

Iselin Linga

Menneskelige og organisatoriske faktorer som påvirker sikkerhet i fiskeryrket

En kvalitativ studie av sikkerheten om bord på et norsk fiskefartøy

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi
Trondheim, mai 2016

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Forord

Denne oppgaven er det avsluttende arbeidet i mastergraden min i arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU. Å forme en studie har vært spennende og lærerikt. Det har også vært en krevende prosess og det er flere personer som har gjort dette arbeidet mulig.

Først og fremst vil jeg takke informantene som har delt sine opplevelser og erfaringer. Deres fortellinger danner grunnlaget for denne oppgaven, og jeg håper den vil kunne være et positivt bidrag til deres arbeidshverdag.

Jeg vil gjerne takke min veileder Karin Laumann for å ha delt sin faglige innsikt og introdusert meg for sikkerhetsforskningen. Dine gode råd og konstruktive tilbakemeldinger har hatt stor betydning for oppgaven. Jeg vil også takke Ingunn Marie Holmen og Trine Thorvaldsen ved Sintef Fiskeri og havbruk, for hjelp med å sette meg i kontakt med informanter, og for motiverende samtaler hvor dere har fremhevet behovet for studier som denne. Jeg håper oppgaven kan bidra til ny kunnskap og inspirasjon til fremtidige prosjekter.

Et godt sosialt og faglig klassemiljø har bidratt til to fine og lærerike år. Kjente og blide ansikt på lesesalen og lunsjpauser med mye latter, har vært et lyspunkt denne våren.

Tusen takk til familie og gode venner som alltid har troen på meg, og som har gitt meg støtte og oppmuntring, spesielt når jeg ikke har vært klar over at jeg har trengt det selv. Stor takk til Pappa for korrekturlesing og tilbakemeldinger.

Til slutt vil jeg takke Maria for gode faglige diskusjoner og motiverende samtaler underveis i prosessen, og et godt samarbeid gjennom fem års studietid.

Trondheim, 1. mai 2016

Iselin Linga

Sammendrag

Å jobbe om bord på et fiskefartøy regnes som det farligste yrket man kan ha i Norge. Forskning på sikkerhet i fiskerinæringen er et samfunnsnyttig forskningsområde som kan bidra til reduksjon av personskader og hindre tap av menneskeliv. Formålet med denne studien har vært å undersøke hvilke menneskelige og organisatoriske faktorer fiskere selv opplever som fremmende eller hemmende for sikkerheten om bord på et fiskefartøy.

Studien er basert på åtte intervju med fiskere som er tilknyttet et norsk fiskefartøy. Grounded theory har vært inspirasjon for arbeidet. Studien avdekker at *sikkerhetsrutiner, erfaring og opplæring, dårlig vær, eget ansvar og teamrelasjoner* er faktorer som fiskerne mener har betydning for sikkerheten. Teamarbeid og relasjoner mellom mannskapet virker å være av stor betydning for å fremme sikkerheten i arbeidet om bord på fiskefartøyet. Sammenhengen er fremstilt ved hjelp av en modell, *teamrelasjonsmodellen*. Flere teamfaktorer ser ut til å påvirke teamets samlede evne til å være oppmerksom og til å gjøre justeringer for å avdekke og forebygge uønskede hendelser. Et gjennomgående funn i studien er at et fast mannskap som er kjent med karakteristika ved hverandre og det spesifikke arbeidsmiljøet synes å være viktig for fremveksten og opprettholdelsen av teamfaktorene. Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer synes også å påvirke sikkerheten. Samhold blant mannskapet beskrives som viktig for å skape trivsel og kontinuitet blant mannskapet på fiskefartøyet. Gode relasjoner mellom mannskapet ser også ut til å motivere fiskerne til å gjøre en ekstraordinær innsats for å ivareta sikkerheten til sine kolleger.

Innhold

Forord	I
Sammendrag	III
Innledning	1
Forskningstema og problemstilling.....	2
Ulike teoretiske perspektiver på sikkerhet	3
Safety-I og Safety-II.....	3
Menneskelig feil.....	5
Persontilnærming.....	5
Systemtilnærming.....	5
Aktive feil.....	6
Latente feil.....	6
Avvikssystem	7
Human factors	8
Robuste organisasjoner	9
Robuste organisasjoner og teamarbeid.....	10
”The big five of teamwork”.....	11
Teamlederskap	11
Gjensidig prestasjonsovervåkning.....	12
Avlastningsatferd	12
Tilpasningsevne.....	13
Teamorientering	13
Delte mentale modeller	13
Gjensidig tillit.....	14
Bekreftende kommunikasjonssløyfer	15
Motiverende faktorer.....	15
Organisasjonslæring	17
Sikkerhetskultur	18
Metode	21
Beskrivelse av prosjektet.....	21
Valg av metode.....	21
Grounded Theory.....	22

Rekruttering og utvalg.....	23
Datainnsamling.....	24
Analyse.....	25
Teoretisk sensitivitet.....	26
Konstant sammenligning.....	26
Memo og diagram.....	27
Etikk.....	27
Resultat.....	29
Kontekst.....	29
Informanter.....	29
Organisasjonen.....	29
Arbeidsperiode og skiftordning.....	30
Hverdagen om bord i båten.....	30
Arbeidsoppgaver.....	30
Samarbeid.....	31
Arbeidsdagen.....	31
Risikofylt arbeidshverdag.....	31
Konsekvenser.....	32
Faktorer som påvirker sikkerhet.....	33
Sikkerhetsrutiner.....	34
Verneutstyr.....	34
Inspeksjon av utstyr.....	35
Ryddighet.....	35
Håndtering av uønskede hendelser.....	36
Erfaring og opplæring.....	37
Erfaring.....	37
Opplæring.....	38
Sikkerhetskurs.....	38
Dårlig vær.....	39
Eget ansvar.....	40
Være oppmerksom.....	40
Plassering.....	41
Teamrelasjoner.....	41

Teamfaktorene.....	43
Lagfølelse.....	43
Gjensidig prestasjonsovervåking.....	43
Støtteatferd.....	44
Kommunikasjon.....	45
Felles forståelse.....	46
Tillit.....	47
Fast mannskap og trivsel og samhold.....	48
Fast mannskap.....	48
Trivsel og samhold.....	50
Diskusjon.....	53
Oppsummering av funn.....	53
Safety-I og safety-II.....	56
Persontilnærming og systemtilnærming.....	57
Rapportering.....	58
Studiens funn sammenlignet med robuste organisasjoner.....	59
Teamrelasjonsmodellen og teamforskning.....	60
Teamfaktorene.....	60
Lagfølelse.....	60
Gjensidig prestasjonsovervåking.....	61
Støtteatferd.....	61
Kommunikasjon.....	62
Felles forståelse.....	63
Tillit.....	64
Hvordan skapes disse faktorene i teamet?.....	65
Fast mannskap.....	65
Trivsel og samhold.....	67
Organisasjonslæring.....	68
Metodiske betraktninger.....	70
Pålitelighet.....	70
Gyldighet.....	71
Transparens.....	72
Generalisering.....	72

VIII

Praktiske implikasjoner	73
Implikasjoner for videre forskning.....	75
Konklusjon	77
Referanser	79
Vedlegg	89
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	90
Vedlegg 2: Godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.....	93
Vedlegg 3: Informert samtykke.....	95
Vedlegg 4: Tabell I: Sitat fra informantene som beskriver faktorene i resultatdelen	96

Innledning

Fiskeryrket medfører større risiko for personskader og dødsulykker enn de fleste andre yrker i verden, og det regnes som Norges farligste yrke (Lindøe, 2007; McGuinness, Aasjord, Utne, & Holmen, 2013a; Roberts, 2004). Noen av årsakene til dette er at store deler av den norske fiskeflåten opererer i områder hvor de ytre forholdene hele tiden endrer seg i form av sterk vind, urolig hav og mørke. Fiskere utfører også krevende arbeid på liten plass, ujevne og glatte overflater, og arbeidsoperasjonene består gjerne av bruk av tungt fiskeutstyr og mobilt roterende maskineri. Dette skaper en betydelig risiko for personskader og i ytterste konsekvens, tap av liv. En undersøkelse av ulykker i den norske fiskeflåten viser at arbeidsoperasjoner i forbindelse med fiske- og fangstarbeid på dekk, er de operasjonene som medfører flest personulykker (Aasjord, Holmen, & Thorvaldsen, 2012). Dette er vanlige arbeidsoperasjoner om bord på en fiskebåt og fiskere står på den måten ovenfor situasjoner med høy ulykkesrisiko, hver dag. Ombord på et fiskefartøy er det også en viss risiko for forlis, havari, eksplosjoner og brann. Selv om dette er hendelser som sjeldent inntreffer, er faren for slike hendelser hele tiden tilstedeværende i fiskeres arbeidshverdag.

Den norske fiskeflåten består av ulike fartøystyper, alt fra havgående fartøy med et stort mannskap, til små kystfartøy som opereres av én fisker. Fiskeryrket regnes i sin helhet å innebære større risiko enn andre norske risikoindustrier, basert på ulykkesstatistikk. Å jobbe som fisker innebærer i gjennomsnitt en ulykkesrisiko som er fem ganger høyere enn for eksempel for jord- og skogbruk, og syv ganger høyere enn for offshore- og supply industrien (McGuinness et al., 2013a). Selv om det har vært en nedgang i ulykker (McGuinness, Aasjord, Utne, & Holmen, 2013b) og dødsfall (McGuinness et al., 2013a) i den norske fiskerinæringen, har en ikke klart å oppnå den samme reduksjonen som i andre norske industrier (McGuinness et al., 2013a). Det argumenteres for at innsats fra myndigheter, forskning og fiskerinæringen, ikke har oppnådd sin hensikt, og at det kreves en større innsats på dette området for å redusere antall ulykker til nivået i andre norske industriområder (McGuinness et al., 2013a).

Ulykker på fiskebåter kan føre til alvorlige personskader og tap av menneskeliv og det er derfor av vesentlig betydning å finne ut hvordan man kan unngå slike uønskede hendelser. Økt kunnskap gjennom grundige og systematiske undersøkelser om hvilke forhold ulykker oppstår under, kan bidra til bedre sikkerhet (Dekker, 2011). Ved å kartlegge feil og mangler vil det være mulig å redusere risiko ved å tilrettelegge omgivelsene og øke sikkerheten (Reason, 2000). Faktorer som virker inn på arbeidsutførelsen kan være gunstig å kartlegge

ved en gjennomgang av konkrete hendelser. Slike faktorer kan være karakteristika ved mennesket, miljø, organisasjon eller arbeidsoppgaver (Boring, Griffith, & Joe, 2007). Økt kunnskap om arbeidsforholdenes innvirkning på de ansatte kan gjøre det mulig å innføre tiltak som fremmer positive faktorer for sikkerhet og forebygger mot negative faktorer.

Gode rutiner og prosedyrer er viktige sikkerhetstiltak, samtidig er behov for økt forståelse av mennesket som en del av arbeidsprosessen, noe psykologien kan bidra med. Studier av det menneskelige bidraget har ført til økt forståelse for hvordan mennesket som deltager i arbeidsprosesser, kan medvirke til at uønskede hendelser oppstår (Reason, 1990). Det vi derimot vet mindre om, er hvordan mennesket bidrar til at arbeidsoperasjoner faktisk som oftest går bra (Hollnagel, 2012, 2014). Det kan tenkes at økt kunnskap om dette kan bidra til å fremme positive faktorer som øker sikkerheten. Hollnagel (2014) hevder at systemer fungerer fordi mennesker er i stand til å gjøre justeringer for å tilpasse seg skiftende arbeidsforhold. Ved å jobbe til sjøs, kan ikke fiskerne fullt ut kontrollere miljøet de jobber i og de må hele tiden håndtere usikkerhet og skiftende arbeidsforhold (Thorvaldsen, 2015). Det vil derfor være interessant å undersøke hvordan fiskerne håndterer disse stadig skiftende omstendighetene og hvilke faktorer og systemer som påvirker dem.

Myndighetenes sikkerhetsarbeid baserer seg i stor grad på forskning og teoretisk kunnskap, fiskerne sin håndtering av risiko derimot baserer seg på den subjektive kunnskapen de oppnår gjennom sosialisering og erfaring (Thorvaldsen, 2015). Derfor er det både spennende og nyttig å undersøke hva fiskerne selv trekker frem som faktorer som har betydning for sikkerheten, og å sammenligne det fiskerne beskriver med hva ulike forskningsperspektiver sier om sikkerhet.

Forskningstema og problemstilling

Selv om sikkerhet i fiskeryrket har vært undersøkt tidligere, er det fortsatt et stort behov for forbedring av sikkerheten og redusering av risiko. Å se det fra et psykologisk perspektiv kan også bidra til nye perspektiv og ny kunnskap. Det vil være interessant og viktig å undersøke hva fiskere selv mener hemmer og fremmer sikkerheten på deres arbeidsplass. Sikkerhet i fiskerinæringen er et samfunnsnyttig forskningsområde som kan bidra til reduksjon i personskade og tap av menneskeliv. Det er behov for en større forståelse og kunnskap om arbeidsmiljø i den norske fiskerinæringen, og det er dette denne oppgaven søker å bidra til.

Problemstilling: Hvilke menneskelige og organisatoriske faktorer fremmer og hemmer sikkerhet om bord på et norsk fiskefartøy?

Ulike teoretiske perspektiver på sikkerhet

I denne delen vil jeg presentere ulike teoretiske perspektiver på sikkerhet som kan bidra til å belyse problemstillingen. Først vil jeg redegjøre for hvordan sikkerhet er definert og hvilken betydning dette har for forskningsfeltet. Deretter presenteres tilnærminger som beskriver det menneskelige bidraget til uønskede hendelser, etterfulgt av teoretiske tilnærminger til hvordan mennesker bidrar til å opprettholde sikkerheten. Teorier og forskning på teamarbeid trekkes frem da dette virker å være relevant for fiskere som jobber i den havgående fiskeflåten. Til slutt blir det redegjort for hvilken betydning organisasjonslæring og sikkerhetskultur kan ha for sikkerhet.

I oppgaven blir ”uønskede hendelser” benyttet som et samlet begrep om forekomster av både ulykker og nestenulykker, som medfører både alvorlige og mindre alvorlige utfall.

Safety-I og Safety-II

Tradisjonelt har sikkerhet blitt definert som en tilstand hvor ingenting går galt (Hollnagel, 2012, 2014). Man kan aldri være helt sikker på at ingenting går galt, og i praksis blir derfor betydningen av sikkerhet at muligheten for at det oppstår uønskede hendelser er på lavest mulig nivå (Hollnagel, 2014). Ved å anvende denne definisjonen forklares sikkerhet av dets motsetning, av hva som skjer når sikkerhet er fraværende. Som en følge av denne definisjonen, blir sikkerhet også målt indirekte. Ikke ved sin tilstedeværelse eller som en kvalitet i seg selv, men ved konsekvensene av dets fravær (Hollnagel, 2012).

Fokus på hvorfor uønskede hendelser oppstår, har vært dominerende innen sikkerhetsforskningen. Hollnagel (Hollnagel, 2012, 2014) beskriver denne tilnærmingen som Safety-I. Målet med å anvende Safety-I er å oppnå og opprettholde en tilstand hvor antall mulige uønskede hendelser er så lav som mulig. Fokus på feil skaper et behov for å avdekke årsaker til at det har gått galt. Når en årsak er avdekket blir neste steg enten å eliminere eller forhindre det antatte årsak-effekt forholdet. Et slikt tiltak vil så bli målt ved å registrere reduksjon av uønskede hendelser etter intervensjonen.

Safety-I tilnærmingen antar at systemer fungerer fordi de er grundig utviklet og vedlikeholdt, fordi prosedyrer er fullstendige og korrekt, og fordi ansatte opptrer slik det er forventet av dem og slik de er lært opp til og trent til å gjøre. Disse antakelsene skaper en vektlegging av at ansatte overholder retningslinjer for hvordan arbeidet skal utføres. Målet om en tilstand av sikkerhet kan dermed oppnås gjennom å begrense variasjon i de ansattes atferd og prestasjon.

Hvordan man definerer sikkerhet vil påvirke hvordan man håndterer sikkerhet. Fra et Safety-I perspektiv, vil sikkerhetsstyring være rettet mot å forsikre at antall uønskede utfall holdes til et minimum. Dette utøves ved å respondere når en uønsket hendelse har oppstått og det refereres gjerne til som reaktiv sikkerhetsstyring (Hollnagel, 2012). Hollnagel (2012) hevder at en uheldig konsekvens av en slik tilnærming er at investeringer i sikkerhet oppfattes som en kostnad. På den måten konkurrerer sikkerhet og kjernevirksomheten om organisasjonens ressurser, og sikkerhetstiltak kan være vanskelig å argumentere for og å vedlikeholde. Tendensen til å assosiere sikkerhet med det som går galt fører også til et manglende fokus på det som går bra. Innenfor psykologien forklares dette gjerne som *habituering* og det beskriver tendensen til å overse ting som skjer regelmessig av den enkle grunn at det skjer regelmessig (Harris, 1943). En konsekvens av dette er at læring begrenses til det som går galt og kun en brøkdel av tilgjengelig data blir brukt til læring (Hollnagel, 2012).

Hollnagel (2012) hevder at en løsning på denne ubalansen i sikkerhetsforskningen kan være å endre definisjonen av sikkerhet til å omhandle hva som gjør at det går bra, heller enn hva som fører til feil. Han foreslår å endre definisjonen av sikkerhet fra å ”unngå at noe går galt” til å ”forsikre at alt går bra”. Mer presist mener han at sikkerhet burde forstås som ”evnen til å lykkes under varierende forhold, slik at antall tiltenkte og akseptable utfall er så høy som mulig” (Hollnagel, 2012, s. 8). Ved å følge denne definisjonen vil grunnlaget for sikkerhetsstyring være å skape en forståelse av hvorfor arbeidsoperasjoner går bra, som vil være en forståelse av daglig aktivitet. En slik tilnærming til sikkerhet beskriver Hollnagel (2012, 2014) som Safety-II. Denne tilnærmingen antar at systemer fungerer fordi mennesker er i stand til å justere atferd for å tilpasse seg skiftende arbeidsforhold. Mennesker lærer å identifisere og overkomme funksjonelle mangler i systemer fordi de har evne til å identifisere de faktiske kravene i arbeidssituasjonen og justere atferd etter det. For eksempel kan en oppdage når noe går galt eller når noe ser ut til å gå galt, og bryte inn og forhindre at situasjonen utvikler seg. Dette kan beskrives som prestasjonsvariasjon, ikke i negativ betydning hvor variasjon blir sett på som avvik fra en norm eller en standard, men i positiv betydning der variasjon representerer justeringer som er grunnleggende for å opprettholde sikkerhet og produktivitet (Hollnagel, 2012).

Fra et Safety-II perspektiv er hensikten med sikkerhetsstyring å sikre at så mye som mulig går bra og at arbeidet på den måten oppnår sitt formål. Dette innebærer proaktiv

sikkerhetsstyring hvor justeringer i arbeidsforholdene blir gjort før noe skjer for å forhindre at det oppstår uønskede hendelser.

Fokuset på feil har vært dominerende innen sikkerhetsforskning (Hollnagel, 2012, 2014). En slik safety-I tilnærming har gjort at forskningsfeltet består av mange teorier og metoder for å undersøke hva som fører til uønskede hendelser. Jeg vil først redegjøre for ulike tilnærminger til det menneskelige bidraget til feil. Jeg vil så presentere noen teorier om det menneskelige bidraget til at arbeidsoperasjoner ofte går bra.

Menneskelig feil

Menneskelig feil kan forstås som situasjoner der planlagt mental eller fysisk handling ikke oppnår det ønskede utfallet, enten fordi handlingen ikke gikk som planlagt eller fordi planen ikke var god nok (Reason, 1990). Selv om feilen blir begått av mennesker, er det sjeldent at det er menneskets intensjon å begå feilen (Wilson, Burke, Priest, & Salas, 2005). I stedet kan det være andre underliggende faktorer som kan føre til menneskelig feil, som for eksempel sikkerhetskultur, prosedyrer eller utilstrekkelig opplæring (Blackman, Gertman, & Boring, 2008; Mearns & Flin, 1999; Reason, 2000). I litteraturen er det vanlig å skille mellom to ulike tilnærminger til menneskelige feil, persontilnærming og systemtilnærming (Reason, 2000). De to tilnærmingene har ulikt syn på hva som forårsaker menneskelig feil og hvordan menneskelig feil kan håndteres.

Persontilnærming. En persontilnærming anser de ansatte som hovedårsaken til at feil oppstår og fokuserer på de ansattes atferd i form av feilgrep og brudd på prosedyrer. I følge denne tilnærmingen oppstår feil i hovedsak som et resultat av uoppmerksomhet, glemsomhet, lav motivasjon, uforsiktighet og uaktsomhet (Reason, 2000). Her råder det en oppfatning om at mennesket står fritt til å velge mellom usikker og sikker atferd. For å redusere menneskelig feil blir det iverksatt tiltak som er rettet mot å redusere uønsket variasjon i menneskelig atferd (Reason, 2000). Eksempel på denne typen tiltak kan være holdningskampanjer rettet mot personers risikohåndtering eller nye prosedyrer for hvordan arbeidet skal utføres.

Systemtilnærming. Systemtilnærming oppfatter menneskelig feil som en naturlig del av interaksjonen mellom menneske og system, og at menneskelig feil oppstår som et resultat av underliggende feil ved systemet (Reason, 2000). Denne tilnærmingen er basert på antakelseen om at selv om de menneskelige forholdene ikke kan endres på, så kan man endre på de forholdene som menneskene jobber under. Tiltak for å forhindre feil eller redusere virkningen av dem, rettes derfor mot forholdene menneskene jobber under. Dette kan for

eksempel være å utvikle sikkerhetsbarrierer. Teknologisk utstyr og system har ofte flere barrierer og disse kan være konstruerte, de kan være avhengige av mennesker, eller det kan basere seg på prosedyrer og administrativ kontroll. I en ideell verden vil hver barriere være intakt, men i virkeligheten er det tenkelig at det eksisterer ulike "hull" eller mangler i barrierene. Organisasjoner som har utviklet flere barrierer vil gjerne oppleve ulykker når det er hull i flere barrierer samtidig (Reason, 2000). I følge Reason (2000) er det to årsaker til at barrierene kan være mangelfulle: aktive feil og latente feil.

Aktive feil. Aktive feil er risikofylt atferd utført av ansatte som er i direkte kontakt med arbeidsoppgavene eller systemet og det kan for eksempel dreie seg om å bryte med prosedyrer. Om man følger en persontilnærming, søker en gjerne ikke etter videre årsaker når en har avdekket slike risikofylte handlinger. Med en systemtilnærming, vil en derimot undersøke videre om de aktive feilene kan ha en sammenheng med latente forhold i organisasjonen.

Latente feil. Latente forhold er faktorer som finnes i systemet og som har potensial til å fremkalle uønskede hendelser. Forholdene stammer fra beslutninger tatt av blant annet ledelsen og system- og prosedyreutviklere. Tidspress eller at ansatte mangler erfaring eller trening, er eksempel på latente forhold på arbeidsplassen som kan føre til feil. Det kan også være andre forhold som skaper langvarige svakheter eller "hull" i barrierene, som for eksempel mangelfull konstruksjon eller prosedyrer som er vanskelig å gjennomføre (Reason, 2000). Slike forhold kan være tilstede i systemet i lang tid før de skaper en mulighet for ulykke og da oppstår de gjerne i kombinasjon med aktive feil. I motsetning til aktive feil, kan latente forhold være mulig å avdekke og rette opp i, før de skaper ulykker.

Hvilken tilnærming man har til menneskelig feil vil kunne påvirke hvordan man jobber med sikkerhet, både som organisasjon og som ansatt. Dersom feil blir forklart med at handling ikke er korrekt utført, vil mennesket være årsak til feilen. Når ansatte blir ilagt skyld for de uønskede hendelser som forekommer blir det gjerne implisitt antatt at systemet de jobber i er sikkert (Dekker, 2011). Dermed oppfattes det ikke som et behov å kartlegge konteksten eller de arbeidsbetingelser som var årsak til feilen. Ved å kartlegge hvilke forhold feil og mangler oppstår under, vil det i større grad være mulig å oppdage underliggende faktorer og tilrettelegge omgivelsene (Reason, 2000). I følge (Reason, 2000) vil et godt avvikssystem være et nyttig verktøy for å fange opp og kartlegge samspillet mellom mennesket og arbeidsmiljøet slik at en kan arbeide systematisk med å skape en sikker arbeidsplass.

Avvikssystem

Norske fiskefartøy er lovpålagt å rapportere sjøulykker som medfører betydelig skade på person eller fartøy (Forskrift om melde- og rapporteringsplikt til sjøs, 2008, § 4-6). Hendelser av mindre alvorlig omfang og nestenulykker, er norske rederi ikke lovpålagt å melde inn og det er opp til rederiene selv å lage interne system for denne typen avviksrapportering.

Gode rapporteringssystem kan føre til deling av relevant informasjon om uønskede hendelser og bidra til økt sikkerhet gjennom grundig og systematisk vurdering (Dekker, 2011; Leape, Berwick, & Bates, 2002). Detaljerte analyser av hendelser kan tenkes å belyse underliggende faktorer som gir årsak til hendelser (McGuinness et al., 2013a). Det er også fordelaktig at det ikke bare er de mest alvorlige hendelsene som rapporteres. De mindre, hverdagslige feilene som oppstår under arbeidet vil være viktige å vektlegge fordi det kan være tegn på at noe mer alvorlig og fundamentalt er galt ved systemet (Reason, 1990, 2000). Gjennom rapportering kan slike faktorer oppdages og betingelsene kan endres slik at man unngår alvorlige hendelser i fremtiden (Vincent et al., 2000).

Selv om fiskeryrket er det yrket i Norge med flest rapporterte ulykker er det flere studier som påpeker tendenser til underrapportering i fiskerinæringen (F.eks. Bull, Riise, & Moen, 2001; McGuinness et al., 2013a, 2013b). Det ser også ut til at det kun er de mest alvorlige ulykkene som rapporteres til relevante myndigheter (Jensen, Stage, & Noer, 2005). Studier fra andre høyrisikoyrker viser at lav rapportering kan knyttes til ansattes tidligere erfaring hvor rapportering ikke førte til forandring, eller at det ikke er tilrettelagt for avviksmelding slik at ansatte heller tar opp feil og uønskede hendelser muntlig (Probst & Estrada, 2010). Tidspress og opplevelse av manglende nytteverdi, er også funnet å være årsaker til at ansatte ikke melder avvik når uønskede hendelser oppstår (Cullen et al., 1995).

Rapportering kan være en god kilde til læring og underrapportering av hendelser kan være en forklaring på hvorfor man ikke oppnår læring i etterkant av hendelser (Mascini, 1998; Sanne, 2012). McGuinness og kolleger (2013a, 2013b) påpeker at underrapportering i fiskerinæringen har ført til mangel på læring og kan være en årsak til at man ikke har klart å redusere tilfeller av alvorlige personskader og dødsulykker i like stor grad som innenfor landbaserte industrier, de siste tiårene.

Human factors

Human factors kan beskrives som studiet av interaksjonen mellom mennesket og miljøet de jobber i (Paige, 2010). Målet med human factors er økt forståelse av de fysiske og psykologiske faktorene som spiller inn når mennesker samhandler med maskiner, systemer eller andre mennesker for å skape et sikkert arbeidsmiljø (Paige, 2010). Human factors er opptatt av å utforme maskiner, operasjoner og arbeidsmiljø som er tilpasset menneskets evner og begrensninger, for å unngå konsekvenser av menneskelig feil (Swain, 1990). Slike uønskede konsekvenser kan være relatert til produksjonen, vedlikeholdet, utførelsen, prestasjonen og sikkerheten til et system. I human factors kartlegges slike faktorer ved bruk av systematiske metoder og tilnærminger.

Deler av disse tilnærmingene og metodene er overført til undersøkelser av menneskelig pålitelighet. Menneskelig pålitelighetsanalyse kan brukes til å estimere det menneskelige bidraget til et systems pålitelighet og sikkerhet (Swain, 1990). Gjennom analyser ønsker en å undersøke om menneskelig feil kan relateres til en eller flere prestasjonspåvirkende faktorer (performance shaping factors) i menneskets miljø (F.eks. Blackman et al., 2008; Boring et al., 2007). En prestasjonspåvirkende faktor kan være et aspekt ved menneskets individuelle karakteristika, miljøet, organisasjonen eller arbeidsoppgavene. Dette kan blant annet være oppgavekompleksitet, erfaring og opplæring eller formelle prosedyrer for hvordan arbeidet skal utføres samt interaksjonen mellom mennesket og teknologi (Blackman et al., 2008; Boring et al., 2007).

Studier av uønskede hendelser på fiskebåter har avdekket flere fysiske og psykologiske faktorer som kan forårsake feil. Som for eksempel værforhold (Törner, Karlsson, Sæthre, & Kadefors, 1995), trøtthet på grunn av lange arbeidsskift (Kongsvik, Hansen, & Størkersen, 2011; Schilling, 1971), håndtering av arbeidsutstyr (Jensen, 2000), arbeidstempo og glatte overflater (Jensen, 1996).

Fokus på ting som går galt er i følge Hollnagel (2012, 2014) en naturlig tendens (Jf. habituering). Weick (1987, s. 118) forklarer at å opprettholde sikkerhet kan forstås som ”dynamiske ikke-hendelser”. Det er dynamisk fordi sikkerhet opprettholdes av menneskelige justeringer til rett tid, og det er ikke-hendelser fordi et vellykket utfall sjeldent tiltrekker seg oppmerksomhet. Dette kan forklare noe av tendensen i forskningen. Det finnes mange teorier om menneskelig feil. Det menneskelige bidraget til at arbeidet som oftest oppnår ønsket utfall, synes derimot i liten grad å ha vært undersøkt. Ubalansen i sikkerhetsforskningen har ført til at det finnes svært få studier, modeller og metoder som kan hjelpe oss å studere

hvordan mennesker og organisasjoner oppnår sikkerhet (Hollnagel, 2012, 2014). Over de siste tiårene har det imidlertid vokst frem en gruppe forskere som har adressert denne ubalansen. De har vært opptatt av å se nærmere på suksessfaktorer ved sikkerhet, heller enn å undersøke uregelmessige og synlige feil. Denne forskningen blir gjerne beskrevet under ”robuste organisasjoner”.

Robuste organisasjoner

Det finnes organisasjoner som opererer under svært krevende betingelser og som samtidig er i stand til å ivareta sikkerhet på arbeidsplassen. Slike organisasjoner refereres gjerne til som robuste organisasjoner (high reliability organizations) (Weick & Sutcliffe, 2007, 2015). Dette er organisasjoner som presterer på et høyt nivå i et miljø hvor potensialet for feil og ulykker er overveldende, men som likevel har en lav andel uønskede hendelser (Weick & Sutcliffe, 2007). Eksempler på slike organisasjoner finner man blant annet innenfor flytrafikk, akuttmedisin og kjernekraftverk (Reason, 2000). Disse mangfoldige organisasjonene har til felles at de må opptre sikkert, hvis ikke kan det få fatale konsekvenser, og de opererer gjerne under skiftende omstendigheter og utfører krevende oppgaver på liten tid (Reason, 2000). Dette er karakteristika som også kjennetegner fiskerinæringen hvor fiskere jobber under krevende betingelser og et skiftende ytre miljø og hvor konsekvensene av uønskede hendelser kan være svært alvorlige (McGuinness et al., 2013a, 2013b). Forskere har derfor undersøkt om det er noen fellestrekk mellom hvordan disse organisasjonene opererer og om de gjør noe systematisk for å opprettholde sikkerheten.

Studier har vist at robuste organisasjoner har en evne til å tilpasse seg lokale forhold og skiftende omstendigheter. Weick og Sutcliffe har formulert fem prinsipper som ligger til grunn for prestasjon i robuste organisasjoner (Weick & Sutcliffe, 2007, 2015). Prinsippene omhandler en organisasjons kapasitet til å forutsi uventede problemer og hendelser samt organisasjonens kapasitet til å gjenopprette driften hvis det oppstår uønskede hendelser. Det første prinsippet dreier seg om et *vedvarende fokus på potensielle feil og feilkilder*. Robuste organisasjoner oppfordrer til rapportering av feil og de gransker nestenulykker for å lære så mye som mulig fra disse hendelsene. En annen måte slike organisasjoner forholder seg til det uventede på, er å *motstå forenklinger*. Det jobbes systematisk mot å skape mer fullstendige og nyanserte bilder av hva de står ovenfor og hvilken rolle de selv spiller i situasjonen. Det tredje prinsippet dreier seg om *bevissthet om operasjoner*. Her er en opptatt av hva som skjer i øyeblikket slik at man kan forhindre utviklingen av feil ved å gjøre små justeringer underveis.

