med studier av organisasjonskulturen har man også i studier av sikkerhetskulturen tradisjon for å skille mellom kultur og klima (Glendon & Stanton, 2000). På dette området vil en i litteraturen finne et mangfold av ulike tilnærminger til begrepene, noe som i ytterste grad er med på å bekrefte at litteraturen på området er fragmentert (Pidgeon, 1998). Guldenmund (2000) retter kritikk mot den fragmenterte tilnærmingen av kultur og klima, og mener det ikke er noe behov for et spesifikt skille, og mener det beskriver én og samme sak. Han foreslår en tilnærming til disse begrepene gjennom Scheins (1985) tilnærming til kulturelle nivåer. Sikkerhetsklima er noe som er avledet utfra verdier og artefakter, mens sikkerhetskultur er avledet fra grunnleggende antagelser.

Av den grunn kan man argumentere for at forskjellen mellom disse begrepene ligger i tilgjengelighet. Kultur referer til noe rotfestet, en dyp ubestridt sannhet som kan være vanskelig å tolke, mens klima referer til den mer tilgjengelige, synlige og mer overflatiske delen av kulturen. Denne kommer til uttrykk og kan observeres gjennom verdier, holdninger, atferd og artefakter (Guldenmund, 2000; Hale, 2000). I følge Scheins (1985) kulturelle tredeling, som det skal sees nærmere på i neste kapittel, vil begrepene skilles ved at de hører til ulike kulturelle nivåer. Klima kan derfor sees som et uttrykk for grunnleggende antagelser. Cox & Flin (1998) definerer kultur som organisasjonens personlighet, mens klima beskrives som organisasjonens humør. Klima kan derfor sees på som et situasjonsbetinget stillbilde av kulturen. Denne definisjonen er av de mer uformelle, men samtidig en av de mer informative og beskrivende.

Når jeg videre skal operasjonalisere begrepene velger jeg ikke å skille mellom klima og kultur, men heller behandle dem under ett. Dette er fordi sentrale faktorer innen



sikkerhetsklime også inngår i sikkerhetskulturr og begrepene brukes om hverandre (Antonsen, 2009b). Jeg vil derfor benytte meg av samlebetegnelsen *sikkerhetskulturr*.

For fortsettelsen er det behov for en nyansering av sikkerhetskulturbegrepet som er tilpasset min studie. Tilnærmingen min til sikkerhetskulturr mener jeg er i tråd med Hopkins' (2006) betraktninger, som påpeker at det er ambisiøst å skulle beskrive alle dimensjonene rundt en kulturr. På bakgrunn av dette er det hensiktsmessig for min studie å identifisere elementer av den, gjennom å studere kulturelle trekk. Studien vil forsøke å tilnærme seg de mer grunnleggende antakelsene gjennom å forsøke å identifisere kulturelle trekk. På bakgrunn av teori og forskningsmål, velger jeg i fortsettelsen å se på sikkerhetskulturr som:

*“Sikkerhetskulturr er mangfoldet av kulturelle trekk som uttrykkes gjennom individuell og kollektiv praksis relatert til sikkerhet”.*

Definisjonen min er inspirert av Antonsen (2009b) som mener sikkerhetskulturr må sees på som flere kulturelle trekk som gjør seg gjeldene innen en organisasjons arbeid tilknyttet sikkerhet. Dette kan beskrives gjennom å identifisere ulike praksismønstre som skapes gjennom individuelle og kollektive holdninger og atferd vedrørende arbeidspraksis og sikkerhetspraksis. Definisjonen kan derfor sees på som en *“analytisk brille”* for å si noe om sikkerhetskulturen.

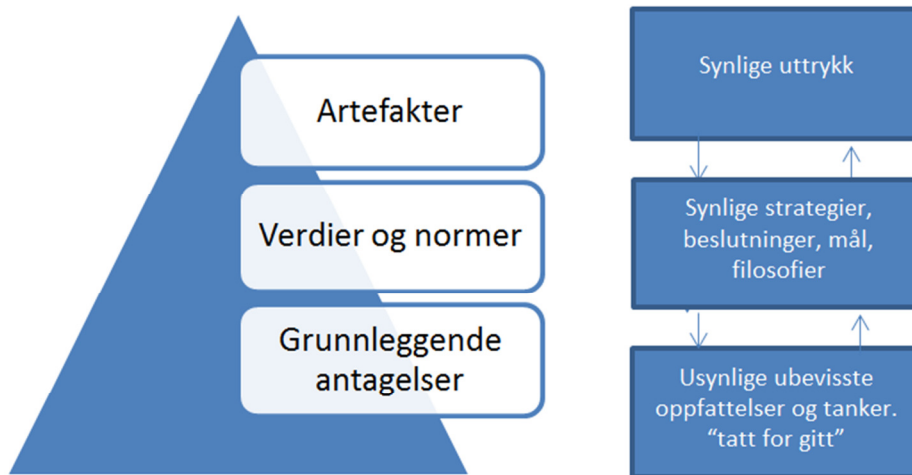
På bakgrunn av det overnevnte, må oppmerksomheten være rettet mot å forstå hvordan og ut fra hvilke forhold, aktiviteter og praksis blir utført, og hvordan sikkerheten blir ivareta gjennom dette.

### *2.1.6 Kan kulturr studeres?*

Å beskrive og forstå en bestemt kulturr er en kompleks og ambisiøs affære. Schein (1985) hevder at kulturr kan analyseres, forklares, og forstås ved å få en innsikt i sammenhengene mellom ulike kulturelle nivå ved å avdekke trekk og kjennetegn. Bakgrunnen for å ta med Scheins kulturell modell, er at den er en av de tydeligste og mest eksplisitte modeller for å

forstå kultur, enten det refereres til organisasjonskultur eller sikkerhetskultur. Schein (1985 i Jacobsen & Thorsvik, 2007:122-128) skiller mellom følgende kulturelle nivåer:

- Artefakter
- Verdier og normer
- Grunnleggende antagelser



**Figur 2: Hierarkisk sammenheng og påvirkning mellom organisasjonskulturens lagdeling (Jacobsen & Thorsvik, 2007:123)**

*Artefakter* kan beskrives som det eneste kulturelle uttrykket som kan observeres gjennom det kulturens medlemmer sier, og hva de gjør. I tillegg til sentrale uttrykk som språk, holdninger og atferd, vil artefakter også kunne uttrykkes gjennom teknologi, produksjon, utforming og design, historier og myter, seremonier og ritualer, symboler, bekledning og ikke minst humor. Hatch (2001) deler artefakter inn i fysiske, atferdsmessige og verbale manifestasjoner:

**Tabell 1: Eksempel på organisasjonskulturens artefakter (Hatch, 2001:241)**

Fysiske	Atferd	Verbale
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logoer, kunst, design</li> <li>• Bygninger, interiør</li> <li>• Klær, utseende</li> <li>• lokalisering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seremonier, ritualer</li> <li>• Kommunikasjonsmønstre</li> <li>• Tradisjoner, sedvaner</li> <li>• Belønning, straff</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Navn, kallenavn</li> <li>• Forklaringer</li> <li>• Fortellinger, myter, historier</li> <li>• Helter, skurker</li> <li>• Metaforer</li> </ul>

Tabell 1 viser eksempler på hvordan artefakter kommer til uttrykk og blir synlig for forskeren. Selv om artefakter er observerbare, er det en utfordring å tyde, tolke og relatere til de med dyptliggende kulturelle nivåene.

*Verdier og normer* som er neste nivå, vil være styrende og angir hva som er passende atferd i forhold til hva som er ønskelig å verdsette og ivareta i et rederi. Verdiene beskriver også hvilke kvaliteter som fortjener respekt og oppslutning. Gjennom prøving og feiling vil det etter hvert danne seg “kjøreregler” i forhold til hvordan man skal handle i bestemte situasjoner, i forhold til hva som er rett og galt, og vil dermed fungere som retningslinjer for dagligdagse handlinger. Dette kan være synlige verdier som strategier, mål og filosofier. Verdier som “maskulinitet” som var ett av funnene til Aasjord m. fl (2005) kan være førende på hvordan mannskapet ser på og utfører arbeidet på dekk i farlige omgivelser. Verdier og normer kommer ofte til uttrykk gjennom beslutninger som fattes og hvilken “filosofi” som skal være styrende for både i rederi og fartøy. Dette kan være uskrevne regler for hva som forventes av mannskapet, og dermed være førende til hvordan de arbeider ombord. På dette nivået kan også målkonflikter eller prioriteringer være førende for hva som skal oppleves som rett eller gal arbeidspraksis. Dette kan sees i sammenheng, og kommer kanskje tydeligst frem ved effektivitet og produksjon versus sikkerhet. Sammen med artefakter vil også verdier og normer være vanskelig å tyde og tolke.

De *grunnleggende antagelser* er det siste og nederste nivået i den kulturelle modellen, og beskrives ofte som innlærte responser, oppfattelser, tanker, følelser og meninger som tas for gitt og som nedfelles i en sannhet som er udiskutabel. Gjennom sosialiseringssfasen blir nyansatte overført de grunnleggende antagelsene som den “riktige måten vi gjør ting her om bord på”. Hvis eksisterende antagelser blir sterkt ivaretatt, vil organisasjonens ansatte oppfatte andre løsninger og tilnærminger som unødvendige og uforståelige. Det vil derfor tenkes at det vil være moderate variasjoner innenfor en slik kultur. Dette kan for eksempel være motstand til innføringer av detaljstyring gjennom arbeidsprosedyrer som angir hvordan fiskerne skal jobbe på dekk, siden dette allerede er innlært praksis som fungerer. Dette nivået representerer de egentlige kjerneverdier og er på mange måter det kulturelle fundamentet som er med på å påvirke de andre kulturelle nivåene.

For å kunne beskrive og forstå organisasjonskultur må man i følge Jacobsen & Thorsvik (2007:123) skisserer analyseprosessen opp i en bestemt rekkefølge. Figur 2 er en fin illustrasjon for prosessen der en går fra artefakter, via verdier og normer, til grunnleggende antagelser, for deretter å trekke konklusjoner hva man har funnet ut av de grunnleggende antagelsene og derav kulturen.

Noe av problemet når en skal analysere en organisasjonskultur er tilgjengeligheten til nivåene. Som nevnt ovenfor er det bare artefakter som er observerbar, for eksempel gjennom holdninger og arbeidsatferd, som igjen er et uttrykk for verdier, normer og grunnleggende antagelser (Jacobsen & Thorsvik, 2007). De mer utilgjengelige og dypere nivåene som verdier, normer og grunnleggende antagelser vil først avdekkes gjennom observasjon og samtale med mannskapet, samt omfattende tolkninger om hvilke verdier og normer som deles. I følge Røvik (1998) bør forsker være varsom med fortolkning uten å ha innsikt og kunnskap for det som inngår i studien. Dette argumentet, i lys av tidligere arbeidserfaring, gir det undertegnede gode forutsetninger for denne type studie.

### *2.1.7 Oppsummert*

Leseren er til nå blitt tatt med på en "reise" i de ulike teoribidragene, og det er blitt argumentert for at bidragene anses som relevante for forskningsmålet. Det er derfor lite hensiktsmessig å studere sikkerhetskultur uten å forstå og benytte bidrag fra kultur- og organisasjonskulturteori. I lys av dette vil begrepet om sikkerhetskultur også bli beskrevet gjennom tradisjonell kultur- og organisasjonskultur. Det har videre sett ut til at Schein mener at god og inngående forståelse for kultur krever kunnskap om artefakter, verdier og normer og helst grunnleggende antakelser. Det vil si at han betrakter kjernen i kultur som de grunnleggende antakelsene. De kulturelle uttrykkene eller artefaktene betrakter han som produkter av verdiene og de grunnleggende antakelsene, og det vil være hensiktsmessig å tilnærme seg disse. Teoribidragene som til nå er presentert har i stor grad fokusert på kunnskap, holdninger, handlinger, atferd og oppfatninger i forhold til hvordan både individ, og grupper forholder seg til sikkerhet og sikker arbeidspraksis. Det vil derfor være gode grunner til å forfølge disse elementene for å beskrive og identifisere sikkerhetskulturen eller

elementer av den. Det vil være naturlig å innlemme noen av disse elementene i intervjuguiden.

## 2.2 Eksisterer det en god sikkerhetskultur?

En viktig tanke rundt risiko og sikkerhet er at det er noe som kan påvirkes gjennom ulike tilnærminger og prioriteringer på både individ- og organisasjonsnivå, og på den måte "å påvirke" risikonivået en vil utsettes for (Aven, Njå, Sandve, Olsen, & Boyesen, 2004). Det er i hovedsak to tilnærminger og teorier som har vist seg å være sentrale hvorvidt risiko kan styres eller ikke, og i hvilken grad ulykker kan forebygges (Aven et al., 2004). High Reliability teorien (HRO) og Normal Accident teorien (NA) blir av mange oppfattet som motpoler i dette synet. Selv om at de i all hovedsak omtaler industri som håndterer kompleks teknologi og for det meste forbindes med storulykker, finnes det elementer som vil være relevante å diskutere.

### 2.2.1 HRO-teorien

HRO-teorien som blant annet har sitt utgangspunkt fra, Roberts, La Porte og Consolini (Aven et al., 2004), har som grunnleggende tanke at ulykker i høyteknologiske systemer kan forebygges. Særlig fokus får organisatorisk redundans, der planlegging, organisasjonskultur, læring og tillit er vektlagt. Organisasjonskulturen er preget av fokus på sikkerhet og vil dermed ikke være i konflikt med andre mål. Innenfor HRO-litteraturen er det spesielt Reason og Weick som omfavner de kulturelle dimensjonene rundt sikkerhet. Reason (1997) argumenterer for at god sikkerhetskultur kan skapes og designes gjennom å ha en informert kultur. Weick (2007) fokuserer på det han kaller "mindfulness" som en viktig del av organisasjonskulturen. Den beskrives som en kollektiv forståelse og overvåkenhet med henhold til sikkerhet og trusler (Weick & Sutcliffe, 2007). Denne grunntanken blir da oppfattet som korrekt, og dermed praktisert gjennom det daglige arbeidet. Dette legger opp til en kultur der mannskapet kan rådføre og korrigere hverandre (Aven et al., 2004). En slik tilnærming om bord i et fartøy vil kunne legge til rette for, i samråd med kollegaer, å stanse

arbeidet på dekk under utrygge forhold. Beslutningen vil oppfattes som legitim i forhold til målsetninger om sikkerhet.

### *2.2.2 NA-teorien*

Perrow (1999) lanserer den omstridte ideen om at ulykker i noen systemer er unngåelig og normalt. I følge Perrow (1999) oppstår det han kaller systemulykker ved at flere feil spiller sammen på en måte som ikke er mulig for menneske å forutsi, fordi de er tett koblet og komplekse. Perrow (1999) mener at slike systemer eller organisasjoner har strukturelle egenskaper som gjør at slike ulykker er unngåelig. I situasjoner hvor systemet både er komplekst og tett koblet er muligheten til full oversikt over risiko redusert, og små avvik kan få store følgefeil. Kompleksiteten medfører uoversiktighet, mens de tette kopleingene fører til rask spredning av feil. Normalulykke-teorien fokuserer på tilpasningen og samspillet mellom organisasjonsstruktur og egenskaper ved det tekniske systemet, altså strukturelle trekk. I motsetning til HRO-teorien som inkluderer sikkerhetskultur som en del av den organisatoriske barrieren, er NA-teorien mer avvisende til dette. Personlig mål som er i konflikt med organisasjonens, og organisatorisk konflikt mellom produktivitet og sikkerhet vil forhindre og umuliggjøre god sikkerhetskultur. En slik målkonflikt vil også kunne være fremtredenene i min studie. Ikke fordi fiskerinæringen er spesiell i forhold til andre næringer og bedrifter opp mot det å tjene penger, men som det skal vises seg er det en meget sterk tradisjon for produksjon og inntjening.

Selv om den er omstridd, har Perrow (1999) inndelt diverse industrier og typer organisasjoner etter hvorvidt koblingen er tett eller løs, og lineært eller kompleksitet. Maritim transport og skipstrafikk vil i følge inndelingen være et lineært, men tett koblet system. I tett koblet systemer som kjennetegnes av tids-avhengighet, vil forstyrrelser og avvik eskalere og spre seg hurtig. Selv om at det kan oppleves som noe vagt, mener jeg relevansen til denne type kobling kunne påvises gjennom arbeidspress og stressnivå med henhold til opprettholdelse av stabil produksjon og dermed stabil inntjening. Arbeidsoperasjoner på dekk i forbindelse med ekstreme forhold, vil ofte kjennetegnes med tids-avhengighet da mannskap og fartøy er meget sårbar i forhold til den energien de utsettes for, slik at arbeidet

må utføres i en bestemt rekkefølge. Her finnes det ikke noe alternativ fordi lengre eksponering under slike forhold vil øke sårbarheten og sikkerheten til både fartøy og mannskap.

Det er flere grunnleggende forskjeller mellom teoriene og synet på hvordan risiko tilknyttet kompleks industri, er håndterbart. Relevansen i tilknytning til min studie kan oppleves som noe vagt. Til tross for dette mener jeg elementer ved teoriene er overførbare og relevante for fortsettelsen. Det mest grunnleggende med tanke til relevans til denne studien er forskjellen i troen på kultur som et bidrag til å forbedre eller forverre sikkerheten. Det vises her til at HRO-teorien anerkjenner betydningen av kultur som bidrag, mens NA-teorien forkaster kulturbidraget til fordel av strukturelle forhold.

### *2.2.3 Evnen til å behandle informasjon*

Det finnes ulike tilnærminger til hva god sikkerhetskultur består av og hvilke organisatoriske forhold som fremmer dette. Litteraturen fokuserer i all hovedsak på god sikkerhetskultur som organisatorisk forståelse og forestillingsevne tilknyttet sikkerhet, og i hvilken grad organisasjoner har en informert kultur (Parker, Lawrie, & Hudson, 2006).