Det fjerde kjennetegnet ved en robust organisasjon er dens *evne til å oppdage, gjenopprette og hente seg inn igjen* etter uunngåelige feil. Robuste organisasjoner er altså ikke feilfrie, men feil setter dem ikke ut av spill. Det siste prinsippet for denne typen organisasjoner er *respekten de har for ekspertise*. Man følger ikke et rigid hierarki, men sørger for at beslutninger blir tatt av de som er eksperter på det feltet det dreier seg om. Og ofte kan det være de utførende arbeiderne som innehar denne ekspertisen.

De fem prinsippene danner en kollektiv oppmerksomhetstilstand som gjør at mannskap er i stand til å oppdage og korrigere feil og tilpasse seg uventede hendelser (Weick & Sutcliffe, 2007, 2015). Begrepet robuste organisasjoner har etter hvert vokst frem til å representere at høy risiko og høy effektivitet kan eksistere side om side, men at det krever en betydelig innsats for å få det til.

Wesner (2015) argumenterer for et mer nyansert bilde av robuste organisasjoner, og at det er ønskelig å vite mer om det er andre systemer innad i organisasjonen som skaper pålitelighet. Tidligere forskning har i hovedsak vært rettet mot hele organisasjoner. Flere forskere (F.eks. Baker, Day, & Salas, 2006; Wesner, 2015; Wilson et al., 2005) argumenterer for å undersøke robuste organisasjoner på team og gruppenivå, og hvordan høy pålitelighet kan oppstå i disse mindre enhetene.

Robuste organisasjoner og teamarbeid

Blant forskning på robuste organisasjoner har det vært begrenset fokus på hvorvidt andre komponenter innenfor organisasjonen kan og burde ses på som robuste systemer. Wilson og kolleger (2005) foreslår at team innad i organisasjonen er eksempel på slike systemer. Et team består av to eller flere personer som har spesifikke roller, som utfører gjensidig avhengige oppgaver, er tilpasningsdyktige og som deler et felles mål (Salas, Dickinson og Converse, referert i Baker et al., 2006, s. 1578).

Ettersom organisasjoner i økende grad legger sin lit til team, har forskning gitt oss kunnskap om hvilken betydning team har for organisasjoner (Se f.eks. Guzzo & Dickson, 1996). Både innenfor forskning på robuste organisasjoner og forskning på team har det imidlertid blitt lagt lite vekt på team som jobber i robuste organisasjoner og hvilken betydning de kan ha for å redusere risiko og for å fremme sikkerhet (Wilson et al., 2005). Baker og kolleger (2006) argumenterer for at teamarbeid er en viktig faktor for å oppnå høy pålitelighet, og at det er viktig å integrere teamfaktorer i forskning på robuste organisasjoner for å få en helhetlig forståelse av hva som skaper et sikkert arbeidsmiljø.

Videre vil det bli redegjort for faktorer som har blitt trukket frem i litteraturen som betydningsfulle for prestasjoner i team.

”The big five of teamwork”. Salas, Sims og Burke (2005) har undersøkt omtrent 140 modeller fra teamlitteraturen og argumenterer for at det er mulig å samle kunnskapen vi har om hvilke faktorer som skaper effektive team, i fem hovedkomponenter. De fem kjernefaktorene refereres til som ”The big five of teamwork” og består av teamlederskap (*team leadership*), gjensidig prestasjonsovervåking (*mutual performance monitoring*), avlastningsatferd (*backup behavior*), tilpasningsevne (*adaptability*) og teamorientering (*team orientation*). Forfatterne introduserer også tre koordineringsmekanismer som er forutsetninger for at de fem faktorene skal fungere på en god måte. Disse mekanismene er delte mentale modeller (*shared mental models*), gjensidig tillit (*mutual trust*), og bekreftende kommunikasjonssløyfer (*closed loop communication*). Samlet danner disse åtte komponentene et rammeverk for hvilke prosesser som fremmer teameffektivitet. I modellen reflekterer teameffektivitet både den faktiske oppgaveløsningen og hvordan teamet samhandler (Salas et al., 2005).

Baker og kolleger (2006) knytter flere kjennetegn ved robuste organisasjoner, til teamfaktorene i ”The big five of teamwork”- modellen og hevder at disse teamfaktorene er kritiske for å opprettholde pålitelighet. Disse teamfaktorene kan gjøre at det er mulig å jobbe pålitelig selv under krevende forhold (Baker et al., 2006). Wilson og kolleger (2005) knytter også Weick og Sutcliffe (2007, 2015) sine prinsipper for prestasjon i robuste organisasjoner, til teamfaktorene i Salas og kolleger (2005) sin modell. Nedenfor presenteres hver av de åtte teamkomponentene i ”The big five of teamwork” og hvordan de kan relateres til opprettelse og opprettholdelse av høy pålitelighet.

Teamlederskap. Teamets leder har i følge Salas og kolleger (2005) stor betydning for teamets prestasjoner fordi leder har mulighet til å forvalte teamets ressurser, etablere normer for teamet og å kartlegge og å utvikle medlemmenes kunnskap og ferdigheter. Lederen for teamet har ansvar for å skape klarhet i medlemmenes roller og ansvarsområder, samt å klargjøre hvilken atferd og prestasjoner som forventes av hvert medlem. Ledelsen kan også skape forventinger til ønskede interaksjonsmønstre mellom mannskapet. På den måten er ledelse viktig for å fremme de andre teamfaktorene, for eksempel ved å oppfordre til samhandlingsmønstre som gjensidig overvåkning og avlastningsatferd i teamet. Å tilrettelegge og oppfordre til rapportering kan også bidra til et vedvarende fokus på feil og feilkilder (Wilson et al., 2005).

Gjensidig prestasjonsovervåkning. Effektive team består av medlemmer som opprettholder en bevissthet over teamets prestasjoner ved å følge med på de andre teammedlemmenes arbeid samtidig som man utfører egne arbeidsoppgaver (Salas et al., 2005). Dette er for å sjekke at arbeidet går som planlagt og at prosedyrer følges på en korrekt måte. Ved å følge med på arbeidssituasjonen og kollegers arbeidsutførelse har man mulighet til å oppdage en glipp eller svikt i forkant av, eller like etter det har oppstått (Salas et al., 2005). Slik kan gjensidig prestasjonsovervåkning også bidra til organisasjonens vedvarende fokus på feil og feilkilder og organisasjonens evne til å oppdage, gjenopprette og hente seg inn igjen etter en hendelse (Wilson et al., 2005).

For at gjensidig prestasjonsovervåkning skal fungere optimalt, er det i følge Salas og kolleger (2005) viktig at medlemmene av teamet har en delt mental modell av hvordan arbeidet skal utføres og hva som er de andre teammedlemmene sine oppgaver. En annen forutsetning for at felles ytelsesovervåkning skal være effektivt er at det dannes et tillitsfullt og sammensveiset teamklima. Felles ytelsesovervåkning må etableres som en norm for å maksimere teamets prestasjon slik at det ikke oppleves som at teamets medlemmer inspiserer hverandre. Hvis det oppleves på sistnevnte måte kan det føre til at medlemmene reagerer negativt på tilbakemeldinger og assistanse fra kolleger (Salas et al., 2005).

Avlastningsatferd. Avlastningsatferd kan beskrives som evnen til å forutsi andre teammedlemmers behov for avlastning på bakgrunn av at man har eksakt kunnskap om situasjonen og hva som er de enkelte teammedlemmenes ansvarsoppgaver. Det innebærer også et potensial til å justere arbeidsmengden mellom medlemmer for å oppnå balanse i perioder med høy arbeidsmengde og arbeidspress (Salas et al., 2005). I følge Marks, Mathieu, og Zaccaro (2001) er det tre måter å utøve støttende atferd på. Det kan være å gi tilbakemelding og rettleiding for å forbedre prestasjon, assistere et teammedlem i å utføre en oppgave, eller å fullføre en oppgave for et teammedlem hvis medlemmet er overbelastet. Teamets tilbakemeldinger til hverandre vil også påvirke teamets evne til å oppdage, gjenopprette og hente seg inn igjen. Umiddelbare tilbakemeldinger om tilstander oppdaget gjennom gjensidig prestasjonsovervåkning, kan hindre uønskede hendelser eller redusere konsekvensene av dem (Baker et al., 2006; Wilson et al., 2005). Åpenhet for tilbakemelding ved feil er også fordelaktig for å være opptatt av feil og feilkilder, da det kan føre til en holdning om at menneskelig feil er noe naturlig og kilde til læring (Wilson et al., 2005).

Johnston og Briggs (1968) fant at team som er i stand til å avlaste hverandre under perioder med stor arbeidsmengde og et høyt stressnivå, gjør færre feil. I studien var det

teamets evne til å evaluere overbelastning hos ett eller flere teammedlemmer og teamets evne til å omfordele overbelastning, som resulterte i vellykket tilpasning til det skiftende miljøet. Avlastningsatferd vil ikke bare øke prestasjoner, men det kan også gjøre teamet mer tilpasningsdyktig i skiftende situasjoner og miljø.

Tilpasningsevne. Et teams tilpasningsevne kan beskrives som evnen til å oppdage avvik fra forventet hendelsesforløp og evnen til å justere strategier på bakgrunn av denne informasjonen. For at et team skal kunne tilpasse seg endringer i miljøet er det nødvendig at det er en felles forståelse av oppgaven teamet skal utføre og hvordan forandringer kan påvirke teammedlemmenes roller i utførelsen. En god tilpasningsevne gjør teamet bedre rustet til å møte uventede krav, spesielt når omgivelsene endrer seg hurtig (Wilson et al., 2005). Det innebærer å kunne oppdage tegn på at omgivelsene har endret seg, til å tillegge mening til den endringen, og til slutt utforme og utføre en ny tilnærming til arbeidsoppgavene (Salas et al., 2005).

Teamorientering. I kontrast til de andre faktorene dreier teamorientering seg mer om holdninger enn atferd. Teamorientering innebærer en preferanse for å jobbe med andre og en tendens til at egen prestasjon forbedres gjennom samhandling med andre teammedlemmer (Salas et al., 2005). Baker og kolleger hevder at en slik holdning er nødvendig for å opprettholde sikkerheten når arbeidsoperasjoner er sammensatte og avhengig av samarbeid på flere nivå (Baker et al., 2006). Driskell og Salas (1992) fant at teamorienterte personer i stor grad vurderer teamkollegers input før en gjør beslutninger om hvordan arbeidet skal utføres. Selv om det ikke alltid ble gjennomført på den måten teammedlemmene foreslo, var det høyere kvalitet på beslutningene som ble tatt og det var også en forbedring i å oppdage feil. Dette indikerer viktigheten av at team verdsetter hverandres perspektiver for å oppnå suksessfull drift. Det kan derfor tenkes at arbeidsprosessene forbedres hvis det er en generell aksept for tilbakemeldinger i teamet og for assistanse fra andre medlemmer og at dette øker organisasjonens respekt for ekspertise (Wilson et al., 2005).

Delte mentale modeller. Delte mentale modeller kan forstås som en felles forståelse, på teamnivå, av karakteristika ved team og oppgave. Oppgaverelaterte mentale modeller dreier seg om informasjon om materiale og strategier som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene. Teamrelaterte mentale modeller handler om å være klar over hvordan teamet fungerer og hva som er forventet atferd både av teamet i sin helhet og av teammedlemmene individuelt og i relasjon til hverandre. Det dreier seg også om individuelle karakteristika ved teammedlemmene som for eksempel kunnskap og erfaring. Delte mentale

modeller dreier seg om at teammedlemmene har en delt oppfattelse av disse elementene. I følge Salas og kolleger (2005) får delte mentale modeller økt betydning hos team som må prestere under krevende forhold. Når team står overfor stressende situasjoner kan det føre med seg redusert kapasitet til å kommunisere og teamet må i større grad stole på implisitt kommunikasjon og samarbeid heller enn eksplisitt (Salas et al., 2005). Team som har utviklet delte mentale modeller kan også tenkes å ha en mer nøyaktig forståelse for teamets og medlemmenes behov under perioder med stress, noe som kan gjøre avlastningsatferd mer effektiv (Salas et al., 2005). Delte mentale modeller bidrar blant annet til bevissthet om operasjoner og å oppdage feil fordi teammedlemmene har delt forståelse om hvordan arbeidsoperasjoner skal utføres og hva som avviker fra normalen (Wilson et al., 2005). En delt forståelse av arbeidssituasjonen er spesielt viktig for de sammensatte oppgavene som utføres av robuste organisasjoner (Baker et al., 2006).

Gjensidig tillit. Gjensidig tillit i team kan forklares som en delt oppfatning av at individer i teamet vil utføre spesifikke oppgaver som er viktig for teamets medlemmer og at de vil gjenkjenne og beskytte rettighetene og interessene til alle medlemmene (Webber, 2002). Mangel på tillit i et team kan føre til at medlemmene bruker mye tid og ressurser på å beskytte, sjekke og inspisere hverandres atferd i stedet for å bruke ressursene på å samarbeide på en konstruktiv måte (Fransen, Kirschner, & Erkens, 2011). Gabarro referert i Bandow (1998, s. 167) utvikles tillit i hovedsak gjennom daglig interaksjon hvor man utforsker i hvilken grad man kan ha tillit til de andre. Tillit har vist seg å påvirke flere ulike teamprosesser og utfall, deriblant om individer ønsker å bli i teamet eller organisasjonen. Bandow (2001) påpeker at individer ikke vil bli hvis de ikke jobber i et vennlig og tillitsfullt miljø. Gjensidig tillit i et team kan også påvirke hvor villig teammedlemmene er til å dele informasjon med hverandre. Medlemmene kan være mer villig til å dele informasjon hvis de føler at deres input verdsettes og vil bli brukt på en hensiktsmessig måte (Bandow, 2001). Det er også tenkelig at tillit gjør at teammedlemmene tør å innrømme feilsteg og at de aksepterer tilbakemelding (Bandow, 2001; Webber, 2002). En studie av O'Reilly referert i Bandow (1998, s. 164) fant at teammedlemmer som hadde høy grad av tillit videreførte mer informasjon inkludert informasjon som kunne oppfattes som negativt. Et kjennetegn ved robuste organisasjoner er at de er arrangert i hierarki (Roberts & Rousseau, 1989). Baker og kolleger (2006) hevder at gjensidig tillit i team kan redusere negativ effekt av hierarki på den måten at teammedlemmer føler seg trygg på å uttrykke bekymringer til teammedlemmer høyere opp i hierarkiet.

Tillit har også betydning for hvordan teammedlemmene tolker hverandres atferd (Simons & Peterson, 2000). Hvis det er lav gjensidig tillit i teamet kan for eksempel teamatferd som ytelsesovervåkning og støtteatferd mistolkes som at teammedlemmene inspiserer hverandre. Ved å utvikle gjensidig tillit i teamet kan man etablere en forståelse om at medlemmene passer på hverandre fordi det er til det beste for teamet og driften.

Bekreftende kommunikasjonsløyper. Bekreftende kommunikasjonsløyper kan forklares som en utveksling av informasjon mellom en sender og en mottaker, som sikrer at den sendte informasjonen er mottatt og forstått (Salas et al., 2005). Hvor effektiv og tilstrekkelig kommunikasjonen er, påvirkes av kvaliteten på den delte mentale modellen i teamet. Kommunikasjon er spesielt viktig etter hvert som miljøet øker i kompleksitet, som for eksempel under nødssituasjoner. Ikke bare fordi det distribuerer nyttig informasjon til andre teammedlemmer, men også fordi det bidrar til kontinuerlig oppdatering av team sin delte mentale modell og bevissthet til operasjoner (Wilson et al., 2005).

Wilson og kolleger (2005) fremhever at teamfaktorene i modellen til Salas og kolleger (2005) er viktige karakteristika for team i organisasjoner som ønsker å oppnå høy pålitelighet, og at teamfaktorene er tett relatert til de fem prinsippene for robuste organisasjoner (Weick & Sutcliffe, 2007, 2015). Noe som har vært viet lite oppmerksomhet i forskningen, er hva som motiverer til den innsatsen som kreves for å opprettholde høy pålitelighet i robuste organisasjoner (Vogus, Rothman, Sutcliffe, & Weick, 2014).

Motiverende faktorer

Både komponentene som i følge Weick og Sutcliffe (2007, 2015) utgjør robuste organisasjoner og de åtte teamfaktorene som Salas og kolleger (2005) presenterer, dreier seg om ekstraordinær innsats som består av kontinuerlige tilpasninger og som krever høy oppmerksomhet. Vogus og kolleger (2014) påpeker at det er fordelaktig å undersøke hva som motiverer ansatte til å ta del i slik ekstraordinær innsats som utgjør robuste organisasjoner. Motivasjon kan beskrives som den psykologiske prosessen som gir retning til, aktiviserer og opprettholder atferd (F.eks. Latham & Pinder, 2004).

Så langt har vi lite empirisk kunnskap om hvilke forhold som fører til at medarbeidere gjør en ekstra innsats for å ivareta sine kollegers sikkerhet (Burt, Sepie, & McFadden, 2008; Vogus et al., 2014). Faktorer som har vært trukket frem i litteraturen som kan tenkes å motivere til slik atferd, er for eksempel kollegarelasjoner som omsorg for kolleger (Burt,

Gladstone, & Grieve, 1998; Burt et al., 2008; Geller, Roberts, & Gilmore, 1996; Roberts & Geller, 1995) og prososial motivasjon (Vogus et al., 2014).

Geller og kolleger (F.eks. Geller et al., 1996; Roberts & Geller, 1995) var blant de første til å anerkjenne og undersøke betydningen av å fremme sikkerhet gjennom kollegarelasjoner. De introduserte begrepet *aktiv omsorg* (actively caring) og beskriver det som at ansatte ønsker å opptre på en måte som gjør at medarbeideres sikkerhet ivaretas (Geller et al., 1996). Denne omsorgen for andres sikkerhet krever at de ansatte gjør en betydelig innsats for å identifisere risikofaktorer i miljøet og risikofylt atferd, og å implementere passende og korrigerende tiltak hvis det oppdages (Roberts & Geller, 1995).

Burt og kolleger (Burt et al., 1998, 2008) har også undersøkt ansattes holdninger til kollegers sikkerhet. De beskriver omsorg til kolleger i form av holdninger til blant annet å hjelpe og advare kolleger og til å rapportere og diskutere uønskede hendelser. Det hevdes at et omsorgspreget arbeidsmiljø vil føre til forbedret sikkerhet i form av at hver medarbeider aktivt identifiserer, fjerner eller advarer kolleger om farer (Burt et al., 2008). Det har også vært undersøkt hvilke faktorer som kan relateres til hvorvidt en ansatt har en omsorgsfull holdning til sine kolleger. Her er det blant annet funnet at kunnskap om kolleger, gruppesamhold og gruppeansienhet har en positiv effekt på omsorg for kolleger og deres sikkerhet (Burt et al., 1998, 2008).

Vogus og kolleger (2014) foreslår at *prososial motivasjon* kan være et forhold som fremmer kollegers innsats for å ta vare på hverandre. Denne motivasjonen kan beskrives som et ønske om å gjøre en innsats til fordel for andre (Batson, 1987). Det er sannsynlig at medarbeidere opprettholder den konstante oppmerksomheten på forhold og individer i omgivelsene, som kreves i robuste organisasjoner, når de er motivert til å opptre på en måte som gagnar andre (Vogus et al., 2014). Denne motivasjonen kan skape en orientering mot andre, som øker ens bevissthet om hvem som kan trenge hjelp, hvem som innehar nyttig ekspertise, og hvordan effektivt mobilisere andres ekspertise når det uventede oppstår (Vogus et al., 2014). Prososial motivasjon kan stimulere til forbedret prestasjon, omfattende prosessering av informasjon fra og om andre, og til personlig initiativ til hjelpende atferd (Grant, 2008). En studie av Grant (2007) viser at prososial motivasjon øker når man opplever en tilhørighet til de som drar nytte av den innsatsen man gjør.

Organisasjonslæring

Uavhengig av hvilken tilnærming man har til sikkerhet, vil organisasjonslæring være viktig for fremgang i sikkerhetsarbeid. Mange organisasjoner investerer store ressurser i sikkerhetsarbeid for å forebygge ulykker og katastrofer. Til tross for denne innsatsen oppstår ulykker som har likhetstrekk med tidligere hendelser, og som resulterer i personskader og ødeleggelse for miljøet (Drupsteen & Guldenmund, 2014; Jones, Kirchsteiger, & Bjerke, 1999; Schöbel & Manzey, 2011). En årsak til denne tendensen, er at man mislykkes med å lære fra foregående hendelser (Kirwan, 2001).

I tråd med Yukl (2009), kan organisasjonslæring forstås som kollektiv læring blant organisasjonens medlemmer. Kollektiv læring viser til at organisasjonslæring er noe mer enn bare summen av enkeltindividers læring.

Allerede i 1978 poengterte Argyris og Schön betydningen av læring som et middel for å oppdage og respondere på feil og uønskede situasjoner (Argyris & Schön, 1978). I følge deres teori om organisasjonslæring, starter all læring med innhenting av informasjon om fenomenet man ønsker å lære noe om (Argyris & Schön, 1996). Dette kan være å tilegne seg ny kunnskap, eller å fordype seg i eksisterende kunnskap. Absorbering av eksisterende kunnskap omhandler for eksempel å ta til seg erfaringer eller lærdommer som andre har gjort seg. Etter innhenting av informasjon følger prosessering og lagring av informasjon. Denne prosessen kan foregå på ulike nivå og forfatterne skiller mellom enkelkretslæring og dobbelkretslæring. Hvis en organisasjon utøver enkelkretslæring er det kun den ene spesifikke situasjonen eller prosessen som forbedres. Man er opptatt av å oppdage, rapportere og korrigere for at man kan fortsette driften som normalt. Dersom en organisasjon utøver dobbelkretslæring er det ikke bare situasjonen som blir undersøkt, men også de underliggende verdiene, antagelsene og retningslinjene som i utgangspunktet skapte situasjonen (Argyris & Schön, 1978). Med denne tilnærmingen er man åpen for at det kan være mer komplekse årsaker til at feil oppstår og det gir organisasjonen mulighet til å forbedre seg kontinuerlig (Drupsteen & Guldenmund, 2014).

Det som læres av en person eller en gruppe kan være nyttig for hele organisasjonen og det kan tenkes at lærdommen også kan anvendes for andre situasjoner (Drupsteen & Guldenmund, 2014). Det er derfor viktig å dele denne informasjonen i organisasjonen og at kunnskapen lagres i et kollektivt minne eller kunnskapsbase for kontinuerlig læring og for fremtidig bruk. Et velutviklet avvikssystem kan være et godt system for dette. Å skape en god rapporteringskultur er i følge Reason og Hobbs (2003) det viktigste grunnlaget for læring.

Det er ofte hendelser med høy alvorlighetsgrad som rapporteres (van der Schaaf, 1995), og dette gjelder også i fiskerinæringen (McGuinness et al., 2013a, 2013b). Mindre alvorlige hendelser og nestenulykker er også gode kilder til læring (Reason, 1990, 2000; van der Schaaf, 1995). van der Schaaf (1995) fremhever fordelene med å lære fra nestenulykker fordi nestenulykker oppstår oftere enn faktiske ulykker og gir dermed et større datagrunnlag for å kartlegge underliggende faktorer, og et større læringsmateriale. Hollnagel (2012, 2014) fremhever også viktigheten av ikke kun å lære av det som går galt og nestenulykker, men at man også lære av hva som går bra. Et fokus på faktorer som opprettholder sikkerheten kan oppleves som mindre "farlig" og også gi muligheten til å undersøke enda flere tilfeller, i og med at arbeidsoperasjoner som oftest går bra.

Sikkerhetskultur

Sikkerhetskultur har blitt omfavnet av sikkerhetsforskningen som en årsak til risikofylt atferd, til tross for at det i liten grad er enighet rundt hva begrepet egentlig innebærer og hvordan det måles (Guldenmund, 2010; Reason & Hobbs, 2003). Guldenmund (2010) beskriver tre hovedtilnærminger til sikkerhetskultur. Den første er en akademisk tilnærming, hvor en ønsker å beskrive og forstå en kultur heller enn å evaluere den. En analytisk tilnærming beskriver sikkerhetskultur som en egenskap ved organisasjonen, altså noe den har og ikke noe den er. En slik tilnærming er derfor mer opptatt av organisasjonens nåværende tilstand. Det som Guldenmund omtaler som en pragmatisk tilnærming til sikkerhetskultur, omhandler tre viktige aspekter ved en organisasjon. Disse aspektene er struktur, kultur og prosesser, som til sammen utgjør den konteksten atferd og sikkerhetsatferd utspiller seg i. Det antas at interaksjonen av disse vil generere ønsket sikkerhetsatferd (Guldenmund, 2010).

Fordi det er usikkerhet rundt betydningen av sikkerhetskultur, ønsker Reason og Hobbs (2003) heller å fokusere på å beskrive ulike aspekter ved sikkerhetskultur. De argumenterer for at sikkerhetskultur i stor grad består av å etablere en rettferdig kultur, en rapporterende kultur og en lærende kultur i organisasjonen. Forfatterne argumenterer for å endre kulturen i retning av disse aspektene, for å fremme ønskede sikkerhetsprestasjoner.

Weick og Sutcliffe (2007, 2015) hevder at kultur er avgjørende for utførelse av arbeidet og hvordan ansatte jobber sammen. Organisasjonens kultur og organisering av arbeid vil være viktig i utvikling av godt sikkerhetsarbeid fordi handling påvirkes av organisasjonens normer og praksis over tid. Også i mindre grupper innad i organisasjonen, som for eksempel i team, blir man påvirket av dem man omgås med og praksis i det spesifikke teamet. Weick og

Sutcliffe (2007) forklarer at prinsippene for robuste organisasjoner i stor grad beskriver sikkerhetskultur, da det representerer ønskelige atferdsmønstre i organisasjonen.

I mangel av en samlet forståelse av hva sikkerhetskultur innebærer, er det utfordrende å studere og måle sikkerhetskultur (Guldenmund, 2010). Det kan tenkes at en mer fordelaktig tilnærming til sikkerhet kan være å beskrive ulike faktorer og system som fremmer og hemmer sikkerheten i en organisasjon.

Metode

I denne delen vil jeg beskrive hvordan jeg har gått frem for å besvare studiens problemstilling. Først begrunnes metodevalget for studien og deretter beskrives den metodologiske tilnærmingen. Til slutt blir det redegjort for fremgangsmåten i forskningsprosessen og hvordan etikk er ivaretatt i arbeidet.

Beskrivelse av prosjektet

Oppgaven er et bidrag til prosjektet ”Working environment and health in the Norwegian fishing fleet – challenges and health promoting factors” som ledes av Sintef Fiskeri og havbruk AS. Prosjektet ønsker å bidra til å unngå arbeidsrelatert sykdom og tilbaketrekning fra fiskeryrket, og å tilby implikasjoner for helsefremmende tiltak i fiskeflåten, og andre deler av arbeidslivet hvor arbeidstakere står overfor liknende arbeidsforhold.

Denne oppgaven ønsker å bidra til dette prosjektet, men jeg har likevel hatt frihet til å utforme studien slik jeg selv har ønsket, og å utforske de temaene som fremstod som viktig i informantenes beskrivelser.

Valg av metode

Det er valgt en kvalitativ forskningstilnærming for studien, fordi studien ønsker å undersøke fiskeres egne beskrivelser og opplevelse av deres arbeidsmiljø. Kvalitativ metode er også valgt på bakgrunn av at studien ønsker å utforske et område som det i liten grad har vært forsket på, fra et psykologisk perspektiv. I følge Strauss og Corbin (1990) kan kvalitativ metode brukes til å avdekke og forstå hva som ligger bak et hvert fenomen som vi så langt har lite kunnskap om. Metoden kan også være en god fremgangsmåte for å forstå den bestemte konteksten informantene opererer i, og til å forstå hendelser og forholdene hendelsene oppstår under (Maxwell, 2005). Ved å benytte en kvalitativ tilnærming søker studien å bidra til innsikt i fiskeres arbeidsmiljø og hva som påvirker sikkerhet om bord på et fiskefartøy.

Den kvalitative metoden for studien er inspirert av Strauss og Corbin (1990) sin versjon av *Grounded theory*. Dette har gitt retningslinjer for forarbeidet, datainnsamlingen og analysen for studien. I grounded theory er man opptatt av å utvikle teori som er basert på dataene som samles inn. En tar ikke utgangspunkt i en teori for så å prøve å bevise den, i stedet begynner man med et område en ønsker å studere og så lar man relevante tema vokse frem underveis.

Det finnes ulike kilder til data i kvalitativ metode. Intervju og observasjon er de mest vanlige kildene (Strauss & Corbin, 1990). I følge Kvale og Brinkmann (2009) søker det kvalitative forskningsintervjuet å forstå verden sett fra intervjupersonens side. Med et ønske om å få et innblikk i hvordan fiskere opplever sitt arbeidsmiljø, er intervju valgt som datainnsamlingsmetode for denne studien.

Grounded Theory. Grounded theory er en kvalitativ metode utviklet av Glaser og Strauss (1976). Metoden har siden vært viktig innenfor det kvalitative feltet og den har utviklet seg i flere ulike retninger som strekker seg fra et postpositivistisk til et sosialkonstruktivistisk grunnsyn (Charmaz, 2000; Glaser & Strauss, 1976; Strauss & Corbin, 1990). Metoden og analysen i denne oppgaven baserer seg på Strauss og Corbin (1990) sin tilnærming til grounded theory og deres postpositive retning. Grounded theory er valgt som analysemetode på grunn av muligheten det gir til å forklare hva som foregår i informantenes miljø. Hensikten med metoden er å utvikle teorier med grunnlag i data. Grounded theory er en induktiv fremgangsmåte hvor teorien er utviklet gjennom studie av fenomenet den representerer. Det betyr at det er oppdaget, utviklet og foreløpig verifisert, gjennom systematisk innsamling og analyse av data som er knyttet til det aktuelle fenomenet (Strauss, Corbin 1990). Metoden lar oss identifisere generelle konsepter og å utvikle teoretiske forklaringer som strekker seg utover det vi vet.

Strauss og Corbin (1990) har utviklet et systematisk sett av prosedyrer som kan brukes til å utforme en induktiv teori. Analysene i grounded theory gjennomføres imidlertid med noe variasjon, slik at disse prosedyrene bør best ses som retningslinjer heller enn en fasit på hvordan en slik analyse skal gjennomføres (Corbin & Strauss, 2015). Analysen består av tre steg: åpen koding, aksial koding og selektiv koding. Disse stegene blir beskrevet nærmere under analysedelen.

Teoretisk sensitivitet er et viktig begrep i grounded theory. Det kan beskrives som en personlig kvalitet ved forskeren som handler om evnen til å tillegge mening til data og til å skille mellom det som er relevant og ikke. Dette bidrar til å formulere en teori som er trofast til virkeligheten til fenomenet som studeres (Strauss & Corbin, 1990) Teoretisk sensitivitet kan tilegnes fra faglitteratur og fra profesjonell og personlig erfaring. Denne kunnskapen tar vi med oss inn i forskningssituasjonen og selv om det kan være et hjelpemiddel er det viktig at forskeren er bevisst på hvilken påvirkning dette kan ha på observasjoner og analyser.

Det finnes også flere analytiske verktøy en kan ta i bruk underveis i prosessen, og i denne studien er konstant sammenligning, memoer og diagrammer benyttet. Konstant

sammenligning innebærer at ulike beskrivelser sammenlignes med hverandre for å finne likheter og ulikheter, hensikten er å finne ut om dataene representerer det samme fenomenet eller ulike fenomen (Corbin & Strauss, 2015). Denne prosessen er viktig for å identifisere og kategorisere begreper som teorien bygger på. Memoer er skriftlig dokumentasjon av de abstrakte tankene en gjør seg om dataene underveis i analyseprosessen. Diagrammer er grafiske fremstillinger eller visuelle bilder av forholdene mellom begrepene. Memo og diagram bidrar til analytisk distanse til datamaterialet og kan være gode verktøy i overgangen til abstrakt tenkning og når en skal knytte de abstrakte tankene til virkeligheten (Strauss & Corbin, 1990). Hvordan fremgangsmåten og analyseverktøyene til Strauss og Corbin (Corbin & Strauss, 2015; Strauss & Corbin, 1990) har blitt brukt i studien, er beskrevet i analysedelen.

Rekruttering og utvalg

Informantene for studien ble valgt på bakgrunn av deres relevans for temaet og problemstillingen. Kriteriene jeg satt for informantene var at de var yrkesaktive fiskere og at de jobbet på et fartøy sammen med flere andre. Sistnevnte kriterium var inkludert for å ha muligheten til å undersøke samarbeid og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som oppstår når man jobber sammen med andre.