Turner (1978) blir ofte omtalt som en av de første som studerte hvorvidt kulturelle trekk hadde betydning for sikkerheten og at ulykker forårsakes. Ulykker kan i følge Turner (1978) karakteriseres som en sosiologisk konsekvens, med en serie med utilsiktede menneskelige feil, feilbarlige beslutninger, uheldige forsterkningseffekter og uriktige antakelser om risiko og fare. Dette er en erkjennelse for at den eksisterende kulturen angående sikkerhetstrusler ikke er tilstrekkelige, og at dette oppleves som et sammenbrudd eller kollaps i organisasjonens kultur (Turner, 1978). Dette "sammenbruddet" vil være et bra utgangspunkt for å iverksette tiltak for å bedre det allerede dårlige utgangspunktet. Det vil følgelig være interessant å se om uønskede hendelse i tråflåten oppleves som et "sammenbrudd", og om praksisen blir endret på bakgrunn av dette. For å bedre og opprettholde en god sikkerhetskultur må det fokuseres på korrekt informasjon, korrekt tolking av informasjon og informasjonsflyt mellom ulike nivåer i organisasjonen (Turner, 1978).

I likhet med Turner ser også Westrum på hvordan sikkerhetsrelatert informasjon blir håndtert. Westrum (1992 i Reason, 1997) hevder at organisasjoner som utfører risikofylt arbeid trenger en forestillingsevne til å se konsekvenser av sine handlinger, noe som er sammenfallende med Weicks (2007) konsept om "mindfulness". Westrum (1992 i Reason, 1997) skiller sikkerhetskulturer etter deres evne til å behandle sikkerhetsrelatert informasjon, og har identifisert følgende kulturtyper.

**Tabell 2: Viser hvordan forskjellige typer organisasjonskulturer behandler sikkerhetsrelatert informasjon (Westrum 1992 i Reason, 1997:38).**

<b>Patologisk kultur</b>	<b>Byråkratisk kultur</b>	<b>Generativ kultur</b>
Vil ikke vite	Finner ikke alltid ut	Søker informasjon aktivt
Budbringere blir "skutt"	Budbringere blir hørt om de dukker opp	Budbringer blir opplært og belønnet
Ansvar unngås	Ansvar oppsplittes	Ansvar deles
Feil straffes eller dekkes over	Feil fører til lokale reparasjoner	Feil fører til store reformer
Forslag og ideer motarbeides	Ny ideer ansees ofte som problemer	Nye ideer oppmuntres og ønskes velkommen

Tabell 2 viser ulike måter for hvordan en organisasjon kan håndtere sikkerhetsrelatert informasjon på. Idealet ligger til høyre i tabellen i en generativ kultur, mens patologisk og byråkratisk kultur ikke er ønskelig, da disse typer organisasjoner har dårligere forutsetninger til å bidra til et godt sikkerhetsnivå. Parker et al. (2006:555) karakteriserer de ulike kulturene på følgende fortreffende måte<sup>4</sup>:

- Patologiske: Hvem bryr seg om sikkerhet så lenge vi ikke blir tatt
- Byråkratiske: Vi har systemer på plass for å fange opp alle trusler
- Generative: "Business" gjennom HMS

Westrums inndelinger er mye anvendt innen sikkerhetslitteratur. Det vil være interessant å se hvilken av typene av organisasjonskulturer som passer inn i forhold til respondentens beskrivelser av egen organisasjon og sikkerhetsfokus.

<sup>4</sup> Min oversettelse



#### 2.2.4 Reasons "ideelle" sikkerhetskultur

Reason (1997) er av de som har latt seg inspirere av Turner og Westrums sitt arbeid, og mener i likhet med dem at en god sikkerhetskultur er en informert kultur. Reason nevner fire ulike forutsetninger for å oppnå dette, og mener samtidig at organisasjoner som vektlegger disse typer "praksis" har gode muligheter for å utvikle en god sikkerhetskultur. En ideell sikkerhetskultur er i følge Reason (1997:194-220):

*-Rapporteringskultur* er en kultur som fremmer rapportering om uønskede hendelser, enten det er mindre eller mer alvorlige hendelser. Motivasjonen for å rapportere avhenger i stor grad på hvilken måte informasjonen blir synliggjort, benyttet og sanksjonert. I hvilken grad og omfang det blir rapportert er avhengig av hvordan organisasjon stiller seg til informasjon, da det er vanskelig å rapportere om egne og andres feilhandlinger. For å få en slik kultur til å fungere, må det oppfattes som legitimt, og at budbringere blir vist tillit og blir hørt, framfor å bli "skutt". Ledelsen i organisasjonen er nøkkelpersoner for å få en slik kultur til å fungere, da det må signaliseres ovenfor de ansatte at informasjon bidrar til forbedringer.

*-Rettfærdighetskultur* er en kultur som balanserer tillit og oppmuntring til egenrapportering, med rettfærdige konsekvenser ved uakseptabel atferd og handlinger. Det er viktig å sette en klar grense for hva som er akseptabelt og uakseptabelt, da et amnesti eller neglisjering av enhver farlig handling virker lite troverdig og rettfærdig. Her er det viktig at det blir praktisert likhet for alle, da dette fort kan oppleves som urettferdig ved forskjellsbehandling.

*-Læringskultur* er en kultur der organisasjonen er i stand til å lære av egen feil, trekke riktige konklusjoner, og omsette dette i gode og effektive forebyggende tiltak. Også Pidgeon (2000) fremhever betydningen av evne til å lære og spesielt i forhold til læring av uønskede hendelser som en avgjørende faktor ved god sikkerhetskultur. En lærende kultur innebærer også en kontinuerlig prosess av forbedringer for å unngå at samme feil eller uønskede hendelser blir gjentatt, altså en organisasjon som hele tiden er villig til å forbedre seg. En annet viktig poeng med en læringskultur, er at ny kunnskap blir kommunisert ut i organisasjonen, slik at ansatte kan praktisere ut fra denne kunnskapen.

*-Fleksibel kultur* er om organisasjonen har evne til å tilpasse seg og foreta endringer når ekstraordinære situasjoner oppstår, men det kan også være evne til å omstille seg kravene

omgivelsene setter. Dette kan for eksempel være myndighetskrav. I tillegg går en fleksibel kultur ut på om det er en faktisk kapasitet i organisasjonen til å foreta endinger eller større omstillinger.

Gjennom disse "kulturene" plasserer Reason (1997) seg nært til den funksjonalistiske tilnærmingen til kulturbegrepet, da de kan sees på som "kriterier" for en god sikkerhetskultur. Samtidig mener Reason (1997) at en organisasjon aldri må føle en tilfredshet eller overbevisning om at man har en god sikkerhetskultur (Reason, 1997). Reason karakteriserer arbeidet med sikkerhetskultur på følgende måte:

*"Like a state of grace, a safety culture is something that is striven for but rarely attained...As in religion, the process is more important than the product "* (Reason, 1997:220).

Med andre ord skal ikke sikkerhetskultur sees på som et "sluttprodukt", men sees på som en kontinuerlig prosess som aldri tar slutt.

#### *2.2.5 Andre viktige elementer i god sikkerhetskultur*

I tillegg til det som er nevnt ovenfor viser litteraturen en viss enighet og sammenslutning for hvilke andre elementer som er avgjørende for å tilnærme seg en god sikkerhetskultur. Både Reason (1997) og Pidgeon (1998) hevder de fleste ulykker og sikkerhetsproblemer er et resultat av hvordan organisasjoner prioriterer sikkerhet opp mot effektivitet og produksjon. En organisasjons evne til å håndtere en slik målkonflikt vil i følge Antonsen (2009b) og Pidgeon (1998) være helt avgjørende for å tilnærme seg en god sikkerhetskultur. En organisasjon må derfor tilstrebe seg et konfliktfritt og balansert forhold mellom produksjon og sikkerhet. Grad av forpliktelse til dette avhenger igjen av ledelsen og spesielt toppledelsen. Det kan tenkes at mannskapet vil merke seg, og bli påvirket gjennom de "egentlige" prioriteringene og holdningene til ledelsen. Det vil derfor være avgjørende at ledelse på alle nivå i organisasjonen viser forpliktelse og engasjement til sikkerhet (Antonsen, 2009b; Cox & Flin, 1998; Hale, 2000; Pidgeon, 1998).

Det vil også være avgjørende at ledelsen viser de ansatte tillit ved å la dem påvirke og vedta fokusområder, da medvirkning i følge Cox & Flin (1998) er avgjørende for god sikkerhetskultur. Sammen med tillit, vil medvirkning fra de ansatte minske "spriket" mellom ulike nivåer i organisasjonen og er avgjørende for en god sikkerhetskultur (Antonsen, 2009b; Hale, 2000).

### 2.2.6 Oppsummert

Det er her blitt redegjort for to forskjellige syn på hvorvidt risiko er håndterbart. Det vises her til ulike tilnærminger, der HRO tar i bruk kulturbegrepet for å motvirke risiko og ulykker. Videre er det presenter bidrag for hva som karakteriserer god sikkerhetskultur, ved å beskrive elementer som fremmer og legger til rette for dette. God sikkerhetskultur sees i denne studien på som en informert kultur. Bidrag fra Reason, samt andre risikoforskere er sentrale her. Viktige elementer å forfølge videre er blant annet kunnskap, læring, tillit, medvirkning, målkonflikter, kommunikasjon og engasjement. Ved å forholde seg til disse elementene, kan man enklere identifisere og beskrive flere forhold for hva som fremmer, samt forhindrer god sikkerhetskultur.

## 2.3 Oppsummering og analytiske tilnærming

For å samle trådene, har jeg forsøkt å vise at litteraturen er fragmentert og det vises til begrepsmessige forskjeller. Samtidig var hensikten for å redegjøre for både kultur-, organisasjon-, og sikkerhetskulturbegrepet, å vise til fundamentale begrepsmessige likheter, og av den grunn relevansen for studien.

Det ble innledningsvis redegjort for både fortolkende tilnærming og funksjonalistisk tilnærming. Denne studien kombinerer en fortolkende og en funksjonalistisk tilnærming til kulturbegrepet. Kombinasjonen gir både innsikt i respondentenes egne oppfatninger, samtidig som elementer av såkalt "god sikkerhetskultur" blir en del av analyseverktøyet.

Videre har jeg redegjort for at de fleste studiene ser på sikkerhetskultur som den delen av organisasjonskultur som påvirker sikkerheten, og dermed anerkjenner organisasjonskulturens betydning for forståelse av sikkerhetskulturen. I lys av det er det hensiktsmessig i en studie av sikkerhetskultur, å ta utgangspunkt i de samme prinsippene som gjelder for sikkerhetskulturen, som for organisasjonskultur generelt.

Bakgrunnen for å introdusere Scheins (1985) kulturelle tredeling, var å vise at noen kulturelle nivåer er mer grunnleggende enn andre. De kulturelle nivåene kan bidra til å gi en beskrivelse av den fremtredende kulturen. *Kulturpyramiden* blir i litteraturen ofte benyttet som metafor for å vise den lineære sammenhengen i kulturhierarkiet. For fortsettelsen er det hensiktsmessig å tilpasse en analysemodell. I tillegg til den tradisjonelle kulturpyramiden av Schein (1985) har jeg valgt å supplere med det jeg velger å kalle en *“invertert kulturpyramide”*. Denne analysemodellen kan på enkeltste måte forstås som en *“kunnskapstrakt”* som har til hensikt å tilnærme seg kjerneverdiene i kulturen, gjennom kulturelle trekk. Det er argumentert for at verdier, normer og grunnleggende antagelser kan være vanskelig å beskrive fordi disse nivåene ofte er utilgjengelige, mens artefakter er mest tilgjengelig.



**Figur 3: Min modell for analyse av empiri som er inspirert av Scheins (1985) lineære sammenhenger i kulturhierarkiet.**

På bakgrunn av dette vil artefakter, som representerer det øverste kulturnivået, også representere det *“største”* og mest *“målbare”* nivået. Gjennom beskrivelser og fortolkning kan artefakter bidra med å si noe om de mer utilgjengelige kulturelle nivåene.

Ved å tilnærme meg de mer grunnleggende antakelsene gjennom å identifisere kulturelle trekk, ønsker jeg å si noe om sikkerhetskulturen. På bakgrunn av teori og forskningsmål, velger jeg i fortsettelsen å se på sikkerhetskultur som:

*“Sikkerhetskultur er mangfoldet av kulturelle trekk som uttrykkes gjennom individuell og kollektiv praksis relatert til sikkerhet”.*

For å beskrive og avdekke en sikkerhetskultur eller elementer av den, er det i følge valgt litteratur, være relevant å fokusere på kunnskap, holdninger, handlinger, atferd og oppfatninger i forhold til hvordan både individ, og grupper forholder seg til sikkerhet og sikker arbeidspraksis. Det er også blitt redegjort for hvilke forutsetninger som burde ligge til rette for å utvikle en god sikkerhetskultur. Viktige elementer å forfølge her er blant annet kunnskap, læring, tillit, medvirkning, målkonflikter, kommunikasjon og engasjement. Ved å forholde seg til denne teorien kan man identifisere og beskrive flere forhold for hva som fremmer eller forhindrer god sikkerhetskultur, og således å gjøre noen betraktninger angående “status”, hva sikkerhet og sikkerhetskultur angår.

### 3. FREMGANGSMÅTE

Dette kapitlet vil redegjøre for hvilke metodiske tilnærminger og fremgangsmåter som har blitt valgt for å svare på forskningsspørsmålene i oppgaven. Det vil her bli gitt en gjennomgang av hvilke metodiske valg som er tatt, og hvorfor. I følge Kvale (2009) kan metode beskrives så enkelt som “veien mot målet”.

#### 3.1 Strategi for å få svar på forskningsmål

Valg av forskningsstrategi går i følge Jacobsen (2005) ut på å velge en strategi som er best egnet for å belyse problemstillinger eller forskningsspørsmål. Sett i forhold til forskningsmål var det naturlig å velge en intensiv tilnærming, hvor det var ønskelig å gå i dybden. Når denne studien tar for seg kulturbegrepet mener jeg det er hensiktsmessig å få frem en god beskrivelse, forståelse, og fremskaffe all relevant informasjon gjennom respondentenes egne meninger og oppfattelse. Intensiv tilnærming er også sammenfallende med det som går under fortolkningsbaserte tilnærminger, og som videre støtter seg til det hermeneutiske paradigme (Jacobsen, 2005). Det er i dette paradigmet jeg plasserer meg innenfor ved at det er sammenfallende med både forskningsmål og forskningsspørsmål.

#### 3.2 Valg av metode

Med en intensiv tilnærming medfølger det vanligvis kvalitativ metode, siden kvalitative metoder bygger på teorier om fortolkning (Jacobsen, 2005). Målet og fordelene med kvalitative studier er å komme under huden på respondentene, hovedsakelig ved hjelp av lange samtaler. På denne måten er det mulig å identifisere individuell og kollektiv praksis i forhold til sikkerhet gjennom respondentenes egne fortolkninger av denne praksisen. (Jacobsen, 2005). Det ble derfor naturlig å velge kvalitativ metode, da denne metoden fokuserer på språklige uttrykk, og dermed fremskaffer relevant informasjon for å belyse

forskningsspørsmålene (Jacobsen, 2005). Dette til tross for at kvantitative tilnærminger har vist seg å være det mest populære alternativet (Glendon & Stanton, 2000). Samtidig argumenterer Glendon & Stanton (2000) for behovet for flere studier som benytter kvalitative metoder som fokuserer på dybdeintervjuet og observasjon, for å få frem de mer underliggende og utilgjengelige nivåene av sikkerhetskulturen. Dette argumentet sett i lys av min studie taler for en kvalitativ studie framfor en kvantitativ studie.

### *3.2.1. Intervju og intervjuguide*

Kulturbegrepet er i all hovedsak beskrevet som et kollektivt fenomen, men måles og beskrives i all hovedsak gjennom individnivået (Guldenmund, 2000). Dette har også vært min framgangsmåte med innsamling av relevant informasjon gjennom individuelle dybdeintervju. Intervjuer i kvalitativ metode, er i følge Kvale (2009):

*“(... )En viktig kunnskapsproduserende aktivitet” (Kvale et al., 2009:66)*

Denne studien har basert seg på det semistrukturerte (halvstrukturerte) intervjuet. Det er i følge Ryen (2002) det mest utbredte intervjuet innen forskning. For mine intervju var det i forkant utarbeidet en intervjuguide med oversikt over tema som skulle gjennomgås, samt spørsmål for hvert tema for å hjelpe respondenten til å sette i gang tankeprosessen (Jacobsen, 2005). Med denne tilnærmingen som utgangspunkt var det ønskelig at intervjuet skulle foregå som en vanlig konversasjon, men samtidig ville det være tema og underspørsmål (stikkord) som studien hadde til hensikt å belyse. Intervjuguiden inneholder en blanding av både påstander (fakta spørsmål) og meningsspørsmål, noe som er i tråd med Kvaless (2009) krav til intervjuguide. På bakgrunn av dette er det i tillegg presentert påstander eller funn som er belyst gjennom litteratursøk, teori og andre studier.

Informasjon som kom frem i ett intervju, har også blitt benyttet og fulgt opp ovenfor de resterende respondentene. Dette har vært positivt ved at det kom frem annen viktig informasjon enn hva intervjuguiden hadde som opprinnelig hensikt å belyse. Det har viktig å understreke for respondentene at intervjuet var åpent og fleksibelt for initiativ fra respondentene, som kanskje ikke var medregnet i forhold til tanker, meninger og

formuleringer. Intervjuet var også fleksibelt for hvordan respondentene kunne forhold seg til fortid, nåtid og fremtid. Dette var for å belyse forskjeller og utvikling med tanke på sikkerheten.

For å skape et tillitsforhold mellom respondenten og intervjuer innledet jeg intervjuene med en kort presentasjon om meg og mine erfaringer, såkalte oppvarmingsøvelser (Ryen, 2002). For de som ikke allerede visste at jeg tidligere hadde arbeidet i trålflåten, var det av forskningsetiske grunner behov for å opplyse om dette. I denne sammenheng skulle også respondentene informere og fortelle om sin bakgrunn. I tillegg til at dette gav meg nyttig innsikt, gjorde det også overgangen til de mer kontroversielle temaene roligere og mer behagelig. Selv om at sikkerhet i trålerflåten ikke er direkte kontroversielt kan det, basert på egen erfaring, oppleves som et følsomme og underkommunisert tema.

Det er laget to intervjuguider, fordi noen spørsmål måtte omformuleres avhengig av hvem skulle intervjues. Dette med tanke på forskjellene som ligger i stillingene og arbeidsområdet, da spesielt mellom skipper/styrmann og det øvrige mannskap. Intervjuguidene er henholdsvis vedlegg 2 og vedlegg 1.

### *3.2.2 Utvalg av respondenter*

I denne studien vurderes det som tilstrekkelig med utvalgsmetoder som er mer egnet enn sannsynlighetsutvalg. Utvalget innen kvalitative studier må sees i sammenheng med det som skal studeres (Jacobsen, 2005). Når det gjelder hvilken type utvalg som skulle gjøres har det oppstått noen utfordringer. Potensielle respondenter inngår i turnusordninger, og av den grunn er de utilgjengelige store deler av året. Av praktiske årsaker som tilgjengeligheten til respondenter, har jeg støttet meg på det jeg vil karakterisere som et bekvemmelighetsutvalg med innslag av "snøballmetoden" (Ryen, 2002). Tilgjengeligheten er noe som i følge Jacobsen (2005) favoriserer et bekvemmelighetsutvalg. I praksis har jeg startet med å kontakte potensielle respondenter som var på fritur i det aktuelle tidsrommet for gjennomføringen av intervjuene. Dette har vært respondenter som jeg tidligere har arbeidet med og av en grunn lett å få tak i. Disse har igjen, gjennom "snøballmetoden", foreslått andre potensiell respondenter.



Selv om at utvalget kan karakteriseres som et bekvemmelighetsutvalg har det vært ønskelig å få en viss spredning i utvalget. Hensikten med dette har ikke vært å konstruere et representativt utvalg, men heller et variert utvalg. Dette vil i følge Ryen (2002) gi mer og variert kunnskap, noe som vil være en styrke for studien. Kriteriene for denne spredningen var:

- Alder
- Hvilke stilling/tittel de har om bord

**Tabell 3: Intervjuliste**

<b>Respondent</b>	<b>Stilling/tittel</b>
Respondent 1	Skipper
Respondent 2	Skipper/styrmann
Respondent 3	Bas
Respondent 4	Bas/nettmann
Respondent 5	Nettmann
Respondent 6	Fisker
Respondent 7	Fisker
Respondent 8	Fisker
Respondent 9	Fisker
Respondent 10	Matros-PSV <sup>5</sup> , tidligere fisker
Respondent 11	Matros- AHTS <sup>6</sup> , tidligere fisker

På bakgrunn av egne erfaringer har en typisk mannskapssammensetning i trålerflåten en viss variasjon i alder. Det var derfor ønskelig å tilnærme seg et slikt utgangspunkt. Samtidig finnes det ulike roller og flere nivåer av ledelse om bord. Det har derfor blitt intervjuet både skipper, styrmenn, baser, nettmenn og fiskere, da disse representerer forskjellige nivåer og arbeidsoppgaver om bord. Av en naturlig mannskapssammensetning ble stuert og maskinistene ikke tatt med. Dette på grunn av dem ikke inngår i de ordinære arbeidsoperasjonene slik det øvrige mannskapet gjør, da de arbeider uavhengig av resten av

<sup>5</sup> PSV er den engelske forkortelsen for forsyningsfartøy

<sup>6</sup> AHTS er den engelske forkortelsen for ankerhåndteringsfartøy

mannskapet. I tillegg til de som allerede arbeider innen trålerflåten, har jeg intervjuet to som for tiden arbeider som matroser innen offshore-shipping. Disse respondentene har tidligere arbeidet innen trålflåten og derfor inkludert i utvalget. Ved å inkludere disse respondentene, ville det også mulig for meg å få innblikk i hvordan de ser på sikkerhet i trålerflåten i lys av sine erfaringer i offshoreflåten.

### *3.2.3 Utvalgets størrelse*

Når det gjelder størrelsen på utvalget er det et skjønnsspørsmål, dog et vanskelig ett. Innledningsvis hadde jeg sett for meg et utvalg på 15 respondenter. Det jeg erfarte i datainnsamlingsperioden var at stadig nye informanter ikke bidro med ny innsikt, noe som i følge Kvale (2009) indikerer det såkalte “metningspunktet” og en naturlig avslutning av intervjuene. På bakgrunn av dette konkluderte jeg med at “metningspunktet” var nådd etter 11 intervju.

### *3.2.4 Gjennomføring av intervjuene*

Alle respondentene som ble kontaktet var positive og takket ja til å bli intervjuet. Intervjuene ble avtalt i uke 12 og 13, og ble avviklet over en intensiv 7 dagers periode. Det ble gjennomført alt fra 1 til 3 intervju pr dag. Varighet på intervjuene varierte i noe grad. Det korteste var på 53 minutter i og det lengste på 2 timer og 20 minutter. Disse to intervjuene representerer henholdsvis det første og det siste intervjuet, noe som illustrerer progresjonen jeg opparbeidet meg i forhold til intervjusituasjonen. Total intervjutid ble i overkant av 18 timer og gjennomsnittlig intervjutid pr respondent var på 1 time og 29 minutter.

Alle intervjuene ble innledet med å presentere informasjonsbrevet (se vedlegg). Her var det viktig å få frem informasjon om studiens hensikt og om hvordan informasjon ville bli behandlet, anonymisert og presentert, i henhold til forskningsetisks krav (Jacobsen, 2005). Det ble påpekt at jeg ønsket å benytte bandopptaker slik at informasjon på best mulig måte

skulle bli korrekt gjengitt. I tillegg ble det informert om at respondenten når som helst kunne trekke seg fra studien, uten at dette medførte noe begrunnelsesplikt.

I tillegg til bandopptaker ble det også notert i noe grad. Ved fremtredende funn ble tiden notert ned i margen, slik at det skulle være lettere å orientere seg i datamaterialet når dette skulle gjennomgås senere. Ingen av respondentene reagerte negativt på bruken av bandopptaker. Etter hvert intervju ble det laget et referat på 3-6 sider som på en kortfattet måte var beskrivende for respondentens utsagn. Etter datainnsamlingsperioden ble det gjennomført en mer omfattende transkribering av intervjuene basert på tema.

### 3.3 Diskusjon av validitet og reliabilitet

Innenfor samfunnsvitenskapen diskuteres troverdighet, styrken, og overførbarheten av kunnskap som regel med begrepene validitet og reliabilitet (Kvale et al., 2009). Ryen (2002) betegner begrepene som kvalitetskriterier, men viser til at begrepene er kontroversielle fenomener innen kvalitativ forskning, da disse oppfattes som tradisjonelle positivistiske kvalitetskriterier. Altså å tilstrebe objektivitet gjennom å søke vekk fra det subjektive. Til tross for dette oppfordrer Jacobsen (2005) at forskeren forholder seg kritisk til kvaliteten til de data som er samlet inn, også innen kvalitativ forskning. Idealet er i følge Jacobsen (2005) å forsøke å tilfredsstille kravene og dermed minimere problemer knyttet til validitet (gyldighet) og reliabilitet (troverdighet) i vitenskapelige undersøkelser.

#### 3.3.1 Intern validitet

Intern gyldighet går ut på om resultatene oppfattes som riktige og om undersøkelsen som helhet klarer å svare på det studien ønsker å få forståelse for. (Jacobsen, 2005; Kvale et al., 2009). Validiteten til dette studiet kan betraktes gjennom flere forhold. Blant annet egen kritisk gjennomgang, sammenligne med lignede studier, samt å konfrontere kildene med egne funn og resultater (Jacobsen, 2005; Kvale et al., 2009).

For det første fremhever Jacobsen (2005) at forsker må foreta en kritisk gjennomgang av både sekundær og primær kilder, samt informasjonen kildene har bidratt med. Bakgrunnsstoffet, som anvendt litteratur og teori er hovedsakelig fremskaffet gjennom bøker og publiserte forskningsartikler. Her har søkemotorer som Bibsys og Science Direct vært mest benyttet. Dette er søkemotorer som ansees som pålitelige. Alle publiserte forskningsartikler som er benyttet er hentet fra tidsskriftene "Work and Stress" og "Safety Science". Her har søkeord som blant annet "safety culture", "safety climate", "fishery", "maritim", vært benyttet for å finne relevant litteratur. I tillegg har noe litteratur vært innhentet på bakgrunn av anbefalinger fra veileder og andre resurspersoner. Teoribidraget kunne med fordel vært utvidet, men har tiltro til at dette bidraget har vært tilstrekkelig for å belyse forskningsmålet mitt.

Når det gjelder datainnsamlingen har jeg ingen grunn til å tro at utvalgte kilder er irrelevante, og at kildene har bidratt med feilaktig informasjon. Dette er selvfølgelig vanskelig å fastslå. Til tross for dette er det gjort metodiske tilnærminger for å imøtekomme denne utfordringen.

Alle intervjuene ble gjennomført på tomannshånd, ansikt til ansikt, hjemme hos respondenten. Årsaken til dette var å motvirke det Jacobsen (2005) kaller konteksteffekten. Dette går kortfattet ut på at "kunstige" omgivelser gir "kunstige" svar, og "nøytrale" omgivelser gir "nøytrale" eller "riktige" svar. Helhetsinntrykket jeg sitter igjen med, er at respondentene har vært åpne og ærlige, og derav bidratt med relevant informasjon. Gjennomføringen av intervjuene, ansikt til ansikt, mener jeg har bidratt til dette, da det i følge Jacobsen (2005) ser ut til at det skapes et klima av fortrolighet, og på denne måten få "riktige" beskrivelsene. I tillegg ønsket jeg ro rundt selve intervjusituasjon i forhold til støy og andre ytre påvirkninger, for mest korrekt gjengivelse av innhentet informasjon.

For det andre kan gyldigheten testes og kontrolleres gjennom å sammenligne med lignende undersøkelser (Jacobsen, 2005; Kvale et al., 2009). Litteratursøk har som tidligere skrevet, påvist manglende litteratur på dette feltet. Til tross for dette er noen av funnene mine sammenfallende med studier gjennomført av blant annet Antonsen (2009a) og Aasjord (2005). Det er selvfølgelig ønskelig for studien og undertegnede at kvaliteten på funnene er så sterke og overbevisende at de bærer sin gyldighet i seg selv.

For det tredje kan forsker konfrontere kildene med funnene i studien (Jacobsen, 2005). I praksis betyr dette det at jeg kan argumentere for at beskrivelsen er riktig og gyldig hvis andre er enig i min beskrivelse. Resultatene som har kommet frem i denne studien stemmer bra overens med respondentenes oppfatninger og meninger av tema og spørsmål. Når respondentene som er en del av studien, er enig i det forskeren har funnet ut, kan forskeren være tilfreds med gyldigheten til studien (Hopkins, 2006; Jacobsen, 2005).

### *3.3.2 Ekstern validitet*

Ekstern validitet går ut på om resultater kan overføres til andre sammenhenger (Jacobsen, 2005). I praksis går det ut på om resultatene er av lokal interesse eller om de kan overføres til andre respondenter eller kontekster. Denne studien har ikke til hensikt å si noe om hyppigheten til det jeg studerer, og ønsker dermed heller ikke å generalisere. Jeg mener studien har en egenverdi, uavhengig av eventuelle generaliseringsmuligheter. Om leser liker og anerkjenner resultatene, kan vedkomne gjøre sine "egne generaliseringer" på et mer generelt nivå.

### *3.3.3 Reliabilitet*

I følge Kvale (2009) har reliabilitet med resultatenes pålitelighet og troverdighet å gjøre. Her ligger det en anerkjennelse av at undersøkelsesmåten og forsker kan påvirke resultatet til studien (Jacobsen, 2005). Reliabilitet har også sammenheng med hvorvidt et resultat kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere (Kvale et al., 2009). Reliabilitet er noe jeg har vært meget oppmerksom på gjennom hele intervjuprosessen, siden jeg selv har vært en del av miljøet som skal studeres. Her kan det tenkes at min forforståelse og kunnskap og gjennom intervjuene har vært med på å påvirke resultatene. Den største utfordringen har vært det velkjente metodiske problemet, nærhet eller distanse, eller forskereffekten. Dette går i følge Jacobsen (2005) utpå at det bør være et skille mellom forsker og det fenomen som skal undersøkes, og at forsker selv ikke påvirker eller har påvirkning på resultatet. Ryen (2002) argumenterer for at avstand som ideal ikke er ønskelig i kvalitativ forskning. Min

studie er basert på at jeg som forsker beskriver og fortolker informasjon, også gjennom det å ha vært tidligere fisker. Derfor må mine erfaringer og kunnskap aksepteres og heller utnyttes gjennom å kunne bidra med en unik vinkling. På bakgrunn av dette anser jeg nærhet til det som skal studeres som en styrke for studien.

Jeg sitter igjen med et inntrykk av at respondenten har "åpnet" seg mer, og har vært villige til å bidra med mye informasjon på grunn av at jeg fremdeles oppfattes som en del av dem. Jacobsen (2005) argumenterer også for nærhet i kvalitativ forskning med at forskeren bør inngå i en relasjon og helst oppfattes som likeverdige med respondentene. Dette har gitt meg en mulighet til å gå dypere inn i hver enkelt respondent og fenomen.

I tillegg er jeg klar over at min bakgrunn og forståelse for næringen, personlige verdier og erfaringer alltid, bevisst eller ubevisst, vil være med på å påvirke undersøkelsen i varierende grad. Det være seg valg av tema, problemstillinger, teori, metode og valg av respondenter. I kvalitativ forskning er det innforstått at det er umulig å kvitte seg med forskereffekten, men at dette er en nødvendig del av alle undersøkelser (Jacobsen, 2005). Kvale (2009) stiller lignende spørsmål, om kunnskap som er produsert via intervju, kan være objektive. Jeg mener at intervjumaterialet aldri vil oppfattes som objektivt eller nøytralt, uavhengig av metode. Det er viktig å erkjenne at empiri og resultater er produkt av egen forforståelse og fortolkning av dette. Resultater er derfor avhengig av hva en ser etter og hvem som ser. Aktivt bruk av sitater vil gi leseren et innblikk i mitt datamateriale, som i følge Ryen (2002) bidrar til høy reliabilitet.

Om empirien og resultater kan reproduseres av andre er et vanskelig spørsmål. I prinsippet kan andre kontrollere rådataen og sammenligne dette opp mot mine resultater og sammenfatninger, da all informasjon er tilgjengelig på lydband. Men som det er skrevet ovenfor vil analysen og tolkningen av rådataen ha sammenheng med mine erfaringer og forståelser, med det utgangspunkt at en forsker alltid må ha en bakgrunn å reflektere ut fra. I praksis gjøres det subjektive fortolkninger av respondentenes subjektive fortolkninger.

### 3.4 Etske betraktninger

Avslutningsvis i metodekapittelet vil jeg helt kort gjøre rede for noen etiske aspekter i forholdet mellom meg og mine respondenter. Jacobsen (2005) viser til tre grunnleggende krav til forskningsetikk. Dette er informert samtykket, krav privatliv/anonymitet og krav til riktig presentasjon av data (Jacobsen, 2005). I forkant av alle mine intervju har det vært avsatt tid til å informere om studiens hensikt og hvordan informasjon ville bli behandlet og presentert. Samme informasjon var nedfelt på et informasjonsbrev som respondentene fikk utdelt. Det ble også gitt anledning til å trekke seg fra studien uten noe form for begrunnelsesplikt. For å sikre anonymitet fremkommer det ikke navn eller andre elementer som kan avsløre identiteten til respondentene mine, og er dermed trygg på at respondenten ikke skal kunne spores tilbake. Det er benyttet båndopptaker for å gi en korrekt gjengivelse av respondentens bidrag. Sitater vil benyttes for å bære fram mine resultater og vil således sikre riktig presentasjon av informasjon.

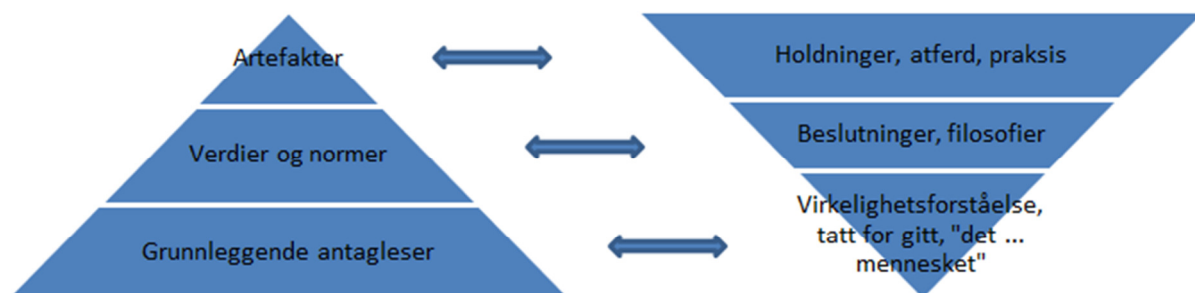
### 3.5 Oppsummert

I dette kapittelet har jeg drøftet metodevalgene mine i lys av formålet med studien. Det er gitt begrunnelse for hvorfor kvalitativ tilnærming, med dybdeintervju som viktigste metode for datainnsamling, ble valgt. Jeg har brukt mye plass for å redegjøre for intervjusituasjon, samt redegjort for mine erfaringer som tidligere fisker i trålflåten, og hvordan dette kan ha påvirket resultatene mine. Det er avslutningsvis gjort noen forskningsetiske betraktninger, der det konkluderes med at det er tatt hensiktsmessig hensyn.

## 4. EMPIRI OG DRØFTING

Jeg vil i dette kapitlet gi en presentasjon av de mest sentrale funnene i datamaterialet mitt. Datamaterialet mitt er svært omfangsrikt og det har derfor vært hensiktsmessig å fokusere på de mest fremtredende og tydeligste trekkene. Disse mener jeg representerer de empiriske hovedtrekkene og kjennetegnene av sikkerhetskulturen, og av den grunn relevante for å belyse forskningsspørsmålene.

I kapittel 2 - *analytisk strategi*, ble det lansert en analysemodell for hvordan empirien skulle behandles og analyseres. Denne analysemodellen kan, som tidligere nevnt, på enkeltste måte forstås som en "kunnskapstrakt" som har til hensikt å tilnærme seg kjerneverdiene i kulturen gjennom kulturelle trekk.