Rekrutteringen ble gjort via min kontaktperson, hos den eksterne samarbeidspartneren, som tok kontakt med rederier som kunne være aktuelle for min studie. Etter at det var opprettet kontakt med to rederi som var positive til å delta i studien, overtok jeg kontakten med rederiene. Gjennom samtaler med rederne kom vi frem til at det beste ville være å gjennomføre intervjuene ved mannskapsskifte. Rekrutteringen viste seg å være noe utfordrende da rederiene ikke visste hvilken dato båtene ville komme inn til land, før kort tid i forveien. Da de aktuelle rederiene var lokalisert i en annen by krevde det at jeg fikk beskjed tidsnok til å kunne reise til denne byen. Et viktig kriterium for studien har vært at det skulle være basert på frivillig deltakelse og etter å ha vært på sjøen i en lengre periode var det noen mannskap som ikke ønsket å stille til intervju når de kom i land.

Litt ut i prosessen dukket det imidlertid opp en mulighet da båten til det ene rederiet skulle inn til havn for å losse av fisk. Båten ville ligge til kai for mellomlossing i ett døgn for så å dra ut igjen. Dermed hadde mannskapet på båten fortsatt tid igjen av arbeidsperioden sin. Mannskapet hadde da anledning til og ønsket å delta i intervju. Dette fikk jeg vite to dager i forveien og dermed var det mulig å dra til båtens havneby.

Den aktuelle båten hadde et mannskap på 22 personer og 8 av disse ble intervjuet. Båten er en frysetråler med egen fabrikk og fryserom om bord, noe som innebærer at det er mange ulike arbeidsoppgaver. De åtte informantene som stilte til intervju hadde ulike stillinger og ansvarsområder om bord. Utvalget består av kun menn, med en stor variasjon i alder, fartstid og bakgrunn.

Datainnsamling

Datainnsamlingen foregikk gjennom semistrukturert intervju og i følge Kvale og Brinkmann (2009) er dette en metode som er fordelaktig for å forstå ulike tema ut fra informantenes egne perspektiver. Med grounded theory som utgangspunkt for forarbeidet, datainnsamlingen og analysen, ble både prosjektbeskrivelsen og intervjuguiden utformet med en bred tilnærming. Dette ga en åpenhet og fleksibilitet til å følge opp de beskrivelsene informantene ga og det de selv beskrev som de mest sentrale temaene.

Intervjuguiden (se vedlegg 1) ble utformet i samarbeid med veileder, og den eksterne samarbeidspartneren kom også med innspill. Det ble utviklet en semistrukturert guide med 3 hovedtema og disse er: 1. arbeidsdagen, 2. psykososialt arbeidsmiljø og samarbeid, 3. risiko og sikkerhet. Guiden bestod av totalt 32 spørsmål der flere av spørsmålene hadde potensielle oppfølgingsspørsmål. I forkant av intervjuene ble intervjuguiden pilottestet for å undersøke tidsbruk, om guiden var satt opp på en måte som ga en naturlig flyt i samtalen og om spørsmålene fremstod som tydelige.

På grunn av utfordringer med å rekruttere respondenter, og reisekostnader, ble alle de 8 intervjuene gjennomført på samme dag. Intervjuene ble gjennomført om bord på båten informantene jobber på, da den lå til kai. Om bord på båten var det et ledig rom som jeg fikk disponere til å gjennomføre intervjuene. Hvert intervju ble tatt opp med båndopptaker og varte mellom 40 og 60 minutter. Ved å ta opp intervjuene kunne jeg konsentrere meg om intervjuets emne og å holde flyten i samtalen (Kvale og Brinkmann, 2009). Det var også enklere å gjenkjenne og å følge opp relevant informasjon underveis, da jeg ikke trengte å notere.

I løpet av oppholdet på båten fikk jeg en omvisning på dekk, i fabrikken, motorrommet, styrhuset og på fellesarealene. Jeg ble også forklart hvilke arbeidsoppgaver som ble utført på de ulike stedene. Dette ga meg en utvidet forståelse av mannskapets hverdag og hvilke arbeidsoppgaver de utfører og hvor de utføres. Det ble også enklere å forstå hvilke arbeidsredskaper og operasjoner informantene refererte til i intervjuene.

Analyse

I forkant av analysen ble intervjuene transkribert og lagt inn i et dataprogram for kvalitative analyser, kalt NVivo.11. Transkribering gjør intervjusamtalene strukturert slik at de er bedre egnet for analyse (Kvale og Brinkmann, 2009). Analysen i denne studien er inspirert av grounded theory og følger retningslinjene utviklet av Strauss og Corbin (1990).

Utgangspunktet for analysen er koding av begreper som medfører at data brytes ned, konseptualiseres og for så å settes sammen igjen på nye måter (Strauss og Corbin, 1990). Disse stegene er sentrale for å utvikle teorier basert på dataene. Hensikten er å finne begreper som representerer dataene på en fullstendig måte. Grunnen til at det brukes begreper i stedet for rådata er at begreper gjør det mulig å gruppere data som ser ut til å beskrive det samme. På den måten reduseres mengden data en må forholde seg til. Analysen består av tre former for koding og disse er åpen koding, aksial koding og selektiv koding.

Det første steget i analysen var åpen koding. Denne delen av analysen handler om å sette navn på og kategorisere fenomen, ved å gjøre en grundig undersøkelse av dataene (Strauss & Corbin, 1990). Hvert intervju ble systematisk gjennomgått og dataene ble brutt ned til mindre deler som representerte et fenomen som for eksempel en hendelse, handling eller interaksjon. For å avdekke alle tema som lå i materialet kodet jeg så små meningsbærende enheter som mulig ved bruk av linje for linje koding (Corbin og Strauss, 2015). Et eksempel på linjekoding er vist i tabell 1. Det ble så utviklet begreper som kunne representere enhetene og disse ble lagt inn som såkalte noder. Underveis i den åpne kodingen gikk jeg over til fokuskoding hvor ulike begreper ble sammenlignet med hverandre slik at like fenomen kunne plasseres under samme node. Eksempel fra fokuskodingen er vist i tabell 2. Dette ble utført i NVivo og når alle de åtte intervjuene var ferdig kodet, satt jeg igjen med rundt 450 noder.

Tabell 1.

Eksempel fra linjekoding

Sitat fra informant	Linje for linje koding
”Ja, det er det, samarbeid er det nå hele tiden det på fabrikk og på dekk. Så du er avhengig av at alle hjelper hverandre hele tiden egentlig for at det skal gå rundt. Så det er egentlig et stort lag”	Samarbeid Avhengig av at de hjelper hverandre Nødvendig for driften Mannskapet er et lag

Tabell 2.

Eksempel fra fokuskoding

Linje-for-linje koding	Fokuskoding
Samarbeid Avhengig av at de hjelper hverandre Nødvendig for driften	Lagfølelse

Det neste steget i analysen var aksial koding. I denne delen ble dataene satt sammen igjen på nye måter ved å finne sammenhenger mellom ulike begreper, for så å danne kategorier (Strauss & Corbin, 1990). Dette ble gjort ved å gå igjennom alle nodene og sortere innholdet i ulike tema. I denne delen av analysen beveger jeg meg hele tiden mellom induktiv og deduktiv tenkning (Strauss & Corbin, 1990). Etter hvert som jeg jobbet med dataene gjorder jeg tolkninger og foreslo sammenhenger mellom kategorier, for så å prøve å verifisere tolkningene mine mot dataene. Det foregikk et konstant samspill mellom å foreslå og å sjekke. Denne metoden er det som gjør teorien grunnet i data (Strauss & Corbin, 1990).

I siste del av analysen ble det gjennomført en selektiv koding. Her ønsker man å integrere kategoriene fra aksial koding i en helhetlig teori. I dette arbeidet ble kategoriene heller omtalt som faktorer, da dette var mer naturlig for oppgaven. Integreringen er ikke så ulik aksial koding, det er bare gjort på et høyere og mer abstrakt analysenivå (Strauss & Corbin, 1990). Dette arbeidet ble utført ved å avdekke hovedfaktorer som systematisk ble relatert til underfaktorer. Sammenhengene mellom faktorer ble tydeliggjort ved å knytte dem til dataene i form av sitater fra intervjuene.

Teoretisk sensitivitet. Gjennom analysen har det vært viktig å utvikle en teoretisk sensitivitet og å holde en balanse mellom det som er skapt av forskeren (undertegnede) og virkeligheten. Måten dette ble gjort på var blant annet å ha en skeptisk holdning til kategorier eller hypoteser som oppstod tidlig i forskningsprosessen, og å hele tiden validere dem med dataene.

Konstant sammenligning. Konstant sammenligning har vært benyttet gjennom hele prosessen ved å sammenligne data, koder og kategorier. Under åpen koding ble dataene sammenlignet for å undersøke om de representerte det samme fenomenet. Under aksial koding ble begreper også sammenlignet for å se om de kunne tilhøre samme kategori og hvilket forhold de hadde til hverandre. Ved å benytte konstant sammenligning kunne jeg hele tiden undersøke relasjoner mellom kategorier.

Memo og diagram. Memoer ble brukt systematisk gjennom hele prosessen, både under forarbeidet, datainnsamlingen, databearbeidingen og under analysene. Samtaler med veileder og en medstudent har vært nyttig for å diskutere og prøve ut hypoteser og sammenhenger og det ble skrevet memo i etterkant av disse samtalene. Memo var også nyttig for å klargjøre sammenhenger og å knytte dem til rådata i form av sitater fra intervjuene. Å lage diagram gjorde at de abstrakte tankene jeg hadde gjort meg underveis i prosessen ble systematisert og satt ned på papir og det forenklet arbeidet med å knytte det opp mot dataene. Spesielt under selektiv koding og for å danne en teori, var det nyttig å benytte diagrammer for å visualisere sammenhenger mellom de ulike kategoriene.

Etikk

Studien er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (Se vedlegg 2). Datainnsamlingen startet først etter at godkjenningen var på plass. Alle data- og lydfiler ble slettet etter at oppgaven var ferdig. Studien er basert på frivillig deltakelse og dette ble presisert i kontakt med informanter. I forkant av hvert intervju ble informert samtykke (Se vedlegg 3) gjennomgått sammen med informantene, før den ble signert. Anonymitet og konfidensialitet ble ivaretatt under hele arbeidsprosessen. Jeg har selv transkribert og anonymisert alle intervjuene. Det aktuelle rederiet er anonymisert og informasjon som ikke kunne anonymiseres på en tilfredsstillende måte, er ekskludert fra oppgaven. Alle sitat er anonymisert slik at det ikke skal være mulig å gjenkjenne informantene. Dette har vært spesielt viktig for at informantene ikke kan gjenkjennes av kolleger, da alle informantene er fra samme arbeidsplass. Konkrete eksempler som ble beskrevet av informantene er heller gjengitt i oppsummerende form hvis de ikke kunne anonymiseres tilstrekkelig.

Resultat

I denne delen vil jeg presentere funnene i studien. Først presenteres konteksten til informantene. Deretter presenteres ulike faktorer som informantene beskriver at påvirker sikkerheten om bord på fiskefartøyet. Faktorene som beskriver er: *sikkerhetsrutiner, erfaring og opplæring, dårlig vær, eget ansvar og teamrelasjoner*. Disse faktorene blir fremstilt ved bruk av sitater fra informantene og modeller.

Kontekst

Å analysere data for kontekst er sentralt når en ønsker å konstruere en teori. Kontekstforståelse vil bidra til en bedre forståelse av informantenes beskrivelser og det plasserer handling og interaksjon innenfor ett sett av forhold (Corbin & Strauss, 2015). Nedenfor presenteres en oppsummering av karakteristika ved informantene og arbeidsmiljøet de jobber i.

Informanter. Studiens informanter jobber for det samme rederiet og på det samme fiskefartøyet. Om bord på båten er mannskapet delt inn i to skift og utvalget i denne studien består av informanter fra begge skiftene. Informantene er menn i alderen 25-57 år med ulik fartstid og arbeidsbakgrunn. Noen av informantene har jobbet som fisker i 30 år mens de med minst fartstid har vært i fiskeryrket i omtrent 10 år. Det er varierende hvor lenge informantene har jobbet på den aktuelle båten. De med høyest ansiennitet har vært der i 13 år og de som har vært der i kortest tid, har jobbet der i tre år. Informantene har også ulik utdanningsbakgrunn. Noen har gått grunnskole og så begynt rett på fiskebåt, mens andre har tatt en yrkesrettet utdanning etter grunnskolen.

Organisasjonen. Rederiet informantene jobber for eier ett fartøy og dette er en frysetråler. Fartøyet har egen fabrikk og fryserom, som betyr at fangsten kan prosesseres og lagres om bord slik at båten kan være ute i lengre perioder. Rederiet har 36 fulltidsansatte. To mannskap på 17 personer går omvendt turnus, der det ene mannskapet har arbeidsperiode mens det andre har friperiode. To ansatte utgjør administrasjonen på land og en av dem er daglig leder for organisasjonen. Om bord på båten er det skipperen som er øverste leder. Videre finnes det ulike departementsledere som styrer hvert sitt departement. For eksempel er fabrikk sjefen ansvarlig i fabrikk og trålbasen er ansvarlig på dekk.

I følge informantene er det lite utskiftning av mannskap i organisasjonen og det har vært et fast mannskap på båten de siste årene. Dette oppleves som positivt blant informantene.

Arbeidsperiode og skiftordning. Mannskapet jobber turnusperioder på fem uker. Det betyr at de er fem uker på sjøen og så har de fri i fem uker. I følge informantene er varigheten på arbeidsperiodene noe som kan variere og arbeidsperiodene kan noen ganger vare i fire uker, og noen ganger kan de strekke seg opp mot syv uker. Varigheten på arbeidsperioden ser ut til å ha sammenheng med fiskets lokalitet og hvor godt fisket er.

Om bord på båten er mannskapet på 17 personer delt inn i to skift som igjen er organisert i skiftordninger på seks timer. De jobber seks timer og har fri i seks timer (Se tabell 3). For hvert arbeidsskift er det en halvtimes kaffepause omtrent halvveis i skiftet. Hvert mannskapsskift jobber to arbeidsskift i løpet av et døgn som tilsvarer 12 timer arbeid i døgnet. Slik rulleres arbeidet gjennom hele arbeidsperioden. I følge informantene har de en fast skiftordning og det er sjeldent at de må jobbe ut over den oppsatte vakt.

Tabell 3.

Arbeidstider om bord på båten for de to skiftene

Skift	Arbeidstid
1	08.00 – 14.00
2	14.00 – 20.00
1	20.00 – 02.00
2	02.00 – 08.00

Hverdagen om bord i båten. Mannskapet omgås hverandre også en del når de har frivakt. Om bord på båten har de et felles oppholdsrom og spiseområde. Noen har en egen lugar, og noen må dele lugar med andre. Det er også en kokk om bord og mannskapet har felles måltider. Mannskapet bor tett på hverandre under arbeidsperiodene og i løpet av et år ser de nesten mer til hverandre enn venner og familie. Informantene beskriver at det er et godt sosialt miljø på båten og at det er et godt samhold mellom mannskapet. Det opplyses at det er naturlig at det oppstår litt ”gnisninger” når de bor så tett, men at de ikke har hatt mye av dette på båten.

Arbeidsoppgaver. Om bord på en frysetråler består arbeidet i hovedsak av arbeid på dekk, i fabrikk og i fryserom. Fisken fanges ved bruk av en trål som slepes etter båten. Trålen blir så dratt inn i båten ved hjelp av tungt fiskeutstyr, og operasjonen krever at fiskerne manøvrerer og fester elementer av utstyret underveis. Fisken tømmes deretter i en fiskemottaksluke som leder ned i fabrikk. Neste steg er så prosessering av fangsten. Fisken sendes langs et bånd i fabrikk og mannskapet utfører ulike oppgaver langs dette

transportbåndet. Når fisken er bearbejdet, pakkes den i esker og sendes ned på et bånd til fryserommet. Der blir eskene med fisk løftet av båndet og stablet i fryserommet. Dette er det ofte kun én person som utfører. Når det ikke er mer fisk i fabrikkjen går mannskapet opp igjen på dekk og arbeidsprosessen repeteres. Andre oppgaver om bord kan være vasking og rydding i fabrikkjen, og vedlikehold som for eksempel å reparere trålen hvis den er skadet.

Mannskapet må også gjøre en betydelig innsats for å opprettholde et sikkert arbeidsmiljø samtidig som de utfører de overnevnte oppgavene. De har derfor også ulike arbeidsoppgaver for å ivareta sikkerheten og dette vil bli beskrevet videre under *sikkerhetsrutiner*.

Samarbeid. Samtlige av informantene forklarer at mange av arbeidsoppgavene de utfører om bord på båten krever samarbeid med andre. Samarbeid virker å være avgjørende for hele driften av fartøyet spesielt arbeidsoppgavene på dekk, men også arbeidsoppgavene i fabrikkjen og fryserommet krever samarbeid. Driften krever også samarbeid for å opprettholde sikkerheten. Arbeidet består ikke bare av samarbeid mellom mannskapet som jobber med de samme arbeidsoppgavene, men også samhandling mellom mannskap ved de ulike departementene. Driften av et slikt fartøy krever også et tett samarbeid med administrasjonen på land, og på båten har de mulighet til å kommunisere med land under arbeidsperioden.

Arbeidsdagen. Hva som skal gjøres i løpet av arbeidsskiftet bestemmes av fisket. På spørsmål om hvem som bestemmer hvordan arbeidsskiftet skal legges opp, svarer flere av respondentene at dette bestemmes av hvor godt fisket er. Hvis det er mer fisk igjen i fabrikkjen går mannskapet ned dit når de begynner på vakt. Hvor mye fisk det er vil også påvirke arbeidsmengde og tempo. Informantene beskriver at det vanligvis er et ganske høyt tempo på slike båter. Hvis det er store mengder med fisk er det mye arbeid og da kan det være ”full fart” gjennom hele skiftet. Informantene forklarer at det er om å gjøre å produsere mest mulig og de må derfor ta unna når det er fisk tilgjengelig. Hvis det er mindre fisk kan fiskerne ta det litt mer med ro og de kan få gjort unna vedlikeholdsarbeid og vasking og rydding. På den aktuelle båten er fiskerne lønnet ut i fra lott, altså akkordlønn i form av prosent av fangst. Det betyr at jo mer de produserer, dess høyere inntjening.

Risikofylt arbeidshverdag. Informantene ble spurt hvorvidt de opplever arbeidshverdagen sin som risikofylt. Det virker å være en samlet oppfattelse av at de jobber i et miljø som innebærer høy risiko. På spørsmål om hvilke arbeidsoppgaver informantene opplever at innebære størst risiko, svarte mange at arbeid på dekk var noe av det mest risikofylte. Begrunnelsen for dette var blant annet at det er mye tungt utstyr som kran og

vaiere som er i bevegelse på dekk, og spesielt i dårlig vær kan det skje uventede ting med utstyret. Slitasje på redskapene kan også gjøre det mer risikofylt og utstyr kan løsne og falle ned. I tillegg utføres arbeidsoppgavene på glatte og ujevne overflater. Arbeid i fabrikken ble også trukket frem som risikofylt. Noe av grunnen til dette er at det er mange transportbånd og kniver i bevegelse. Arbeid i fryserommet kan også innebære høy risiko da det er glatt på gulvet og en flytter på mange kilo med fisk. I tillegg jobber en alene i fryserommet og det er vanskelig å kommunisere med de som er oppe i fabrikken, hvis det skulle oppstå en farlig situasjon.

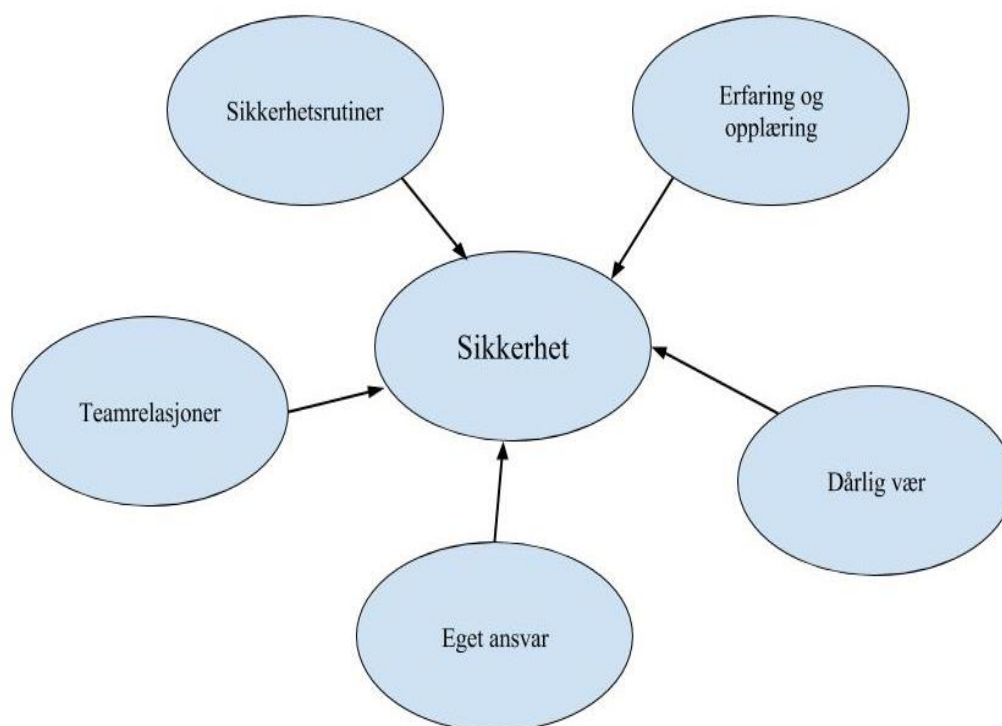
Konsekvenser. Når informantene beskriver hva som kan være konsekvensene hvis noe går galt under arbeidet, nevner de blant annet klemskader, slagskader og i ytterste konsekvens, død. Flere av informantene fortalte om en hendelse som hadde forekommet på en annen båt, der en person som jobbet i fryserommet satt seg fast i transportbåndet og omkom. Etter denne hendelsen, fikk de flere nødstopknapper i fryserommet på båten informantene jobber på, selv om hendelsen var tilknyttet et annet fiskefartøy og rederi. En av informantene skar av seg en sene på fingeren da han skulle rette på en fisk som hadde blitt feilkappet, og andre informanter har vært vitne til at andre har klemt eller fått revet av fingre. Om bord på en båt er det også en risiko for at noe kan skje med fartøyet og føre til havari eller forlis. For eksempel fortalte en av informantene at han selv hadde vært med på et forlis for mange år siden da han jobbet for et annet rederi.

På bakgrunn av arbeidet som utføres og konteksten det utføres i, er det et stort potensiale for at det kan oppstå farlige situasjoner om bord på en fiskebåt. Det virker imidlertid som at det har vært få ulykker på båten informantene jobber på. Da de ble spurt om å beskrive hendelser om bord på båten de jobber på nå, hadde de få eksempler, og de som ble nevnt var av liten alvorlighetsgrad: *”Ja, nei altså, det kan jeg ikke komme på noe, ikke mens jeg har vært her.”*, *”Har ikke hatt så mye ulykker, men det er nå, bank i bordet.”*

Informantene jobber i et unikt arbeidsmiljø og de virker å være samlet i oppfattelsen av at de jobber i et miljø som innebærer høy risiko. De påpeker imidlertid at det er flere faktorer som kan påvirke hvor risikofylt arbeidsmiljøet oppleves. Disse faktorene presenteres nedenfor.

Faktorer som påvirker sikkerhet

På bakgrunn av analyser av informantenes fortellinger, virker det å være noen faktorer som har stor betydning for sikkerheten om bord på båten. Disse faktorene beskrives som fremmende eller hemmende for sikkerheten i arbeidet, og det inkluderer: Sikkerhetsrutiner, erfaring og opplæring, dårlig vær, eget ansvar og teamrelasjoner. Disse er fremstilt i figur 1. Alle hovedfaktorene, bortsett fra dårlig vær, har også tilhørende underfaktorer og disse er fremstilt i tabell 4. Kategorien Teamrelasjoner ser ut til å ha spesielt stor betydning for hvordan mannskapet opprettholder sikkerheten og denne faktoren presenteres ved en egen modell, senere i kapittelet.



Figur 1. Faktorer som påvirker sikkerhet.

Tabell 4.

Faktorer som påvirker sikkerheten, med underfaktorer

Faktorer som påvirker sikkerheten	Underfaktorer
Sikkerhetsrutiner	Verneutstyr Inspeksjon av utstyr Ryddighet

Erfaring og opplæring	Erfaring Opplæring Sikkerhetskurs
Dårlig vær	
Eget ansvar	Være oppmerksom Plassering
Teamrelasjoner	Teamfaktorer: lagfølelse, gjensidig prestasjonsovervåking, støtteatferd, kommunikasjon, felles forståelse, tillit. Fast mannskap Trivsel og samhold

Videre presenteres de ulike faktorene ved bruk av sitater fra informantene. I teksten er det tatt med noen utvalgte sitater som beskriver de ulike faktorene og underfaktorene. Sitatene som er med i teksten og supplerende sitat som beskriver faktorene er fremstilt i en tabell som er lagt til som et vedlegg for oppgaven (se tabell I, vedlegg 4).

Sikkerhetsrutiner. Denne kategorien representerer rutiner informantene beskriver som betydningsfulle for å redusere risikoen om bord på båten. Her blir bruk av verneutstyr, inspeksjon av utstyr, ryddighet og håndtering av uønskede hendelser, trukket frem som viktige sikkerhetsrutiner.

Verneutstyr. Redningsvest, hjelm og vernestøvler er en del av påkledningsrutinen når mannskapet skal jobbe på dekk. Det hevdes at mannskapet på båten er flinke til å følge denne rutinen og at verneutstyret alltid er på når de jobber på dekk ”Ja, det blir brukt konsekvent. Hjelm, redningsvest, vernestøvler, det bruker vi konsekvent”. En av informantene mener at det kan være en sammenheng mellom bruk av verneutstyr og at det har vært få ulykker om bord på båten:

”Det viser vel bare at folk bruker det sikkerhetsutstyret som vi har. Når vi vasker med kjemikalier, at du da bruker briller, verneutstyr... Det er vel ikke dermed sagt at alle

er like flinke til å gjøre det, men vi prøver nå å passe på at du bruker.. Det er ikke alle plasser det passer å ha på alt mulig heller vet du.”

Dette sitatet nyanserer bildet litt, da det trekker frem at ikke alle nødvendigvis er like flinke til å bruke alt av verneutstyr, til en hver tid. Det er også en holdning blant informantene at det ikke alltid oppleves som passende å ha på alt utstyret. De forklarer at det kan være fint å holde det enkelt slik at det ikke hindrer arbeidet, men at det samtidig ivaretar personlig sikkerhet i tilstrekkelig grad.

Inspeksjon av utstyr. Inspeksjon av arbeidsutstyr og oppheng trekkes også frem som en viktig sikkerhetsrutine. Slitasje på maskiner og utstyr kan få store følger for sikkerheten på den måten at noe kan ryke og falle ned på dekk. På båten har de et vedlikeholdssystem hvor de registrerer vedlikehold av diverse utstyr på båten og som hjelper dem til å huske på hva som skal inspiseres og når. En av informantene fortalte om en hendelse om bord på båten hvor en trålblokk (et oppheng) på rundt 30 kg falt ned på dekk. Han ser ikke bort fra at hendelsen kunne være forårsaket av svikt i rutinen:

”Det er nå mye sånn som dette der at det svikter... Jeg vet ikke, jeg har ikke noe sånn, akkurat der var det jo en svikt i at oppheng, slitasje over tid... Så det var kanskje rutinen som sviktet, at vi ikke fanget det opp før det skjedde.”

I etterkant av hendelsen ble det iverksatt et tiltak om hyppigere inspeksjon enn det det hadde vært tidligere.

Ryddighet. Å holde det ryddig på arbeidsområdene ble også trukket frem som en viktig sikkerhetsrutine. Det dreier seg blant annet om å sørge for at det er fri passasje på dekk slik at man kan gå frem og tilbake uten å måtte trekke over noe. Arbeid på dekk innebærer ofte at man må bevege seg hurtig frem og tilbake, og i følge en informant er det fare for at man kan ramle og skade seg hvis man må trekke over ting:

”For å ordne passasje på dekk, at det ikke ligger noe i veien og sånt, når du går det, at det er fritt til å gå frem og tilbake, det er jævlig viktig at du, at det ikke ligger noe du kan trekke på eller må trekke over, da er det fort at du kan ramle å skade deg og sånn”

Håndtering av uønskede hendelser. Denne delen beskriver hvordan informantene ville håndtert en uønsket hendelse eller tilstand og atferd som potensielt kunne ført til en uønsket hendelse. Dette kan for eksempel være at noe ikke er ryddet vekk og gjør at det ikke er fri passasje på dekk, eller det kan være at et oppheng er i dårlig stand. De to eksemplene har ulik alvorlighetsgrad men har begge potensial til å føre til ulykker.

Informantene forklarer at de ville gitt beskjed til nærmeste leder hvis de oppdager et avvik. Da vil det bli gjort noe med det eller så vil saken bli tatt videre til neste leder og deretter til rederiet hvis nødvendig. Det virker å være en utstrakt oppfatning blant informantene at det er viktig at det blir sagt ifra ved avvik og at alle har et ansvar for å gi beskjed hvis de oppdager det. Her er et eksempel fra en av informantene som ble spurt om hvem som har ansvar for å gi beskjed:

”Alle. Men jeg mener det bør være alle, for det kan være du som ser det, men det kan være en annen som har ansvaret for området ikke sant. Nei det gjelder vel å være åpne alle sammen og at vi da tar det der ifra, det tror jeg er det beste. Men så går du da eventuelt til arbeidsleder og så videre opp.”

Med å melde fra mener informantene å gi beskjed muntlig og det virker som at det må være et avvik av en viss alvorlighetsgrad for at det skal rapporteres skriftlig. Hva som blir gjort etter at det er meldt fra om noe, vil variere avhengig situasjonen. Hvis det er mulig, blir det rettet opp i med én gang og så blir det kanskje en liten prat om det blant mannskapet i etterkant, for eksempel ved middagsbordet. Om det ikke kan rettes på med det samme blir det gjerne tatt videre til øverste leder og så vurderes det hva som skal gjøres. Hvis det er noe som ikke kan bli gjort om bord på båten involveres gjerne rederiet og så blir det tatt hånd om når de kommer i land. Sitatene nedenfor oppsummerer disse funnene:

”Nei jeg tror det skal være noe større hvis det skal bli noe skriftlig og sånn da, små avvik vil jeg vel tro at går muntlig og at det blir en liten prat om det og sånn, men hvis det er en stor hendelse med noe så vil det vel bli tatt opp med rederiet skriftlig da, hvis det er noe som må utbedres for eksempel.”

”Vi, hvis det er sånne ting, så har vi sånne du skal fylle inn i sånne avviksrapporter og sånn da ellers så blir det jo skipperen som får, skriver en skaderapport oppe hvis det er noe, men at en snubla der og kunne ha skjedd sånn, det blir ikke registrert.”

Informantene påpeker at det ikke foregår så mye skriftlig rapportering og fokuset virker å være på å utføre det som er nødvendig for at arbeidet kan fortsette: *”Men om vi er like flinke til å rapportere... Nei det blir ikke skrevet ned så mye, det blir utført”*. Et sitat fra en av informantene antyder også at det ikke oppfattes som hensiktsmessig å rapportere det videre hvis det er rettet opp i: *”Nei det blir vel rettet opp der og da og så kommer ikke det noe videre, holdt jeg på å si. Nei det er ikke noe grunn til det”*.

Det er altså ikke så mye skriftlig dokumentasjon av avvik og nestenulykker, i så fall blir det kanskje skrevet ned i maskin- eller tekstdagbok for de departementene det gjelder. Dette blir igjen mest for dokumenteringens skyld og en informant påpeker at det ikke blir brukt til så mye annet: *”Nei det er nå mest for dokumentasjon, ikke noe annet, blir ikke brukt til noe annet enn at det ligger der”*. Ved nærmere undersøkelse av dette under intervjuet, kom det frem at slik dokumentasjon av og til blir tatt frem i forbindelse med møtevirksomhet, som for eksempel møter i Arbeidsmiljøutvalget.

At det ikke er så mye som blir rapportert i skriftlig form kan være fordi det oppleves som tungvint og at det ikke finnes tid i den daglige driften til å gjøre det, som påpekt i sitatet under:

”Vi har, føler at vi har alt på plass, eneste er at vi kanskje ikke er flink med per i dag til å føre det i papirform, noe som krever tid som man kanskje ikke har i tillegg til driften. Men det kommer vel enklere måter å gjøre det på så da blir vel det enklere å gjøre sånne oppgaver også.”