**Figur 4:** Min modell for analyse av empiri, inspirert av Scheins (1985) kulturhierarki.

Det er tidligere argumentert (jfr. kapittel 2) for at verdier og normer, samt grunnleggende antagelser, kan være vanskelig å beskrive, mens artefakter viser seg å være mer tilgjengelige. Gjennom tolkning og analyse kan artefakter si noe om de mer utilgjengelige kulturelle nivåene. Derfor vil første del av dette kapitlet fokusere på kulturelle trekk som gjør seg gjeldene i bestemte praksismønstre og hvordan disse påvirker sikkerheten. Noen av de kulturelle trekkene har vist seg å være mer dominerende enn andre. De kulturelle trekkene kan sees og leses som empiriske kategorier, altså kjennetegn ved sikkerhetskulturen.



Siste del av kapittelet vil fokusere på de kulturelle trekkene (kulturene) og sikkerhetskultur som et analytisk sikkerhetsresultat. Her vil det gjøres betraktninger opp mot teoretiske bidrag for hva god sikkerhetskultur er. Ved å benytte meg av denne teorien kan det identifiseres og beskrives flere forhold for hva som fremmer eller forhindrer god sikkerhetskultur, og således å gjøre noen betraktninger angående "status", hva sikkerhet og sikkerhetskultur angår.

#### 4.1 Kulturelle trekk som empiriske kjennetegn

Selv om det i fortsettelsen blir henvist til forskjellige "kulturer", er det hensiktsmessig å lese disse som kulturelle trekk. De kulturelle trekkene eller "kulturene" det her henvises til, er empiriske kjennetegn og kan betraktes som respondentenes fortolkninger og beskrivelser av sikkerhetskulturen. Følgende kulturelle trekk har vist seg å være fremtredende: "Pengekulturen", "Profesjonskulturen", "Mestringskulturen", "Sikringskulturen", "Produksjonskulturen", "Opptakskulturen" og "Mistillitskulturen".

"Kulturene" vil bli presentert gjennom gjenfortellinger av respondentenes uttalelser, beskrivelser og fortolkninger, samt gjennom bruk av sitater. Aktiv bruk av sitater vil forhåpentligvis gi leseren et grunnlag for å følge mine resonnementer, samt gi leseren et innblikk i det omfattende datamaterialet.

##### 4.1.1 "Pengekulturen"

Innledningsvis i intervjuene ble respondentene oppfordret til å fortelle om egen bakgrunn. Et sentralt spørsmål å få svar på var hvorfor respondentene valgte å bli fiskere. Det var følgelig interessant å se på likheter eller forskjeller i respondentenes bakgrunn, og om dette kan tilnærmes gjennom kulturbegrepet. Dette til tross for at "bakgrunns-kulturen" strengt tatt ikke omhandler det som er forhåndsdefinert rundt kulturelle trekk, mener jeg den er viktig som et grunnlag for bedre forståelse for fortsettelsen. Det kan være interessant å se på om respondentene allerede i en "før-fase" til fiskeryrket har felles kulturelle trekk, som videre danner grunnlag, eller påvirkninger for andre kulturell trekk om bord i et trålerfartøy.

Empirien viser klare likhetstrekk i beskrivelsene omkring egen bakgrunn. Samtlige av respondentene, som er fra begynnelsen 20 årene til slutten av 50 årene, oppgir muligheten for å tjene mye penger som hovedgrunn for å bli fisker. Noen av de yngre respondentene uttrykte følgende motivasjon for å bli fisker:

***“Ville bli rik, og bolse med mye penger”*** (Respondent 6)

***“Ingen jobb i verden man tjener så mye uten utdanning”*** (Respondent 4)

Samme argumentasjon finnes blant de eldre respondentene, men her er yrkesvalget mer utdypet:

***“Valgte å bli fisker på grunn av muligheten for raske penger. Samtidig er det en lett jobb å få for de uten utdanning. Dette er en retning som er vanlig i denne regionen for de uten utdanning”*** (Respondent 7)

Sitatene ovenfor er beskrivende for utvalget. Foruten om skipper og styrmann har flesteparten av respondentene ikke utdanning utover grunnskolen. De oppgir at de er skolelei og at dem ønsker et praktisk yrke med mulighet for å tjene bra. Fiskeryrket fremstilles her som en naturlig retning og løsning, noe som sitatene kan indikere. I tillegg ser det ut til at både familierelasjoner og vennerelasjoner gir føringer og påvirkning for hvilke yrkesvalg som gjøres:

***“Var mange kjenninger som hadde dratt på havet, og jeg fikk til slutt prøve meg i en sommerferie”*** (Respondent 10)

***“Ved siden av pengene, valgte jeg å bli fisker fordi det lå i familien. Stort sett alle i familien jobbet innen fiske. Det ble på mange måter en livsstil”*** (Respondent 4)

Flere av respondentene tilknytter og beskriver yrkesvalget med begrepet *tradisjon*, noe som er interessant i relasjonen til kulturbegrepet. At yrkesvalg knyttes opp mot tradisjon kan sees på som at valget blir “tatt for gitt”, og at dette kan relateres de mer utilgjengelige kulturnivåene, deriblant grunnleggende antagelser. Empirien viser at det er en tradisjon for dette yrkesvalget. Denne tradisjonen ser ut til å oppfattes som den “normale” retningen for

---

<sup>7</sup> Med ordet “bolse” mener respondenten “å sløse bort”

ungdom som er lite motivert for videre utdanning utover grunnskolen. Dette valget, mener jeg kan forstås i sammenheng med regionen utvalget er bosatt, da Vesterålen er en betydelig region når det kommer til fiskerinæringen, og spesielt trålflåten.

Dette kulturelle trekket i forhold til sikkerhet, kan sees i sammenheng med flere av de andre "kulturene" som er identifisert og som vil bli presentert i fortsettelsen. "Pengekulturen" alene medfører ikke noe direkte sikkerhetsproblem, men kan innvirke på andre kulturelle trekk, og på den måten påvirke sikkerheten.

#### 4.1.2 "Profesjonskulturen"

Et kulturelt trekk som har vist seg å være dominerende, er det jeg velger å kalle "profesjonskulturen". "Profesjonskulturen" er basert på uskrevne regler for hvilken kompetanse og egenskaper en god fisker burde oppfylle. Som setningen ovenfor viser, er dette "krav" som ikke er nedfelt i noe kontrakt, men som fremstår som et uformelt krav, en norm for hva som kreves av en fisker.

Overordnet fremheves det i "profesjonskulturen" at fiskeryrket er forbeholdt en "elite", hva krav angår. Kravene handler seg i all hovedsak om egenskaper som er tilknyttet arbeidet om bord på et trålerfartøy. Beskrivelsene som er gitt av respondentene gir klare indikasjoner på at det eksiterer en enighet om hvilke egenskaper som skal vektlegges. Noen av respondentene ga følgende beskrivelse:

***"En god fisker, er at han hele tiden skal yte det ytterste eller maksimale han klarer"***  
(Respondent 4)

***"Tøff i trynet og stå på vilje"*** (Respondent 10)

***"Hele tiden yter ditt ytterste og være interessert i arbeid"*** (Respondent 6)

De fleste beskrivelsene i datamaterialet handler som sitatene viser, om å tilfredsstille et gitt prestasjonsnivå som stilles i trålerflåten. Her vises det til "stå på vilje" til å være en del av en god arbeidsmoral, noe som fremstilles som en styrende filosofi blant fiskerne og livet til

havs. Særlig de eldre respondentene, med opp til 40 års erfaring understreker dette, og viser til historier når dem ble introdusert til yrket. På bakgrunn av dette er det gode grunner for å tro at det ikke er noe nytt fenomen, men en egenskap det har vært historisk tradisjon for å vedlikeholde. Det tyder på at “profesjonskulturen” er et sterkt og holdbart kulturelt trekk som understreker hvilke egenskaper som fortjener respekt og oppslutning.

Ved siden av å ha en ukuelig arbeidsmoral er en god fisker også allsidig og løsningsorientert i følge respondentene. Her vises det til et mangfold av varierte arbeidsoppgaver som skal gjennomføres, og gjerne med stor grad av effektivitet. Derfor må en god fisker også:

***“Kan litt om alt og være optimist”*** (Respondent 4)

Sitatet ovenfor mener jeg er beskrivende i forhold til flere elementer. Ved siden av spesifikke oppgaver tilknyttet selve fiskeriet, må en fisker også ha teknisk innsikt, da oppgavene i følge respondentene også innebærer drift og vedlikehold av teknisk utstyr. Allsidighet som en egenskap, som det her refereres til, kan sees i sammenheng med moderniseringen av flåtegruppen. Allsidighet referer til praktisk dyktighet, og må her ikke forveksles med teoretisk kunnskap. En fornying av flåtegruppen har i følge respondentene også medført moderniseringen av deks- og produksjonsutstyr. Det kan tenkes at allsidighet, som et krav og en respektert egenskap, er forholdsvis nytt i dette kulturelle trekket.

Optimismen det refereres til er noe som går igjen i utvalget. Det er spesielt ett forhold optimismen er gjeldene for. I hovedsak går det ut på vilje og optimisme til å løse mangfoldet av arbeidsoppgaver, ofte under ekstreme omgivelser. Her blir det av flere respondenter beskrevet utfordringer forbundet med høye bølger under seifiske i Nordsjøen og kulde under rekefiske i Barentshavet på vinterstid. Til tross for vanskelige arbeidsforhold må optimismen overgå de spesifikke utfordringene med henhold til å løse disse utfordringene. Det er store forventninger til at arbeidsoppgavene skal gjennomføres, og noen respondenter fremholder at det ikke finnes noe alternativ til dette:

***“Arbeidet skal gjøres uansett, slik at presset på at arbeidsoppgaver som skal gjøres er jo konstant”*** (Respondent 10)

Selv om det for noen, særlig for de yngre, kan oppleves som et press, er det i følge respondentene det de er ansatt til å gjøre, dette er en naturlig del av det å være fisker:

***“Dette er jo jobben min, og det jeg er ansatt til å gjøre. Så har jeg jo valgt dette selv”***  
(Respondent 5)

Av den grunn er dette forventninger som er tatt for gitt, og er en del av en større virkelighetsoppfatning som trålfisker. Fordi “stå på vilje”, mestring og løsningsorientering er så dominerende verdier, legger mannskapet opp til at oppgaver skal løses, slik det forventes av dem. Forventningene som kan leses som krav i “profesjonskulturen” kan påvirke sikkerheten, ved at det ikke finnes noe alternativ. Arbeidsoppgavene skal i følge respondentene gjennomføres uansett hvor umulig det ser ut. “Profesjonskulturen” har flere likhetstrekk og burde sees i sammenheng med både “pengekulturen” og “produksjonskulturen”. Under intervjuene ble det forsøkt å følge opp beskrivelser angående de høye forventningene til å løse arbeidsoppgavene om bord. Det er gode argumenter for å tro at forventningene til gjennomføringsevnen må sees i sammenheng med følgende sitat:

***“Vi vil jo alle tjene mest mulig penger”*** (respondent 4).

Om “profesjonskulturen”, slik den er beskrevet, er unik for trålerflåten er vanskelig å si. Begge respondentene som nå arbeider i offshorenæringen, mener en god matros<sup>8</sup> er det stikk motsatte som en fisker i trålfåten. Dette kan tyde på at egenskaper som det gis oppslutning for i trålerflåten, ikke er sammenfallende med de som gis oppslutning i offshoreflåten. Her påpekes det at det stilles andre krav til mannskapet, enn i trålfåten. En av respondentene kom med følgende beskrivelse av en god matros:

***“Han som skriver mest mulig stoppekort i løpet av én måned, får en Iphone 4”*** (Respondent 11).

Som sitatet viser, ser det ut til at respondenten mener det å være god med “papirarbeid” er en respektert egenskap i offshoreflåten. Stoppekortet som det her refereres til, har med rapportering av potensielle sikkerhetstrusler, og av den grunn oppfordret til å meldes inn. I

---

<sup>8</sup> Matros vil være det tilsvarende som en fisker.

følge denne respondenten er sikkerhet i hovedfokus i offshoreflåten. Respondenten ga følgende sammenligning på forskjellene mellom næringene:

***“I offshore er det ikke lov å springe over dekk, mens det på trål nesten er forventet, siden de har det så travel og alt skal gjøres fort”*** (Respondent 10).

“Profesjonskulturen” viser seg å være et kulturelt trekk der verdier som “stå på vilje”, optimisme og løsningsorientering står sterkt. Respondentene viser en tydelig stolthet ved å mestre de oppgaver som forventes av dem. Dette kan også påvirke sikkerheten, ved at “Arbeidet må gjøres”. Det beskrives fra respondentene at man ofte tar sjanser som kan gå ut over sikkerheten, siden det ikke finnes noe alternativ. Det er videre gjort rede for at de forventninger som stilles til mannskapet også må sees i sammenheng med flere av de andre dominerende “kulturene”. Det kan her tenkes at “produksjonskulturen” er dominerende og styrende for hvilke egenskaper det skal gis oppslutning rundt i “profesjonskulturen”.

#### *4.1.3 “Mestringskulturen”*

“Mestringskulturen” er et kulturelt trekk som har vist seg å være fremtredende vedrørende respondentenes oppfatninger og beskrivelser av risiko som er forbundet med yrket. Utgangspunktet for dette kulturelle trekket er påstanden til Aasjord (2005) som omtaler fiskeyrket som ett av Norges farligste (Jfr. Kapittel 1). I intervjuene ble respondentene bedt om å beskrive hvilke tanker de hadde om denne påstanden, og andre tanker og meninger vedrørende risiko ved å arbeide på et trålerfartøy. Empirien rundt dette kulturelle trekket er også her entydig, men det ser ut til å eksitere noen nyanser når det kommer til opplevelse og forståelse av risikoen som er forbundet med yrket. Denne nyansen finner man spesielt mellom de yngre og eldre respondentene. Samtidig ser det ut til at risikoen mannskapet utsettes for, “rammer” familiene hjemme hardest.

De fleste respondentene har gjort seg noen tanker for hvilke arbeidsoppgaver som er risikofylte. Spesielt dekkarbeid i dårlig vær ser ut til å utgjøre en stor risiko og bekymring for mannskapet. Respondentene fremhever at det er mye tungt utstyr i bevegelse som kan utgjøre et katastrofepotensiale. De fleste respondentene ser ut til og “anerkjenne” risikoen

og er derav klar over farene med å være fisker. Sitatene under er beskrivende for hvilke tanker respondentene har gjort seg:

***“Det å være fisker er noe av det farligste man kan gjøre, og har jeg har vært med på noen skader på dekk, men man kan ikke tenke på risikoen i arbeidshverdagen. Fokuset må være på å løse arbeidsoppgavene”*** (Respondent 10)

***“Ja det er farlig, men man kan ikke gå og tenke på det, da blir man nervevrak (...) Å få ned risikoen på null er umulig, da må man fiske i et oppdrettsanlegg”*** (Respondent 5)

***“Er alltid risiko ved å befinne seg på dekk, men kan ikke gå og tenke på dette”*** (Respondent, 7)

Som sitatene viser, anerkjenner respondentene at yrket er risikofyllt, men samtidig ser det ut til at risikoen i liten grad kan reflekteres over. Det kan tyde på at risiko undertrykkes for å fungere som fisker, noe som på enkleste måte kan beskrives som en mestringsstrategi for å kunne arbeide som fisker. Dette poenget blir av flere respondenter fremhevet som eneste løsning for å kunne fortsette i jobben. De som ikke klarer å distansere seg fra risikoen, har i følge noen respondenter ingen framtid som fiskere:

***“Jeg har sett slike om bord. De står og holder seg fast og er vettskremt. De varer ikke lenge i yrket og velger å gå i land”*** (Respondent 5)

Det blir påpekt at “slike”, som sitatet referer til er en fare for sikkerheten, ved at de har lite eller ingen kontroll på typiske arbeidssituasjoner, og av den grunn uegnet til å gjøre en god beslutning hva sikker arbeidspraksis angår. “Mestringskulturen” er sammenfallende med Aasjord et. al. (2005) og Bye & Lamvik (2007) sine betraktninger, som konkluderer med at det er et behov for å lukke øynene og stenge virkeligheten ute når det kommer til risiko. Selv om flesteparten av respondentene “anerkjenner” risikoen med arbeidshverdagen sin, ser det ut til at de eldste respondentene mener påstanden dem er blitt presentert for, er en myte, og i følge Hatch (2001) en verbal manifestasjon. En av de eldste respondentene svarte følgende på påstanden:

***“Det er ikke farlig å være fisker. Påstanden er snarere en myte, men det kan være krevende og til tider ekstremt”*** (Respondent 4).

Samme respondent resonnerer over sitt eget utsagn:

***“På den andre siden vet ikke folk flest hvor ekstremt yrket kan være. De har ingen muligheter til å forstå det”*** (Respondent 4).

Til tross for at de eldre respondentene ser ut til å mene at risikoen forbundet med yrket er en myte, mener jeg at sitatene ovenfor er noe tvetydig. En overordnet tolkning av utsagnet, kan tyde på at risikoen som en naturlig del av dette yrket, også er en del av respondentenes virkelighetsforståelse og de grunnleggende antagelsene rundt risiko. Risikoen ved yrket blir en del av virkelighetsforståelsen og derfor oppleves til å være en naturlig del av næringen. Det kan derfor tenkes at det ikke er tradisjon for å vurdere, å reflektere over de sikkerhetstrusler som fiskeren til daglig er utsatt for. Dette resonnementet støttes opp av Lindøe et.al (2011), som mener “høyrisikokultur” er en naturlig del av fiskerinæringen.

At “mestringskulturen” er et sterkt og holdbart kulturelt trekk for utvalget, mener jeg blir ytterligere understreket og forsterket, ved at risikoen forbundet med yrket ser ut til og “ramme” familiene hjemme:

***“Er jo flere faremomenter om bord, noe som særlig går utover familie på land som går og bekymrer seg”*** (Respondent 4).

Familiene kan ikke sees på som deltagere i “kulturen” og har av den grunn ikke samme virkelighetsoppfatning som fiskerne. Det er derfor naturlig å anta at pårørende har forskjellig syn og oppfattelse av risikoen.

“Mestringskulturen” sett i lys av sikkerhet mener jeg kan sees på både fremmende og hindrende. Det negative ved at man faktisk ikke kan tillate seg å reflektere og vurdere risikoen som er forbundet med å være fisker, fordi dette i følge flere respondenter er ensbetydende med at “man blir et nervevrak”. Dette fører til lite individuelle og kollektive vurderinger og refleksjoner av risiko i farefulle arbeidsoperasjoner og kan forstås som et motstykke av Weicks (2007) konseptet av “mindfulness”. Dett igjen kan påvirke sikkerheten, ved at mannskapet er dårlig forberedt på uforutsette scenarioer. “Mestringskulturen” kan også ses på som en positiv egenskap, for ved å opptre som et “nervevrak”, kan sette medarbeidere i farlige situasjoner. Hvis man i krevende arbeidssituasjoner ikke holder fokus



på de oppgavens som skal gjøres, men heller sin egen utrygge situasjon, kan dette utgjøre en sikkerhetstrussel for det øvrige mannskapet.

#### 4.1.4 "Sikringskulturen"

"Sikringskulturen" er et kulturelt trekk som beskriver respondentenes oppfattelse, vilje, evne og praksis til å benytte verne- og redningsutstyr i arbeidshverdagen, samt i hvilken grad øvelser er praktisert. "Sikringskulturen" er et kulturelt trekk som fremmer den generelle sikkerheten.

Når respondentene skulle beskrive sikkerhetsforholdene om bord var det er et gjennomgående trekk at respondentene opplever en klar forbedring av sikkerheten de senere årene. Det gis særlig oppmerksomhet rundt tiltak som har bedret personlig sikkerhet. Beskrivelsene fra respondentene peker i samme retning og inneholder stort sett samme argumentasjon, uavhengig av hvilket rederi de måtte arbeide for.

I følge respondentene er det gode grunner til å tro at "sikringskulturen" et kulturelt trekk som er i konstant endring og forandring. Selv om at det redegjøres for at "sikringskulturen" er i konstant endring og forandring, er det i følge beskrivelser fra de eldste respondentene, gode grunner til å tro at de endringer som er beskrevet, er gjennomført i et tidsrom på nesten 40 år. Det kan se ut som at praksis har blitt utfordret i forhold til hendelser på eget fartøy og i trålflåten forøvrig. Spesielt den eldre delen av utvalget har vært verdifull for en god beskrivelse av dette kulturelle trekket. I følge en av de eldste respondentene var personlig verne- og redningsutstyr, som hjelm og redningsvest, ikke vanlig da respondenten begynte i yrket. Etter hvert kom introduksjonen av hjelm, og senere redningsvest, men da bare i dårlig vær. Nå er det obligatorisk med redningsvest under "hiving" og "avskyting", uansett værforhold. En av respondentene hadde følgende å si om verne- og redningsutstyr:

***"Vi bruker alltid hjelm og flytevest, og slik er holdningen om bord"*** (Respondent 6).

Redningsvest som et obligatorisk sikkerhetstiltak ble av flere respondenter introdusert som følge av et dødsfall. Stort sett alle respondentene beskriver samme hendelse, og det er

tydelig at “sikringskulturen” kan ha blitt utfordret og endret på bakgrunn av dette, og at dette spesifikke dødsfallet har “brutt opp” virkelighetsforståelsen og meningen ved det å benytte redningsvest. I ettertid har det “vokst” frem noe som fremstår som en ny kollektiv forståelse og praksis for å benytte verne- og redningsutstyr i utvalget, og at det nå oppfattes som “avvikende” å argumentere for ikke å bruke dette.

Beskrivelsene som er gitt, står i kontrast til Bye & Lamvik (2007), som konkluderer med en likegyldighet mot det å benytte verne- og redningsutstyr. Utvalget i deres studie, bestående av sjarkfiskere, viser en utpreget holdning om fatalisme omkring det å falle over bord. Mine respondenter derimot, viser en tydelig stolthet når de forteller at verne- og redningsutstyr nå er obligatorisk, og det er først og fremst gjennom de overnevnte tiltakene at sikkerheten om bord forvaltes. Hjelm og redningsvest blir på mange måter symbolet på sikkerhet. Samtidig har denne ulykken ført til en “læringseffekt” ved at den ser ut til å være mer positiv til bruk av verne- og redningsutstyr, noe som også er sammenfallende med Håvold (2010).

Når det gjelder evne og forberedelser for å berge liv i tilfelle brann og forlis, gjennom øvelser, står dette i kontrast til bruk av verne- og redningsutstyr. Det er imidlertid store forskjeller i respondentens beskrivelser når det gjelder i hvilken grad det gjennomføres øvelser om bord. Det kan derfor tyde på at det er forskjellig praksis både mellom forskjellige rederier og på fartøy internt i rederiene. Respondentene forteller at noen fartøy praktiserer øvelser på hver tur, mens andre ikke praktiserer øvelser i det hele tatt, da gjennomføring av øvelser står i veien for andre og langt viktigere organisatoriske målsetninger, som produksjon. Denne praksisen står i sterk kontrast til hva som praktiseres i offshore-flåten. Sikkerhet er i følge respondenten som nå arbeider innen offshore, en likestilt målsetning med andre målsetninger. Av den grunn prioriteres det øvelser på forskjellige scenarioer, deriblant brann og mann over bordøvelser flere ganger på turen.

Det blir påpekt at øvelser, herunder brann- og MOB<sup>9</sup>-båtøvelser er et forholdsvis nytt fenomen i trålflåten, og at øvelsene i all hovedsak blir gjennomført når det er tid og anledning til det. Det kan derfor tenkes at gjennomføringer av viktige øvelser er nederst på prioriteringslisten. En av respondentene hadde følgende å si om en MOB-båtøvelse:

---

<sup>9</sup> MOB: Mann over bord båt

*“På et fartøy, når vi først trengte livbåten, viste den seg å være fastrustet og var ikke mulig å få løs uten skjærebrenner. Og når vi først fikk den løs, holdt den seg så vidt flytende”*(Respondent 3).

Dette sitatet er ikke unikt, da respondentene har beskrevet flere lignende tilfeller. Blant annet et tilfelle der det var “mann over bord”, og der de ikke fikk satt ut MOB-båten på grunn av startproblemer på motoren.

Der er også gitt beskrivelser der øvelser er satt i system. Dette kom på plass i forbindelse med et skipperbytte. Skipperen som kom fra et lengre opphold i offshore-flåten, innførte obligatorisk brann- og MOB-båtøvelse for hver tur. Dette blir av berørte respondenter beskrevet som unikt og uvanlig i trålflåten, noe også empirien støtter. Dette initiativet kom i følge respondentene ikke fra rederikontoret, men fra den aktuelle skipperen. Ut fra det kan det tyde på at skipper er en nøkkelperson for hvordan fokuset på øvelser er. At initiativet kom fra skipper, og ikke fra øvrig mannskap, kan ses i sammenheng med det som tidligere er presentert om “tankevoktere”, og av den grunn fått gjennomslag. “Tankevoktere” er personer som er styrende i forhold til hvordan det skal praktiseres om bord, og med det setter agenda. De er ofte personer med erfaring og makt, og har med det, forutsetning for å utfordre eksisterende praksis om bord. En av de yngre respondentene mener øvelser aldri ville vært prioritert om forslaget hadde kommet fra mannskapet. Rederienes fokus på oppfølging av øvelser er i følge respondentene totalt fraværende. Det er derfor grunn til å tro at skipper er en nøkkelperson hvorvidt sikkerhet skal prioriteres.

“Sikringskulturen” er et kulturelt trekk som er i endring. I følge respondentene ser det ut til å være mer fokus på å benytte verne- og redningsutstyr, nå enn før. Dette kan være et resultat av at eksisterende praksis har blitt utfordret av hendelser, deriblant et dødsfall. Den “nye” sikringskulturen kan derfor ha stor påvirkning på sikkerheten om bord. Økt fokus på bruk av verne- og redningsutstyret kan øke sikkerheten. De fartøyene som praktiserer regelmessig øvelser, og der fokuset på sikkerhet er høy, kan tenkes å være i bedre stand til å håndtere uforutsette hendelser. Samtidig kan man da konkludere med at de fartøy og rederi som ikke har fokus på sikkerheten ha dårligere forutsetninger for å håndtere potensielle sikkerhetstrusler. Det ser ut til at skipper har en nøkkelføle i forbindelse med dette arbeidet.

#### 4.1.5 "Produksjonskulturen"

"Produksjonskulturen" er kanskje det mest fremtredende og tydeligste kulturelle trekket av dem jeg har valgt å fokusere på. Overordnet går "Produksjonskulturen" i hovedsak ut på meningen og filosofien bak det å fiske. Som alt annet som har med forretning å gjøre, er det også her om å tjene penger. Det er selvfølgelig ikke særegent for trålflåten, men det er i følge respondentene flere nyanser som gjør dette kulturelle trekket spesielt for trålerflåten, og derfor hensiktsmessig å se nærmere på. Basert på beskrivelser fra respondentene er det grunn til å tro at "produksjonskulturen" har stor påvirkning på sikkerheten og sikkerhetsnivået om bord.

Som det kunne leses innledningsvis i dette kapittelet, ligger det som regel et ønske om mye og raske penger, for å begynne i yrket (jfr. "Pengekulturen"). Denne motivasjonen ser ut til å forfølge dem videre i deres yrkeskarrrier og næringen som helhet, noe sitatet nedenfor beskriver:

***"Er et enormt pengefokus i næringen, alle skal tjene mest mulig penger"*** (Respondent 3).

Respondenten viser til at alle nivåene i organisasjonen er interesserte i å tjene penger, og at dette er en førende filosofi for hvilke beslutninger som skal gjøres underveis for å innfri dette. Til tross for dette, er det beskrivelser som kan tyde på at inntjeningsfokuset skaper forventinger og press som kan være tøffe å leve opp til. En av respondentene beskriver ledelsen karakteristikk på det han selv mener er et bra fiske:

***"500 tonn fisk på 20 dager ble av ledelsen karakterisert som svart hav"<sup>10</sup>*** (Respondent 3).

Respondentene sier de opplever et press fra eget rederi, men også fra ledere og kollegaer om bord, og ikke minst et selvpålagt press. Grunnen til dette ser ut til å være flere. Særlig de eldre respondentene mener arbeidspresset er blitt større med årene, og at ledelse, herunder skipper og rederi, er blitt vanskeligere å tilfredsstille. I følge respondentene beskrives der en sammenheng med moderniseringen av flåten og kvotekjøp, noe som i følge dem oppleves som både positivt og negativt:

---

<sup>10</sup> "Svart hav" er et vanlig uttrykk for lite fisk.

***“Fartøyene er i senere tid blitt større og mer moderne som gjør arbeidsforholdene bedre, men samtidig øker arbeidspresset fra skipper og rederiledelse”*** (Respondent 5).

***“Dårlig vær, slik som orkan er ikke lengre noe unnskyldning for å legge innpå (...) Det er full hendel eller ingenting, slik er det i trålnæringen”*** (Respondent 4)

***“Føler presset allerede når vi går fra kaien, både fra skipper og rederiledelse, men spesielt fra rederiledelse, da ledelsen på land tar mer makt fra skipper”*** (Respondent 2)

Med innføringen av større og mer moderne fartøy, innføres det også nye forventninger til mannskapet. Respondentene nevner her at det forventes at mannskap og fartøy fisker uansett værforhold for å holde produksjonen av fisk i gang. Dette oppleves av flere respondenter som ubehagelig, og kan utgjøre en potensiell trussel for sikkerheten. Til tross, er dette en beslutning som det sjeldent settes spørsmålsteget ved, da denne “risikotakingen” sees på som en mulighet for å fremme både personlige og organisatoriske mål. Derfor ansees det ikke som nødvendig å opphøre fisket på grunn av værforhold. Stans i fisket eller “baking”<sup>11</sup> på været er derfor meget sjeldent. En av respondentene hadde følgende å si om dette:

***“Bare stans i fiskeriet eller opphør ved en totalkrise- mann over bord, da blir det stans”***  
(Respondent 3).

Respondenten viser her til en holdning der det skal mye til for å stanse fiskeriet. Dette er relevant å se i sammenheng med lønningssystemet, der fiskerne selv er med på å bestemme hva som står på lønnslisten, gjennom lottsystemet<sup>12</sup>. Dette blir av flere beskrevet som “gulroten” og motivasjonen for å holde produksjonen gående. En av respondentene uttrykker seg slik om lønningssystemet:

***“Nå er det slik at alle, både mannskap og rederi vil ha lott, fordi dette er ensbetydende for effektivitet. Fastlønn går utover effektiviteten”*** (Respondent 1).

Flesteparten av respondentene er ikke villige til å ofre lønningssystemet framfor mer fokus på sikkerhet. Systemet har alltid vært slik, og det er del av verdien av det å være på havet ved at

---

<sup>11</sup> Baking på været betyr at man ligger i ro og avventer bedre værforhold, for fortsettelse av fiske.

<sup>12</sup> Lottsystemet kan sammenlignes med et akkordsystem, der fiskerne har en prosentandel av fangstinntekter.

man får lønn for innsats. Samtidig mener flere av respondentene at lottsystemet kan bidra negativt på sikkerheten, men det vil i følge respondentene være vanskelig å komme bort fra, siden det hele tiden er om å tjene mest mulig penger på kortest mulig tid. Det blir her fortalt historier der det er innført "systematisk" brekkvakt for å holde produksjonstrykket oppe. Dette innebærer at mannskapet "brekker på", og arbeider en stund på frivakten sin. Dette gir i følge respondentene er ekstrabelastning i forhold til slitasje. "Produksjonskulturen" kan i så måte bidra til at sikkerhet bortprioriteres til fordel av inntjening. Det ser det ut til at samtlige av respondentene vil prioritere økonomi og profitt framfor sikkerhet, og at dette fremstilles som vanskelig å kombinere:

***"Økonomi og sikkerhet kommer alltid i konflikt"*** (Respondent 4).

Helt overordnet kan det her tenkes at "produksjonskulturen" er bakteppe for flere av de andre kulturelle trekkene. Det fordi dette kulturelle trekket har vist seg å være en kjerneverdi for hva og hvordan mannskapet praktiserer, også mot sikkerhet.

"Produksjonskulturen" beskriver et kulturelt trekk som er viktig og styrende i forhold til hvilke beslutninger som tas for nå prioriterte organisatoriske mål. Det ser ut til at blant annet profitt og effektivitet er verdier som preger i trålflåten. Dette igjen setter store krav til mannskapet som til tider kan oppleves som tøffe å handtere og til tider kan gå utover sikkerheten. Det beskrives her at fisket i dårlig vær utgjør en av de største sikkerhetstruslene. Til tross, er dette en beslutning som det sjeldent settes spørsmålsteget ved, da denne "risikotakingen" sees på som en mulighet for å fremme både personlige og organisatoriske mål.

#### 4.1.6 "Opptakskulturen"

"Opptakskulturen" er et fremtredende kulturelt trekk som forsøker å sosialisere nyansatte inn i eksisterende praksis gjennom det respondentene kaller opplæring. Bakgrunn for dette kulturelle trekket er respondentenes beskrivelser og oppfatning av opplæringen i trålflåten. På bakgrunn av respondentens beskrivelser av spørsmål om opplæring, er det gode grunner til å sidestille, og muligens omdøpe opplæring til "opptak". "Opptakskulturen" fremstilles i

stor grad om å dyrke frem egenskaper som det er oppslutning og respekt rundt. Gjennom dette “opptaket” er det opp til hver enkelt nyansatt å tilpasse seg eksisterende praksis, for å bli akseptert som en del av mannskapet.

Respondentene ble bedt om å beskrive hvilke opplevelser de satt igjen med etter de ble introdusert med yrket i forhold til opplæring. Uavhengig av alder beskriver respondentene mangelfull eller ingen opplæring. En av respondentene beskrev introduksjon til yrket på følgende måte:

***“Var et brutalt klima for opplæring. Jeg måtte kjempe meg fram for å få lære”*** (Respondent 5).

Budskapet i sitatet ovenfor er ikke unikt for denne respondenten, men er beskrivende for hele utvalget. Alle beskrivelsene går ut på at introduksjonsfasen var tøff og frustrerende. Det blir av flere respondenter påpekt at kunnskapen som det er behov for, helst skulle vært tilegnet før dem ble ansatt. Her ble det vist til at man som ny om bord får beskjed om å hente ting du ikke vet hva er, og gjøre ting du ikke vet skal utføres. Beskrivelsene som er gitt tyder på at nyansatte går om bord på en “audition”, for vise hvilke egenskaper dem har, samt hvilke egenskaper de er i stand til å tilegne seg, gjerne på kortest mulig tid. En av de eldre respondentene uttrykte seg slik om opplæring:

***“De<sup>13</sup> må lære seg mesteparten på egen hånd. Det kan oppleves som brutalt, men slik er det i trålflåten. De som ikke klarer å lære fort nok, får nok ikke fortsette”*** (Respondent 6).

Å bli akseptert som fullverdig medlem av resten av mannskapet innebærer å mestre de kulturelle kravene som stilles i opplæringsfasen. Denne “audition” er naturlig å se i sammenheng med “profesjonskulturen” som er styrende for hvilke egenskaper en god fisker burde inneha, og derfor premissleverandør for “opptaket”. I tillegg må det dette opptaket sees i sammenheng med “produksjonskulturen”, ved at det er mangelfull tid til opplæring. Respondentene beskriver her at det ikke finnes tid til å gjennomføre tilstrekkelig eller god opplæring av nyansatte, da fokuset ligger på produksjon av fisk. “Tid er penger” som metafor, kommer ofte frem i denne forbindelse. Det er derfor opp til hver enkelt å lære seg

---

<sup>13</sup> Nyansatte

arbeidet og dermed gjøre seg attraktiv for resten av mannskapet, og på den måten bli akseptert som fullverdig medlem.