Erfaring og opplæring. Denne kategorien oppsummerer fiskeres individuelle kunnskap om drift og sikkerhet, hvilken betydning det har for sikkerheten og hvordan denne kunnskapen kan tilegnes gjennom erfaring og opplæring. Først blir det beskrevet hvordan informantene mener erfaring kan påvirke sikkerheten, og så presenteres tanker rundt opplæring av mannskap i henhold til drift og sikkerhet.

Erfaring. Erfaring var en faktor som informantene trakk frem som betydningsfull for sikkerheten. Å ha et mannskap som vet hvordan arbeidsoppgavene skal utføres, som kjenner

arbeidsredskapene og som vet hvilken risiko som er rundt dem, beskrives som å være svært fordelaktig for å ivareta sikkerheten. På lik linje forklarer informantene at lite erfaring kan ha en negativ virkning på sikkerheten og være en årsak til at det skjer uønskede hendelser: *”Det kan være uvitenhet altså, at de vet for lite om hva det dreier seg om. Derfor tror jeg det er veldig viktig å ha folk som har erfaring”*. Fordi det er mange ting som kan gå galt under arbeidet og er det mye en må være oppmerksom på. Det er derfor viktig å vite hvordan ting fungerer og hva man bør være spesielt observant på. I følge informantene kan erfaring gjøre at man er mer observant på omgivelsene: *”Så, men vet man hva man gjør eller hvordan alt fungerer så er man som regel obs på det meste”*.

Det er spesielt den praktiske erfaringen som trekkes frem som viktig og en av informantene mener at dette er noe man tilegner seg om bord på båten ved å faktisk utføre arbeidet og at det ikke er noe man lærer fra skolebenken: *”Erfaring har vel alt å si, vil jeg si. Praktisk erfaring. Opplæring, jeg vet ikke... Det er jo ikke noe skole der man lærer sånn, det er nå erfaring fra den her driften, vil jeg si”*.

Opplæring. Oppfatningen i sitatet over kan man kjenne igjen i hvordan informantene beskriver opplæring av nye ansatte om bord på båten. Det blir forklart at de har skjemaer de går gjennom i starten, men at mye av opplæringen foregår gjennom å faktisk utføre arbeidet. Opplæringen er slik en kontinuerlig prosess når man utfører faktiske arbeidsoppgaver. Følgende sitat belyser hvordan det å forklare risikoen forbundet med enkelte oppgaver også er en del av opplæringen:

”Ja det er nå viktig at det er god opplæring og erfarne folk det er nå alfa omega, eller at de som kommer om bord som ny får opplæring. Vi har nå, det fungerer bra da, men vi har nå ikke noe sånn, vi har nå et sånt skjema og så snakker vi med dem om hva som er faren forbundet med... Men det faller nå på den enkelte om bord å ta vare på seg selv og de rundt seg, det føler jeg de fleste om bord her er flink til.. I hvert fall den eldre garden. Følger opp ungdommen.”

Det kan virke som at det er mannskap med mest erfaring som er flink til å følge med og ta opp ting underveis med de nyansatte. Det påpekes også at det er opp til den enkelte å ta vare på seg selv og kollegaene sine.

Sikkerhetskurs. For å kunne jobbe om bord på et fiskefartøy, må man ha gjennomført ”Sikkerhetsopplæring for fiskere” og dette må fornyes hvert femte år (Forskrift om

sikkerhetsopplæring for fiskere, 1989, § 3-4). En av informantene fremhever at selv om en har bestått sikkerhetskurs betyr ikke det nødvendigvis at man er ferdig utlært:

”Det blir som når en tar sertifikatet for bil, du får lappen, men du er liksom ikke utlært til å kjøre, det tar mange år før du blir en erfaren bilkjører i trafikken da for eksempel. Jeg tror jeg vil sette samme prinsipp - du kan få et sikkerhetskurs når du er kanskje 16 år gammel, men det vil ikke si at du er trygg selv om, liksom. Jeg tror det kommer an på erfaring over tid.”

Denne informanten påpeker også at det er erfaring som opparbeides over tid som vil ha positiv betydning for sikkerheten om bord på båten.

Fordi det er ulikt når fiskere tar sikkerhetskurs første gang, vil de også ha behov for oppfriskningskurs til ulike tider. Fiskere pleier derfor å dra alene på sikkerhetskurs og de andre deltakerne på kurset jobber på andre båter. For noen år siden valgte derimot det aktuelle rederiet å sende hele mannskapet sammen på kurs, selv om ikke alle måtte ha oppfriskningskurs det året. Det virker som om informantene har en positiv opplevelse av å dra sammen på kurs og at det gav dem et større læringsutbytte. Et felles sikkerhetskurs var en mulighet til å bli bedre kjent med kollegene sine og å se hvordan de jobbet sammen under andre forhold og situasjoner enn det de var vant med. Selv om det var fiktive situasjoner fikk de inntrykk av hvordan de selv og kollegaene ville reagert i en nødssituasjon. Det gjorde også at mannskapet fikk en delt opplevelse. Nedenfor en to eksempler fra informantenes beskrivelse av sikkerhetskursen:

”Vi kjørte kurset med alle om bord, samtidig. Kjempegreier. Da fikk en lære, se litt hvordan vi fungerte i en annen setting enn vi er vant til, da lærer en litt mer når en kjenner folket.”

”Vi var alle sammen, hele mannskapet. Da var vi alle sammen på sikkerhetskurs, og det var rederiet som ordnet det, fordi de synes det var best at vi var sammen da, så vi kunne jobbe sammen se hvordan vi fungerte, at vi fikk den samme opplevelsen.”

Dårlig vær. Når informantene er ute på fiske oppholder de seg ofte i værutsatte områder og været er ofte svært skiftende. Dårlig vær ble av flere informanter beskrevet som

en faktor som kan påvirke sikkerheten på båten. Arbeidsoppgavene de trekker frem som risikofylte innebærer enda større risiko når det er dårlig vær. Dette er blant annet fordi overflaten de jobber på er i stadig bevegelse og bølger og vind kan gjøre at man ikke kan forutsi bevegelsene på fartøyet. Dårlig vær kan også medføre at det tunge arbeidsutstyret får store bevegelser. Dette kan føre til at det skjer uventede ting og det kan skape situasjoner som kan få konsekvenser for mannskapets sikkerhet. Her er to eksempler på hvordan informantene beskriver at været påvirker sikkerheten:

”(...) så hvis det er dårlig generelt så er det jo ganske mye bølger i tillegg da så skjer det nå uventa ting. Det er mye vaier og kjetting som farer opp og ned og må følge med litt da hva som skjer liksom.”

”Men klart det er mye farlig arbeid på dekk og vet du, dårlig vær og vaiere og mye tunge ting, du kan ikke stå å sove da, det går ikke, da kan du fort bli skadet.”

Været har betydning for sikkerheten fordi det kan føre til umiddelbare endringer i miljøet og skape risikofylte situasjoner. Som sitatene over fremhever, krever denne uforutsigbarheten at man må følge med på miljøet rundt seg og respondentene beskriver at det er viktig for sikkerheten at man er oppmerksom.

Eget ansvar. Flere av informantene trekker frem at hver enkelt har ansvar for å ivareta sikkerheten under arbeidet. Det påpekes at de selv kan gjøre mye for å påvirke situasjonen og risikobildet og at dette har stor betydning for å ivareta sikkerheten:

”Den største sikkerheten er jo deg selv ja, at du vet hva du gjør, faktisk i alt du gjør på båten, og passer på at du ikke gjør noe som kan gå galt. Det syns jeg... Det er den største sikkerheten, det du gjør selv, og det gjør at alt blir mye sikrere om bord.”

Informantene trekker blant annet frem at det å være oppmerksom og å passe på hvor de står plassert, er ting de selv kan gjøre for å redusere risikoen rundt dem.

Være oppmerksom. Under intervjuene ble det å være oppmerksom når man arbeider vektlagt av informantene. Flere fremhevet viktigheten av å være oppmerksom på arbeidssituasjonen under utføring av arbeidet og å følge med på potensielle farer rundt dem, for å ivareta sikkerheten. Vis versa oppgis det at hvis man ikke vier tilstrekkelig

oppmerksomhet til arbeidssituasjonen, kan det være en årsak til at arbeidsoperasjoner går galt: *”Nei, dårlig vær, og så er det kanskje folk som har vært litt uoppmerksomme da, det er vel der det ligger”*.

Det er viktig å skape en oversikt over arbeidssituasjonen og hvilke faktorer som er tilstede. En informant påpeker at å lage seg en slik oversikt kan gjøre at man kan oppdage en farlig situasjon i en tidlig fase og så prøve å forhindre at den utvikler seg, eller redusere konsekvensene:

”Ja, altså vi ser jo an situasjonen hele tiden da og så når, når du ser at noe går galt så vet du liksom omtrent hva som kommer til å skje og så da prøver du å varsle stopp liksom, ikke dra i mer nå for da... prøve å rette opp i det før det går galt liksom”.

Som en annen informant påpeker kan det være utfordrende å opprettholde en fullstendig oversikt over situasjonen da det foregår ting utenfor eget synsfelt også: *”En må helst ha øyne bak også, men det har du jo ikke, men ikke sant, at du er observant selv”*.

Plassering. Plassering trekkes også frem som et viktig element for å ivareta egen sikkerhet. Det handler gjerne om å være oppmerksom på hvor man står plassert i forhold til utstyr som for eksempel kran eller vaiere. Dette er noe man må passe på gjennom hele arbeidsoperasjonen: *”At du ikke står på utsatte plasser, det er det det handler om, hele tiden.”* Det dreier seg også om å danne en oversikt over hvor arbeidskolleger står plassert. Spesielt de som styrer utstyr og maskiner må passe på hvor resten av mannskapet befinner seg: *”Altså selvsagt, altså hvis jeg kjører kranen må jeg selvsagt passe på at det ikke er noen i nærheten når jeg hiver ja. Ellers så passer alle på seg selv selvsagt”*. Her beskriver informanten at han prøver å ha oversikt over hvor de andre befinner seg og at de ikke står utsatt til for kranen. Samtidig påpeker han at alle også har et ansvar for å passe på seg selv.

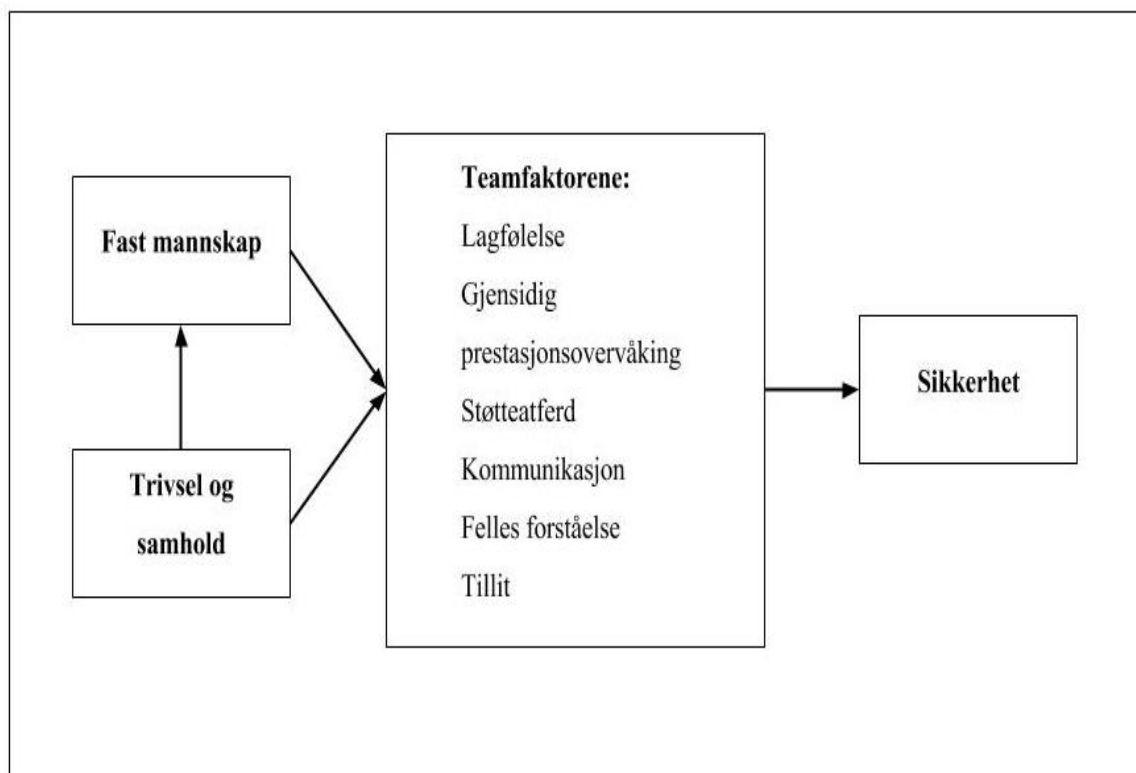
I informantenes beskrivelser er det et gjennomgående fokus på mannskapets individuelle ansvar for sikkerheten. De fremhever flere ting de kan gjøre selv for å påvirke risikobildet. Samtidig beskriver informantene at de også har et ansvar for å ta vare på kollegene sine og at måten de samhandler på kan påvirke sikkerheten.

Teamrelasjoner

Faktorene ovenfor er elementer som informantene selv trakk frem som å ha en påvirkning på sikkerheten om bord på båten. Analysene av datamaterialet avdekket også at relasjonelle

aspekter ved mannskapet danner en rød tråd i informantenes fortellinger om hvordan sikkerheten blir ivaretatt. På grunn av den fremtredende rollen til relasjoner mellom mannskapet, har jeg laget en egen modell for denne kategorien som illustrerer innhold og forhold mellom faktorene (se figur 2).

Samhandling virker å ha stor betydning for mannskapets sikkerhet. Ut ifra informantenes beskrivelser virker det å ha dannet seg ulike samhandlingsmønstre blant mannskapet som ser ut til å ha en positiv påvirkning på sikkerheten. Disse elementene refereres til som teamfaktorer i modellen. De ulike teamfaktorene ser også ut til å påvirke hverandre. At det har vært et fast mannskap på båten trekkes frem som et viktig forhold for hvordan disse faktorene har utviklet seg. Fokuset på at de "kjenner hverandre" er gjennomgående, og mange vektla at inngående kunnskap om hverandre gjør at samhandling blir enklere. Det å trives i jobben sin og et godt sosialt samhold mellom mannskapet ser også ut til å ha betydning for sikkerheten.



Figur 2. Teamrelasjonsmodellen.

Jeg vil nå presentere hvordan teamfaktorene henger sammen og påvirker hverandre, og deres innvirkning på sikkerhet. Videre vil det bli gjort rede for hvordan fast mannskap, samhold og trivsel, påvirker teamfaktorene og sikkerhet.

Teamfaktorene.

Lagfølelse. Flere av informantene bruker begrepene ”lag” og ”team” til å forklare hvordan de samarbeider om bord på båten. Beskrivelsene deres antyder at det er en gjensidig avhengighet mellom mannskapet under arbeidet. En informant forklarer at hvis ett av leddene svikter kan det få betydning for resten av driften: *”Nei det er nå produksjon av fisken og sånt da, hvis ett ledd svikter liksom så står det stilt, alle sammen er avhengig av hverandre da, alle er nå flinke til det de gjør liksom”*. Oppfattelsen av en gjensidig avhengighet kommer også frem gjennom beskrivelser av at mannskapet hjelper hverandre i arbeidet og at det er nødvendig for at driften skal gå rundt: *”Ja, det er det, samarbeid er nå hele tiden det på fabrikk og på dekk. Så du er avhengig av at alle hjelper hverandre hele tiden egentlig for at det skal gå rundt. Så det er egentlig et stort lag”*. Det virker som at det råder en oppfattelse av at det å jobbe som et lag er det som gjør det mulig å nå målene for driften. Hvordan mannskapet hjelper hverandre under arbeidet vil oppgaven komme tilbake til under beskrivelse av støtteatferd.

Gjensidig prestasjonsovervåking. Som nevnt under *være oppmerksom*, forklarer informantene at de prøver å lage et oversiktsbilde over arbeidssituasjonen og potensielle risikokilder rundt dem. Gjensidig prestasjonsovervåking er en mental aktivitet som dreier seg om å følge med på arbeidskollegaene sine og lage en oversikt over hva de holder på med og hvor de står plassert. For eksempel er det viktig at de som styrer de store redskapene som for eksempel kranen, har oversikt over hvor mannskapet befinner seg og at de ikke står utsatt til: *”Nei, jeg vil si, altså selvsagt altså hvis jeg kjører kranen må jeg selvsagt passe på at det ikke er noen i nærheten når jeg hiver ja”*.

En informant oppfatter at de fleste er klar over at arbeidsoppgavene innebærer risiko og at de vet hva de må passe på og hvor de skal plassere seg. Likevel er det ikke alltid man får med seg alt og det er derfor viktig at man følger litt med på hverandre også: *”Det her er jo et erfarent mannskap så vi vet jo hvor vi skal stå og, vet hvor vi skal oppholde oss vi gjør, vi passer jo på hverandre vi som er nede på dekk, hvis vi ser folk som står feilplassert”*.

Gjensidig prestasjonsovervåking gjør det mulig å sjekke at arbeidet går som forventet. Ved å skape en oversikt over utviklingen av driften kan en også oppdage hvor på båten det er størst pågang til enhver tid og hvor det er behov for arbeidskraft. Hvis en oppdager at noen er utsatt for risiko eller at arbeidsmengden er stor hos noen, kan en utøve støtteatferd.

Støtteatferd. Informantene beskriver blant annet en hjelpende atferd som handler om å assistere hverandre i arbeidsoppgaver når det er behov for det, samt å hjelpe hverandre å være observante på ting rundt dem. Det å assistere hverandre oppleves som en naturlig del av arbeidet og det virker å være noe som forventes av hver enkelt. Mannskapet har gjerne individuelle arbeidsoppgaver men når en er ferdig med det en skal gjøre, kan en hjelpe en kollega. Dette illustreres gjennom sitatene under:

”Alt sånn i fabrikken som egentlig ikke... Det skal gå på automatikk, vi hjelper hverandre hvis vi ser at vi er ferdig med... Hvis jeg er ferdig med min oppgave for eksempel, hvis det ikke er nok fisk der som jeg er så er det ikke vits i at jeg står å venter på neste fisk liksom, da kan jeg i stedet gå å hjelpe den mannen som er foran meg, for eksempel.”

Som påpekt under kategorien *være oppmerksom*, kan det være utfordrende å skape en full oversikt over arbeidssituasjonen til enhver tid. Under arbeidet prøver mannskapet derfor å være oppmerksom for hverandre. For eksempel gjennom felles prestasjonsovervåkning kan de få en oversikt over hva de andre holder på med. På den måten kan man oppdage risikofylte situasjoner, for eksempel at noen står på en utsatt plass, og en har mulighet til å gjøre vedkommende bevisst på dette: *” Ja: ”nå må du flytte deg for du står litt utsatt til hvis om at noe skulle ryke”, så vi passer på hverandre”*. Støtteatferd handler dermed også om å gi hverandre tilbakemeldinger og rettledning. Ved å følge med på hverandre kan en assistere hverandre og gi tilbakemeldinger slik at en kan gjøre justeringer og unngå uønskede hendelser.

Mange av arbeidsoppgavene på båten utføres flere ganger i løpet av en vakt og informantene beskriver det som rutinearbeid. En av informantene påpeker at en må prøve å hjelpe hverandre å være oppmerksomme når det blir mye rutine. Han antyder at når det er arbeidsoppgaver man har gjennomført mange ganger kan det redusere oppmerksomheten under gjennomføringen. Dette kan for eksempel gjøre at en er mindre observant på ting som er utenom det vanlige:

”Så det blir nå å ta vare på hverandre og hjelpe hverandre å være observante, det er der det.. Som vi sier det blir mye rutine da vet du. (...) det blir det, er det ikke den som er farlig da? At det.. Vi går i samme dralten?”

Støtteatferd ser også ut til å ha en sosial dimensjon. Dette går ut på at mannskapet opplever at de kan snakke med hverandre hvis det er noe som oppleves som følelsesmessig tungt, enten det er relatert til jobben eller privatlivet. Noen av informantene forklarer at de helst holder slike ting for seg selv, men at de opplever at de kunne fått støtte fra kollegene hvis de følte behov for det. Etter å ha jobbet sammen en stund, har mannskapet begynt å kjenne hverandre og en av informantene mener at de merker det på hverandre hvis det er noe. Det kan tenkes at kolleger utøver sosial støtte på en mer indirekte måte hvis den det gjelder ikke ønsker å ta det opp:

”Alle kan jo ha en dårlig dag og da er det jo litt viktig å muntre opp og spørre ”går det greit?”. Et klapp på skulderen... Det blir jo litt sånne ting da og så har vi jo kaffe i lag, og spiser i lag... Alle er kanskje ikke like flink til å si noe hvis de har et problem, men ofte så ser vi det for vi kjenner hverandre så godt (...) folk her er flinke til å spørre, så vi er litt psykologer for hverandre da, det er jo tross alt langt hjemme ifra og langt til land, så det skulle bare mangle at vi ikke tar vare på hverandre litt.”

En annen informant fremhever at slik sosiale støtte kan bidra til å gjøre situasjonen lettere for vedkommende: *”Neida så det er nå mange aspekt ved det, hvordan vi takler det om bord, som kanskje kan gjøre det litt enklere for den enkelte. Som også går litt inn i sikkerhetsaspektet”*. Informanten fremhever at slike forhold kan påvirke sikkerheten fordi det kan gjøre at en er mindre fokusert i det en holder på med.

Kommunikasjon. Informantene forklarer at det er mye støy når de jobber og at det derfor kan være utfordrende å kommunisere verbalt. Mannskapet bruker derfor mye tegn og det de kaller ”fingerspråk” for å unngå å måtte gå mye frem og tilbake på dekk eller i fabrikken. Informantene trekker også frem at det er lettere å kommunisere på denne måten når mannskapet har jobbet sammen en stund og kjenner hverandre. Ved å ha erfaring med driften og mannskapet blir det lettere å forstå hva tegnene betyr, dette illustreres gjennom sitatene nedenfor:

”Det blir mye sånn fingerspråk og, men alle skjønner liksom hva... Du peker på en ting og peker på en annen ting, så de skjønner liksom med en gang hva det er snakk om da. Hvis ikke må du jo bort å gi beskjed, det er jo mye bråk og sånn da. Men

normalt sett er det nok med et par fingertegn og litt peking så skjønner de fleste hva det er”.

”(…) et så bra team som har jobbet i lag flere år så vi kjenner hverandre så godt og vi vet faktene til hverandre, ikke sant. Det går mye på tegn ikke sant, for det er jo litt støy og sånt i fabrikken av både vatten og vinsjer og lyder, så ofte går det på litt tegn da. Og de tegnene kjenner vi hverandre så godt nå. Så det sparer deg for mye ekstra løping og ditt.”

Det at de kan kommunisere på en slik måte og at alle forstår det, sparer dem for mye gåing frem og tilbake mellom hverandre. Slik kan arbeidet bli mer effektivt samtidig som det kan redusere risikoen ved at man slipper å bevege seg så mye frem og tilbake på glatte og ujevne overflater og innimellom arbeidsutstyr.

Det virker å være god kommunikasjon mellom alle leddene i organisasjonen og at det er en åpenhet om å dele informasjon blant mannskapet. På spørsmål om de føler at de kan gi beskjed hvis det er noe som ikke er som det skal, svarer flere informanter at det er greit å ta opp ting. Den informasjonen som blir delt, blir også tatt til rette og gjort noe med: *”Ja, absolutt. Det syns jeg, det er aldri problemer med å ta opp en ting her, som har med produksjon og, ja og hvis det skulle være noe ellers også, det er ingen problem.”*

Informantene forklarer også at det er god kommunikasjon mellom de to skiftene som er på båten. Når det er skiftbytte pleier gjerne departementslederne å ha en samtale om hvordan arbeidet har gått. De påpeker at dette i stor grad dreier seg om driften, men også sikkerhet hvis det har vært noen utpregede hendelser. Ved mannskapsskift er det også samtaler mellom det avtroppende mannskapet og det påtroppende mannskapet. Også dette handler mest om drift, med mindre det har vært noen større hendelser.

Felles forståelse. Analysene avdekket flere aspekter ved arbeidssituasjonen som oppgaver, utførelse, ansvarsfordeling og hvordan teamet samhandler. I den grad teamets medlemmer utvikler lik forståelse for disse aspektene, dannes felles forståelse i teamet. Denne faktoren virker å ha en spesiell betydning for utviklingen av de andre teamfaktorene. For eksempel vil en felles forståelse av hvilken kunnskap og erfaring som finnes i teamet gjøre at man vet hvem man kan henvende seg til når man trenger assistanse eller rådgøring: *”Ja det er jo bare fordeler med det at du er en sammensveiset gjeng og alle kjenner alle og vet hva de kan nesten og hva de ikke kan og, så det er bare fordeler med det.”*

At mannskapet har en delt forståelse for hvordan båten og redskapene fungerer, fremheves også som en fordel av informantene. Det virker som en delt forståelse av arbeidsoppgaver og miljøet gjør at mannskapet vet når det er behov for å assistere hverandre og når de bør være ekstra oppmerksomme for seg selv og andre.

På den aktuelle båten virker det å være en felles forståelse blant mannskapet om hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres og hvem som skal gjøre hva. Flere av informantene trekker frem denne tydelige arbeidsfordelingen som en faktor som bidrar til at arbeidet går lettere. I tillegg til å vite hvem som skal gjøre hva under det daglige arbeidet om bord på båten er det også viktig at en har en klar forståelse av hvem som har ansvar for hva hvis det skulle oppstå en nødsituasjon:

”Alle vet hva de skal gjøre og hvordan de skal forholde seg til alt om bord. Så jeg synes det er veldig viktig at alle vet hva de skal gjøre også hvis noe skjer, hva de skal gjøre, sånne ting sant. Det har vi, selvsagt, oppgaver som vi skal hvis det er, det henger jo oppe overalt om bord i båten, arbeidsoppgaver hvis det er noe som skjer, hvem skal gjøre hva.”

Tillit. Slik informantene beskriver arbeidet og den gjensidige avhengigheten mellom mannskapet, virker det som at mannskapet har en viss grad av tillit til hverandre. Selv snakker de om at man må *stole på* at kollegaene utfører de oppgavene de skal for at driften skal gå rundt og for at andre kan utføre sine oppgaver. En må også stole på at arbeidskollegaene utfører oppgavene sine på en måte som er sikker for dem selv og de rundt dem. Som beskrevet tidligere er det utfordrende å følge med på alt som foregår på båten samtidig som en selv utfører egne oppgaver, og derfor må man akseptere at noe av egen sikkerhet ligger i hendene på kollegaene. For eksempel er det mange farer forbundet med kraner og vaiere og en er avhengig av at de som styrer arbeidsutstyret rundt dem følger med på at mannskapet på dekk ikke står utsatt til:

”Hvis han (skipper) kjører rundt på dekk for eksempel og det er nå han: Du må nå stole fult på han liksom, det er han som styrer alt av vinsjer rundt om kring her og. Det er han som styrer alt med sånne hendler vet du. Hvis han gjør noe feil så kan det hende at du får noe i trynet eller ett eller annet, så du må jo hele tiden stole på han.”

Det er også tenkelig at tilliten blant mannskapet også bidrar til en åpen kommunikasjon om driften og sikkerheten. Informantene beskriver at når de tar opp forhold ved drift og sikkerhet så blir det gjort noe med. Det kan tenkes at mannskapets tillit til ledelsen øker ved å føle at informasjonen blir tatt til rette.

Fast mannskap og trivsel og samhold. Teamfaktorene ser ut til å være viktig for å ivareta sikkerheten under arbeidet blant annet ved at mannskapet passer på hverandre. Det var derfor interessant å utforske hvordan disse faktorene har etablert seg blant mannskapet. Som fremstilt i teamrelasjonsmodellen (figur 2), ser fast mannskap og trivsel og samhold ut til å ha vært viktige faktorer for utviklingen av teamfaktorene. Det at det er et fast mannskap blir trukket frem av informantene som at de har fått tid til å bli kjent med hverandre og til å utvikle disse faktorene. Fast mannskap virker å henge tett sammen med trivsel og samhold. Trivsel og samhold blant mannskapet trekkes frem som et forhold som bidrar til at mannskapet har et ønske om å bli på arbeidsplassen. Det gode samholdet blant mannskapet ser også ut til å motivere mannskapet til å utvikle og opprettholde teamfaktorene.

Fast mannskap. Som nevnt under kontekst, har det vært lav gjennomtrekk av folk på båten informantene jobber på og de har hatt et stabilt mannskap de siste årene. At det er et fast mannskap ser ut til å ha flere positive påvirkninger på samarbeid, effektivitet og sikkerhet. Blant annet at mannskapet har fått tid til å bli kjent med hverandre og båten, samt tid til å utvikle teamfaktorene nevnt ovenfor. Noen av informantene opplever at det er en sammenheng mellom det faste mannskapet og at det har vært få ulykker på båten de jobber på. Dette illustreres i sitatet nedenfor der informanten ble spurt om hva han trodde var årsaken til at det har vært få ulykker på denne båten:

”Men det er noe med at det sikkert at det er et ganske fast mannskap igjen da vil jeg tro. Faste folk det tror jeg er viktig altså, som er lært med båten liksom. Det er sikkert flere ulykker på båter hvor det er gjennomstrøm av nye folk hele tiden som ikke er lært seg inn og innøvd på den båten der da. Selv om prinsippet er det samme så er det litt forskjellig finesse på hele båtene liksom. Så jeg vil tro at der ligger mye av hovedårsaken da, kanskje”.

Informanten fremhever at det å være kjent med båten kan ha en betydelig påvirkning på sikkerheten og at det er mulig at det er flere ulykker på båter hvor det er mer gjennomtrekk blant mannskapet og som ikke får tid til å bli lært med båten. En annen informant påpeker at

det også er viktig at mannskapet er kjent med hverandre og at det er det samme mannskapet som jobber sammen over lengre tid: *”Så vil jeg si også det er jævlig viktig at det er samme, altså at det er samme mannskap om bord i båten, at man kjenner hverandre altså”*. En høyere utskiftning av folk kan gjøre arbeidet tyngre og føre til at arbeidsmengden blir større for de mest erfarne:

”Det er ikke noe som er verre om en skal begynne å bytte ut folk hele tiden, da blir det tungt, da blir jo arbeidsmengden mye mer på de vante, så det er ikke noe som er bedre enn å ha en ordentlig stamme da”.

Dette sitatet gir grunn til å tro at det faller mer ansvar på de som har mest erfaring med fartøyet fordi det er de som har mest kunnskap om driften og båten.

Informantene knytter også fast mannskap til flere av teamfaktorene. At mannskapet ser ut til å ha en felles forståelse, kan knyttes til at mannskapet har jobbet sammen over lengre tid og dermed fått tid til å utvikle en delt forståelse av arbeidsmiljøet og hverandre. Tillit i teamet kan tenkes å ha utviklet seg gjennom daglig interaksjon hvor de har testet ut i hvor stor grad de kan stole på at kollegene opptrer på en sikker måte. Et fast mannskap gir også mulighet til å utvikle klare og tydelige roller og å fordele oppgaver og ansvar både under arbeidet og hvis det skulle oppstå nødssituasjoner:

”For når du har faste folk på en sånn båt som det her så vet alle, hver enkelt vet hva slags arbeidsoppgaver de har og, ikke sant, skal du hele tiden forholde deg til nye folk, så blir det straks verre”

Når det er det samme mannskapet som jobber sammen over lengre tid får en tid til å utvikle tydelige roller. Om det hele tiden er nye personer som kommer inn vil det kreve justeringer og endringer av rollene og det kan bli utfordrende å følge med på hvem som er ansvarlig for hva.

At det har vært et fast mannskap på båten virker å være positivt for samarbeidet mellom mannskapet for å ivareta sikkerheten om bord. Det var derfor interessant å få kunnskap om hvorfor det er et stabilt mannskap på det aktuelle fiskefartøyet. Trivsel og samhold mellom mannskapet ser ut til å påvirke om de ønsker å bli på båten.