I praksis er dette en utsilingsprosess for hvilke personer som det skal satses videre på. En av respondentene sa følgende om nyansatte:

***“Var det for eksempel to nye om bord, ble den som arbeidet dårligst, skviset ut med en gang”*** (Respondent 10).

Sitatet viser at nyansatte som er i stand til å tilfredsstille de kulturelle kravene fortest og best, vil bli godtatt og satset på videre. Samtidig er det gode grunner til å tro at dette “opptaket” kan ha påvirkning på sikkerheten. Siden det allerede i en innledningsfase til yrket stilles store krav til de nyansatte, ser det ut til at nyansatte strekker seg veldig langt i å innfri kravene. En av respondentene hadde følgende å si om dette:

***“Nyansatte ofrer alt for at oppgaven skal løses, for å vinne respekt”*** (Respondent 6).

Flere av beskrivelsen som er gitt, går i samme retning som sitatet viser. For å vinne respekt føler de nyansatte et press for å prestere. Dette resulterer i at de utfører arbeidsoperasjoner de ikke har forutsetning for å utføre, i frykt for å bli “stemplet” som uegnet. Erfaring og “fartstid” blir av flere respondenter trukket frem som viktig i gjennomførelse av sikre arbeidsoperasjoner og flere mener dette har betydning for i hvilken grad man er utsatt for uønskede hendelser. Det kan derfor tenkes at manglete erfaring og kunnskap, samt tidspress, gir dårligere forutsetning for sikre arbeidsoperasjoner og på den måten påvirker sikkerheten. Det blir også påpekt av respondentene, ved at det uønskede hendelser ser ut til å være mest utbredt hos uerfarne nyansatte. Dette resonnementet er relevant å se i sammenheng med ulykkesstatistikken som ble presentert innledningsvis i studien. I følge Sjøfartdirektoratet (2008) er aldersgruppen 18-29 år overrepresentert i statistikken over personskader. Det kan derfor tenkes at det er en sammenheng mellom grad av opplæring, alder og uønskede hendelser. De fleste av respondenten vedkjenner at fokuset og kvaliteten på opplæringen er for dårlig, men at det er vanskelig, og til dels ikke ønskelig å endre dette. Beskrivelser som er gitt, uavhengig av alder, kan tyde på at “opptakskulturen” er et sterkt og holdbart trekk som er tatt for gitt, og at det av den grunn, ikke behov for endring av gjeldene praksis.



“Opptakskulturen” har stor betydning for sikkerheten, ved at den hindrer “god” opplæring. Dette gir en dårligere forutsetning for sikker arbeidspraksis i en innledningsfase til yrket. Som det er skrevet ovenfor, er det i følge respondentene en sammenheng med måten, samt omfanget på opplæringen og uønskede hendelser. Selv om opplæringen ansees som utilstrekkelig er det ikke ønskelig eller mulig å gjennomføre dette på noen annen måte. “Opptakskulturen” kan også sees på som et viktig kulturelt trekk som er med på å garantere at andre kulturelle trekk forblir uforstyrret og videreført uten store forstyrrelser.

#### 4.1.7 “Mistillitskulturen”

“Mistillitskulturen” er et kulturelt trekk som i hovedsak går ut på verdier som kommunikasjon, medvirkning, åpenhet og tillitt mellom de ulike organisatoriske nivåene. Som overskriften tilsier, opplever og beskriver flesteparten av respondentene en generell mistillit rundt disse verdiene. Mistillit er et sterkt ord, men samtidig mener jeg beskrivelsene som er gitt, rettferdiggjør bruken av begrepet i dette kulturelle trekket. Det eksisterer selvfølgelig noen forskjeller og nyanser i utvalget, men i følge respondentens beskrivelser er det ikke vanlig, eller rom, for å diskutere sikkerhetsrelaterte spørsmål med overordnede og rederiledelse. Det vises her til holdninger og tradisjon der det ikke er vanlig å motsi overordnede og at det er en unaturlig distanse mellom de ulike organisatoriske nivåene. Det kan derfor være vanskelig å kommunisere bekymringer og problemer angående sikkerhet. Noen av respondentene utrykte seg på følgende måte:

***“Bruker ikke å si i fra siden jeg vet det blir gjennomført uansett(...)Skal jo ikke gå mot sjefene sine”*** (Respondent 6).

***“Tar jeg opp kritikkverdige og upopulære forhold, tas det også en stor risiko ved å utrykke det. Jeg kan bli uglesett av de om bord og ledelse på land”*** (Respondent 9).

Det blir av flere respondenter beskrevet at de vegrer seg for å kommunisere bekymringer, på grunn av at de ikke blir hørt, og at deres meninger ikke har betydning for utfallet uansett. En av respondentene mener det er en uskreven regel at man gjør som man får beskjed om, for ikke å sette seg selv i dårlig lys. Flere av respondentene har opplevd at både fiskere og

mellomledere med sterke meninger er besluttet fjernet fra fartøyet. Det blir også opplyst at flere av mannskapet er nølende til å ta tillitsverv, da rederiledelse har vanskeligheter med å skille rolle og person.

Denne mistilliten ser ut til å hindre informasjonsflyt innad i organisasjonen, ved at potensielle “meldere” er redde for sanksjoner. Sikkerhetsbekymringer og annen potensiell informasjon forblir, i følge flere respondenter, ofte hos enkeltpersonene eller i små grupper. En av de yngre respondentene mente det tradisjonelle hierarkiet som er i trålflåten, med reder og skippere som “guder”, kan være ødeleggende for sikkerhetsfokus:

***“De skippere jeg har reist med unngår helst å prate om sikkerhetsproblemer. Man skal jo helst ikke klage til personer over deg i hierarkiet. De viser manglende respekt for kompetansen og forståelsen til de under i systemet”*** (Respondent 10).

Respondenten har gjennom sin karriere opplevd liten grad av medvirkning i forhold til å bestemme og innvirke på eget sikkerhetsnivå. Det blir påpekt at det ikke finnes et reelt mål om sikkerhet i trålflåten, ved siden av å oppfylle minimumskrav hva sikkerhet angår. Av den grunn mener flere respondenter at rederiledelsen viser manglende engasjement og interesse for å prioritere sikkerhet. Dette igjen, mener respondenten, har medført at spriket mellom nivåene har blitt såpass stort at tilliten er svekket. Et eksempel en av respondentene drar frem, er en episode der det ble besluttet å spare 6000 kroner på å kjøpe MOB-båtdrakter uten føtter og mansjetter. Beslutningen beskrives av respondenten som:

***“Hodeløst og et bra eksempel på ledelsens egentlige fokus, nemlig å spare penger. De driter i sikkerhet”*** (Respondent 4).

Samme respondent mener at fiskerne er “fastbundet på hender og føtter” i forhold til sikkerhets- og bekymringsmeldinger. Han uttrykker at man som fisker føler seg svartelistet, og sammenligner dette opp mot de som står frem og forteller om dumping av fisk. Dette er en sterk sammenligning, men det illustrerer misstillitsforholdet denne respondenten føler er tilstede mellom ledelse og mannskapet.

“Mistillitskulturen” som har vist seg å være meget fremtredende gjennom intervjuene, kan se ut til å hindre informasjonsflyten, ved at den ikke oppfordrer til å melde om

bekymringsverdige forhold. Det ser heller ikke ut til at det er noen som er interessert å fange opp slik informasjon, da fokuset er på andre og mer prioriterte områder, som produksjon og profitt. Sikkerhet som et mål, likestilt med andre mål, ser ikke ut til å gjelde i følge beskrivelsene som er gitt.

## 4.2 “Kulturene” og “god sikkerhetskultur” som sikkerhetsresultat

I kapittel 4.1 ble det identifisert og redegjort for fremtredende “kulturer” gjennom kulturelle trekk. “Kulturene” ser ut til å utgjøre forskjellige praksismønstre og har av den betydning for sikkerheten, enten ved å fremme eller hindre sikkerheten. De kulturelle trekkene er kjennetegn og kan betraktes som respondentenes beskrivelse av sikkerhetskulturen. Noen “kulturer” har vist seg å være mer dominerende enn andre, og derav styrende i forhold til prioriteringer som skal gjøres for å oppnå individuelle og organisatoriske målsetninger.

I fortsettelsen vil jeg drøfte “kulturene” og “god sikkerhetskultur” som et sikkerhetsresultat. Det er tidligere blitt redegjort for hvilke forutsetninger som burde ligge til rette for å utvikle en god sikkerhetskultur (jfr. Kapittel 2.2). Ved å benytte meg av denne teorien kan det identifiseres og beskrives forhold som fremmer eller forhindrer “god” sikkerhetskultur, og således å gjøre noen betraktninger angående “sikkerhetsstatus”, og hvordan det legges til rette for sikkerhetsfokus.

### 4.2.1 Sikkerhet en verdi- og målkonflikt

Empirien viser at noen individuelle og organisatoriske verdier og målsetninger er viktigere og mer dominerende enn andre. Spesielt “produksjonskulturen” ser ut til å være styrende for hvilke verdier som skal ha høyeste prioritert. Selv om at sikkerhet, herunder “sikringskulturen” er i fokus blant respondentene, viser empirien at sikkerhet ofte er i konflikt med det som oppleves som langt viktigere prioriteringer, nemlig produksjon og inntjening. Denne prioriteringen gjør i følge Antonsen (2009b) og Pidgeon (1998), det

vanskelig å tilnærme seg et balansert og konfliktfritt forhold mellom sikkerhet og produksjon, noe som er en forutsetning for det som beskrives som "god sikkerhetskultur". Perrow (1999) er mer konsekvent, og mener verdi- og målkonflikter umuliggjør en god sikkerhetskultur. Respondentene fremhever pengefokuset som den overordnede drivkraften for dem selv, rederiledelse og næringen som helhet, og at økonomi er i konstant konflikt med sikkerhet. Det er derfor grunn til å tro at arbeidspraksis om bord i fartøyene vil bli påvirket av ledelsens "egentlige" fokus og prioriteringer. Dette kan "profesjonskulturen" og "produksjonskulturen" gode eksempler på. Det blir av flere respondenter beskrevet at "produksjonskulturen" undergraver "sikringskulturen", som fremmer sikkerhet, ved at øvelser bare blir gjennomført i "ledig tid". Dette er for flere fartøy og rederier, synonymt med sjeldent eller aldri.

#### *4.2.2 Sikkerhet en forpliktelse*

Forpliktelse og engasjement for sikkerhet blir av flere (Antonsen, 2009b; Cox & Flin, 1998; Hale, 2000; Pidgeon, 1998), karakterisert som et avgjørende forhold for å fremme en god sikkerhetskultur. Empirien har påvist at respondentene opplever et manglende engasjement og forpliktelse til sikkerhet fra ledelse. Respondentene medgir her at rederiledelse helst ikke vil høre fra fartøyet. I hvilken grad sikkerheten forvaltes om bord i fartøyet, er i følge flere respondenter ikke interessant for rederiledelse. Denne mangelen på forpliktelse og engasjement kan tyde på at sikkerhet ikke er et "forretningsmål" på lik linje med andre mål, og at rederiledelsen er tilfredse med å innfri minimumskrav. Denne "underkommuniseringen" av rederiledelsen kan være med på å undergrave og legger i liten grad opp til sikkerhetsfokus.

Foruten om rederiledelse, er skipper, som leder for fartøyet, helt avgjørende for hvilke prioriteringer, initiativ og beslutninger som skal gjøres. Selv om at det utøves "føringer" fra rederiledelse, har skipper en sentral funksjon som initiativtaker og tilrettelegger for det øvrige mannskap. Empirien viser at skippere er nøkkelpersoner for hvorvidt det skal være et sikkerhetsfokus om bord, dårlig eller bra. Det finnes dessverre få eksempler på utpreget bra sikkerhetsfokus, men det er noen. Det beste eksemplet på dette er det endrete fokuset på brann og MOB-båtøvelser, ved et skipperbytte. Skipperen som kom fra offshoreflåten,

innførte sikkerhetslementer som man vanligvis bare ser i offshoreflåten. Det er grunn til å tro at denne dreiningen og endring av eksisterende praksis, bare har vært mulig siden initiativet kom fra en lederskikkelse, en såkalt “tankevokter” (Jacobsen & Thorsvik, 2007). “Tankevoktere” som skipper, styrmenn og baser har en sentral rolle for hvordan det praktiseres om bord. For å skape et bra sikkerhetsfokus er det derfor viktig at “Tankevokterne” har gode holdninger vedrørende sikkerhet. I den grad skipperne og andre “tankevoktere” viser forpliktelse og engasjement for sikkerhet, er det grunn til å tro at også det øvrige mannskap viser det.

Bruk av verne- og redningsutstyr viser en kollektiv og forpliktende praksis uavhengig av andre kulturelle trekk. I følge respondentene er dette det fremste symbolet på sikkerhet som finnes i trålflåten. Det er grunn til å tro at forpliktende bruk av verne- og redningsutstyr og praktisering av øvelser, herunder brann- og MOB-båt, er med på å øke det generelle sikkerhetsnivået. På bakgrunn av det overnevnte eksemplet, er “Sikringskulturen” det kulturelle trekket som best fremmer en god sikkerhetskultur. Dette kulturelle trekket har vært i endring, ved at den hele tiden er blitt utfordret gjennom hendelser, deriblant et dødsfall. Dette dødsfallet kan i følge Turner (1978) sees på som et “sammenbrudd” av eksisterende praksis når det gjaldt bruken av redningsvest. Dette var en erkjennelse av at “gammel” praksis ikke var tilstrekkelig, og dermed brukte dødsfallet som et utgangspunkt for tiltak. Dette kulturelle trekket mener jeg, drar veksel på Reasons (1997) læringskultur og fleksible kultur. “Sikringskulturen” har vært *lærende*, ved at organisasjonene har vært i stand til å lære av denne hendelsen. Innføringen av øvelser har også vært *lærende*, ved at øvelser handler om kontinuerlig forbedring. Det har også vært *fleksibel*, ved at mannskapet har vist evne til å tilpasse seg endringer. Dette har innføringen av obligatorisk bruk av verne- og redningsutstyr, og gjennomføring av øvelser (noen fartøy), vært gode eksempler på.

#### 4.2.3 Sikkerhet gjennom neglisjering

Parker et al. (2006) mener blant annet at god sikkerhetskultur er avhengig av en organisatorisk forståelse og forestillingsevne tilknyttet sikkerhet, noe som også er sammenfallende med Weicks (2007) konsept av “mindfulness”. Som det er redegjort for

tidligere er “mestringskulturen” det kulturelle trekket som omhandler og undertrykker vurdering og refleksjoner i forhold til risiko og sikkerhet.

Det kan tenkes at “mestringskulturen” vanskeliggjøre individuell og organisatorisk forestillingsevne tilknyttet sikkerhet og risiko, ved at dette i liten grad tillates å reflekteres over, da dette i følge respondentene ser ut til å utgjøre en “sikkerhetstrussel”. Det vises her til at for “mye” refleksjoner og forestillingsevne resulterer i en ukontrollert frykt, som i følge flere respondenter kan medføre en sikkerhetstrussel for mannskapet. Det vises her til “nervevrak” eksemplet. Respondentene mener derfor at individuelle og kollektive vurderinger og refleksjoner av risiko i arbeidsoperasjoner er lite hensiktsmessig, ved dette “skremmer” mer enn det “fremmer”. Det vises her til at fokuset må være på de arbeidsoppgaver som skal løses, framfor refleksjon av sin egen og andres potensielle utrygge arbeidssituasjon. Det kan også tenkes “mestringskulturen” ikke tillater organisatorisk forestillingsevne og refleksjoner, ved at dette kan utgjøre “mentale sperrer” og på den måten påvirke andre kulturelle trekk, som “produksjonskulturen”. Dette kan være “mentale sperrer” som står i veien for beslutninger som gjøres for å nå viktige prioriteringer og målsetninger.

Selv om “mestringskulturen” slik den er beskrevet, står i motsetning, og i følge blant annet Parker (2006) og Weick (2007) ser ut til å hindre en god sikkerhetskultur, er dette et kulturelt trekk som for respondentene gir mening og oppfattes som fornuftig.

#### *4.2.4 Sikkerhet gjennom (opp)- læring*

I følge Reason (1997) er det viktig i en *læringskultur*, at kunnskap blir kommunisert ut, slik at også nyansatte kan nyttiggjøre og praktisere ut fra denne kunnskapen. Empirien har påvist manglende opplæring og “underkommunisering” av erfaring og kunnskap. Det er tidligere blitt redegjort for at opplæring og opplæringsfase ser ut til å bli benyttet som et opptak, derav navnet “opptakskulturen”. Det er i dette kulturelle trekket opp til hver enkelt nyansatt å tilegne seg kunnskap, og på den måten bevise sin egenhet og dyktighet for å bli akseptert som en del av det øvrige mannskapet. Dette kulturelle trekket ser ut til å ha stor betydning

for sikkerheten, ved at manglede erfaring og kunnskap gir dårligere forutsetning for utføre arbeidsoperasjoner på en sikker måte.

Grad av læring og derav opplæring, er i følge Pidgeon (2000) spesielt viktig i en tilnærming av en god sikkerhetskultur. Det kan derfor også tenkes at manglede opplæring legger til rette for et dårlig sikkerhetsfokus, og at flere uønskede hendelser er et resultat av dette, noe som kan bekreftes ved at aldersgruppen 18-29 år er overrepresentert i skadestatistikken (Sjøfartsdirektoratet, 2008).

På bakgrunn av det overnevnte tyder det på at det i liten grad legges til rette for god læring, noe som i følge Reason (1997) og Pidgeon (2000) er en forutsetning for å skape en god sikkerhetskultur. I tillegg til at "Opptakskulturen" hindrer læring og utvikling, er det også grunn til å tro at "opptakskulturen" legger opp til at uønskede hendelser blir gjentatt, ved at erfaring og kunnskap ikke blir kommunisert og tatt lærdom av.

#### 4.2.5 Sikkerhet gjennom informasjon

I følge Parker et al. (2006) er god sikkerhetskultur synonymt med blant annet en informert kultur. Også Westrum (1992 i Reason, 1997) skiller sikkerhetskulturer etter deres evne til å behandle sikkerhetsrelatert informasjon (jfr. tabell 2). Reason (1997) mener ledelsen er nøkkelpersoner for å skape en god *rapporteringskultur*, som er en del av en informativ kultur, ved at "budbringere" vises tillit og blir hørt.