Trivsel og samhold. Mange av informantene fortalte at de trives godt, både i fiskeryrket og på båten de jobber på nå. Når de ble spurt hva de trives med i jobben sin, nevnte de blant annet at de trives med at jobben består av fysisk arbeid, spenning og variasjon, samt friheten de har under friperioden. Flere av informantene trakk også frem det gode samholdet mellom mannskapet på båten som en svært betydelig trivselsfaktor. Trivsel er i følge informantene et viktig forhold for at folk skal bli på båten, og hvis man ikke trives er det mer sannsynlig at man vil se seg etter jobb et annet sted. Det virker som at mannskapet blir hvis de trives, og at de trives hvis det er et godt sosialt miljø. Dette illustreres av sitatene nedenfor:

”Hvis de ikke trives blir de ikke her, og da begynner man å få frafall og omskiftinger av folk så detter produksjonsrate og alt da blir alt tyngre, faller mye tyngre på de erfarne, ikke sant. Så det sosiale er alfa omega. Det er i det som er det viktigste, at folk skal trives.”

”Som en liten familie, for du er jo nesten mer i lag med arbeidskollegaene dine enn du er med familien da, det blir jo, og da må du fungere, for fungerer ikke det, da blir det tungt, da blir det nok tungt. Da kan det nok gå utover kviletiden din og søvn og matlyst, hvis du ikke trives med det. Men her ser det ut som alle, ja, du hører egentlig ingen som driver å klager, at han har noe problemer, og det ser du vel på at de samme kommer igjen og kommer igjen og kommer igjen.”

De to sitatene fremhever også at arbeidet kan bli tyngre, både fysisk og psykisk hvis det er en større gjennomtrekk av folk og hvis det ikke er et godt sosialt miljø om bord. At det samme mannskapet kommer igjen hver arbeidsperiode hevder den ene informanten at kan være et tegn på at det er et godt miljø om bord på båten. Flere av de andre informantene beskriver også et godt samhold mellom mannskapet på den aktuelle båten. De forklarer at de er som en familie og at alle går godt overens, men at det samtidig er naturlig at man kan bli lei hverandre i blant når en bor så tett i lange perioder. De forteller at det likevel har vært lite konflikter blant mannskapet på båten og en av informantene mener det har en sammenheng med at folk er flinke til å ta opp saker med en gang og med de det gjelder.

Informantene beskriver det gode samholdet blant mannskapet som noe unikt for den båten de jobber på nå. Dette samholdet virker å være noe som er gjennomgående i hele organisasjonen:

”Ja, kjempemiljø her. Nei jeg må nå bare si med hånden på hjertet at det er vel den arbeidsplassen i hele min fartstid som jeg syns har vært best miljø, det er det, og spesielt innen fiskeri, (...) så er dette desidert det beste jeg har vært med på, med mannskap og i fra topp til tå.”

Det virker som at rederiet har en sentral rolle i å skape et godt sosialt arbeidsmiljø for mannskapet. Ledelsen beskrives som tilstedeværende og imøtekommende. En av informantene forteller at han opplever at rederiet ønsker å beholde det mannskapet som er på båten nå. Den innsatsen som rederiet gjør oppleves som positivt blant mannskapet:

”Ja de er med å skape et godt miljø her, det er de, for de er synlige og de er flinke til å følge opp med båten, de er behjelpelig med å låne deg bil og kjøre deg og hente deg, og det spiller ingen rolle hvem det er, du behøver ikke være skipper for å, det gjør de med oss også, så. Det er veldig godt samhold og det det smitter hele veien det.”

”Fått en følelse at rederiet har stått på veldig for å holde folka på båten da, at ikke noe skal ryke av gårde og finne seg noe annet, virker som de vil ha den gjengen her, og det ser vi jo på som positivt da.”

Det gode samholdet virker også å ha en positiv innvirkning på arbeidet på båten. Når informantene ble spurt om hvorvidt det sosiale miljøet kunne påvirke arbeidet svarte flere at det gjør det mulig å jobbe mer effektivt når mannskapet kjenner hverandre og har en god tone. En av informantene opplever også at et godt samhold blant mannskapet kan skape en eierskapsfølelse overfor båten som gjør at man tar vare på arbeidsutstyr: *”Jo det blir mye bedre da, folk får mer som en eierfølelse overfor båten, tar vare på utstyr og produksjonen blir samkjørt”*. Det er tenkelig at samholdet gjør at mannskapet føler en tilhørighet til hverandre også. En slik tilhørighet kan skape et ønske om å gjøre en innsats som er til fordel for kollegene, og engasjerer seg i ekstraordinær atferd slik som gjensidig prestasjonsovervåkning og støtteatferd. I tillegg til å bidra til at mannskapet ønsker å bli på

båten og at teamfaktorene utvikles, kan det derfor tenkes at samhold også bidrar direkte til sikkerheten i teamet ved at det skaper et ønske om å gjøre en innsats til fordel for kollegene sine.

Diskusjon

Innledningsvis vil jeg oppsummere funnene fra resultatkapittelet. Deretter diskuteres implikasjonene av disse funnene i lys av eksisterende teori og forskning. I denne delen vil jeg diskutere betydningen av de presenterte faktorene og hvordan de påvirker sikkerhet om bord på et fiskefartøy. Her vil jeg spesielt belyse betydningen av teamarbeid og relasjoner mellom mannskapet. Videre diskuteres også hvilken betydning studiens funn har for organisasjonslæring og sikkerhet. Metodiske begrensninger ved denne studien blir også vurdert, før implikasjoner for fremtidig praksis og forskning blir foreslått.

Oppsummering av funn

Studien har avdekket flere faktorer som påvirker sikkerheten om bord på fiskefartøyet, og disse er presentert i figur 1. Faktorene vil ha en fremmende eller hemmende effekt på sikkerhet.

Sikkerhetsrutiner. Denne faktoren beskriver rutiner som kan påvirke sikkerheten i arbeidet. De rutinene informantene legger mest vekt på er bruk av verneutstyr, inspeksjon av utstyr og ryddighet. Hvordan uønskede hendelser håndteres, ser også ut til å ha viktige implikasjoner for sikkerhetsarbeidet. Det virker å være et mønster for håndtering av uønskede hendelser blant mannskapet. Ofte blir den uønskede hendelsen rapportert uformelt og muntlig til nærmeste leder. Det er et fokus på å gjøre det som er nødvendig for at driften kan fortsette. Hvis forholdene ikke kan rettes opp med en gang, blir det gjerne tatt videre i systemet. Skriftlig rapportering oppleves som tidkrevende og noe som kommer i tillegg til driften. Hvordan uønskede hendelser blir rapportert og hva som blir gjort for å rette det opp, virker å påvirkes av hendelsens alvorlighetsgrad.

Erfaring og opplæring. Denne faktoren beskriver hvordan mannskapets individuelle kunnskap om drift og risiko kan påvirke prestasjoner, og hvordan erfaring og opplæring har bidratt til denne kunnskapen. Informantene vektlegger praktisk erfaring blant mannskapet som en positiv faktor for at sikkerheten ivaretas. Blant annet fordi man er kjent med driften og hvilken risiko som finnes rundt dem. Utilstrekkelig erfaring og opplæring oppfattes som mulige årsaker til at ulykker oppstår. Opplæring ser i stor grad ut til å skje gjennom å faktisk utføre arbeidet. Informantene opplever at det er vanskelig å tilegne seg relevant kunnskap på noen annen måte.

Også i henhold til sikkerhetskurset som fiskerne må gjennomføre hvert femte år, trekker informantene frem at det er erfaring over tid som har mest positiv betydning for

sikkerheten. Det er sjeldent at mannskap som jobber sammen tar oppfriskningskurs samtidig. Informantene beskriver at de fikk et større læringsutbytte ved å gjennomføre sikkerhetskurs sammen med mannskapet de jobber med.

Dårlig vær. Dårlig vær beskriver en ytre faktor som skaper umiddelbare endringer i forholdene mannskapet jobber under og som øker risikonivået. Dårlig vær beskrives av informantene som en faktor som har stor innvirkning på hvor risikofylt en operasjon er og på mannskapets prestasjoner. Når været er dårlig gjør det arbeidsmiljøet mindre forutsigbart og det kan skje uventede ting. Det krever at mannskapet hele tiden må gjøre justeringer for å tilpasse seg forholdene og for å ivareta sin egen og andres sikkerhet.

Eget ansvar. Denne faktoren representerer en oppfatning blant informantene om at hver enkelt har ansvar for å ivareta egen sikkerhet og at det er flere ting mannskapet kan gjøre selv for å påvirke risikoen rundt dem. Å være oppmerksom på risikofaktorer i arbeidsmiljøet trekkes frem som viktig for å unngå farer og for å kunne avverge uønskede hendelser. At personer er uoppmerksom trekkes frem som en mulig årsak til at feil oppstår. Å plassere seg riktig i forhold til fiskeutstyr som er i bruk, trekkes også frem som et viktig sikkerhetsgrep.

Teamrelasjoner. Analysene avdekket at relasjoner mellom mannskapet fremstår som en viktig faktor for ivaretagelsen av sikkerheten i arbeidet om bord på fiskefartøyet. Teamrelasjonsmodellen (figur 2) viser hvordan relasjoner mellom mannskapet påvirker sikkerhet. Det antas at teamfaktorer er satt sammen av atferder, holdninger og kognitive faktorer som i stor grad påvirker sikkerhet i arbeidet. Tilstedeværelsen av disse faktorene vil bidra til at arbeidet gjennomføres på en måte som ivaretar sikkerheten. Trivsel og samhold og fast mannskap er funnet å være sentrale faktorer for fremveksten og opprettholdelsen av disse teamfaktorene.

Teamfaktorene.:

Teamorientering beskriver en holdning blant informantene til arbeidet på båten. Det virker å være en oppfattelse av at mannskapet jobber som et lag og at de er gjensidig avhengige av hverandre for å at driften skal gå rundt. Det er også en oppfatning om at mannskapet vil oppnå de beste resultatene når de samarbeider og hjelper hverandre.

Gjensidig prestasjonsovervåkning er en kognitiv og atferdsmessig faktor som handler om å følge med på de andre teammedlemmenes arbeid samtidig som man utfører egne arbeidsoppgaver. Slik kan man skape en oversikt over arbeidssituasjonen og sjekke om arbeidet går som forventet. Det gjør det mulig å oppdage avvik og unormale tilstander, og en kan gjøre justeringer eller gi tilbakemeldinger for å unngå uønskede hendelser.

Støtteatferd beskriver hvordan mannskapet støtter og hjelper hverandre, og henger tett sammen med gjensidig prestasjonsovervåkning. Støtteatferd handler om å gi hverandre tilbakemeldinger og rettleiding, assistere hverandre i utførelsen av arbeidsoppgaver, samt å være observant for hverandre gjennom gjensidig prestasjonsovervåkning. Denne faktoren har også et sosialt aspekt som omhandler at ansatte oppfatter at de kan snakke med hverandre hvis det er forhold som gjør at de er mindre fokusert under arbeidet.

Kommunikasjon handler om utveksling av informasjon mellom mannskapet. På grunn av miljøet de jobber i, bruker mannskapet mye tegn og kroppsspråk når de skal kommunisere under arbeidet. Dette gjør jobbingen mer effektiv på den måten at de slipper å gå frem og tilbake mellom hverandre. Samtidig gjør det at de utsettes for mindre risiko ved at de ikke må gå så mye over glatte og ujevne overflater og mellom arbeidsutstyr. Informantene beskriver også at det er en åpen kommunikasjon mellom mannskapet og at det føles greit å ta opp forhold relatert til drift og sikkerhet.

Felles forståelse er en kognitiv faktor som omhandler teammedlemmenes mentale representasjoner av oppgaver, utførelse, ansvarsfordeling og samhandling. Likheter mellom mannskapets representasjoner av disse forholdene vil være fordelaktig for arbeidet og sikkerheten om bord. Høy felles forståelse i teamet er viktig for å vite når det er behov for å utøve støtteatferd. Det gjør arbeidet mer effektivt når alle har den samme forståelsen av hva som skal gjøres og hvem som er ansvarlig for hvilke oppgaver. Også under nødssituasjoner vil en felles forståelse av ansvarsfordeling være en fordel.

Tillit beskriver en opplevelse av at medlemmene i teamet vil utføre spesifikke oppgaver og at de vil utføre de på en måte som er sikker både for seg selv og de andre teammedlemmene. Tillit virker å være viktig for utviklingen av åpen kommunikasjon og hvordan gjensidig prestasjonsovervåkning samt for hvordan støtteatferd oppleves av mannskapet.

Fast mannskap. Denne faktoren beskriver at det over tid har vært lav gjennomtrekk blant mannskapet på båten, og hvordan dette har påvirket arbeidet. Fast mannskap har medført at mannskapet har fått tid til å bli kjent med hverandre og arbeidsmiljøet. Informantene knytter dette til at det har vært få ulykker på båten. Fast mannskap har flere positive innvirkninger på fremveksten av teamfaktorene. For eksempel har dette gitt tid til å utvikle en felles forståelse av karakteristika ved hverandre og arbeidskonteksten, egne måter å kommunisere på, tydelige roller og tillit mellom mannskapet.

Trivsel og samhold. Dette beskriver et karakteristika ved det psykososiale arbeidsmiljøet. Trivsel er en affektiv følelse til jobben som gjør at mannskapet ønsker å bli på arbeidsplassen. Samhold beskriver positive relasjoner mellom mannskapet som bidrar til trivsel og som skaper en følelse av tilhørighet. Det gode samholdet beskrives som unikt for den aktuelle arbeidsplassen, og det virker å være gjennomgående i hele organisasjonen. Informantene opplever at rederiet gjør en innsats for å holde på dem. Trivsel og samhold virker å ha en indirekte effekt på sikkerhet ved at det bidrar til å etablere et fast mannskap, og et direkte forhold ved at trivsel og samhold skaper et ønske om å ivareta kollegers sikkerhet.

Studien har avdekket flere faktorer som ser ut til å påvirke sikkerheten på fiskefartøyet. Med utgangspunkt i teori og forskning på sikkerhet vil jeg diskutere hvordan faktorene i denne studien kan hemme og fremme sikkerheten på fiskebåten.

Safety-I og safety-II

Med kjennskap til den høye skade- og ulykkesstatistikken for fiskeryrket i Norge, virket det som en naturlig tilnærming å undersøke hvilke faktorer som påvirker sikkerhet og som kan føre til uønskede hendelser. Underveis i forskningsprosessen oppdaget jeg imidlertid at selv om potensialet for feil og ulykker var høyt, hadde det vært få uønskede hendelser om bord på fartøyet informantene jobbet på. Det ble dermed gunstig å fokusere på hva som har bidratt til at det har gått så bra. Dette kan relateres til Hollnagel (2012, 2014) som påpeker at man får tilgang til mer data ved å også analysere forhold som gjør at det går bra.

Informantene beskrev flere faktorer som de mente kunne være årsak til at det oppstår uønskede hendelser. For eksempel at mannskapet er uoppmerksom, dårlig vær, mangel på kompetanse og opplæring, eller avvik fra sikkerhetsrutiner. Det ble også avdekket flere faktorer som gjør at sikkerheten ivaretas. Blant annet beskriver informantene en oppmerksomhet under arbeidet som gjør det mulig å oppdage farer i miljøet, slik at de kan gjøre små atferdsmessige justeringer for å unngå uønskede hendelser. Dette kan relateres til det Hollnagel beskriver som prestasjonsvariasjon (Hollnagel, 2012, 2014). Med en safety-I tilnærming ønsker man å begrense variasjon i menneskelig atferd for å oppnå en tilstand av sikkerhet. Med en Safety-II tilnærming har prestasjonsvariasjon en positiv betydning der variasjon representerer justeringer som er grunnleggende for å opprettholde sikkerheten. Arbeidsoperasjoner blir vellykket fordi personer gjør fornuftige justeringer i tråd med kravene som stilles til situasjonen.

Hollnagel hevder at veien videre ikke er å erstatte Safety-I med Safety-II, men heller en kombinasjon av de to måtene å tenke på (Hollnagel, 2012). Denne studien kan sies å ha hatt både en safety-I tilnærming og en safety-II tilnærming, da den har avdekket både fremmende og hemmende faktorer for sikkerhet.

Persontilnærming og systemtilnærming

Mennesket er ikke feilfritt og menneskelig feil vil forekomme (Reason, 2000).

Hvilken tilnærming man har til menneskelig feil vil kunne påvirke hvordan man jobber med sikkerhet, både som organisasjon og som ansatt. Med bakgrunn i analysen av beskrivelser av faktorene som påvirker sikkerheten om bord på fiskefartøyet, virker informantene å ha både en persontilnærming og en systemtilnærming.

Blant informantene i denne studien, ble det vektlagt at mannskapet har et individuelt ansvar for å ta vare på sikkerheten om bord på båten. Informantene beskrev at noe som de selv kunne gjøre for å ivareta sikkerheten var å være oppmerksom i arbeidssituasjonen og følge med på potensielle farer rundt dem. Dette fokuset på at hver enkelt er oppmerksom i arbeidssituasjonen, går igjen fra flere studier innen fiskeri (Knudsen & Gron, 2010; Power, 2008; Thorvaldsen, 2015). Informantene forklarte også at det at personer er uoppmerksom kan være en årsak til at uønskede hendelser oppstår. Denne tilnærmingen til hvorfor uønskede hendelser oppstår kan relateres til det Reason (2000) beskriver som en persontilnærming, da den ansatte blir sett på som årsak til feil. Ved å forholde seg til uønskede hendelser som om at det var personen som forårsaket hendelsen, medfører at en ikke søker etter andre årsaker (Reason, 2000). På den måten går man gjerne glipp av å oppdage underliggende variabler eller latente forhold som var den egentlige årsaken til uoppmerksomheten. Som andre studier av fiskeryrket har vist, kan lange arbeidsskift eller utilstrekkelig hvile være faktorer som fører til trøtthet og derved vanskeligheter med å være oppmerksom (Kongsvik et al., 2011; Schilling, 1971).

Informantene la også vekt på individuell erfaring som en faktor som har stor påvirkning på hvorvidt mannskapet opptrer på en måte som ivaretar sikkerheten om bord. Erfaring er en faktor som ofte er inkludert i analyser av menneskelig pålitelighet (Blackman et al., 2008; Boring et al., 2007). Flere studier har etablert erfaring som en faktor som har en positiv effekt på sikkerhet (F.eks. Burt & Stevenson, 2009; Clarke, Ward, Bartle, & Truman, 2006), også studier innenfor fiskeri (Knudsen & Gron, 2010; McGuinness et al., 2013b; Power, 2008; Thorvaldsen, 2015). Informantene ser mangel på erfaring som en mulig årsak til

at ulykker oppstår. De beskriver det som at det kan være personens ”uvitenhet” som har ført til at farlige situasjoner oppstår, og slik legges det frem som en faktor ved personen. Det kan også forklares som svikt i opplæring eller kartlegging av mannskapets kompetanse, noe Reason (2000) beskriver som et latent forhold.

Fiskere jobber i et til tider svært skiftende miljø på grunn av værforholdene. Dårlig vær kan beskrives som et aspekt ved miljøet som har potensial til å hemme fiskernes prestasjon og å føre til uønskede hendelser. Slik kan dårlig vær knyttes til slik Boring og kolleger (2007) beskrivelser prestasjonspåvirkende faktorer. Om bord på fiskefartøyet består arbeidet av mye interaksjon mellom menneske og maskin og det er stor risiko knyttet til denne interaksjonen. Dårlig vær beskrives som en faktor som blant annet kan gjøre interaksjonen med fiskeutstyr mer risikofyllt. Flere studier av ulykker på fiskebåter trekker frem dårlig vær som en tidlig påvirkende faktor i hendelsesforløpet under undersøkte hendelser (McGuinness et al., 2013b; Törner et al., 1995). Informantene beskriver at dårlig vær kan føre til umiddelbare endringer i miljøet. Disse endringene er vanskelig å forutse og mannskapet må derfor være i stand til å tilpasse seg skiftende omstendigheter for å unngå uønskede hendelser. Hvordan de tilpasser seg disse forholdene, og som kan tenkes å ha bidratt til få hendelser på denne båten, beskrives senere i dette kapitlet.

Informantene beskrev også flere sikkerhetsrutiner som har betydning for sikkerheten og for å redusere risikoen i forholdene de jobber under. Tiltak for å redusere risiko som rettes mot forholdene mennesker jobber under, kan beskrives som en systemtilnærming (Reason, 2000). Dette kan blant annet være sikkerhetsrutiner som er avhengig av at mennesker gjennomfører dem. En av informantene beskrev en hendelse på båten hvor et oppheng hadde falt ned på dekk. Han forklarte at det kunne tenkes at en ikke hadde oppdaget at opphenget begynte å bli slitt på grunn av svikt i rutinen for inspeksjon. Om dette var forårsaket av aktive feil som at ansatte hadde brutt med prosedyren, eller om det var latente forhold som at det ikke var tid til å gjennomføre vedlikeholdet, er ukjent for forfatteren.

Rapportering. I følge Reason og Hobbs (2003) kan et godt avvikssystem være et nyttig verktøy for å fange opp og kartlegge samspillet mellom mennesker og arbeidsmiljøet. Grundige rapporter fra uønskede hendelser er derfor viktig for å skape utvikling i sikkerhetsarbeidet. På bakgrunn av informantenes forklaringer, virker det å være et mønster blant mannskapet for hvordan de ville håndtert uønskede hendelser og tilstander. Hva som blir gjort og hvem det rapporteres til, virker å variere med hendelsens alvorlighetsgrad.

Rapporteringsystem kan være et godt verktøy for å lagre kunnskapen som tilegnes gjennom erfaring i en organisasjon. I denne studien forklarer informantene at det er lite som blir rapportert skriftlig. Skriftlig rapportering oppfattes som tidkrevende og noe som kommer i tillegg til driften. Informantene forklarer at det som rapporteres er mest for rapporteringens del og at uønskede hendelser og tilstander heller blir tatt opp og diskutert muntlig mellom mannskapet. Dette kan relateres til andre studier som knytter lav rapportering til tidspress og opplevelse av manglende nytteverdi (Cullen et al., 1995). At det ikke er tilrettelagt for å skrive avviksmelding under arbeidet er også funnet å føre til lav rapportering og at uønskede hendelser heller blir tatt opp muntlig (Probst & Estrada, 2010).

Rapporterings-tendensene avdekket i denne studien virker å følge mye av tendensene i resten av næringen, som kjennetegnes av lite skriftlig rapportering (Bull et al., 2001; McGuinness et al., 2013a, 2013b) og at kun de mest alvorlige tilfellene rapporteres (Jensen et al., 2005).

Studiens funn sammenlignet med robuste organisasjoner

Arbeidet på fiskefartøyet innebærer et stort potensial for ulykker på grunn av tungt arbeidsutstyr, bevegelse på fartøyet og umiddelbare endringer i omgivelsene. Selv om de opererer i et høyrisikomiljø, forklarte informantene at de har hatt få ulykker på båten. Slik kan den aktuelle fiskebåten relateres til robuste organisasjoner som kjennetegnes av at de presterer på et høyt nivå i et miljø hvor potensialet for feil og ulykker er høyt, men som likevel har en lav andel uønskede hendelser (Weick og Sutcliffe, 2007, 2015). Å utføre krevende oppgaver under skiftende omstendigheter og på liten tid er også karakteristisk for robuste organisasjoner og den aktuelle fiskebåten.

I følge Weick og Sutcliffe (2007, 2015) er det flere prinsipper som ligger til grunn for prestasjoner i robuste organisasjoner: Et vedvarende fokus på potensielle feil og feilkilder, å kunne motstå forenklinger, bevissthet om operasjoner, respekt for ekspertise og evne til å oppdage, gjenopprette og hente seg inn igjen. Flere av prinsippene kan også knyttes til denne studien. Blant annet beskrev informantene at det er en fordel å ha kjennskap til den enkeltes erfaring og kunnskap slik at man vet hvem man kan rådføre seg med ved ulike problemstillinger. Dette kan relateres til robuste organisasjoners respekt for ekspertise. Robuste organisasjoner kjennetegnes også av bevissthet til operasjoner, og det handler om å være opptatt av hva som skjer i øyeblikket slik at man kan tilpasse seg miljøet og gjøre små justeringer underveis (Weick og Sutcliffe 2007, 2015). Informantene i studien beskrev også at

de er oppmerksom i arbeidssituasjonen for å kunne oppdage feil og feilkilder. Informantene trakk frem at denne evnen til å identifisere risikofaktorer i arbeidssituasjonen gjør det mulig å gripe inn og forhindre at situasjonen utvikler seg. Dette kan også knyttes til robuste organisasjoners vedvarende fokus på feil og feilkilder (Weick og Sutcliffe, 2007, 2015). Dette prinsippet inkluderer også et betydelig fokus på rapportering og granskning av nestenulykker, dette var derimot ikke fremtredende blant informantene.

Teori om robuste organisasjoner vektlegger i stor grad betydningen av at ansatte er bevisst i arbeidsoperasjoner og på miljøet rundt, som viktig for pålitelig prestasjon. I komplekse arbeidssituasjoner hvor det er mange faktorer man må følge med på, har man derimot ikke alltid at man har kapasitet til å få med seg alt. I denne studien virker teamarbeid å være en viktig faktor for å opprettholde en slik oppmerksomhet og evne til å oppdage feil.

Teamrelasjonsmodellen og teamforskning

For denne studien ser det ut til at team er en viktig faktor for sikkerhet og i likhet med Wilson og kolleger (2005) kan team beskrives som et system innad i organisasjonen som skaper pålitelighet. Teamets samlede evne til å være oppmerksom samt å gjøre justeringer virker å i større grad bidra til å avdekke og forebygge uønskede hendelser, enn hvis hver enkelt kun var oppmerksom på seg selv. Det kan tenkes at denne synergieffekten av teamarbeid har bidratt til en lav forekomst av uønskede hendelser på fartøyet. Videre blir det diskutert hvordan faktorene i teamrelasjonsmodellen, og forholdene mellom dem, bidrar til å opprettholde sikkerheten.

Teamfaktorene.

Lagfølelse. Informantene beskrev arbeidet på båten som et teamarbeid. Mannskapet er gjensidig avhengig av hverandre for å få arbeidet gjort. I følge Wageman (1995) er en slik gjensidig avhengighet et viktig kriterium for team. Den beskrevne lagfølelse i denne studien, har flere fellestrekk med ”The big five of teamwork”-modellens teamorientering (Salas et al., 2005). Blant annet oppfattelsen av at prestasjoner forbedres av at man jobber sammen som et team. Denne holdningen til teamarbeid kan i følge Salas og kolleger medføre at medlemmene i teamet er positivt innstilt til avlastning og assistanse fra kolleger. Dette kan relateres til denne studien da det virker å være mye støtteatferd blant mannskapet og at det er en oppfattelse om at støtteatferd er nødvendig for at driften på fartøyet skal gå rundt.

Informantene virker å være teamorientert når det gjelder å samarbeide for effektiv produksjon. I henhold til sikkerhet, svarte flere at hver enkelt har et individuelt ansvar for

egen sikkerhet. Analysene avdekket imidlertid at de også jobber som et team for å opprettholde sikkerheten til alle teammedlemmene. Å skape forståelse blant mannskapet om at de også er gjensidig avhengige for å opprettholde hverandres sikkerhet, og at de i større grad ivaretar sikkerheten ved å samarbeide om dette, kan tenkes å gjøre mannskapet mer mottakelig for avlastning og tilbakemelding i henhold til sikkerhet.

Gjensidig prestasjonsovervåkning. Analysene viser at mannskapet følger med på hverandre under arbeidet gjennom felles prestasjonsovervåkning og at dette har flere positive innvirkninger på sikkerhet. Denne faktoren har flere likhetstrekk med det Salas og kolleger (2005) beskriver som gjensidig prestasjonsovervåkning. Informantene beskriver at de også prøver å ha oversikt over arbeidet til de andre teammedlemmene for å sjekke at arbeidet går som forventet. En oversikt over arbeidssituasjonen gjør det mulig å oppdage avvik og unormale tilstander i forkant eller rett etter at det har oppstått. Slik sett gir denne oversikten over arbeidssituasjonen muligheten til å avverge eller redusere konsekvensene hendelsen, også for arbeidskolleger. Salas og kolleger påpeker også at ved å følge med på arbeidssituasjonen og kollegers utførelse av arbeidsoppgavene kan man raskt oppdage feil eller avvik og om det er behov for å utøve støtteatferd.

Studiens informanter virker å være klar over at de opererer i et risikofyllt arbeidsmiljø, men at mye av arbeidet blir en rutine og at man da kan bli mindre oppmerksom på arbeidssituasjonen. Salas og kolleger (2005) fremhever at når arbeidet er preget av rutiner og vaner kan det være utfordrende å oppdage endringer i miljøet, spesielt hvis endringene skjer hurtig. Når arbeidet blir rutinepreget kan det blant annet føre til større risiko for produktivitetstap og feil (Gersick & Hackman, 1990; Weick & Roberts, 1993). Det er derfor positivt for sikkerheten at mannskapet følger med på hverandre, da de utfører mye rutinearbeid i et arbeidsmiljø som kan endre seg hurtig blant annet på grunn av været.

Støtteatferd. Støtteatferd i teamet ser også ut til å ha stor påvirkning på teamets ivaretagelse av sikkerheten. Salas og kolleger (2005) anerkjenner også viktigheten av slik støtteatferd i teamarbeidet, og kaller det avlastningsatferd. I følge Marks og kolleger (2001) er det tre måter å utøve støttende atferd på i team. Det kan være å gi tilbakemelding og rettledning for å forbedre prestasjon, assistere teammedlemmer i å utføre en oppgave, eller å fullføre oppgaven hvis medlemmet er overbelastet. De to førstnevnte formene ble beskrevet av informantene i denne studien. I tillegg ble det avdekket en sosial støttefunksjon ved at informantene beskrev også at de hjelper hverandre med å være observant.

Evaluering og omfordeling av overbelastning er viktig for en vellykket tilpasning til et skiftende miljø. Forskning viser at team som er i stand til å utøve slik atferd gjør færre feil (Johnston & Briggs, 1968). Mannskapet på den aktuelle båten for denne studien jobber i et svært skiftende miljø, men har allikevel hatt få tilfeller av uønskede hendelser sammenlignet med resten av bransjen. Det kan tenkes at støtteatferd som assistanse ved overbelastning har bidratt til et lavt nivå av feil.

Støtteatferd henger tett sammen med felles prestasjonsovervåkning ved at man kan oppdage risiko ved å følge med på hverandre og ved å gi tilbakemeldinger. Støtteatferd gjør det mulig å justere atferd og unngå uønskede hendelser. Informantene forklarer at de hjelper hverandre med å være oppmerksom på farer under arbeidet. Dette fordi det er mye rutinearbeid som krever at de er observant for hverandre og kan gi hverandre tilbakemelding. Forskning har vist at personer ikke alltid er klar over mangler ved egne prestasjoner (F.eks. Doten, Cockrell, & Sadacca, 1968). Tilbakemelding fra teammedlemmer kan gjøre at individer blir mer bevisst på egne prestasjoner. Salas og kolleger (2005) foreslår at det er informasjon som er innhentet gjennom gjensidig prestasjonsovervåkning som påvirker teamprestasjoner. Gjennom å identifisere feil og glipp, og at denne informasjonen, uttrykt gjennom tilbakemelding, medfører at teamprestasjoner blir mer enn bare summen av enkeltprestasjoner. På denne måten kan det å jobbe i team heve sikkerheten. Gjensidig prestasjonsovervåkning og støtteatferd bidrar til at teamet motstår forenklinger som kan oppstå som et resultat av rutinearbeid, noe også Wilson og kolleger (2005) fremhever.

Studien avdekker også et sosialt aspekt ved støtteatferden. Informantene opplever at de har mulighet til å snakke med hverandre hvis det er noe som oppleves vanskelig og som tar fokuset deres bort fra jobben. Studier viser at sosial støtte fra leder og kolleger kan ha en positiv effekt på jobbtrivsel (Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan, & Schwartz, 2002), og jobbprestasjon (Park, Wilson, & Lee, 2004). Informantene trekker frem at støtte fra kolleger kan tenkes å påvirke sikkerheten ved å gjøre at de kan være mer fokusert under arbeidet. Det synes å være lite forskning på hvorvidt sosial støtte kan ha en slik effekt på sikkerhet.

Kommunikasjon. Kommunikasjon er en viktig komponent i teamarbeid (Salas et al., 2005) og i denne studien virker det å være viktig for sikkerheten i arbeidet. Under arbeidet på fiskebåten bruker mannskapet mye kroppsspråk for å utveksle informasjon på grunn av støy og avstander mellom dem i arbeidssituasjonen. Å kommunisere på denne måten kan påvirke sikkerheten ved at det begrenser hvor mye mannskapet må gå frem og tilbake på glatte og ujevne overflater og mellom arbeidsutstyr. Det kan også påvirke sikkerheten ved at nødvendig

informasjon om arbeidsprosesser og endringer i miljøet blir gitt på en effektiv måte. Dette er spesielt viktig under krevende situasjoner (Salas et al., 2005). Da kan effektiv og presis kommunikasjon for eksempel bidra til å oppdatere den delte forståelsen mellom mannskapet (Wilson et al., 2005). Et effektivt kommunikasjonsmønsteret mellom mannskapet kan derfor være fordelaktig under dårlig vær når omgivelsene skifter hurtig.

Hvor effektiv kommunikasjonen er mellom mannskapet i denne studien, virker å henge tett sammen med at det er et fast mannskap og at det er felles forståelse blant dette mannskapet. De har samme forståelse for arbeidssituasjonen og teammedlemmenes måte å kommunisere på. Eksempel fra blant annet ulykker i shippingindustrien fremhever vanskelighetene med å kommunisere når de som deltar i arbeidsoperasjonen ikke har den samme forståelsen av situasjonen (Barnett, Gatfield, & Pekcan, 2006).

Felles forståelse. Likhet mellom teammedlemmenes mentale representasjoner av oppgaver, utførelse, ansvarsfordeling og samhandling virker å være fordelaktig for arbeidet og sikkerheten om bord på fiskebåten. Felles forståelse har flere likhetstrekk med delte mentale modeller i Salas og kolleger (2005) sin modell. Begge faktorene handler om en forståelse for både oppgaver og karakteristika ved teammedlemmene. Informantene snakket om felles forståelse av båt, utstyr og arbeidsoppgaver, samt felles forståelse av hverandres kunnskap, erfaring og måte å kommunisere på.

Felles forståelse virker å være et viktig grunnlag for de andre teamfaktorenes funksjon. Eksempelvis ser felles forståelse ut til å påvirke støtteatferd og kommunikasjon. Team som har delte mentale modeller kan også tenkes å ha en mer nøyaktig forståelse for teamets og medlemmenes behov, som igjen kan gjøre avlastningsatferd mer effektiv (Salas et al., 2005). I denne studien forklarer informantene at mannskapet benytter mye implisitt kommunikasjon og de fremhever at det er lettere å forstå hverandre når de har en felles forståelse av elementene i situasjonen. Dette er også funnet i andre studier innen fiskeri som viser at verbal kommunikasjon ses på som sekundært, da situasjonsbevissthet og kunnskap om hvordan arbeidet utføres, omtales som det viktigste (Thorvaldsen, 2013).

Informantene fremhever også at en delt forståelse av arbeids- og ansvarsfordeling blant mannskapet, er viktig for effektivitet og sikkerhet i arbeidet. En slik rolleklarhet har blitt identifisert som en nøkkelkomponent for at arbeidsteam skal fungere på en suksessfull måte (Flin, O'Connor, & Crichton, 2008). Rolleklarhet har også vært fremhevet som en viktig faktor for sikkerhetsprestasjoner innenfor kontekster så forskjellig som luftfart (Helmreich,

2000), helsesektoren (Flin et al., 2008; Heldal & Antonsen, 2014), og olje og gass produksjon (Flin et al., 2008).

Informantene beskrev at de fikk en delt forståelse av teamets fungering under nødssituasjoner gjennom sikkerhetskurset som de deltok sammen på. Det kan tenkes at erfaring fra et felles sikkerhetskurs også vil ha en positiv effekt hvis det skulle oppstå en nødssituasjon på båten og det er behov for at mannskapet trenger å ta hurtige og presise avgjørelser.

Tillit. Informantene forteller at de må stole på at kolleger utfører de oppgavene de skal og at de gjør det på en måte som er sikker for seg selv og resten av mannskapet. Dette kan knyttes til slik Webber (2002) definerer gjensidig tillit i team, som en delt oppfatning av at individer vil utføre spesifikke oppgaver som er viktig for teamets medlemmer. Webber fremhever også at gjensidig tillit handler om å ivareta interessene til medlemmene av teamet. Dette gjør de på båten blant annet ved å ha et fokus på å ivareta hverandres sikkerhet når de arbeider. Salas og kolleger (2005) beskriver også tillit i team som en viktig faktor for teamarbeid og beskriver det som en forutsetning for de andre faktorene i ”The big five of teamwork”- modellen.

Det virker å være en åpenhet om å dele informasjon relatert til sikkerhet mellom mannskapet på den aktuelle båten, og at denne type informasjon blir mottatt på en god måte selv om informasjonen kan oppleves som negativ eller ”dårlig nytt”. Det er tenkelig at tilstedeværelsen av tillit i teamet kan påvirke og skape et åpent miljø og et grunnlag for å dele informasjon, selv om informasjonen oppleves som negativ (O’Reilly referert i Bandow, 1998, s. 164). Bandow (2001) viser at en vil være villig til å dele informasjon hvis man føler at det verdsettes og tas til etterretning. Informantene snakker om at de opplever at den informasjonen de deler om sikkerhet blir mottatt på en god måte og at forholdene som blir påpekt blir tatt hånd om. Studier fra andre høyriskoyrker viser at lav rapportering kan knyttes til ansattes tidligere erfaring hvor rapportering ikke førte til forandring. Eller at det ikke er tilrettelagt for akseptabel avviksmelding slik at ansatte heller tar opp feil og uønskede hendelser muntlig (Probst og Estrade, 2010).

Tillit har også betydning for hvordan man tolker hverandres atferd (Simons & Peterson, 2000). Hvis det er mangel på tillit i teamet kan for eksempel teamatferd som gjensidig prestasjonsovervåking og støtteatferd mistolkes som at teammedlemmene inspisierer hverandre (Salas et al. 2005). Det kan også tenkes at den gjensidige tilliten som informantene beskriver i denne studien har bidratt til å etablere en forståelse om at

medlemmene passer på hverandre og hjelper hverandre fordi det er til det beste for teamet og den enkelte og at det ikke er for å inispisere hverandre.

Som fremhevet underveis i diskusjonen av teamfaktorene, har de flere fellestrekk med modellen til Salas og kolleger (2005), men det er også ulikheter. Blant annet beskriver Salas og kolleger *dette mentale modeller* og *gjensidig tillit* som koordineringsmekanismer som forutsetninger for at de andre faktorene skal fungere på en god måte. Disse faktorene kan relateres til *felles forståelse* og *tillit* fra denne studien, men i motsetning til Salas og kolleger sin modell, er ikke dette noe som er tilstede i forkant av teamarbeidet men heller noe som utvikles og endres etter hvert som teamet jobber sammen. Denne studien har også fremhevet aspekt ved teamfaktorene som ikke ikke fremheves i big five, som for eksempel sosial støtte. I denne studien virker også rollefordeling å være en viktig del av felles forståelse.

Videre sier ikke Salas og kolleger (2005) noe om hva som motiverer og skaper disse faktorene i team. Forskere som har undersøkt sammenhengen mellom robuste organisasjoner og team har heller ikke viet mye oppmerksomhet til hva som fører til at man gjør en ekstraordinær innsats for å ivareta sikkerheten til kollegaene sine.

Hvordan skapes disse faktorene i teamet?

Som teamrelasjonsmodellen viser virker fast mannskap, trivsel og samhold å ha spesiell betydning for fremveksten av teamfaktorene og opprettholdelsen av et sikkert arbeidsmiljø, for det aktuelle mannskapet.

Fast mannskap. I denne studien fremtrer et stabilt mannskap som svært betydelig for sikkerhet. Det var gjennomgående i informantenes beskrivelser at kjennskap til hverandre og båten, som var utviklet over tid, var en viktig forutsetning for at arbeidet gjennomføres på en sikker måte. Goodman og Garber (1988) argumenterer også for at kjennskap til karakteristika ved det spesifikke maskineriet, miljøet, arbeidsmetoder og arbeidskolleger er fordelaktig for sikkerhet i arbeidet. Mangel på denne kjennskapen hos nye medarbeidere kan føre til en økning i uønskede hendelser.

Informantene la stor vekt på at det er viktig med mannskap som har praktisk erfaring fra det arbeidet de skal utføre. Selv om det er mye likt på samme type fartøy, er det også noen mindre forskjeller mellom båtene. Informantene trakk frem at det er viktig å ha erfaring med den spesifikke båten de jobber på og at man er kjent med de små finessene som er spesiell for den båten. De snakket også om erfaring med mannskapet man jobber sammen med og å kjenne deres måte å arbeide på. Dette kan tolkes som om at det er viktig med jobberfaring fra

fiskefartøy, men det er også viktig å bli kjent med de unike karakteristika ved det spesifikke arbeidsmiljøet og mannskapet. Flere forskere har argumentert for at det er en sammenheng mellom et høyt antall uønskede hendelser og mangel på kjennskap til de unike karakteristika ved maskiner, arbeidsmiljøet, arbeidsmetoder og mannskapets atferd (Bell & Grushecky, 2006; Kincaid, 1996). Burt og Stevenson (2009) fremhever imidlertid at kjennskap ikke er det samme som erfaring. En distinkt forskjell mellom de to er blant annet at erfaring antas å kunne generaliseres over situasjoner, mens kjennskap er spesifikk til et bestemt miljø, arbeidsredskap, arbeidsprosedyrer og en bestemt gruppe medarbeidere.

I følge informantene er det tenkelig at båter med mer gjennomtrekk av mannskap har et høyere antall ulykker om bord. Denne antagelsen har empirisk støtte i flere studier som har funnet en sammenheng mellom høy turnover og flere ulykker (F.eks. Bell & Grushecky, 2006; Kincaid, 1996). Bentley, Parker og Ashby (2005) argumenterer også for at endringer i teamet i form av utskiftninger av teammedlemmer kan være en risiko for teamet fordi nye teammedlemmer kanskje ikke er kjent med teamets rutiner, prosedyrer eller utstyr. En burde derfor vise en ekstra grad av varsomhet når man jobber med nye ansatte (Burt et al., 2009). Det kan derfor tenkes at det har vært få ulykker på den aktuelle båten blant annet fordi det har vært et fast mannskap som over tid har fått anledning til å bli kjent med karakteristika ved hverandre og arbeidsmiljøet.

Fast mannskap ser ut til å ha vært av stor betydning for utviklingen av teamfaktorene blant mannskapet. For eksempel hevder Gabarro (referert i Bandow, 1998, s. 167) at tillit i team i hovedsak vokser frem gjennom daglig interaksjon og at det tar tid å utvikle. Det er derfor tenkelig at tilliten som virker å være blant informantene i studien, har fått tid til å etablere seg i teamet fordi det er det samme mannskapet som har jobbet sammen over lengre tid. På den måten har de fått anledning til å teste ut om de kan stole på at kollegene utfører de oppgavene de skal og om det utføres på en sikker måte.

Lite gjennomtrekk har også gitt mannskapet tid til å bli kjent med hverandres måte å kommunisere på samt å utvikle egne kommunikasjonsmønstre. Et fast mannskap kan også tenkes å ha gitt dem anledning til å utvikle en felles forståelse og etablere faste roller. Om det ofte er nye folk er det tenkelig at man må bytte mer på de ulike rollene og oppgavene. Å være kjent med hverandres kunnskaper og ferdigheter kan også gjøre at mannskapet vet hvem som for eksempel kan ha behov for avlastning. Dette kan relateres til tidligere forskning som har funnet at hvis teammedlemmene har lite eller ingen kjennskap til hverandre kan det føre til

mangler i teamarbeidsatferder som kommunikasjon, tillit og evnen til å assistere andre teammedlemmer (Burt, Chmiel, & Hayes, 2009; Burt & Stevenson, 2009).

Trivsel og samhold. I denne studien virker trivsel og samhold å ha både en direkte og indirekte påvirkning på sikkerhet. Trivsel og samhold kan påvirke sikkerheten indirekte ved at mannskapet ønsker å bli på båten og at trivsel og samhold slik har bidratt til et fast mannskap. Som beskrevet over, virker et fast mannskap å ha flere positive betydninger for sikkerheten på fiskefartøyet. Tidligere forskning har også funnet at økt jobbtrivsel fører til mindre gjennomtrekk av medarbeidere (F.eks. Saari & Judge, 2004). Det var derfor interessant å undersøke hva som bidrar til trivsel og samhold på den aktuelle arbeidsplassen. Det kan tenkes at mannskapet og deres personlige karakteristika passer godt sammen og at dette har skapt et godt sosialt miljø, men det virker også å være noen organisatoriske faktorer som skaper godt samhold og trivsel. Informantene beskrev blant annet at det har vært lite konflikter om bord og at mannskapet er flinke til å ta opp ting med hverandre hvis det er noe. De beskrev også rederiet som en god arbeidsgiver og at de har en opplevelse av at ledelsen ønsker å beholde det mannskapet de har og at arbeidsgiver gjør en innsats for å sikre kontinuitet i mannskapet.

Det kan også tenkes at trivsel og samhold påvirker sikkerheten direkte ved å skape en motivasjon hos mannskapet til å opptre sikkert til fordel for arbeidsplassen og sine kolleger. Et ønske om å gjøre en innsats som er til fordel for andre kan relateres til det Batson (1987) beskriver som prososial motivasjon. Grant (2007) viser at prososial motivasjon kan øke når en opplever tilhørighet til de som drar nytte av innsatsen. Dette kan for eksempel være kolleger som vil påvirkes av det en foretar seg og som vil ha fordel av at man opptrer på en sikker måte og at de ikke utsettes for risiko. Informantene beskriver at et godt samhold mellom mannskapet skaper en følelse av tilhørighet til arbeidsplassen og kolleger. Det kan derfor tenkes at mannskapet er motivert til å gjøre den ekstra innsatsen som kreves av teamfaktorene i denne studien, fordi en har gode relasjoner til de som drar nytte av innsatsen. Informantene beskriver blant annet at de følger med på hverandre under arbeidsoperasjonene, og at de utøver støttende atferd overfor hverandre. Andre studier har også funnet at slik atferd kan fremmes av prososial motivasjon (Grant, 2008).

Samhold i team er også funnet å ha en positiv sammenheng med omsorg for kolleger og deres sikkerhet (Burt et al., 2008, 1998). Slik omsorg uttrykkes blant annet ved å hjelpe kolleger i arbeidet og å gjøre hverandre bevisst på farer rundt dem (Burt et al., 1998). Omsorg

for kolleger bidrar også til at hver medarbeider aktivt identifiserer, fjerner eller advarer kolleger om farer (Burt et al., 2008).

På bakgrunn av disse funnene er det tenkelig at gode relasjoner mellom mannskapet kan motivere til å utøve teamfaktorene. Dette kan tolkes som å være i kontrast til Baker og kolleger (2006) som hevder at faktorene i ”The big five of teamwork” er individuelle og ikke kompetanser på teamnivå. I følge forfatterne tar teammedlemmene med seg disse kompetansene i hver teamoppgave de jobber med og at de ikke er unik til oppgaven eller teamet. I denne studien virker det derimot å være det unike teamet og relasjonene mellom medlemmene som ligger til grunn for at faktorene kan utvikle seg.

Organisasjonslæring

Organisasjonslæring kan beskrives som kollektiv læring (Yukl, 2009). Denne beskrivelsen av organisasjonslæring ble tydeliggjort i denne studien gjennom måten informantene beskrev deres opplevelse av å gjennomføre et felles sikkerhetskurs. Informantene opplevde at de fikk et større læringsutbytte av å dra sammen på kurs. Dette var blant annet fordi de lærte om hvordan de jobbet sammen som et team under en nødsituasjon og at de fikk en delt opplevelse. At de opplevde et større læringsutbytte av å dra sammen på kurset kan relateres til studiens fokus på at samhandling virker å ha så stor betydning for å opprettholde sikkerheten.

For å sikre utvikling i sikkerhetsarbeid må man sørge for at man lærer av hvilke forhold som kan påvirke sikkerhet (Drupsteen & Guldenmund, 2014). Reason og Hobbes (2003) fremhever en god rapporteringskultur som den viktigste forutsetningen for læring. Resultatene fra denne studien tyder på at det i liten grad rapporteres skriftlig på det aktuelle fartøyet og at det meste blir tatt opp muntlig og hendelser blir gjerne diskutert mellom mannskapet i ettertid. Flere forskere anerkjenner behovet for å diskutere hendelser og å utveksle erfaringer ansikt-til-ansikt for suksessfull læring (Huber, van Wijgerden, de Witt, & Dekker, 2009; Lukic, Littlejohn, & Margaryan, 2012; Sanne, 2008). Huber og kolleger (2009) argumenterer for at det er et behov for sikkerhetsmøter for å lære fra andre personer i organisasjonen, og at kommunikasjon over intranett og epost angående sikkerhet, burde frarådes eller brukes som en komplementær kilde til informasjon. Den muntlige erfaringsutvekslingen mellom mannskapet kan derfor tenkes å bidra til læring og at informantene selv opplever at det gir større læringsutbytte enn skriftlige rapporter. Det som kan være problematisk er at informasjonsdelingen gjerne begrenses til de som er tilstede når hendelsen blir diskutert. På den aktuelle båten er mannskapet delt inn i to skift og det er et

tilsvarende mannskap på land. Det vil være fordelaktig å dele kunnskap om uønskede hendelser også mellom mannskapene. Informantene forklarer at de snakker sammen ved skiftbytte og mannskapsbytte, men at dette i stor grad omhandler drift og produksjon. Det kan tenkes å være fordelaktig å gjennomføre erfaringsoverføringsmøter mellom skift og mannskap som også vektlegger sikkerhet, og hvor hendelser av mindre alvorlighetsgrad diskuteres. Disse erfaringsoverføringsmøtene bør gjerne kombineres med skriftlig rapportering. Skriftlige rapporter kan være et godt hjelpemiddel til å lagre kunnskapen som tilegnes gjennom erfaring i organisasjonen, over tid.

Skriftlige rapporter kan også benyttes til å identifisere organisatoriske faktorer og systemsvakheter som skaper uønskede hendelser. Hver hendelse som beskrives gir en mulighet til å ta viktig lærdom og til å unngå at lignende hendelser inntreffer i fremtiden. Uten detaljerte analyser av hendelser, mangler og nestenulykker er det vanskelig å avdekke tilbakevendende årsaker til feil (Reason, 2000). Drupsteen og Guldenmund (2014) påpeker at muligheter for dobbelkretslæring ofte går tapt på grunn av vanskeligheter med å identifisere organisatoriske faktorer som skapte forholdene hendelsen oppstod under. Dette gjør at det er vanskelig å ligge i forkant av hendelser og unngå at tilsvarende hendelser inntreffer på ny. Informantene beskriver at når det oppstår uønskede tilstander og hendelser er det et stort fokus på å gjøre det som er nødvendig for at driften kan fortsette. Et slikt fokus kjennetegner enkelkretslæring og kan medføre at man går glipp av å avdekke underliggende variabler som kanskje i utgangspunktet skapte situasjonen (Argyris & Schön, 1978).

Rapporteringsmønstrene avdekket i denne studien virker å følge noen av de øvrige tendensene i fiskerinæringen, som kjennetegnes av at det kun er de mest alvorlige hendelsene som blir rapportert. Denne tendensen representerer et tap av informasjon. McGuinness og kolleger (2013a) påpeker at det kan være en sammenheng mellom denne rapporteringstendensen og mangel på læring om hvordan man skal unngå gjentakelser av alvorlige personulykker innen fiskeri. Dette knyttes også til at reduksjon av ulykker ikke har vært like stor innenfor fiskeri som innenfor landbaserte industrier. Reason (2000) påpeker at det er viktig at det ikke bare er de mest alvorlige hendelsene som blir rapportert da de mindre hverdagslige feilene kan være et tegn på at noe mer alvorlig er galt ved systemet. Dette kan også gi en mulighet til å være i forkant av ulykker, slik Reason (2000) beskriver proaktiv sikkerhetsstyring. Ved å rapportere nestenulykker har man mer informasjon tilgjengelig som man kan lære fra. For eksempel forklarer McGuinness (2013b) at det er vanskelig å kvantifisere den faktiske effekten av å bruke verneutstyr. En uønsket hendelse der et liv

reddes på grunn av at verneutstyr fordi er brukt, ikke nødvendigvis rapporteres til myndighetene. Det er derfor viktig å rapportere nestenulykker da dette kan gi oss kunnskap om forhold som gjør at det går bra og kunnskap om hva som gjør at det hendelser ikke utvikler seg til ulykker.

Det kan tenkes at kunnskap fra uønskede hendelser også kan deles på tvers av rederier og bidra til læring også hos dem. For eksempel fortalte informantene om en dødsulykke hos et annet rederi, hvor en arbeider satt seg fast i transportbåndet i fryserommet og omkom. Utredning av hendelsen viste blant annet at personen ikke hadde mulighet til å slå av båndet da han satt seg fast. I etterkant av hendelsen ble det installert flere nødstoppknapper om bord i båten informantene jobber på, selv om ikke ulykken hadde skjedd på denne båten. Dette er et eksempel på informasjonsdeling som kan gjøre at man kan unngår slike hendelser på andre båter, og slik oppnå læring i hele fiskerinæringen. Det er imidlertid også et eksempel på at det er de mest alvorlige ulykkene som naturlig nok får mest oppmerksomhet og de grundigste utredningene.

Metodiske betraktninger

I litteraturen er det lite overensstemmelse rundt hvilke kriterier man skal bruke for å evaluere kvalitativ forskning (Corbin & Strauss, 2015; Meyrick, 2006; Morrow, 2005). I følge Kvale og Brinkmann (2009) bør validitet vurderes gjennom hele forskningsprosessen. Får å diskutere studiens validitet har jeg valgt å fokusere på studiens pålitelighet, gyldighet, generaliserbarhet og transparens, da dette omtales som gode kriterier for kvaliteten på kvalitativ forskning (Tjora, 2012).

Pålitelighet. Pålitelighet har mye tilfelles med reliabilitet som viser til hvor konsistent og troverdig forskningsresultatene er (Kvale og Brinkmann, 2009). Det har derfor vært viktig å redegjøre for den systematiske innsamlings- og analyseprosessen for å gi leseren informasjon om studiens fremgangsmetode.

I forkant av intervjuene var jeg godt kjent med intervjuguiden og det medførte at jeg var tro mot den samtidig som jeg passet på at det var flyt i samtalen. Jeg prøvde også å unngå å stille ledende spørsmål, for å unngå å påvirke informantenes beskrivelser. For å motvirke subjektivitet ble det benytte nøyaktig transkribering av intervjumaterialet. På den måten var utgangspunktet for analysene tro mot informantenes fortellinger. Ved å bruke båndopptaker var det mulig å legge frem direkte sitater, slik informantene la det frem. Det kan tenkes å ha

styrket påliteligheten til studien fordi informantenes ”stemme” ble gjort synlig frem til leseren (Thagaard, 2013).

Når resultater av kvalitative studier har som målsetning å gå utover det rent deskriptive, representerer analysen fortolkninger av de fenomener vi studerer (Thagaard, 2013). I følge Tjora (2012) må tolkning av data følges av en form for refleksjon over hvordan denne tolkningen fremkommer og hvordan forskeren selv påvirker tolkningene. Det har derfor vært viktig å utøve en refleksiv prosess hvor jeg vurderte min egen innvirkning på forskningsprosessen. Min interesse for å undersøke fiskeryrket oppstod i kontakt med et relevant forskningsmiljø. I forkant av denne studien hadde jeg tilegnet meg kunnskap om fiskerinæringen gjennom arbeidserfaring og ved å fordype meg i tidligere forskning. Jeg hadde dermed kunnskap om noen aspekter ved yrket, samtidig som kunnskapen var begrenset på andre områder. At min egen forkunnskap var noe begrenset, gjorde det mulig å ha en åpen og utforskende tilnærming til informantenes beskrivelser av temaene. Dette var også fordelaktig i den tidligste fasen av analysene. Den kunnskapen jeg hadde om fiskeryrket var fordelaktig i utforming av intervjuguide og for hvilke tema som var inkludert. Dette gav også en forståelse for fiskernes kontekst. Det kan også tenkes at forkunnskapen min kan ha vært en begrensning for forskningsprosessen, og ført til forhastede tolkninger som ikke oppstod fra dataene. To forhold har vært spesielt viktige for å unngå dette. Det ene har vært den systematiske fremgangsmåten i Grounded theory, som for eksempel ordrett transkribering og bruk av åpen koding, hvor datasettet ”åpnes opp” for å unngå å presse data inn i forhåndsbestemte kategorier (Corbin & Strauss, 1990, 2015). Aktiv testing av egen forkunnskap og tolkninger gjennom åpen dialog med veileder og medstudenter har også bidratt til refleksivitet. Kritiske innspill har bidratt til at analysene og tolkningene har grunnlag i dataene.

Gyldighet. Gyldighet knyttes til om svarene vi finner i vår forskning, faktisk er svar på de spørsmål vi ønsker å svare på (Tjora, 2012). Det handler om å stille spørsmål om de tolkninger forskeren kommer frem til er gyldige i forhold til den virkeligheten vi har studert (Thagaard, 2013).

Å benytte intervju som datainnsamlingsmetode kan ha påvirket studiens validitet og det er nødvendig å vurdere hvorvidt min egen tilstedeværelse kan ha hatt en effekt på informantenes fortellinger (LeCompte & Goetz, 1982). Det kan tenkes at det kan ha påvirket hva informantene ønsket å dele da enkelte tema kan oppleves som ubehagelige å snakke om. Dette kan for eksempel ha påvirket data om konflikter og personlige relasjoner i denne

studien. Det er også mulig at informanter har ønsket å presentere seg selv og kolleger i et best mulig lys for forskeren. Dette kalles gjerne for *sosialt ønskelige responser*, og omhandler tendensen til å avgi positive selvbeskrivelser (Paulhus, 2002).

Gjennomføringen av intervjuene representerer også utfordringer som kan ha påvirket gyldigheten til denne studien. Av praktiske grunner ble alle intervjuene gjennomført på samme dag. Det kan tenkes at lengre tidsrom mellom intervjuene kunne gitt tid til bearbeiding av datamaterialet, og det kunne bidratt til innsikt i hvilke temaer som kunne ha blitt utforsket bedre. Som for eksempel opplæring eller forebyggende sikkerhetsarbeid.

Transparens. Transparens bidrar til at leseren selv kan bedømme kvaliteten på studien og kan beskrives som et av de viktigste kvalitetsprinsippene for forskning (Meyrick, 2006). Transparens innebærer at forskeren tydeliggjør grunnlaget for fortolkninger ved å redegjøre for hvordan analysen gir grunnlaget for konklusjoner forskeren kommer frem til (Meyrick, 2006). Gjennom denne oppgaven har det vært ønskelig at leseren skal få en forståelse for hvordan undersøkelsen er utformet, den systematiske analyseprosessen og hvilke valg som er tatt underveis. Det har også vært viktig å redegjøre for de tolkningene som er gjort. Gjennomsiktighet i presentasjon av analyser og empirisk data kan i følge Yardley (2000) oppnås ved detaljerte beskrivelser av datainnsamlingsprosessen og retningslinjer for koding av data. Dette kan gjøres ved å presentere utdrag av tekstdataene slik at leseren selv kan bedømme mønsteret som er identifisert i analysen (Yardly, 2000), eller ved å gjøre detaljert dokumentasjon av data tilgjengelig for leseren (Huberman & Miles, 1994). Å fremstille supplerende sitater som beskriver studiens resultat, i en egen tabell i et vedlegg for oppgaven, har blant annet vært for å tydeliggjøre grunnlaget for tolkningene og for at studien skal være mer transparent for leseren. Eksempler fra åpen koding og en tydelig prestasjon av analysemetode og fremgangsmåte, i metodekapittelet, var også for å gi leseren innsikt i analyseprosessen.

Generalisering. Generalisering knyttes til vurderinger om tolkninger som er basert på enkelte undersøkelser, også kan gjelde i andre sammenhenger (Thaagaard, 2013). I denne studien jobber alle informantene på samme fiskefartøy, noe som kan være negativt for generaliserbarheten til studien. Samtidig hadde de fleste informantene jobbet på andre båter tidligere i karrieren og under intervjuene delte de også sine erfaringer fra andre båter. Informantene reflekterte også over likheter og ulikheter ved arbeidsmiljøet på denne båten og tidligere båter. Det kom tydelig frem under intervjuene om det de snakket om gjaldt spesielt for deres nåværende arbeidsplass eller om det var erfaringer fra andre fiskefartøy. Beskrivelse

av studiens informanter, deres kontekst og forskningsprosessen har også bidratt til at leseren kan vurdere om funnene kan overføres til egen kontekst. Å sammenligne studiens funn med teori og empiri på temaene i oppgaven, har også bidratt til å vise om studiens funn kan generaliseres til andre situasjoner.

Praktiske implikasjoner

Denne studien avdekker noen forhold i fiskeres arbeidsmiljø som har betydning for sikkerhet om bord på et fiskefartøy. Denne kunnskapen kan ha implikasjoner for sikkerhetsstyring og den praktiske innsatsen for å bedre sikkerheten. Funnene har trolig implikasjoner også for sikkerhetsarbeid på andre fiskefartøy, for sikkerhetsutvikling generelt i fiskerinæringen, og kanskje for yrker med likhetstrekk som for eksempel innen annen sjøfart eller havbruk. Denne innsikten kan bidra til å redusere alvorlige personskader og tap av menneskeliv.

Studien har bidratt til økt kunnskap om hvordan fiskere håndterer risikofylte arbeidsoperasjoner under stadig skiftende omgivelser, og hvilke faktorer og system som spiller en rolle for å unngå uønskede hendelser. Prestasjonsvariasjon og kontinuerlige justeringer som mannskapet gjør underveis i arbeidet virker å ha stor betydning for å ivareta sikkerheten under arbeidet. Viktige implikasjoner for sikkerhetsstyring er da at i stedet for å jobbe for å begrense variasjon i atferd, må man skape muligheter for prestasjonsvariasjon under arbeidet. Trening som fremmer slik nødvendig variasjon, kan også være fordelaktig, for eksempel ved bruk av simulatorer.

Teamets samlede evne til å være oppmerksom og til å gjøre justeringer kan bidra til avdekking og forebygging av uønskede hendelser. Denne kollektive innsatsen hever sikkerheten til et høyere nivå enn hvis kun hver enkelt passer på seg selv. Teamorientering, gjensidig prestasjonsovervåking, støtteatferd, god kommunikasjon, felles forståelse og tillit er essensielt for å opprettholde sikkerhet i arbeidsoperasjoner som er avhengig av teamarbeid. Det kan tenkes at å skape en bevissthet om at mannskapet er gjensidig avhengig av hverandre for å opprettholde hverandres sikkerhet og at en kollektiv innsats hever påliteligheten, samt betydningen av teamfaktorene for å få dette til, vil bidra til fremveksten av teamfaktorene. Dersom bevisstgjøring ikke er tilstrekkelig kan teamtrening som fremmer teamfaktorene være et alternativ.

Det vil være fordelaktig for sikkerheten å etablere et fast mannskap og fremme kjennskap blant mannskapet til hverandre og omgivelsene. Å fremme trivsel og samhold på arbeidsplassen kan bidra til å etablere et fast mannskap. De sosiale komponentene i

arbeidsmiljøet har også virkninger ut over trivsel, da det kan bidra til ivaretagelse av arbeidskollegers sikkerhet. Det kan derfor være en stor fordel for organisasjoner å gjøre en innsats og bruke ressurser på å skape et godt sosialt miljø blant medarbeidere. Det vil være nødvendig å kartlegge hva som skaper trivsel hos de ansatte i bedriften, for så å tilrettelegge for trivselsfaktorer i arbeidsmiljøet.

Studiens funn om hvor viktig kjennskap til karakteristika ved arbeidsmiljøet og mannskapet er for sikkerheten, har viktige implikasjoner for opplæring. Det belyser at det er viktig at nyansatte får tid til å bli kjent med båten og mannskapet, selv om de har erfaring fra samme type drift fra andre båter. Det oppfattes som problematisk hvis den eneste måten å lære driften på er i en aktuell arbeidssituasjon. Det bør derfor være mer fokus på å gi nye ansatte mulighet til å bli kjent med de spesifikke omgivelsene de skal jobbe i og med mannskapet, før de kommer i en reell arbeidssituasjon. For å oppnå dette kan det for eksempel være en fordel med teamtrening.

Sikkerhetskursene som er pålagt for norske fiskere er tilrettelagt for at fiskere kan gjennomføre det alene. Som denne studien påpeker er samarbeid en betydelig del av sikkerhetsarbeid. Det anbefales derfor at mannskap som jobber i team gjennomfører sikkerhetskurs sammen. Forskning tyder også på at kursene burde repeteres oftere enn hva som er nåværende praksis. For eksempel viser en metaanalyse av Arthur, Bennett, Stanush og McNelly (1998) at nesten all kunnskapen lært under trening går tapt i løpet av ett år. Det kan tenkes at økt sikkerhetsrepetering også kan heve fiskeres bevissthet om sikkerhet. De ansatte må få mer kunnskap om hva som påvirker dem, hvordan de påvirker hverandre og hvilke faktorer som bidrar til å opprettholde sikkerheten. Dette er viktige implikasjoner for alle deler av den norske fiskeflåten og fiskerinæringen i sin helhet.