Respondentenes beskrivelser viser at "mistillitskulturen" viser liten interesse og evne til å behandle sikkerhetsrelatert informasjon. Det ble av flere respondenter fortalt at rederiledelse ikke hadde noe reelt ønske om å vite hva som foregår på havet. Mangel på tillit til ledelsen gjør at mange vegrer seg for å kommunisere sikkerhetsbekymringer. Flere respondenter beskriver at informasjon uansett ikke blir synliggjort og benyttet, og at det eksisterer en frykt for å bli sanksjonert, "budbringer blir skutt". Det påpekes her en reel frykt for å miste jobben, eller bli sett på som en person som "*jobber mot dem*". For å skape en god sikkerhetskultur må det i følge Turner (1978) fokuseres på informasjonsflyt mellom de ulike

nivåene i organisasjonene. Frykten for og ikke å bli tatt alvorlig og til og med sanksjonert, hindrer informasjonsflyt av viktig informasjon som kan være med på å bedre sikkerheten.

Denne “fornektelsen” av potensiell viktig sikkerhetsinformasjon undergraver også all form for medvirkning. Det er i følge flere (Antonsen, 2009b; Cox & Flin, 1998; Hale, 2000) avgjørende at ledelse viser de ansatte tillitt ved å la de påvirke og vedta fokusområder gjennom medvirkning. Å motta, behandle og nyttiggjøres seg av slik informasjon kunne vært en gylden anledning til å la mannskapet få medvirke.

På bakgrunn av det overnevnte er det grunn til å tro at “mistillitskulturen” et kulturelt trekk som er sammenfallende med det Westrum (1992 i Reason, 1997) karakteriserer som en patologisk kultur. En patologisk kultur medfører dårligere forutsetninger for å skape en god sikkerhetskultur, ved at den: *ikke vil vite, budbringer blir “skutt”, ansvar unngås, feil straffes eller dekkes over og forslag og ideer motarbeidet*. Disse karakteristikkenene har stor betydning for hvordan det legges til rette et sikkerhetsfokus.



## 5. SAMMENFATNING OG AVSLUTNING

Formålet med denne studien har vært å bidra til en bedre og dypere forståelse av sikkerhetskulturen i trålflåten, samt bidra med ny kunnskap på et underforsket tema. Fiskeryrket blir av flere karakterisert som Norges mest risikofylte yrke. Det er derfor et behov for å få innsikt og forstå sikkerhetskulturen, før en går videre for å se på mulighetene for å gjøre yrket mindre risikofylt.

Ved hjelp av teorier om organisasjonskultur og sikkerhetskultur har jeg forsøkt å forstå *“hvordan de kulturelle trekkene påvirker sikkerheten i trålflåten”*. På bakgrunn av dette er det formulert følgende forskningsspørsmål:

- *Hva kjennetegner sikkerhetskulturen?*
- *Hvordan legger sikkerhetskulturen til rette for individuell og kollektiv praksis relatert til sikkerhet?*

Forskningsspørsmålene har gjennom denne studien blitt belyst ved hjelp av en kvalitativ fremgangsmåte med intervju som metode for datainnsamling. Det ble foretatt 11 dybdeintervju av personer som til daglig arbeider som skippere, styrmenn, baser, nettmenn og fiskere. Litteraturen og metode som er valgt ut, har i stor grad vært med på å bestemme retningen for denne studien. Dette har naturlig nok lagt føringer, samt begrensinger for hvilken kunnskap som er generert. Kunnskap, og omfang av denne kunnskapen må derfor ses i lys av mine teoretiske og metodiske valg, samt forforståelse og fortolkninger av empiri som er fremskaffet.

For å tilnærme meg forskningsspørsmålene har det vært nødvendig å avklare innholdet i begrepet *sikkerhetskultur*. Ved hjelp av teoribidrag fra både organisasjons- og sikkerhetskulturteori har jeg i denne studien valgt å se på *sikkerhetskultur* som:

*“Sikkerhetskultur er mangfoldet av kulturelle trekk som uttrykkes gjennom individuell og kollektiv praksis relatert til sikkerhet”.*

Definisjonen min kan sees på som en “analytisk brille” for å identifisere sikkerhetskultur. I tillegg er det laget en analysemodell som på enkleste måte kan forstås som en “kunnskapstrakt”. Analysemodellen har fungert som en “mental modell” for å tilnærme meg kulturelle trekk som har vært fremtredende. De kulturelle trekkene kan sees på som de empiriske hovedtrekkene og kjennetegnene ved sikkerhetskulturen.

På bakgrunn av overordnet målsetning og forskningsspørsmål har jeg gjennom empirien og teorien kommet frem til følgende forståelse:

De kulturelle trekkene eller “kulturene” som det har blitt henvist til i studien, kan sees på som empiriske kjennetegn og kan betraktes som respondentenes beskrivelse av sikkerhetskulturen. “Kulturene” kan se ut til å utgjøre forskjellige praksismønstre og kan derfor ha betydning for sikkerheten, enten ved å fremme eller svekke sikkerhetsfokus. Noen “kulturer” ser ut til å samhandle og av den grunn kan det tyde på at de påvirker hverandre, andre har vist seg å være mer dominerende, og derav styrende i forhold til hvilke prioriteringer som skal gjøres for å oppnå både individuelle og organisatoriske målsetninger. I denne studien er det blitt identifisert syv kulturelle trekk som har vist seg å være særlig fremtredende:

- *“Pengekulturen”*: et bakteppe og motivasjon for å bli fiskere. Ser ut til å innvirke på andre kulturelle trekk, og på den måten påvirke sikkerheten.
- *“Profesjonskulturen”*: er et dominerende trekk som fremholder hvordan verdier, kompetanse og egenskaper en god fisker burde oppfylle. Det fremheves at fiskeryrket er forbeholdt en “elite”, hva krav angår. Kravene som fortjener oppslutning kan se ut til å påvirke sikkerheten, ved at det tas sjanser.
- *“Mestringskulturen”*: undertrykker risikoen som er forbundet med yrket som en mestringsstrategi for å kunne jobbe som fisker. Fremmer sikkerhet ved å kontrollere “frykt” og hindrer sikkerhet ved at refleksjon og vurderinger av risiko ikke tillates.
- *“Sikringskulturen”*: omhandler i hvilken grad det er fokus på å benytte verne- og redningsutstyr. Selv om at det praktiseres ulikt, er dette et kulturelt trekk som

fremmer sikkerhet. Det kan tyde på at dette kulturelle trekket er svakt i forhold til andre ved at det hele tiden bortprioriteres til fordel for andre. Det finnes unntak.

- *“Produksjonskulturen”*: ser ut til å representere de “egentlige” verdiene. Risikotaking sees på som en mulighet for å fremme personlige og organisatoriske mål. Sikkerheten svekkes ved at mannskapet strekker seg langt for å oppnå dette.
- *“Opptakskulturen”*: omhandler å dyrke frem egenskaper som det er oppslutning og respekt for. Dette kulturelle trekket undergraver opplæring, ved at det gjennomføres som et opptak. Svekker sikkerheten ved at nyansatte ikke får tilstrekkelig opplæring, og derav dårligere forutsetninger for en sikker arbeidspraksis.
- *“Mistillitskulturen”*: en generell mistillit rundt verdier som kommunikasjon, medvirkning, tillit og åpenhet. Svekker sikkerhet ved at det genererer verdi og målkonflikter.

Empirien har også vist antydninger av andre kulturelle trekk som finnes, men som er utelatt i denne studien. Ved siden av de overnevnte kulturene har jeg sett antydninger til et kulturelt trekk som kunne ha vært sammenfattet under *“sjømannskulturen”*. Dette kulturelle trekket har vært basert på respondentenes beskrivelser av “godt sjømannskap”. Det ser ut til å omhandle de sosiale verdiene og egenskapene hos respondentene, som fremmer en sikker arbeidspraksis gjennom et sterkt fellesskap og avhengighetsforhold til hverandre. På grunn av at beskrivelse rundt dette kulturelle trekket har vært få, sprikende, og vanskelig å fortolke, er dette utelatt under empiriske kjennetegn. Men jeg mener det vil være av stor interesse og relevans å forfølge dette videre i kommende studier.

Selv om at de empiriske kjennetegnene eksplisitt er med på å forklare hvordan sikkerhetskulturen legger til rette for et sikkerhetsfokus, har det også tatt utgangspunkt i teoribidrag av “god sikkerhetskultur” for identifisere forhold som kan legge til rette eller hindrer et sikkerhetsfokus. Dette har også resultert i et “sikkerhetsresultat” ved at det er gjort sammenligninger opp mot normative teoribidrag.

Det er tydelig at sikkerhet er mer i fokus nå enn før, og at dette oppleves som en forbedring for respondentene. I følge respondentene har bruk av verne- og redningsutstyr bidratt i så måte. Dette blir av flere uttrykt som selve symbolet på sikkerhet i trålflåten. Samtidig kan det tyde på at sikkerhetsfokus hele tiden er i en verdi- og målkonflikt. Dette medfører at sikkerhetsfokus blir bortprioritert til det som oppleves som langt viktigere prioriteringer, som produksjon og inntjening. Gjennomføring av øvelser i ledig tid eksemplet er en gjennomgående beskrivelse. Den interessante anvendelsen av opplæringsfasen er et av de største hindrene for å utvikle og fremme sikkerhet. Dette kulturelle trekket er ved siden av å dyrke respekterte verdier, også en indikator på at "kulturene" ikke er i ferd med å endre seg med det første, en slags "kulturbevarer".

Det blir også blitt beskrevet manglende forpliktelse og engasjement fra rederiledelse. Respondentene føler de blir vist liten tillit ved at sikkerhetsbekymringer og annen relevant informasjon neglisjeres. På bakgrunn av at respondentene mener ledelsen viser manglende forpliktelse og engasjement, er det grunn til å tro at skipper er en nøkkelperson i forhold til om det skal være et sikkerhetsfokus. Det er viktig å understreke at dette baseres på respondentens meninger, da rederiledelse ikke ble innlemmet i utvalget.

Det er vanskelig å gi et entydig svar på hvordan sikkerhetskulturen legger til rette for et sikkerhetsfokus. Empirien har vist at det finnes et mangfold av kulturelle trekk som er med på å påvirke sikkerheten, både positivt og negativt. Flere kulturelle trekk kan kategoriseres som patologiske kulturer, mens andre kulturelle trekk kan se ut til å bli "innlemmet", av det som blir av flere sikkerhetsteoretikere, blir omtalt som "god sikkerhetskultur".

## 5.1 Veien videre

På bakgrunn av det som er fremskaffet av kunnskap er det gode grunner til å fastslå at det finnes et forbedringspotensial innen trålflåten. Det er imidlertid en lang vei å gå for å komme på nivå med annen maritim virksomhet til havs, deriblant offshoreflåten. Mål og middel er alltid vanskelig, men jeg har gjort meg noen tanker vedrørende potensielle forbedringer.

Trålflåten har sterke tradisjoner for produksjon og inntjening, men ledelse, herunder rederiledelse og fartøyleidelse må i større grad vise engasjement og forpliktelse for sikkerhet. Disse er nøkkelpersoner for at sikkerhet skal få mer fokus, og kanskje sidestilles med andre bedriftsmål. I de tilfeller rederiledelse ikke evner, må skipper i større grad ta ansvar for dette, ved at skipper er i direkte kontakt med det øvrige mannskap.

Det må bli mer fokus på opplæring, enten på fartøyet eller utenfor fartøyet. I trålflåten er det i dag mulig å hente en tilfeldig fra gaten uten noe form formell kursing, mens det i offshoreflåten er behov for flere kurs og beviser for å få jobb. Kunnskapen og erfaringen finnes om bord, men det er en forutsetning at det prioriteres å videreføres til nyansatte. Her er skipper og baser sentrale personer. Bedre opplæring tror jeg på sikt kan resultere i færre personskader og på den måten slå positivt ut på skadestatistikken.

## 5.2 Videre forskning

Etter å ha studert sikkerhetskultur i trålflåten, er det min oppfatning at det er gjort lite forskning innen dette spesifikke området. Dette har ført til at det har vært vanskelig å finne forskningslitteratur som spesifikt omhandler sikkerhetskultur og trålflåten. Kultur som innfallsvinkel er i liten grad benyttet for å studere sikkerhet i trålflåten og fiskeflåten generelt, til tross for at det regnes som Norges farligste yrke. På bakgrunn av det er det behov for mer forskning.

Anvendt metode har medført klare begrensninger for min studie. Derfor burde en fremtidig studie også supplere og inkludere observasjon som metode. Dette vil gi unike bidrag, og av den grunn fremskaffe empiri som denne studien ikke har fanget opp. Det kan også være fordelaktig å studere *kultur* sammen med *struktur*, ved at begrepene er løst koblet og har vekselvis påvirkning på hverandre.

Selv om at studien har vært avgrenset til det kulturelle, har jeg også i noe grad blitt kjent med det strukturelle vedrørende sikkerhet, eller mangel på sådan. I samtale med Sjøfartsdirektoratet ble jeg gjort oppmerksom på, at det i fremtiden vil bli innført en ISM-kode for fiskeflåten. Hva det konkret ville bety for fiskeflåten var ennå ikke fastlagt, men det

er grunn til å tro at dette er en tilnærming av det som allerede finnes i offshoreflåten. Det vil derfor i fremtiden, om ISM-koden for fiskeriflåten blir innført, være interessant å studere hva dette har hatt å si for “kulturene”, og hvordan dette igjen har påvirket sikkerheten.

## 6. LITTERATURLISTE

- Aasjord, H. L., Geving, I. H., Okstad, E. H., Færevik, H., Guttormsen, G., Lamvik, G., et al. (2005). *Fiskebåten som fremtidig arbeidsplass*. Trondheim: Sintef-Fiskeri og Havbruk AS, Fiskeriteknologi.
- Aasjord, H. L., & Holmen, I. M. (2008). Tryggere trålfiske - forprosjekt. Analyse av arbeidsmiljø, sikkerhet og helse på trålfartøy.  
[http://www.sintef.no/upload/Fiskeri\\_og\\_havbruk/Fiskeriteknologi/HMS%20-%20fisk/RAPPORT%20Tryggere%20tr%C3%A5lfiske%20-%20forprosjekt.pdf](http://www.sintef.no/upload/Fiskeri_og_havbruk/Fiskeriteknologi/HMS%20-%20fisk/RAPPORT%20Tryggere%20tr%C3%A5lfiske%20-%20forprosjekt.pdf).
- Allred, K., Lie, T., & Lindøe, P. (2005). *Systematisk HMS i fiskeri og havbruk*: Rogalandforskning.
- Antonsen, S. (2009a). The relationship between culture and safety on offshore supply vessels. *Safety Science*, 47(8), 1118-1128.
- Antonsen, S. (2009b). *Safety culture: theory, method and improvement*. Farnham: Ashgate.
- Aven, T., Njå, O., Sandve, K., Olsen, K. H., & Boyesen, M. (2004). *Samfunnssikkerhet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brinkmann, J., & Eriksen, T. H. (1996). *Verden som møteplass: essays om tverrkulturell kommunikasjon*. Bergen-Sandviken: Fagbokforl.
- Bye, R., & Lamvik, G. M. (2007). Professional culture and risk perception: Coping with danger on board small fishing boats and offshore service vessels. *Reliability Engineering & System Safety*, 92(12), 1756-1763.
- Cox, S., & Flin, R. (1998). Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress*, 12(3), 189 - 201.
- Glendon, A. I., & Stanton, N. A. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34(1-3), 193-214.
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*, 34(1-3), 215-257.
- Hale, A. R. (2000). Culture's confusions. *Safety Science*, 34(1-3), 1-14.
- Hatch, M. J. (2001). *Organisasjonsteori: moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Oslo: Abstrakt forl.

- Holmen, I. M. (2010). *Helse, miljø og sikkerhet i fiskeflåten: Forslag til FoU-strategi 2011-2013* (SINTEF- Teknologi og samfunn nr 978-82-14-05025-7). Trondheim.
- Hopkins, A. (2006). Studying organisational cultures and their effects on safety. *Safety Science*, 44(10), 875-889.
- Håvold, J. I. (2005). Safety-culture in a Norwegian shipping company. *Journal of Safety Research*, 36(5), 441-458.
- Håvold, J. I. (2010). Safety culture aboard fishing vessels. *Safety Science*, 48(8), 1054-1061.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforl.
- Karlsen, J. E. (2004). *Ledelse av helse, miljø og sikkerhet*. Bergen: Fagbokforl.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lindøe, P. (2008). Trygge oljearbeidere og utrygge fiskere? I *Robust arbeidspraksis: hvorfor skjer det ikke flere ulykker på sokkelen?* (s. S. 247-263). Trondheim: Tapir akademisk forl.
- Lindøe, P. H., Engen, O. A., & Olsen, O. E. (2011). Responses to accidents in different industrial sectors. *Safety Science*, 49(1), 90-97.
- Nævestad, T.-O. (2008). Safety understandings among crane operators and process operators on a Norwegian offshore platform. *Safety Science*, 46(3), 520-534.
- Nævestad, T.-O. (2010). Evaluating a safety culture campaign: Some lessons from a Norwegian case. *Safety Science*, 48(5), 651-659.
- Oltedal, H. A., & Engen, O. A. (2009). *Local management and its impact on safety culture and safety within Norwegian shipping*.
- Parker, D., Lawrie, M., & Hudson, P. (2006). A framework for understanding the development of organisational safety culture. *Safety Science*, 44(6), 551-562.
- Perrow, C. (1999). *Normal accidents: living with high-risk technologies*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Pidgeon, N. (1998). Safety culture: Key theoretical issues. *Work & Stress*, 12(3), 202 - 216.
- Pidgeon, N., & O'Leary, M. (2000). Man-made disasters: why technology and organizations (sometimes) fail. *Safety Science*, 34(1-3), 15-30.