For å drive systematisk sikkerhetsarbeid anbefales det at iverksettes tiltak for å øke rapporteringen i fiskerinæringen. Det vil være betydelig å utvikle rapporterings- og lagringssystem som er brukervennlige og det anbefales at dette utvikles i samarbeid med fiskerne, da det er de som skal benytte systemene. Det er også nødvendig at det tilrettelegges for rapportering i arbeidshverdagen. Å sette av tid til muntlig diskusjon av hendelser og erfaringsutveksling anbefales, men det bør også kombineres med skriftlige rapporter for å oppnå organisasjonslæring.

Å fremme viktigheten av rapportering og skape en forståelse for nytteverdien av det, blant fiskere, kan tenkes å bidra til økt rapportering. Det innebærer også en bevisstgjøring om at det ikke bare er alvorlige hendelser som er kilde til læring. Rapportering av nestenulykker

er ikke bare et verktøy for å se hva som førte til feil, men også for å lære hva som gjorde at ulykken ble unngått. Det kan tenkes at å fokusere på det som går bra, kan oppleves mindre truende. Også fokus på forhold som bidrar til at arbeidsoperasjoner går bra gir et mye større læringsgrunnlag og det kan være et godt sikkerhetstiltak som ikke krever store ressurser fra organisasjonen.

Studien fremhever viktigheten av fast mannskap, og at å fremme trivsel og samhold er viktig for at mannskapet skal ønske å bli på det aktuelle fiskefartøyet. At mannskapet trives er derimot ingen garanti for at de blir i bedriften og det er naturlig at det er utskiftninger i mannskapet av og til, for eksempel om noen går av med pensjon. Det er derfor betydelig at organisasjonen fanger opp den erfaringen og kunnskapen som er hos mannskapene, ikke minst hva som blir gjort for å opprettholde sikkerheten. Dette må læres av organisasjonen slik at disse gode mønstrene kan overføres til nytt mannskap for å kunne fortsette den positive trenden med et lavt antall uønskede hendelser.

Implikasjoner for videre forskning

Det etterlyses en større forskningsinnsats på sikkerhet i fiskerinæringen for å redusere det høye nivået av ulykker (McGuinness et al., 13). Sikkerhet i fiskeryrket har det vært forsket mye på, men det har i stor grad blitt fokusert på hva som fører til uønskede hendelser. Selv om arbeidet på større fiskebåter består av arbeidsoperasjoner hvor mannskapet er gjensidig avhengig av hverandre og som krever samarbeid, ser det ut til å være manglende kunnskap av hvilken betydning denne samhandlingen har for sikkerhet. Denne studien kan bidra til andre tilnærminger til sikkerhet og nytenkning innenfor forskningsfeltet.

Det ønskes at flere studier undersøker effekten av teamarbeid på sikkerhet i robuste organisasjoner. I tillegg til å fremheve ulike teamfaktorer som en viktig for sikkerheten, går denne studien et steg videre og undersøker hva som kan motivere og opprettholde den ekstraordinære innsatsen for å ivareta kollegers sikkerhet. Gode teamrelasjoner virker å være en betydelig faktor for det aktuelle fartøyet. På den måten knytter studien sikkerhet til det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom relasjoner mellom arbeidskolleger. Denne sammenhengen mellom relasjoner til de som drar nytte av egne sikkerhetsinnsatser har i liten grad vært undersøkt. Det oppfordres derfor til å undersøke disse sammenhengene videre.

Det bør undersøkes om intervensjoner og teamtrening for å fremme teamfaktorene i studien, har en målbar effekt på sikkerhet. Det vil også være interessant å se om trivsel og

samhold kan påvirke et slikt forhold. Det bør også undersøkes hvor stor betydning fast mannskap har for fremveksten av teamfaktorene og hvordan de kan overføres til nye ansatte.

Det er også nødvendig å undersøke nærmere hva som bidrar til trivsel og et ønske om å bli på arbeidsplassen. I denne studien trekkes samhold frem som en viktig faktor for trivsel. Det er tenkelig at det også kan være andre faktorer, som for eksempel variasjon i arbeidet, som har stor betydning for trivsel i fiskeryrket.

Nærmere kartlegging av utbyttet av det obligatoriske sikkerhetskurset for fiskere, anbefales. Det vil være fordelaktig å utforske nærmere hvilken effekt felles sikkerhetskurs kan ha og om det bidrar til økt læring. Det er også behov for å undersøke hvor ofte dette kurset burde fornyes for å opprettholde kunnskapen som tilegnes gjennom kursene.

Rapporteringstendensene i næringen er problematisk for sikkerhetsarbeidet. Det bør derfor undersøkes om en kunnskapsheving blant fiskere om nytteverdien av rapportering kan bidra til økt praktisering av det. Det kan også være interessant å undersøke om et økt fokus på å beskrive faktorer som bidrar til å opprettholde sikkerheten, for eksempel kan bidra til økt rapportering av nestenulykker.

Denne studien har også en viktig implikasjon for sikkerhetsforskning generelt. Denne studien har avdekket faktorer som kan føre til uønskede hendelser, i tillegg til faktorer som bidrar til at sikkerheten blir ivaretatt. Hollnagel (2012, 2015) argumenterer for en slik kombinasjon av å se på hva som fører til uønskede hendelser og hva som gjør at det går bra. Det finnes få enkle metoder eller verktøy for å undersøke hva som går bra, og få gode eksempler å lære fra. Denne studien er et eksempel på at det kan være fordelaktig å studere forhold som gjør at arbeidsoperasjoner går bra og hvordan man unngår uønskede hendelser. Studien er også et eksempel på at en kvalitativ tilnærming hvor man spør arbeiderne selv om hva som påvirker om arbeidsoperasjoner går bra, kan være en nyttig metode for å avdekke slike faktorer.

Konklusjon

Formålet med denne studien har vært å undersøke hvilke menneskelige og organisatoriske faktorer som påvirker sikkerhet om bord på et norsk fiskefartøy. Studien viser hvordan den spesielle konteksten for mannskap på en fiskebåt skaper et høyt potensial for uønskede hendelser. Studien avdekker at *sikkerhetsrutiner, erfaring og opplæring, dårlig vær, eget ansvar og teamrelasjoner*, har stor betydning for sikkerhet om bord på fiskefartøyet. Resultatene fra studien tyder på at relasjoner mellom mannskapet er spesielt viktig for at sikkerheten ivaretas, og dette forholdet er fremstilt i *teamrelasjonsmodellen*.

På det aktuelle fiskefartøyet for studien har det i følge informantene vært et lavt antall uønskede hendelser. Å være oppmerksom under arbeidet og å gjøre mindre justeringer underveis, synes å ha stor betydning for å opprettholde sikkerheten. Dermed blir variasjon i menneskelig atferd en ressurs, heller enn en begrensning. Dette sammenfaller med det Hollnagel (2012, 2014) beskriver som en Safety-II tilnærming.

Betydningen av å være bevisst i arbeidssituasjonen, har tidligere vært fremhevet gjennom forskning på robuste organisasjoner (Weick og Sutcliffe, 2007, 2015). I komplekse arbeidssituasjoner kan det derimot være svært utfordrende å opprettholde en slik bevissthet om alle elementene i situasjonen, og studien viser at team er en viktig komponent for å ivareta sikkerheten i slike situasjoner. I studien synes teamets samlede evne til å være oppmerksom og til å gjøre justeringer, å bidra til å avdekke og å forebygge uønskede hendelser. Denne kollektive innsatsen synes å heve sikkerheten til et høyere nivå. Andre forskere har også fremhevet team som en nødvendig komponent for å oppnå pålitelighet i robuste organisasjoner (F.eks. Baker et al., 2006; Wesnsner, 2015; Wilson et al., 2005).

Studien viser at teamfaktorene lagfølelse, gjensidig prestasjonsovervåking, støtteatferd, kommunikasjon, felles forståelse og tillit, er essensielle for å oppnå sikkerhetsfremmende teamarbeid. Teamfaktorene har likheter med tidligere teamforskning (F.eks. ”The big five of teamwork” (Salas et al., 2005)) samtidig som de også tillegger nye aspekter, som for eksempel sosial støtte. Det er ønskelig med mer bevisstgjøring om teamarbeids effekt på sikkerhet om bord på fiskefartøy, og at team får trening i hvordan de kan samarbeide for å ivareta sikkerheten. Innføring av felles sikkerhetskurs for mannskap som jobber sammen, kan være en begynnelse.

Studien går et steg videre og knytter aspekter ved det psykososiale miljøet til sikkerhet, dette er det få studier som har gjort tidligere. Et fast mannskap som er kjent med karakteristika ved hverandre og det spesifikke arbeidsmiljøet de jobber i, virker å være en

betydelig faktor for fremveksten og opprettholdelsen av teamfaktorene. Samhold blant mannskapet har vist seg å være viktig for å skape trivsel og kontinuitet blant mannskapet på fiskefartøyet. Gode relasjoner mellom mannskapet virker også å motivere fiskerne til å gjøre en ekstraordinær innsats for å ivareta sikkerheten til kollegene sine.

Læring bidrar til forbedring av sikkerhet (Drupsteen & Guldenmund, 2014). For å oppnå læring, er det nødvendig med gode rapporter fra ulykker og nestenulykker (Reason, 2000). Rapporteringstendensene avdekket i denne studien virker å følge noen av tendensene i resten av fiskerinæringen. En heving av fiskeres forståelse for betydningen av rapportering, anbefales for å oppnå økt rapportering. Å fremheve nytteverdien av å ha fokus på det som bidrar til at sikkerheten opprettholdes kan også tenkes å bidra til mer rapportering.

Oppgaven ønsker å understreke behovet for utvikling og nytenkning i sikkerhetsarbeidet i fiskerinæringen. Det kan tenkes at et fokus på sikkerhetsfremmende faktorer, teamtrening, og tiltak for å skape trivsel og samhold vil bidra til videre utvikling av sikkerheten i Norges farligste yrke.

Referanser

- Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II; theory, method and practice*. Reading: Addison-Wesley.
- Arthur, W., Bennett, W., Stanush, P. L., & McNelly, T. L. (1998). Factors That Influence Skill Decay and Retention: A Quantitative Review and Analysis. *Human Performance*, *11*(1), 57–101. doi:10.1207/s15327043hup1101_3
- Baker, D. P., Day, R., & Salas, E. (2006). Teamwork as an Essential Component of High-Reliability Organizations. *Health Services Research*, *41*(42), 1576–1598. doi:10.1111/j.1475-6773.2006.00566.x
- Bandow, D. (1998). Working with the Borg: trust, systems development and dispersed work groups. I R. Agarwal (Red.), *Proceedings of the 1998 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research (SIGCPR '98)* (s. 163–169). New York. doi:10.1145/279179.279206
- Bandow, D. (2001). Time to create sound teamwork. *The Journal for Quality and Participation*, *24*(2), 41–47. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/219175208?accountid=12870>
- Barnett, M., Gatfield, D., & Pekcan, C. (2006). Non-technical skills: the vital ingredient in world maritime technology. I *Proceedings of the International Conference on World Maritime Technology*.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(1), 84–93. doi:10.1037/1076-8998.7.1.84
- Batson, C. D. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic? I L. Berkowitz (Red.), *Advances in experimental social psychology* (s. 65–122). New York: Academic Press.
- Bell, J. L., & Grushecky, S. T. (2006). Evaluating the effectiveness of a logger safety training program. *Journal of Safety Research*, *37*(1), 53–61. doi:10.1016/j.jsr.2005.10.019
- Bentley, T. A., Parker, R. J., & Ashby, L. (2005). Understanding felling safety in the New Zealand forest industry. *Applied Ergonomics*, *36*(2), 165–175. doi:10.1016/j.apergo.2004.10.009
- Blackman, H. S., Gertman, D. I., & Boring, R. L. (2008). Human Error Quantification Using Performance Shaping Factors in the SPAR-H Method. *Proceedings of the Human Factors*

and *Ergonomics Society Annual Meeting*, 52(21), 1733–1737.

doi:10.1177/154193120805202109

Boring, R. L., Griffith, C. D., & Joe, J. C. (2007). The Measure of human error: Direct and indirect performance shaping factors. I *Human Factors and Power Plants and HPRCT 13th Annual Meeting, 2007 IEEE 8th* (s. 170–176). doi:10.1109/HFPP.2007.4413201

Bull, N., Riise, T., & Moen, B. E. (2001). Occupational injuries to fisheries workers in Norway reported to insurance companies from 1991 to 1996. *Occupational Medicine*, 51(5), 299–304. doi:10.1093/occmed/51.5.299

Burt, C. D. B., Chmiel, N., & Hayes, P. (2009). Implications of turnover and trust for safety attitudes and behaviour in work teams. *Safety Science*, 47(7), 1002–1006.

doi:10.1016/j.ssci.2008.11.001

Burt, C. D. B., Gladstone, K. L., & Grieve, K. R. (1998). Development of the Considerate and Responsible Employee (CARE) scale. *Work & Stress*, 12(4), 362–369.

doi:10.1080/02678379808256873

Burt, C. D. B., Sepie, B., & McFadden, G. (2008). The development of a considerate and responsible safety attitude in work teams. *Safety Science*, 46(1), 79–91.

doi:10.1016/j.ssci.2006.10.005

Burt, C. D. B., & Stevenson, R. J. (2009). The relationship between recruitment processes, familiarity, trust, perceived risk and safety. *Journal of Safety Research*, 40(5), 365–369.

doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jsr.2009.08.002

Charmaz, K. (2000). Grounded theory: Objectivist and constructivist methods. I N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Red.), *Handbook of Qualitative Research* (2. utg., s. 509–535). California: Sage Publications.

Clarke, D. D., Ward, P., Bartle, C., & Truman, W. (2006). Young driver accidents in the UK: The influence of age, experience, and time of day. *Accident Analysis & Prevention*, 38(5), 871–878. doi:10.1016/j.aap.2006.02.013

Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (4. utg.). Thousand Oaks, Cal.: Sage Publications, Inc.

Cullen, D. J., Bates, D. W., Small, S. D., Cooper, J. B., Nemeskal, A. R., & Leape, L. L. (1995). The incident reporting system does not detect adverse drug events: a problem for quality improvement. *The Joint Commission Journal on Quality Improvement*, 21(10), 541–548. Hentet fra <http://europepmc.org/abstract/MED/8556111>

Dekker, S. W. A. (2011). *Patient safety. A human factors approach*. CRC Press.

- Doten, G. W., Cockrell, J. T., & Sadacca, R. (1968). The Use of Teams in Image Interpretation: Information Exchange, Confidence and Resolving Disagreements¹. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 10(2), 107–116. doi:10.1177/001872086801000202
- Driskell, J. E., & Salas, E. (1992). Collective Behavior and Team Performance. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 34 (3), 277–288. doi:10.1177/001872089203400303
- Drupsteen, L., & Guldenmund, F. W. (2014). What Is Learning? A Review of the Safety Literature to Define Learning from Incidents, Accidents and Disasters. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 22(2), 81–96. doi:10.1111/1468-5973.12039
- Flin, R., O'Connor, P., & Crichton, M. (2008). *Safety at the sharp end. A guide to non-technical skills*. Hampshire: Ashgate.
- Forskrift om melde- og rapporteringsplikt til sjøs. Forskrift om melde- og rapporteringsplikt ved sjøulykker og andre hendelser til sjøs. (2008). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2008-06-27-744>
- Forskrift om sikkerhetsopplæring for fiskere. (1989). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1989-02-10-88>
- Fransen, J., Kirschner, P. A., & Erkens, G. (2011). Mediating team effectiveness in the context of collaborative learning: The importance of team and task awareness. *Computers in Human Behavior*, 27(3), 1103–1113. doi:10.1016/j.chb.2010.05.017
- Geller, E. S., Roberts, D. S., & Gilmore, M. R. (1996). Predicting propensity to actively care for occupational safety. *Journal of Safety Research*, 27(1), 1–8. doi:10.1016/0022-4375(95)00024-0
- Gersick, C. J. G., & Hackman, J. R. (1990). Habitual routines in task-performing groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47(1), 65–97. doi:10.1016/0749-5978(90)90047-D
- Glaser, B., & Strauss, A. (1976). *The discovery of grounded theory*. London: Weidenfeld & Nicolson.
- Goodman, P. S., & Garber, S. (1988). Absenteeism and accidents in a dangerous environment: Empirical analysis of underground coal mines. *Journal of applied psychology*, 73(1), 81–86. doi:10.1037/0021-9010.73.1.81
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *The Academy of Management Review*, 32(2), 393–417. doi:10.2307/20159308

- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58. doi:10.1037/0021-9010.93.1.48
- Guldenmund, F. W. (2010). (Mis)understanding Safety Culture and Its Relationship to Safety Management. *Risk Analysis*, 30(10), 1466–1480. doi:10.1111/j.1539-6924.2010.01452.x
- Guzzo, R. A., & Dickson, M. W. (1996). Teams in organizations: Recent Research on Performance and Effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47(1), 307–338. doi:10.1146/annurev.psych.47.1.307
- Harris, J. D. (1943). Habituated response decrement in the intact organism. *Psychological Bulletin*. US: American Psychological Association. doi:10.1037/h0053918
- Heldal, F., & Antonsen, S. (2014). Team Leadership in a High-Risk Organization: The Role of Contextual Factors. *Small Group Research*, 45(4), 376–399. doi:10.1177/1046496414533617
- Helmreich, R. L. (2000). On error management: Lessons from aviation. *British Medical Journal*, 320(7237), 781–785. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/204002096?accountid=12870>
- Hollnagel, E. (2012). A tale of two stories. *Nuclear Safety and Simulation*, 4(1), 1–9. Hentet fra http://www.resilienthealthcare.net/A_tale_of_two_safeties.pdf
- Hollnagel, E. (2014). Safety-I and Safety-II. The Past and Future of Safety Management. Surrey, England: Ashgate.
- Huber, S., van Wijgerden, I., de Witt, A., & Dekker, S. W. A. (2009). Learning from organizational incidents: Resilience engineering for high-risk process environments. *Process Safety Progress*, 28(1), 90–95. doi:10.1002/prs.10286
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (1994). Data management and analysis methods. I N. K. D. Y. S. Lincoln (Red.), *Handbook of qualitative research* (s. 428–444). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Jensen, O. C. (1996). Work Related Injuries in Danish Fishermen. *Occupational Medicine*, 46(6), 414–420. doi:10.1093/occmed/46.6.414
- Jensen, O. C. (2000). Non-fatal occupational fall and slip injuries among commercial fishermen analyzed by use of the NOMESCO injury registration system. *American journal of industrial medicine*, 37(6), 637–644. doi:10.1002/(SICI)1097-0274(200006)37:6<637::AID-AJIM8>3.0.CO;2-3

- Jensen, O. C., Stage, S., & Noer, P. (2005). Classification and coding of commercial fishing injuries by work processes: An experience in the Danish fresh market fishing industry. *American Journal of Industrial Medicine*, 47(6), 528–537. doi:10.1002/ajim.20163
- Johnston, W. S., & Briggs, G. E. (1968). Team performance as a function of team arrangement and work load. *Journal of applied psychology*, 52(2), 89–94. doi:10.1037/h0025656
- Jones, S., Kirchsteiger, C., & Bjerke, W. (1999). The importance of near miss reporting to further improve safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 12(1), 59–67. doi:10.1016/S0950-4230(98)00038-2
- Kincaid, W. H. (1996). Safety in the high-turnover environment. *Occupational health and safety*, 65(22), 24–25.
- Kirwan, B. (2001). Coping with accelerating socio-technical systems. *Safety Science*, 37(2–3), 77–107. doi:10.1016/S0925-7535(00)00044-8
- Knudsen, F., & Gron, S. (2010). Making sense of fishermen's risk perception. *Policy and Practice in Health and Safety*, 8(2), 77–94. doi:10.1080/14774003.2010.11667749
- Kongsvik, T., Hansen, J. H., & Størkersen, K. (2011). The possible impact of different watch keeping regimes at sea on sleep, fatigue, and safety. I *Esrel 2011 Annual Conference (European Safety and Reliability Association)*. Troyes, France. Hentet fra https://www.researchgate.net/profile/Kristine_Storkersen/publication/272466760_The_possible_impact_of_different_watch_keeping_regimes_at_sea_on_sleep_fatigue_and_safety/links/54e474c20cf2b2314f6105ef.pdf
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2004). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.142105
- Leape, L. L., Berwick, D. M., & Bates, D. W. (2002). What practices will most improve safety?: Evidence-based medicine meets patient safety. *JAMA*, 288(4), 501–507. doi:10.1001/jama.288.4.501
- LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31–60. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/1170272>

- Lindøe, P. H. (2007). Safe off Shore Workers and Unsafe Fishermen – a System Failure? *Policy and Practice in Health and Safety*, 5(2), 25–39. doi:10.1080/14774003.2007.11667692
- Lukic, D., Littlejohn, A., & Margaryan, A. (2012). A framework for learning from incidents in the workplace. *Safety Science*, 50(4), 950–957. doi:10.1016/j.ssci.2011.12.032
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A Temporally Based Framework and Taxonomy of Team Processes. *Academy of Management Review*, 26 (3), 356–376. doi:10.5465/AMR.2001.4845785
- Mascini, P. (1998). Risky Information: Social Limits to Risk Management. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 6(1), 35–44. doi:10.1111/1468-5973.00066
- Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach* (2. utg.). Thousand Oaks, Cal.: Sage Publications, Inc.
- McGuinness, E., Aasjord, H. L., Utne, I. B., & Holmen, I. M. (2013a). Fatalities in the Norwegian fishing fleet 1990–2011. *Safety Science*, 57, 335–351. doi:10.1016/j.ssci.2013.03.009
- McGuinness, E., Aasjord, H. L., Utne, I. B., & Holmen, I. M. (2013b). Injuries in the commercial fishing fleet of Norway 2000–2011. *Safety Science*, 57, 82–99. doi:10.1016/j.ssci.2013.01.008
- Mearns, K. J., & Flin, R. (1999). Assessing the state of organizational safety—culture or climate? *Current Psychology*, 18(1), 5–17. doi:10.1007/s12144-999-1013-3
- Meyrick, J. (2006). What is Good Qualitative Research?: A First Step towards a Comprehensive Approach to Judging Rigour/Quality . *Journal of Health Psychology*, 11 (5), 799–808. doi:10.1177/1359105306066643
- Morrow, S. L. (2005). Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. *Journal of counseling Psychology*, 52(2), 250–260. doi:10.1037/0022-0167.52.2.250
- Paige, J. T. (2010). Surgical Team Training: Promoting High Reliability with Nontechnical Skills. *Surgical Clinics of North America*, 90(3), 569–581. doi:10.1016/j.suc.2010.02.007
- Park, K.-O., Wilson, M. G., & Lee, M. S. (2004). Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28(5), 444–455. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/211867863?accountid=12870>
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. I H. I. Braun & D. E. Wiley (Red.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (s. 49–69). ManWah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Power, N. G. (2008). Occupational risks, safety and masculinity: Newfoundland fish harvesters' experiences and understandings of fishery risks. *Health, Risk & Society*, *10*(6), 565–583. doi:10.1080/13698570802167405
- Probst, T. M., & Estrada, A. X. (2010). Accident under-reporting among employees: Testing the moderating influence of psychological safety climate and supervisor enforcement of safety practices. *Accident Analysis & Prevention*, *42*(5), 1438–1444. doi:10.1016/j.aap.2009.06.027
- Reason, J. (1990). *Human error*. New York: Cambridge University Press.
- Reason, J. (2000). Human error: models and management. *BMJ*, *320*(7237), 768–770. Hentet fra <http://www.bmj.com/content/320/7237/768.abstract>
- Reason, J., & Hobbs, A. (2003). *Managing maintenance error. A practical guide*. Hampshire: Ashgate.
- Roberts, D. S., & Geller, E. S. (1995). An “actively caring” model for occupational safety: A field test. *Applied and Preventive Psychology*, *4*(1), 53–59. doi:10.1016/S0962-1849(05)80051-4
- Roberts, K. H., & Rousseau, D. M. (1989). Research in nearly failure-free, high-reliability organizations: having the bubble. *IEEE Transactions on Engineering Management*, *36*(2), 132–139. doi:10.1109/17.18830
- Roberts, S. E. (2004). Occupational mortality in British commercial fishing, 1976–95. *Occupational and Environmental Medicine*, *61* (1), 16–23. Hentet fra <http://oem.bmj.com/content/61/1/16.abstract>
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “Big Five” in Teamwork? *Small Group Research*, *36*(5), 555–599. doi:10.1177/1046496405277134
- Sanne, J. M. (2008). Incident reporting or storytelling? Competing schemes in a safety-critical and hazardous work setting. *Safety Science*, *46*(8), 1205–1222. doi:10.1016/j.ssci.2007.06.024
- Sanne, J. M. (2012). Learning from adverse events in the nuclear power industry: Organizational learning, policy making and normalization. *Technology in Society*, *34*(3), 239–250. doi:10.1016/j.techsoc.2012.07.002
- Schilling, R. S. F. (1971). Hazards of deep-sea fishing. *British Journal of Industrial Medicine*, *28* (1), 27–35. doi:10.1136/oem.28.1.27
- Schöbel, M., & Manzey, D. (2011). Subjective theories of organizing and learning from events. *Safety Science*, *49*(1), 47–54. doi:10.1016/j.ssci.2010.03.004

- Simons, T. L., & Peterson, R. S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of applied psychology*, 85(1), 102–111. doi:10.1037/0021-9010.85.1.102
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, Cal.: Sage Publications, Inc.
- Swain, A. D. (1990). Human reliability analysis: Need, status, trends and limitations. *Reliability Engineering & System Safety*, 29(3), 301–313. doi:10.1016/0951-8320(90)90013-D
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management Review*, 43(4), 395–407.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Oslo: Fagbokforlaget.
- Thorvaldsen, T. (2013). The importance of common sense: How Norwegian coastal fishermen deal with occupational risk. *Marine Policy*, 42, 85–90. doi:10.1016/j.marpol.2013.02.007
- Thorvaldsen, T. (2015). Managing Risk in the Norwegian Fishing Fleet. *Policy and Practice in Health and Safety*, 13(1), 17–30. doi:10.1080/14774003.2015.11667809
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Törner, M., Karlsson, R., Sæthre, H., & Kadefors, R. (1995). Analysis of serious occupational accidents in Swedish fishery. *Safety Science*, 21(2), 93–111. doi:10.1016/0925-7535(95)00046-1
- van der Schaaf, T. W. (1995). Near miss reporting in the chemical process industry: An overview. *Microelectronics Reliability*, 35(9–10), 1233–1243. doi:10.1016/0026-2714(95)99374-R
- Vincent, C., Taylor-Adams, S., Chapman, E. J., Hewett, D., Prior, S., Strange, P., & Tizzard, A. (2000). How to investigate and analyse clinical incidents: clinical risk unit and association of litigation and risk management protocol. *BMJ*, 320, 777–781. doi:10.1136/bmj.320.7237.777
- Vogus, T. J., Rothman, N. B., Sutcliffe, K. M., & Weick, K. E. (2014). The affective foundations of high-reliability organizing. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 592–596. doi:10.1002/job.1922
- Wageman, R. (1995). Interdependence and Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 40(1), 145–180. doi:10.2307/2393703

- Webber, S. S. (2002). Leadership and trust facilitating cross-functional team success. *Journal of Management Development*, 21(3), 201–214. doi:10.1108/02621710210420273
- Weick, K. E. (1987). Organizational Culture as a Source of High Reliability. *California Management Review*, 29(2), 112–127. Hentet fra http://www.aml-safety.com.au/AMLstores/_images/pdf-files/Weick1987.pdf
- Weick, K. E., & Roberts, K. H. (1993). Collective Mind in Organizations: Heedful Interrelating on Flight Decks. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 357–381. doi:10.2307/2393372
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing the unexpected: resilient performance in an age of uncertainty* (2. utg.). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2015). *Managing the Unexpected. Sustained Performance in a Complex World* (3. utg.). New Jersey: Wiley.
- Wesnsner, B. S. (2015). An analysis of reliability and resilience in high reliability teams. *Journal of Management and Marketing Research*, 18, 1–21. Hentet fra <http://search.proquest.com/docview/1676978503?accountid=12870>
- Wilson, K. A., Burke, C. S., Priest, H. A., & Salas, E. (2005). Promoting health care safety through training high reliability teams. *Quality and Safety in Health Care*, 14(4), 303–309. doi:10.1136/qshc.2004.010090
- Yardley, L. (2000). Dilemmas in qualitative health research. *Psychology & Health*, 15(2), 215–228. doi:10.1080/08870440008400302
- Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20(1), 49–53. doi:10.1016/j.leaqua.2008.11.006
- Aasjord, H., Holmen, I. M., & Thorvaldsen, T. (2012). Fiskerulykker og årsaksforhold Analyse av årsaksforhold ved dødsulykker og alvorlige personskader i norsk fiskeri (Nr. A23369). Trondheim: SINTEF Fiskeri og havbruk AS.

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste

Vedlegg 3: Informert samtykke

Vedlegg 4: Tabell I: Sitat fra informantene som beskriver faktorene i resultatdelen

Vedlegg 1: Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

Psykososialt arbeidsmiljø og sikkerhet i fiskeryrket

Introduksjon og informasjon til informant:

- Hvem er jeg?
- Hensikt med prosjektet
- Bruk av båndopptaker
- Konfidensialitet og anonymitet
- Databehandling og rapportering
- Underskrift av informert samtykke

Bakgrunnsinformasjon fra informanten:

- Stilling/tittel/rolle
- Ansiennitet
- Alder
- Utdanning
- Annen arbeidserfaring
- Størrelse på båt
- Hvor stort mannskap

Organisasjonen

- hvem er din nærmeste leder?
- Kan du beskrive organisasjonen (tegne org.kart)

Opplevelse av jobben

1. Trives du i jobben din?
 - Hva synes du er positivt med arbeidshverdagen din?
 - Hva synes du er negativt med arbeidshverdagen din?

Arbeidsdagen

1. Hvor lenge varer hvert skift?
 - Skjer det ofte at du må jobbe lenger enn det som er planlagt?
2. Hvor lenge er hver arbeidsperiode (i dager/uker/måneder)?
3. Kan du fortelle litt om arbeidsplassen og oppgavene dine/måten dere jobber på her?
 - typiske arbeidsoppgaver
 - individuelt arbeid eller samarbeid med flere
4. Kan du fortelle meg om en typisk arbeidsdag fra sist du var på jobb?
 - Fra start til slutt
 - Hvilke arbeidsoppgaver ble gjennomført?
 - Hvilket teknologisk utstyr brukte du?
 - Hvordan blir arbeidsdagen lagt opp? Hvem bestemmer hvem som skal gjøre hva og når?
 - Kan du bestemme selv/være med å påvirke hvordan arbeidsdagen blir lagt opp?
 - o Gi eksempel (f.eks. bestemme pauser selv)
 - Kan du bestemme hvordan arbeidet skal utføres?
 - o Bestemme alene eller sammen med andre?

Psykososialt arbeidsmiljø

- Hvordan opplever du de fysiske belastningene om bord på båten?
- Hvordan opplever du arbeidsmengde og arbeidstempo?
- Hvordan opplever du å jobbe skiftarbeid (hvis arbeidet er organisert i skift)?
 - o Får du nok hvile mellom skiftene?
- Hvordan opplever du å være isolert fra familie og venner (hvis en er ute i mer enn en dag)

Sosialt samspill og sosial støtte

1. Hvordan er den sosiale kontakten mellom dere
 - I arbeidstiden
 - På arbeidsstedet utenom arbeidstid
 - Hjemme utenom arbeidstid
 - Formelt/uformelt
 - Hvor/når
 - Hvem er inkludert
 - Hva gjør dere
2. Hvordan mener du at dette påvirker arbeidet på båten?
3. Støtter dere hverandre? Hvordan? Gjelder det alle medarbeiderne på arbeidsplassen?
4. Gjøres det noe fra organisasjonens/rederiets/bedriftens side for det sosiale miljøet?

Samarbeid

1. Krever jobben samarbeid mellom kollegaer?
 - Hva må dere samarbeide om? Gi eksempel.
2. Hva synes du om samarbeidet på båten?
 - Hva er det som gjør det bra/mindre bra?
3. Hvordan kommuniserer dere under arbeidet?
4. Får du og gir du feedback på den jobben som blir gjort? På hvilken måte? Av hvem?