- Rasmussen, J. (1997). Risk management in a dynamic society: a modelling problem. *Safety Science*, 27(2-3), 183-213.
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforl.
- Røvik, K. A. (1998). *Moderne organisasjoner: trender i organisasjonstenkingen ved tusenårsskiftet*. Bergen-Sandviken: Fagbokforl.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SINTEF. (2011, 04.05.2011). Ph.D prosjekt om HMS i fiskeflåten fra <http://www.sintef.no/Fiskeri-og-havbruk-AS/Fiskeriteknologi/Prosjekter/HMS-i-fiskeflaten/>.
- Sjøfartsdirektoratet. (2008). Alvorlige personulykker om bord på fiskefartøy, fra [http://www.sjofartsdir.no/no/Regelverk2/Sikkerhetsmeldinger/SM\\_01-2008\\_Alvorlige\\_personulykker\\_ombord\\_pa\\_fiskefartoy/](http://www.sjofartsdir.no/no/Regelverk2/Sikkerhetsmeldinger/SM_01-2008_Alvorlige_personulykker_ombord_pa_fiskefartoy/).
- Sten, T., & Fjerdings, I. (2003). Sikkerhetskultur i transport: En kunnskapsoversikt. 30.
- Turner, B. A. (1978). *Man-made disasters*. London: Wykeham.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the unexpected: resilient performance in an age of uncertainty*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.

## Uformelle samtaler og e-postkorspondanse

- Sjøfartsdirektoratet, avdeling strategisk sikkerhet
- Statens havarikommisjon for transport, Sjøfartsavdelingen
- Halvard Aasjord, SINTEF-Fiskeri og havbruk

## VEDLEGG

Det legges ved intervjuguide (1 og 2) og informasjonsbrev, henholdsvis vedlegg 1, vedlegg 2 og vedlegg 3.

## VEDLGG 1 - Intervjuguide 1

### 1. Introduksjon av meg selv/ egen bakgrunn

- Fortell om meg selv (utdanning og erfaring)
- Fortell om prosjektet og hva intervjuene skal benyttes til
- Kort informasjon om lydband/opptak, behandles konfidensielt og slettes
- Oppfordring: Har du historier eller konkrete eksempler som er relevant i tilknytning til spørsmålene, oppfordrer jeg deg til å fortelle dette.

### 2. Informantens bakgrunn

- Kort om deg selv (navn, alder, utdanning, )
- Yrkehistorie og erfaring til havs (Hvorfor valgte du dette rederiet, ansatt hvor lenge, arbeidet i andre rederier)
- Hvilke rolle og arbeidsoppgaver har du om bord?
- Hvorfor valgte du å bli fisker?
- Hvis du skal trekke frem 5 positive og 5 negative faktorer om yrket, hva ville det være?
- Trives du i yrket ditt, og hvilke faktorer bidrar i så måte?

### 3. Kompetanse/yrkesidentitet/sjømannskultur

- Hvilken kompetanse er viktig få å løse arbeidsoppgavene dine? (sett i lys av sikkerhet)
- Hvilke egenskaper må man ha for å bli en god fisker?
- Hva forbinder du med "godt sjømannskap"?
- På hvilken måte tror du fartstid og alder (lite eller mye) kan ha betydning for sikker utøvelse av arbeidet?
- Hvis fiskerinæringen på samme måte som Offshore Shipping vil innføre prosedyrer og sjekklister for arbeidsutførelse, hvordan ville du stilt deg til dette?

#### **4. Holdninger til risiko**

- Å være fisker blir ofte omtalt som ett av Norges farligste yrker, hva tenker du om det?
- Hva tenker du om risikoen forbundet med yrket?
- Og hvordan påvirker den arbeidshverdagen din?
- Hvilke arbeidsoppgaver oppfatter du som farlig?
- Hvordan gjør du sikkerhetsvurderinger i forkant av disse?

#### **5. Sikkerhet om bord**

- I hvilken grad sier du i fra når du føler deg utrygg og redd?
- Har du følt deg presset til å gå på dekk selv om at sikkerheten kunne være truet, og hvem er med på å bestemme dette?
- Har du noen gang følt press for å utføre arbeid under ekstreme forhold? En bestemt episode?

#### **6. Opplæring**

- Hvilke opplevelser sitter du igjen med fra tiden du ble introdusert med yrket i forhold til opplæring?
- På hvilke måte tar du i mot nyansatte, og spesielt de som ikke har tidligere erfaring fra havet?
- I hvilken grad føler du at opplæringen er tilstrekkelig i forhold til arbeidsutførelsen?
- Hvordan vil du beskrive fokuset på opplæring, eventuelt hva må endres?

#### **7. Prioritering av sikkerhetsarbeid (sett i forhold til produksjon)**

- Hvordan tolker du utsagnet: "effektivitet og fokus på produksjon går framfor, og på bekostning av sikkerheten til mannskapet"
- Hvordan vil du beskrive forholdet mellom sikkerhet og produksjon, profitt og andre områder?
- Hva skal til for å kunne utsette/ stanse arbeidet?
- På hvilken måte kan lønnsvilkårene (akkord og lott) bidra til prioritering av sikkerhet?
- Og ville dere ha "ofret" lønssystemet framfor mer prioritering av sikkerhet, selv om at det innebar lønnsreduksjon?

- I hvilken grad gjennomføres øvelser om bord med henhold til sikkerhet (brann, skader, evakuering osv.)

## **8. Uønskede hendelser om bord**

- I havfiskeflåten er støt og klem skader noe av de mest vanlige skadene. Har du noen formening hvorfor disse skadene er hyppig i havfiske?
- Har du blitt skadet, og hva mener du er årsakene til dette? (travel, stress, uoppmerksom, inkompetent)
- Hvordan ble den uønskede hendelsen imøtegått og håndtert av det øvrige mannskap?
- I hvilken grad, tror du uønskede hendelser og nestenulykker meldes inn til rederi og Sjøfartsdirektoratet? – Terskel for rapportering
- I hvilken grad benytter dere uønskede hendelser til læring i etterkant?

## **9. Mannskapets medvirkning i utforming av sikker arbeidshverdag**

- På hvilken måte gis mannskapet mulighet til å komme med synspunkter med henhold til sikkerhet? (evt. tas dette alvorlig)
- Hvordan løser dere sikkerhetsproblemer om bord?
- På hvilken måte rapportert du bekymringer mht til sikkerhet til de øvrige nivåene, som for eksempel skipper, rederiledelse?
- Hvordan tror du det vil bli oppfattet dersom du påpeker at en kollega arbeider på en risikofylt måte?

## **10. Kommunikasjon, samarbeid og tillit til de øvrige nivåene i organisasjonen**

- Hvor vanlig er det å diskutere sikkerhetsrelaterte spørsmål med kollegaer og overordnede? (mest vanlig å ta dette intern i arbeidsgruppene- messeprat)
- Hvordan vil du karakterisere ledelsens engasjement når det gjelder å ivareta sikkerheten om bord?
- I hvilken posisjon vil du sette deg i ovenfor både medfiskere, skipper og rederiledelse, hvis man uttrykker bekymringer i forhold til sikkerhet og risiko?
- Hvordan imøtekommes forslag til sikkerhetsforbedringer?

- Hvis du krever stans i arbeidet på dekk på grunn at forholdene er slik at du ikke mener det er tilrådelig med å fortsette, hva tror du ville skje? (Har du noen gang gjort dette?)
- Når rederiledelsen sier de har fokus på sikkerhet og sikker arbeidspraksis, hvordan forholder du deg til et slikt utsagn?

### **11. oppsummering**

- Hvilke verdier mener du er gjeldene blant fiskere og næringen som helhet, og hvilke mener du blir mest verdsatt?
- Hvis du skulle beskrive sikkerhetskulturen om bord, hvordan ville du beskrive den?
- Ser du forskjeller på fokus på sikkerhets og sikkerhetsrelatert arbeid siden du begynte i yrket, og på hvilken måte?
- Hvilke endringer i næringen må til for å få større fokus på sikkerhet og forebygging av risiko? (Sammenlignet med offshore shipping). Oppfølging, nevne konkrete forslag eller tiltak?

### **12. Avslutning**

- Er det noe jeg har glemt å spørre om, som du mener er relevant å nevne?
- Kan jeg kontakte deg igjen hvis det er elementer ved intervjuet som er uklart eller som krever utdyping?

## VEDLEGG 2 - Intervjuguide 2

### 1. Introduksjon av meg selv- egen bakgrunn

- Fortell om meg selv (utdanning og erfaring)
- Fortell om prosjektet og hva intervjuene skal benyttes til
- Kort informasjon om lydband/opptak, behandles konfidensielt og deretter slettes
- Oppfordring: Har du historier eller konkrete eksempler som er relevant i tilknytning til spørsmålene, oppfordrer jeg deg til å bidra med dette.

### 2. Respondentens bakgrunn

- Kort om deg selv (navn, alder, utdanning, )
- Yrkeshistorie og erfaring til havs (Hvorfor valgte du dette rederiet, ansatt hvor lenge, arbeidet i andre rederier osv.)
- Hvilke rolle og arbeidsoppgaver har du om bord?
- Hvorfor valgte du å bli fisker, hvilke faktorer bidro til dette? (Trives du?)
- Hvis du skal trekke frem 5 positive og 5 negative faktorer om yrket, hva ville det være?

### 3. Kompetanse/yrkesidentitet/sjømannskultur

- Hvilken kompetanse er viktig få å løse arbeidsoppgavene dine? (sett i lys av sikkerhet)
- Hvilke egenskaper må man ha for å bli en god fisker?
- På hvilken måte tror du fartstid og alder (lite eller mye) kan ha betydning for sikker utøvelse av arbeidet?
- Hvis fiskerinæringen på samme måte som Offshore Shipping vil innføre prosedyrer og sjekklister for arbeidsutførelse, hvordan ville du stilt deg til dette?
- Hva forbinder du med "godt sjømannskap"?

#### 4. Holdninger til risiko

- Å være fisker blir ofte omtalt som ett av Norges farligste yrker, hvilke tanker har du om det?
- Hva tenker du om risikoen (farene) forbundet med yrket, og hvilke forhåndsregler tar dere?
- Og hvordan påvirker den arbeidshverdagen din?
- Hvilke arbeidsoppgaver oppfatter du som farlig?
- Gjør du sikkerhetsvurderingen i forkant av disse, i så fall hvilke og hvordan?

#### 5. Sikkerhet om bord

- I hvilken grad sier du i fra når du føler deg utrygg, redd og usikker?
- Har du sendt mannskapet på dekk selv om at sikkerheten kunne være truet? En bestemt episode?
- I hvilken grad føler du press i arbeidshverdagen? (Fiske i all slags vær, press fra reder)
- Hvilke forhold har dere til bruken av verne- og redningsutstyr? (Redningsvest, sikkerhetslinjer, vernebriller, hjelm, kjeldresser med flyteevne osv.)
- Hvordan praktiseres denne bruken på andre fartøy du har arbeidet på?
- Hvem har det daglige og praktiske ansvaret for sikkerheten om bord?
- I hvilken grad er det forskjeller både i fokus og praksis med henhold til sikkerhet i andre rederier du har arbeidet i?
- I hvilken grad gjennomføres øvelser om bord med henhold til sikkerhet (brann, skader, gjenopplivning, evakuering osv.)

#### 6. Opplæring

- Hvilke opplevelser sitter du igjen med fra tiden du ble introdusert med yrket i forhold til opplæring?
- På hvilke måte tar dere i mot nyansatte, og spesielt de som ikke har tidligere erfaring fra havet? (lærlinger, og hvordan mener du de blir fulgt opp?)
- I hvilken grad føler du at opplæringen er tilstrekkelig i forhold til arbeidsutførelsen? (spesielt i forhold til å arbeide sikkert)
- Hvordan vil du beskrive fokuset på opplæring, eventuelt hva må endres?

## **7. Prioritering av sikkerhetsarbeid (sett i forhold til produksjon)- Sikkerhetsfokus som et konfliktområde**

- Hvordan tolker du utsagnet (min påstand): “ effektivitet og fokus på produksjon går framfor, og på bekostning av sikkerheten til mannskapet”
- Hvordan vil du beskrive forholdet og balansen mellom sikkerhet og produksjon, profitt og effektivitet? ( Få også frem om det er forskjeller mellom før i tiden og nå)
- Hva skal til for å kunne utsette/ stanse arbeidet? (trekke paralleller til PSV)
- På hvilken måte kan lønnsvilkårene (akkord og lott) bidra til (ned) prioritering av sikkerhet?
- Og ville dere ha “ofret” lønssystemet framfor mer prioritering av sikkerhet, selv om at det innebar lønnsreduksjon?

## **8. Uønskede hendelser om bord**

- I havfiskeflåten er støt og klem skader noe av de mest vanlige skadene. Har du noen formening hvorfor disse skadene er hyppig i havfiskeflåten?
- Har du blitt skadet, og hva mener du er årsakene til dette? (stress, uoppmerksom, inkompetent)
- Hvordan ble den uønskede hendelsen imøtegått og håndtert av det øvrige mannskap og ledelse?
- I hvilken grad, tror du uønskede hendelser og nestenulykker meldes inn til rederi og Sjøfartsdirektoratet? – Terskel for rapportering?
- I hvilken grad benytter dere uønskede hendelser til læring i etterkant?
- Hvordan stiller du deg til påstanden: “ uønskede hendelser om bord har blant annet sammenheng med tidspress, uforsiktighet, inkompetanse, store forventinger til at oppgaver løses osv.)

## **9. Mannskapets medvirkning i utforming av sikker arbeidshverdag**

- På hvilken måte gis mannskapet mulighet til å komme med synspunkter med henhold til sikkerhet? (evt. tas dette alvorlig)
- Hvordan løser dere sikkerhetsproblemer om bord?



- På hvilken måte rapportert du bekymringer mht. til sikkerhet til de øvrige nivåene, som for eksempel rederiledelse, interesseorganisasjoner, myndigheter osv.?
- Hvordan tror du det vil bli oppfattet dersom du påpeker at en kollega arbeider på en risikofylt måte, og er en trussel for seg selv og andre?
- Er det noen bestemte personer som setter “dagsorden” eller bestemmer i hvilken grad det skal være fokus på sikkerheten ombord? (roller, alder, kompetanse)

#### **10. Kommunikasjon, samarbeid og tillit til de øvrige nivåene i organisasjonen**

- Hvor vanlig er det å diskutere sikkerhetsrelaterte spørsmål med mannskapet ombord og rederiorganisasjonen på land? (mest vanlig å ta dette intern i arbeidsgruppene-messeprat?)
- Hvordan vil du karakterisere ledelsens engasjement når det gjelder å ivareta sikkerheten om bord?
- I hvilken posisjon vil du sette deg i ovenfor rederiledelse, og andre hvis man uttrykker bekymringer og kritikk i forhold til sikkerhet og risiko ombord?
- Hvordan imøtekommes forslag til sikkerhetsforbedringer?
- Når rederiledelsen sier de har fokus på sikkerhet og sikker arbeidspraksis, hvordan forholder du deg til et slikt utsagn?

#### **11. oppsummering**

- Hvilke verdier mener du er gjeldene blant fiskere og næringen som helhet, og hvilke mener du blir mest verdsatt? (frihet, problemløsning, inntjening, maskulinitet, osv.)
- Hva legger du i begrepet sikkerhetskultur, og hvordan ville du beskrive sikkerhetskulturen om bord?
- I hvilken grad er det forskjeller på fokus på sikkerhets og sikkerhetsrelatert arbeid siden du begynte i yrket, og på hvilken måte?
- Hvilke endringer i næringen må til for å få større fokus på sikkerhet og forebygging av risiko? (Sammenlignet med offshore shipping). Oppfølging, nevne konkrete forslag eller tiltak?

- I hvilken grad kan uønskede hendelser forklares og sees i sammenheng ut fra sikkerhetskulturen ombord?

## **12. Avslutning**

- Er det noe jeg har glemt å spørre om, som du mener er relevant å nevne?
- Kan jeg kontakte deg igjen hvis det er elementer ved intervjuet som er uklart eller som krever utdyping?
- Tusen takk for bidraget

## VEDLEGG 3 - Informasjonsbrev

### Kort presentasjon og informasjon vedrørende intervjuet

I forbindelse med gjennomføringen av min masteroppgave innen Samfunnssikkerhet ved Universitetet i Tromsø er det behov for en større innsamling av data gjennom intervju. Jeg vil derfor være avhengig av din velvilje til å dele dine erfaringer og meninger i forhold til temaet. Masteroppgaven tar utgangspunkt i å beskrive kjennetegn ved sikkerhetskulturen om bord i et havfiskefartøy (trål) og hvordan uønskede hendelser om bord kan sees i sammenheng ved sikkerhetskulturen. Ved å delta i denne studien bidrar du både til realisering av gjennomføringen av undersøkelsen og besvaring av problemstillingene mine.

Det vil bli foretatt et sted mellom 10 og 15 individuelle intervjuer der jeg vil følge en intervjuguide som vil bli forsendt deg i forkant av intervjuet. Intervjuene vil være preget av en uformell og løs tone der jeg legger opp til at du som informant skal ha mulighet til å bidra med det du mener er relevant. Det er også interessant for undersøkelsen om du har konkrete eksempler eller episoder i forbindelse med spørsmålene som er med på å illustrere temaer/problemer på en god måte. Det vil ikke være noen "tidsfrister" for hvert intervju, men jeg vil bruke den tiden det tar for å besvare spørsmålene på en god måte, og til å lytte til dine bidrag.

Jeg ønsker å benytte bandopptaker ved intervjuene slik at all relevant data blir fanget opp og kan behandles senere. Det er viktig å presisere at alle opplysninger som kommer fram i intervjuene vil bli behandlet konfidensielt, og innsamlet data vil bli slettet ved overlevert rapport. Opplysningene som framkommer i det endelige sluttproduktet vil ikke kunne tilbakeføres til enkeltpersoner, slik at full anonymitet vil garanteres.

Det er også viktig å påpeke at det ikke vil bli stilt spørsmål som berører sensitive personopplysninger. Jeg vil også informere at du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen, uten at dette medfører noe begrunnelsesplikt.

Jeg vil på forhånd takke for din velvilje og tillit til at du lar deg intervju, og ditt bidrag til undersøkelsen. Er det behov for å komme i kontakt med meg i forbindelse med undersøkelsen, vennligst kontakte meg på:

**Mobil: 91320645**

**E-post: [roedsand82@hotmail.com](mailto:roedsand82@hotmail.com)**

Med vennlig hilsen

Erlend Rødsand