Ledelsen

1. Hvordan er ditt forhold til lederen/skipperen?
2. Hva er lederens oppgaver?
 - Hva forventer du fra ledelsen? Hjelp/støtte/hvilke arbeidsoppgaver skal de gjøre/hva skal de gjøre for deg?
3. Er det enkelt å si i fra til ledelsen/leder om problemer og feil?
 - Hvordan mottas dette av leder? Belønning/skyves til side

Risiko og sikkerhet

1. Opplever du jobben din som risikofylt?
 - Hvilke arbeidsoppgaver mener du innebærer størst risiko?
 - Er risiko en naturlig del av jobben?
2. Gjøres det noe fra organisasjonens side for å redusere risikoen?
 - Hva blir gjort? Prosedyrer/avvikssystem/rapportering/opplæring
 - Blir disse prosedyrene fulgt av de som jobber om bord på båten?
 - Hvordan opplever du disse prosedyrene? (mening/lite effektivt)
 - Har du mulighet til å påvirke hva som iverksettes?
3. Har du noen arbeidsoppgaver som du kan tenke deg at kan føre til uønskede hendelser for deg selv, dine kolleger, eller for utstyr? (Gi eksempel)
 - Hva kan gå galt?
 - Hva kan være konsekvensene hvis det går galt?
 - Hva påvirker om det er noe som går galt?
4. Kan du beskrive en uønsket hendelse som hadde negative konsekvenser for de ansatte på båten eller utstyr?
 - Hva gikk galt?
 - Hvorfor gikk det galt
 - Har dette/noe lignende skjedd tidligere?
 - Hvem oppdaget feilen?
 - Ble feilen rapportert?
 - Hva eller hvem vil du si var årsaken?
 - Hva ble konsekvensene?
 - Hva skjedde i ettertid? Læring/bevisstgjøring/endringer/tilrettelegging
 - Har noe lignende skjedd i senere tid?
 - Hvis det gikk bra: hva ville skjedd om det ikke gikk bra?

5. Hva mener du har størst betydning for at ulykker kan oppstå? (Gi eksempel på arbeidsfaktorer)
 - Tidspress
 - Overtid/arbeidsbelastning
 - Stress
 - Kompleksitet i arbeidsoppgaver
 - Utstyr
 - Arbeidsprosesser/teamarbeid
 - Kommunikasjon
 - Samarbeid
 - Opplæring
 - (værforhold)
 - Andre forhold?
6. Hva mener du har størst betydning for at sikkerhet blir ivaretatt?
 - Hva gjør du for å ivareta sikkerheten?
7. Hvilken opplæring/kurs har du når det gjelder sikkerhet?
 - Hvordan har opplæringen vært ved innføring av nye hjelpemidler/prosedyrer?

Varsling og rapportering

1. Hvordan rapporteres feil/ulykker/nesten ulykker?
 - Har dere et system for det?
 - Hvordan brukes det?
2. kan du stille spørsmålstegn ved noe du opplever som feil eller uheldig?
 - Er det lov å være uenig?
 - Gi et eksempel på en gang du sa ifra/ikke sa i fra om noe du var uenig i?
 - Blir alle like mye lyttet til når man har noe å ta opp?
3. Hvem har ansvar for å si i fra?
 - Blir dette fulgt opp av den ansvarlige?
4. Har du noen gang meldt i fra om en uønsket hendelse?
5. hva varsles det om? Store/små avvik
6. hva rapporteres? Store/små avvik

Forebyggende arbeid

1. Prøver du/dere å forberede dere på det som kan gå galt?
 - hvordan gjør dere det?
 - Har dere i teamet noen form for gjennomgang eller forberedelse på hva som kan gå galt?
 - Hvordan blir informasjon om ting som har gått galt delt?
2. Lærer dere av feil og hendelser som har (eller nesten har) skjedd tidligere?
 - Beskriv hvordan dere gjør det. Hvem er med/hvem tar initiativ/hvor ofte
 - Har dere en gjennomgang av tidligere hendelser?
 - Inkludert nestenulykker?
 - Hvordan opprettholdes eventuell kunnskap fra slike gjennomganger?

Er det noe du har lyst å fortelle eller noe jeg ikke har spurt om?

Vedlegg 2: Godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr. 985 321 884

Karin Laumann
Psykologisk institutt NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 02.11.2015

Vår ref: 44746 / 3 / LB

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 18.09.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

44746	<i>Psykososialt arbeidsmiljø og sikkerhet i fiskeryrket</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Karin Laumann</i>
<i>Student</i>	<i>Iselin Linga</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 02.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Lene Christine M. Brandt

Kontaktperson: Lene Christine M. Brandt tlf: 55 58 89 26

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrrsvarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uib.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 44746

Utvalget rekrutteres gjennom SINTEF Fiskeri og havbruk AS sitt nettverk. Vi anbefaler at evt. kontaktpersoner e.l. videreformidler kontakten/informasjonen om prosjektet på vegne av student, og at interesserte informanter blir bedt om å ta kontakt direkte med student. Slik legges det opp til at informantene rekrutterer seg selv. Det bør da understrekes i informasjonsskrivet at student ikke kjenner de som forespørres sin identitet før de eventuelt samtykker til deltakelse. Alternativt legger vi til grunn at SINTEF Fiskeri og havbruk AS har anledning til å utlevere kontaktinformasjon dersom rekrutteringen foregår slik.

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet, såfremt følgende endres/tilføyes:

- Det kan presiseres tydeligere at NTNU er behandlingsansvarlig institusjon.
- Delsetningen "Anonymiteten vil bli ivaretatt (...) slettes jf. telefonsamtale med Iselin Ling a 30.10.2015.
- Setningen om NSD omskrives slik at den lyder: "Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS".

Det vil kunne behandles enkelte opplysninger om tredjeperson (kollegaer), jf. telefonsamtale. Det skal kun registreres opplysninger som er nødvendig for formålet med prosjektet. Opplysningene skal være av mindre omfang og ikke sensitive, og skal anonymiseres i publikasjon. Såfremt personvernulempen for tredjeperson reduseres på denne måten, kan prosjektleder unntas fra informasjonsplikten overfor tredjeperson.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 02.05.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

Vedlegg 3: Informert samtykke

Informert samtykke

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med prosjektet ”Psykososialt arbeidsmiljø og sikkerhet i fiskeryrket”

I forbindelse med min masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi gjennomfører jeg et prosjekt hvor jeg ønsker å undersøke hvordan fiskere selv oppfatter arbeidsmiljøet og sikkerheten på fiskebåten. Hensikten med prosjektet er å få innsikt i det psykososiale arbeidsmiljøet med et spesielt fokus på sikkerhet, og å se dette i lys av relevant teori og empiri. Prosjektet blir utført av Iselin Linga i samarbeid med SINTEF Fiskeri og havbruk AS og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Behandlingsansvarlig institusjon er NTNU. Veileder ved NTNU er Karin Laumann og kontaktperson hos SINTEF er Ingunn M. Holmen.

I forbindelse med prosjektet ønsker jeg å intervju fiskere i den norske fiskeflåten. Derfor får du og andre utvalgte i samme yrke, forespørsel om å delta i dette forskningsprosjektet. Intervjuet vil ta maksimalt en time, og vil bli tatt opp med båndopptaker for transkribering. Intervjuet gjennomføres av en student. Tid og sted kan vi avtale sammen. Jeg ønsker å få kunnskap om din arbeidshverdag og hvordan den påvirkes av det psykososiale miljøet og sikkerhetskulturen.

Det er frivillig å delta i dette intervjuet, og du har mulighet til å trekke deg når som helst uten forklaring. All data vil bli forsvarlig oppbevart og håndtert, og slettes etter at arbeidet er ferdig. Jeg har taushetsplikt og det er kun jeg som har tilgang til datamaterialet. Det er ingen andre enn de som er til stede under selve intervjuet som vil ha tilgang til personidentifiserbare opplysninger, og disse vil bli behandlet strengt konfidensielt. Jeg vil ikke gjengi informasjon som kan knyttes til enkeltpersoner. I masteroppgaven vil resultatene fra intervjuene presenteres som gruppedata, uten at den enkelte kan gjenkjennes. Det vil kun bli benyttet sitater fra intervjuene for å illustrere hva jeg har funnet. Informasjon som blir innhentet vil kun bli benyttet i dette prosjektet.

Masteroppgaven forventes å være ferdig i mai 2016. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Oppgaven vil være tilgjengelig på biblioteket ved NTNU. Det er også en mulighet for at oppgaven blir publisert i tidsskrift og som en del av SINTEF Fiskeri og havbruks prosjekt ”Working environment and health in the Norwegian fishing fleet – challenges and health promoting factors”.

Dersom du ønsker å delta i undersøkelsen, er det fint om du signerer den vedlagte samtykkeerklæringen, eller gir muntlig samtykke ved intervjustart. Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål i forbindelse med denne henvendelsen, eller hvis du ønsker å bli informert om resultatene fra den ferdige oppgaven.

Med vennlig hilsen

Iselin Linga
E-post: iselinlinga@gmail.com
Tlf: 93 00 66 65

Veileder ved NTNU:
Karin Laumann
E-post: karin.laumann@svt.ntnu.no
Tlf: 73 59 0993

Kontaktperson ved SINTEF Fiskeri og havbruk AS:
Ingunn Marie Holmen
E-post: ingunn.holmen@sintef.no
Tlf: 93 05 90 57

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om prosjektet ”Psykososiale arbeidsmiljø og sikkerhet i fiskeryrket” og er villig til å delta i studien.

Signatur:.....

Dato:.....

Vedlegg 4: Tabell I: Sitat fra informantene som beskriver faktorene i resultatdelen

Tabell I.

Sitat fra informantene som beskriver faktorene i resultatdelen

Faktor	Sitat fra informantene
<p>Sikkerhetsrutiner</p> <p>Verneutstyr</p>	<p><i>”Ja, det blir brukt konsekvent. Hjelmer, redningsvest, verne støvler, det bruker vi konsekvent.”</i></p> <p><i>”Det viser vel bare at folk bruker det sikkerhetsutstyret som vi har. Når vi vasker med kjemikalier, at du da bruker briller, verneutstyr... Det er vel ikke dermed sagt at alle er like flinke til å gjøre det, men vi prøver nå å passe på at du bruker.. Det er ikke alle plasser det passer å ha på alt mulig heller vet du.”</i></p> <p><i>”Vi bruker alltid vest og hjelm på hodet når vi går ut. Det er påbudt.”</i></p> <p><i>”Viktig at det ikke blir for mye ting tror jeg da, for da kan det være at det drar fokuset bort i fra... At det blir litt for ”ordentlig”, at det blir for mye ting på deg liksom. Så jeg tror kanskje det er greit å holde det ganske enkelt, men sikkert da, som en hjelm, vest også har du for eksempel et belte og ferdig med det.”</i></p> <p><i>”Jaa, kanskje litt slurvete på vernebriller av og til men, men redningsvest og hjelm og sånt det er vi flinke til å bruke.”</i></p> <p><i>”Nei, de (vernebriller) blir ikke brukt. Men de kom om bord ja, det gjorde de så de er ganske strikt på sikkerhet og sånt, men det er jo ikke krav på at vi skal ha det men..”</i></p>

<p>Inspeksjon av utstyr</p>	<p><i>”Det er nå mye sånn som dette der at det svikter... Jeg vet ikke, jeg har ikke noe sånn, akkurat der var det jo en svikt i at oppheng, slitasje over tid... Så det var kanskje rutinen som sviktet, at vi ikke fanget det opp før det skjedde.”</i></p> <p><i>”Nei, det er nå spesielt med utstyr og sånt at vi bytter ut før det blir utslitt så det er i hvertfall viktig med sånne ting.”</i></p>
<p>Ryddighet</p>	<p><i>”For å ordne passasje på dekk, at det ikke ligger noe i veien og sånt, når du går det, at det er fritt til å gå frem og tilbake, det er jævlig viktig at du, at det ikke ligger noe du kan trakke på eller må trakke over, da er det fort at du kan ramle å skade deg og sånn”</i></p> <p><i>”(...) Vi prøver å hjelpe å ha det, prøver å ha det litt ryddig så hjelper bare det mye.”</i></p>
<p>Håndtering av avvik</p>	<p><i>”Alle. Men jeg mener det bør være alle, for det kan være du som ser det, men det kan være en annen som har ansvaret for området ikke sant. Nei det gjelder vel å være åpne alle sammen og at vi da tar det der i fra, det tror jeg er det beste. Men så går du da eventuelt til arbeidsleder og så videre opp.”</i></p> <p><i>”Nei jeg tror det skal være noe større hvis det skal bli noe skriftlig og sånn da, små avvik vil jeg vel tro at går muntlig og at det blir en liten prat om det og sånn, men hvis det er en stor hendelse med noe så vil det vel bli tatt opp med rederiet skriftlig da, hvis det er noe som må utbedres for eksempel.”</i></p> <p><i>”Vi, hvis det er sånne ting, så har vi sånne du skal fylle inn i sånne avviksrappporter og sånn da ellers så blir det jo</i></p>

<p>Erfaring og opplæring</p> <p>Erfaring</p>	<p><i>skipperen som får, skriver en skaderapport oppe hvis det er noe, men at en snubla der og kunne ha skjedd sånn, det blir ikke registrert.”</i></p> <p><i>”Men om vi er like flinke til å rapportere... Nei det blir ikke skrevet ned så mye, det blir utført”.</i></p> <p><i>”Nei det blir vel rettet opp der og da og så kommer ikke det noe videre, holdt jeg på å si. Nei det er ikke noe grunn til det”.</i></p> <p><i>”Nei det er nå mest for dokumentasjon, ikke noe annet, blir ikke brukt til noe annet enn at det ligger der”.</i></p> <p><i>”Vi har, føler at vi har alt på plass eneste at vi kanskje ikke er flink med per i dag til å føre det i papirform, noe som krever tid som man kanskje ikke har i tillegg til driften. Men det kommer vel enklere måter å gjøre det på så da blir vel det enklere å gjøre sånne oppgaver også.”</i></p> <p><i>”Ja, det var vel svikt i opphenget, som vi la vel inn en rutine der på inspeksjon av de, hyppigere enn det har vært tidligere da.”</i></p> <p><i>”Ja altså selvsagt det blir snakket om det, hvorfor det nesten skjedde og hva man skal gjøre med det og sånne ting ja.”</i></p> <p><i>”Men at en snubla der og kunne ha skjedd sånn, det blir ikke registrert.”</i></p> <p><i>”Det kan være uvitenhet altså, at de vet for lite om hva det dreier seg om. Derfor tror jeg det er veldig viktig å ha folk</i></p>
---	---

Opplæring	<p><i>som har erfaring.”</i></p> <p><i>”Så, men vet man hva man gjør eller hvordan alt fungerer så er man som regel obs på det meste”</i></p> <p><i>”Erfaring har vel alt å si, vil jeg si. Praktisk erfaring. Opplæring, jeg vet ikke... Det er jo ikke noe skole der man lærer sånn, det er nå erfaring fra den her driften, vil jeg si”</i></p> <p><i>”Det her er jo et erfarent mannskap så vi vet jo hvor vi skal stå og, vet hvor vi skal oppholde oss gjør vi.”</i></p> <p><i>”Men vi vet nå alle egentlig kossen den driften her fungerer.”</i></p> <p><i>”Men jeg vil ikke si at det er sånn det fungerer og det er vel sånn en lærer opp gjennom årene kanskje, en lærer hver dag hva som går galt og ikke.”</i></p> <p><i>”Ja altså du må ha litt erfaring når du jobber, så du ikke gjør noe feil.”</i></p> <p><i>”Ja det er nå viktig at det er god opplæring og erfarne folk det er nå alfa omega, eller at de som kommer om bord som ny får opplæring. Vi har nå, det fungerer bra da, men vi har nå ikke noe sånn, vi har nå et sånt skjema og så snakker vi med dem om hva som er faren forbundet med... Men det faller nå på den enkelte om bord å ta vare på selv selv og de rundt seg, det føler jeg de fleste om bord her er flink til.. I hvert fall den eldre garden. Følger opp ungdommen.”</i></p>
-----------	---

Sikkerhetskurs	<p><i>”Du har jo med de vante ikke sant, som vi føler selv da ikke sant. De har jo noen skriv de skal lese igjennom da, så jobbe seg igjennom det og så følger jo vi med på at det blir gjort, og så evaluert eller å kvittere på at han har vært igjennom det senere.”</i></p> <p><i>”Det blir som når en tar sertifikatet for bil, du får lappen, men du er liksom ikke utlært til å kjøre, det tar mange år før du blir en erfaren bilkjører i trafikken da for eksempel. Jeg tror jeg vil sette samme prinsipp - du kan få et sikkerhetskurs når du er kanskje 16 år gammel, men det vil ikke si at du er trygg selv om, liksom. Jeg tror det kommer an på erfaring over tid.”</i></p> <p><i>”Vi kjørte kurset med alle om bord, samtidig. Kjempegreier. Da fikk en lære, se litt hvordan vi fungerte i en annen setting enn vi er vant til, da lærer en litt mer når en kjenner folket,”</i></p> <p><i>”Vi var alle sammen, hele mannskapet. Da var vi alle sammen på sikkerhetskurs, og det var rederiet som ordnet det, fordi de syns det var best at vi var sammen da, så vi kunne jobbe sammen se hvordan vi fungerte, at vi fikk den samme opplevelsen.”</i></p> <p><i>”Jeg syns det er det beste sikkerhetskurset jeg har vært med på. At du var i lag med arbeidskollegaene dine, for du vet aldri hva som kan skje under brann eller et havari eller, ikke sant.”</i></p> <p><i>”Det har vært snakk om at alle syns det var greit. Det er litt greit å se hvordan arbeidskollegaene og du selv... Hvordan du reagerer når du kommer bort i noe sånn, om det ikke var</i></p>
----------------	---

<p>Dårlig vær</p>	<p><i>ekte men sånn, det er bra laga da.”</i></p> <p><i>”Ja jeg vil si det ja, jeg syns det var godt, jeg syns det er bedre enn å gå bare selv, jeg kunne gått hjemme ja kanskje, men det blir ikke det samme. Selvsagt det er det samme kurset, men det er bedre at du er sammen og se hvordan kollegene dine fungerer, det vil jeg si.”</i></p> <p><i>”Og nå sist vi var på sikkerhetskurs her, da var vi faktisk hele båten, hele skiftet som er om bord nå, vi var i sammen og da var vi ute både i båt i lag og redning i lag og brann i lag og det, det var faktisk ganske lærerikt at vi gjorde det i lag alle, i stedet for at en tar et kurs der, en tar der.”</i></p> <p><i>”Ja det var også en fordel, det jo klart det er jo en fordel at hele mannskapet på en og samme båt, for som regel så er det ikke sånn det foregår, som regel reiser du kanskje en mann fra denne båten og en mann fra en annen bår og to mann i fra den båten, ikke sant, her var det kun mannskapet på båten som var samlet.”</i></p> <p><i>”(…) så hvis det er dårlig generelt så er det jo ganske mye bølger i tillegg da så skjer det nå uventa ting. Det er mye vaier og kjetting som farer opp og ned og må følge med litt da hva som skjer liksom.”</i></p> <p><i>”Men klart det er mye farlig arbeid på dekk og vet du, dårlig vær og vaiere og mye tunge ting, du kan ikke stå å sove da, det går ikke, da kan du fort bli skadet.”</i></p> <p><i>”Spesielt i dårlig vær og sånn, at man er ekstra forsiktig oppe på dekk og sånn.”</i></p>
--------------------------	--

<p>Eget ansvar</p> <p>Være oppmerksom</p>	<p><i>”Det er jo været altså, båten kan få en jævlige slingring plutselig, uten at du vet det og da kan det, det kan være så dårlig vær at du løftes opp i luften. Hvis du står der (på dekk) kan du bli slengt opp i luften. Det vil si at det er veldig sjeldent at det skjer men det kan skje hvis det er dårlig vær”.</i></p> <p><i>”Ja det er vel kanskje noe på dekk da, kanskje hvis hovedvaieren skulle gå og noen står under. Ja eller utlegg og hiving (av trål) da, hvis det er dårlig vær”.</i></p> <p><i>”Den største sikkerheten er jo deg selv ja, at du vet hva du gjør, faktisk i alt du gjør på båten, og passer på at du ikke gjør noe som kan gå galt. Det syns jeg... Det er den største sikkerheten, det du gjør selv, og det gjør at alt blir mye sikrere om bord.”</i></p> <p><i>”Nei, dårlig vær, og så er det kanskje folk som har vært litt uoppmerksomme da, det er vel der det ligger”.</i></p> <p><i>”Ja, altså vi ser jo an situasjonen hele tiden da og så når, når du ser at noe går galt så vet du liksom omtrent hva som kommer til å skje og så da prøver du å varsle stopp liksom, ikke dra i mer nå for da... prøve å rette opp i det før det går galt liksom”.</i></p> <p><i>”En må helst ha øyne bak også, men det har du jo ikke, men ikke sant, at du er observant selv.”</i></p> <p><i>”Det handler jo bare om å være obs på hvor du kan bli skadet og følge med, helt enkelt.”</i></p> <p><i>”Det spørs nå hva jeg jobber med da, men en tenker nå</i></p>
--	--

Støtteatferd	<p><i>jeg hiver ja.”</i></p> <p><i>”Det her er jo et erfarent mannskap så vi vet jo hvor vi skal stå og, vet hvor vi skal oppholde oss vi gjør, vi passer jo på hverandre vi som er nede på dekk, hvis vi ser folk som står feilplassert..”</i></p> <p><i>”Alt sånn i fabrikken som egentlig ikke... Det skal gå på automatikk, vi hjelper hverandre hvis vi ser at vi er ferdig med... Hvis jeg er ferdig med min oppgave for eksempel, hvis det ikke er nok fisk der som jeg er så er det ikke vits i at jeg står å venter på neste fisk liksom, da kan jeg i stedet gå å hjelpe den mannen som er foran meg, for eksempel.”</i></p> <p><i>" Ja: ”nå må du flytte deg for du står litt utsatt til hvis om at noe skulle ryke”, så vi passer på hverandre”</i></p> <p><i>”Så det blir nå å ta vare på hverandre og hjelpe hverandre å være observante, det er der det.. Som vi sier det blir mye rutine da vet du. (...) det blir det, er det ikke den som er farlig da? At det.. Vi går i samme dralten?”</i></p> <p><i>”Alle kan jo ha en dårlig dag og da er det jo litt viktig å muntre opp og spørre ”går det greit?”. Et klapp på skulderen... Det blir jo litt sånne ting da og så har vi jo kaffe i lag, og spiser i lag... Alle er kanskje ikke like flink til å si noe hvis de har et problem, men ofte så ser vi det for vi kjenner hverandre så godt (...) folk her er flinke til å spørre, så vi er litt psykologer for hverandre da, det er jo tross alt langt hjemme ifra og langt til land, så det skulle bare mangle at vi ikke tar vare på hverandre litt.”</i></p> <p><i>”Neida så det er nå mange aspekt ved det, hvordan vi</i></p>
--------------	---

Kommunikasjon	<p><i>takler det om bord, som kanskje kan gjøre det litt enklere for den enkelte. Som også går litt inn i sikkerhetsaspektet.”</i></p> <p><i>”For vi ordner jo opp oss i mellom på dekk og forteller hverandre hva som er lurt å gjøre og å ikke gjøre.”</i></p> <p><i>”Hver har sin arbeidsoppgave da, men vi hjelper hverandre alle sammen.”</i></p> <p><i>”Det blir mye sånn fingerspråk og, men alle skjønner liksom hva... Du peker på en ting og peker på en annen ting, så de skjønner liksom med en gang hva det er snakk om da. Hvis ikke må du jo bort å gi beskjed, det er jo mye bråk og sånn da. Men normalt sett er det nok med et par fingertegn og litt peking så skjønner de fleste hva det er”.</i></p> <p><i>”(...) et så bra team som har jobbet i lag flere år så vi kjenner hverandre så godt og vi vet faktene til hverandre, ikke sant. Det går mye på tegn ikke sant, for det er jo litt støy og sånt i fabrikk av både vatten og vinsjer og lyder, så ofte går det på litt tegn da. Og de tegnene kjenner vi hverandre så godt nå. Så det sparer deg for mye ekstra løping og ditt.”</i></p> <p><i>”Ja, absolutt. Det syns jeg, det er aldri problemer med å ta opp en ting her, som har med produksjon og, ja og hvis det skulle være noe ellers også, det er ingen problem.”</i></p> <p><i>”Det er det.. og spesielt hvis det har med sikkerhet å gjøre, det er jo overalt på en båt, det er jo nesten alt som har med sikkerhet å gjøre, uansett hva år du jobber på båt, så det er jævlig viktig å ta sånne ting opp, det er det.”</i></p>
---------------	--

Felles forståelse	<p><i>”Men arbeidslederen snakker nå med arbeidslederen på det andre skiftet når de kommer om bord på mannskapsskifte. Så de snakker nå litt om hvordan det har vært på turen, for det meste hvordan produksjonen har gått da.”</i></p> <p><i>”Og så er det sikkerhetsoffiseren og de som er rundt om han som skal sørge for at det blir ordnet ja, at det ikke bare blir snakk. Så det er faktisk sånn det skjer, du sier fra og så blir det snakket om, og så blir det faktisk utrettet.”</i></p> <p><i>”Vi gjør det hvis, som jeg sier hvis det går til rederi og vi da kommer enten så går det noe kommunikasjon på mail eller telefon eller, så blir det tatt grep når vi kommer inn, ved lossing eller turskifte.”</i></p> <p><i>”Nei det er nå å snakke til hverandre. Snakke og rope å, det er jo litt støy inni fabrikk og sånn. Ja, snakke til hverandre.”</i></p> <p><i>”Det er nå, vi snakker nå i lag og vi informerer begge veier hvis det er ting som skal gjøres og ting som må gjøres, så det.”</i></p> <p><i>”Ja det er jo bare fordeler med det at du er en sammensveiset gjeng og alle kjenner alle og vet hva de kan nesten og hva de ikke kan og, så det er bare fordeler med det.”</i></p> <p><i>”Alle vet hva de skal gjøre og hvordan de skal forholde seg til alt om bord. Så jeg synes det er veldig viktig at alle vet hva de skal gjøre også hvis noe skjer, hva de skal gjøre, sånne ting sant. Det har vi, selvsagt, oppgaver som vi skal</i></p>
-------------------	--

<p>Tillit</p>	<p><i>hvis det er, det henger jo oppe overalt om bord i båten, arbeidsoppgaver hvis det er noe som skjer, hvem skal gjøre hva.”</i></p> <p><i>”Jeg syns alt går greit altså, vi, alle vet hva vi skal gjøre og så...”</i></p> <p><i>”Altså det finnes jo de som har roller da som enten fabrikk sjef eller formann eller dekk sjef da, men altså alle vet nå hva de skal gjøre uansett så det blir ikke noe sånn gitt beskjed liksom, det går bare på automatikk egentlig.”</i></p> <p><i>”Og alle vet hva de skal gjøre til enhver tid så det går av seg selv, vi er rutte på det.”</i></p> <p><i>”Hvis han (skipper) kjører rundt på dekk for eksempel og det er nå han... Du må nå stole fullt på han liksom, det er han som styrer alt av vinsjer rundt om kring her og. Det er han som styrer alt med sånne hendler vet du. Hvis han gjør noe feil så kan det hende at du får noe i trynet eller ett eller annet, så du må jo hele tiden stole på han.”</i></p>
<p>Fast mannskap</p>	<p><i>”Men det er noe med at det sikkert at det er et ganske fast mannskap igjen da vil jeg tro. Faste folk det tror jeg er viktig altså, som er lært med båten liksom. Det er sikkert flere ulykker på båter hvor det er gjennomstrøm av nye folk hele tiden som ikke er lært seg inn og innøvd på den båten der da. Selv om prinsippet er det samme så er det litt forskjellig finesse på hele båtene liksom. Så jeg vil tro at der ligger mye av hovedårsaken da, kanskje”.</i></p> <p><i>”Så vil jeg si også det er jævlig viktig at det er samme, altså at det er samme mannskap om bord i båten, at man</i></p>

<p>Trivsel og samhold</p>	<p><i>kjenner hverandre altså”.</i></p> <p><i>”Det er ikke noe som er verre om en skal begynne å bytte ut folk hele tiden, da blir det tungt, da blir jo arbeidsmengden mye mer på de vante, så det er ikke noe som er bedre enn å ha en ordentlig stamme da”.</i></p> <p><i>”For når du har faste folk på en sånn båt som det her så vet alle, hver enkelt vet hva slags arbeidsoppgaver de har og, ikke sant, skal du hele tiden forholde deg til nye folk, så blir det straks verre”</i></p> <p><i>”Vi har lite utskiftninger av folk det er de faste, de gangene det har vært utskiftninger her er at det noen av de yngre har begynt på skole for eksempel, ellers er vi samme stamme.”</i></p> <p><i>”Du blir så vant vet du, for du vet når du kommer om bord det er de du jobbet sammen med sist, det er den vakten, og de på den andre vakten det er også samme, hvis ikke det er en sykemelding eller ett eller annet.”</i></p> <p><i>”Altså mannskapet om bord på denne båten er jo veldig, har jo vært veldig, altså det er god stabilitet her om bord, mye faste folk, lite utskifting de siste årene.”</i></p> <p><i>”At du ser at det fungerer da har du klart å lage deg en stamme og en stab syns jeg”</i></p> <p><i>”Hvis de ikke trives blir de ikke her, og da begynner man å få frafall og omskiftninger av folk så dette produktionsrate og alt da blir alt tyngre, faller mye tyngre på de erfarne, ikke sant. Så det sosiale er alfa omega. Det er i det som er</i></p>
---------------------------	---

det viktigste, at folk skal trives.”

”Som en liten familie, for du er jo nesten mer i lag med arbeidskollegaene dine enn du er med familien da, det blir jo, og da må du fungere, for fungerer ikke det, da blir det tungt, da blir det nok tungt. Da kan det nok gå utover kviletiden din og søvn og matlyst, hvis du ikke trives med det. Men her ser det ut som alle, ja, du hører egentlig ingen som driver å klager, at han har noe problemer, og det ser du vel på at de samme kommer igjen og kommer igjen og kommer igjen.”

”Ja, kjempemiljø her. Nei jeg må nå bare si med hånden på hjertet at det er vel den arbeidsplassen i hele min fartstid som jeg synes har vært best miljø, det er det, og spesielt innen fiskeri, (...) så er dette desidert det beste jeg har vært med på, med mannskap og i fra topp til tå.”

”Ja de er med å skape et godt miljø her, det er de, for de er synlige og de er flinke til å følge opp med båten, de er behjelpelig med å låne deg bil og kjøre deg og hente deg, og det spiller ingen rolle hvem det er, du behøver ikke være skipper for å, det gjør de med oss også, så. Det er veldig godt samhold og det det smitter hele veien det.”

”Fått en følelse at rederiet har stått på veldig for å holde folka på båten da, at ikke noe skal ryke av gårde og finne seg noe annet, virker som de vil ha den gjengen her, og det ser vi jo på som positivt da.”

”Jo det blir mye bedre da, folk får mer som en eierfølelse overfor båten, tar vare på utstyr og produksjonen blir samkjørt”

”Og også så er det jo veldig kjekt å drive fiskeri, det er spenning, utfordringer, og det er nedturer og det er ja, store variabler innenfor arbeidet.”

”Ja det som jeg synes er positivt med dette er jo det her med fritid, du, det er greit at det kan være litt tøft når det står på, når du jobber, men så har du jo tilsvarende periode fritt, altså så du jobber jo max under, du er jo på sjøen max halve året på sjøen så du har fritt halve året så det er det som er positivt med det her.”

”Nei, det er nå litt sånn frihet synes jeg da, at det er litt... Det er en spesiell livsstil da og så når en har fri så har en nå fri da.”

”Spesielt her ombord tror jeg det er helt unikt i forhold til det jeg har vært med på tidligere.”

”vi er en så bra gjeng her kan du si og bra samarbeid, at du må leite lenge etter for å få en bedre arbeidsplass enn det her, når det gjelder miljø.”

”Vi har ikke sånne store ting som må løses, vi har ikke de problemene her, det høres kanskje... Men det er så pass bra at vi har ikke noe problem.”

”Det vil jeg si, jeg synes det er et veldig godt miljø om bord på denne båten.”

”Om bord på denne båten er det veldig bra, det er en sånn sammensveiset gjeng og så er det veldig lite utskifting av folk da, så jeg tror det er mye, veldig bra miljø om bord på

denne båten her altså.”

”Ja de (rederiet) er med å skape et godt miljø her, det er de, for de er synlige og de er flinke til å følge opp med båten, de er behjelpelig med å låne deg bil og kjøre deg og hente deg, og det spiller ingen rolle hvem det er, du behøver ikke være skipper for å, det gjør de med oss også, så. Det er veldig godt samhold og det det smitter hele veien det.”

”Og at de (rederiet) er tilstedeværende spesielt når vi er i land da at det er da de har anledning, og det vil jeg nå si er litt unikt med det rederiet her for de er tilstede. Andre rederi i dag er større gjerne og ikke samme kontakten med landsiden.”