



Vedleggshefte

Bacheloroppgave: Sikkerhetskultur

Karl Robert Weyer, Preben Ukvitne, Dennis Login
08.05.2015



Innhold

Vedlegg A – Fremdriftsplan.....	2
Vedlegg B – Statistikk over skader og alvorlige hendelser.....	4
Vedlegg C – Spørreskjema (Norsk)	5
Vedlegg D – Spørreskjema (Polsk).....	13
Vedlegg E – Intervju Spørsmål.....	21
Vedlegg F – Resultat fra Spørreundersøkelsen	22
Vedlegg G – Resultat fra Intervju.....	30
Vedlegg H – Registrering og lukking av avvik	43
Vedlegg I – Møtereferat.....	44

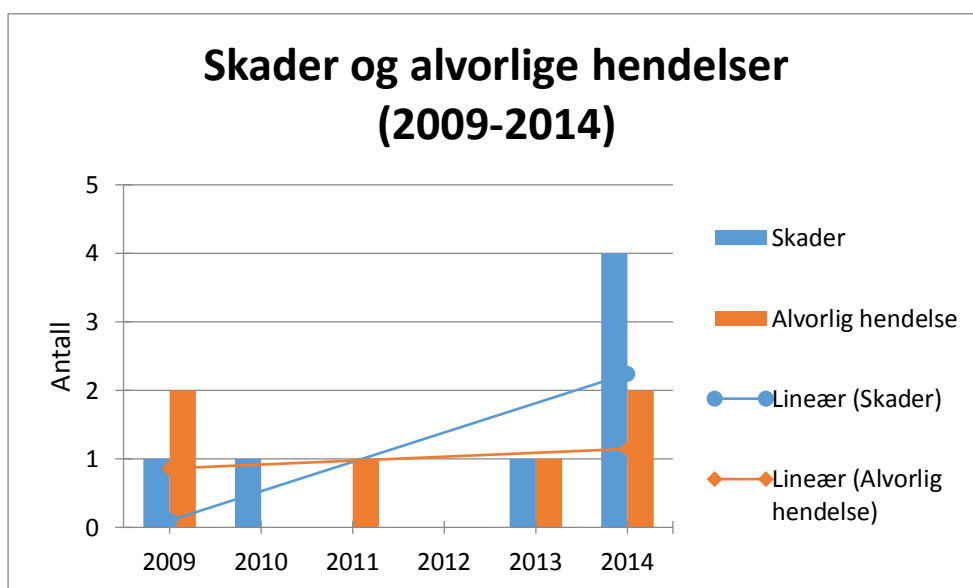
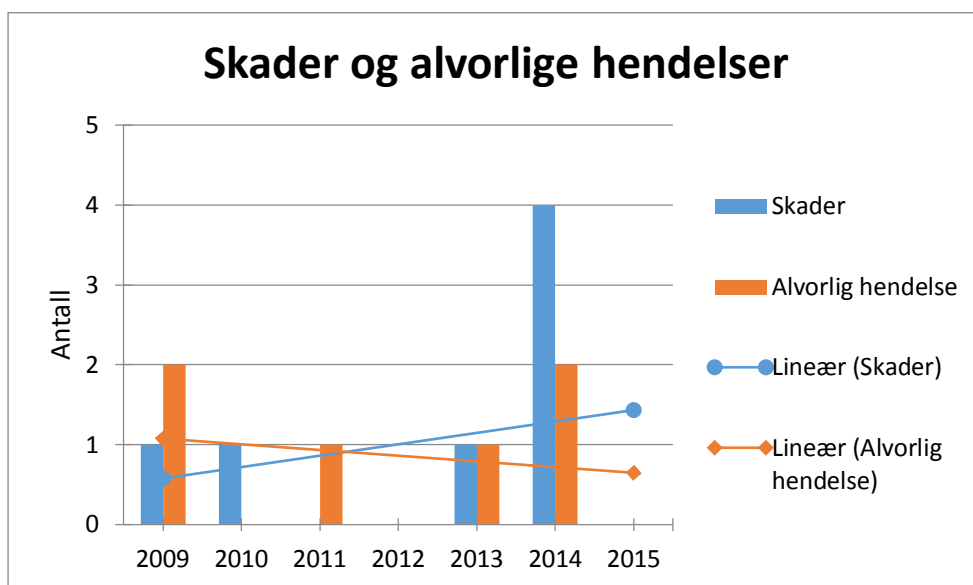
Vedlegg A – Fremdriftsplan

Hva?	Ansvar	Uke																							
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
Innlevering arbeidsplan	Dennis		X																						
innlevering oppgavetekst	Dennis								X																
Innlevering disposisjon	Dennis									X															
Innlevering av utkast prosjekt rapport	Alle													-	X		X								
innlevering av rapport	Alle																	X							
Innlevering av plakat	Alle																				>				
Innlevering av produkt	Alle																				>				
Presentasjon av prosjektrapport	Alle																						>		
Studietur	Alle									X	X	X													
Møte i gruppa	Alle		X		X		X		X				X		X		X		>			>			
Møte med intern veileder	Alle		X			-			X						X		X		>						
Referat fra intern veileder møte	Preben		X			-			X						-		-		>						
Møte med ekstern veileder	Alle				-			X							X		-								
Referat fra ekstern veileder møte	Dennis				-			X							X		-								
Utarbeide arbeidsplan	Dennis		X																						
Utarbeide oppgavetekst	Preben			X	X																				
Utarbeide disposisjon	Preben						X																		
Utarbeide rapportmal	Kalle			X																					
Skrive innledning	Kalle			X	X																				
Skrive om metoden vi bruker	Preben				X	X																			
Innhente nødvendig dokumentasjon	Dennis					-	X	X	X																
Gjennomgang av dokumentasjon	Alle							X	X			X	X												
Skrive teori	Dennis			X	X	X	X	X	X				X	X											
Gjennomgå statistiks data	Alle						-	X																	
Skrive resultater i rapporten	Kalle						-	X																	
Skrive diskusjon av resultater i rapporten	Kalle							X																	
Skriv om forslag til forbedringer	Kalle							X	X																

Hva?	Ansvar	Uke																							
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
Sende spørreundersøkelse til oversettelse	MA									X	X	X													
Gjennomføre Spørreundersøkelse	Alle											-	-	-	X										
Skrive resultater i rapporten	Dennis											-	-	-	X										
Skrive diskusjon av resultater i rapporten	Dennis											-	-	-	X										
Skriv om forslag til forbedringer	Dennis											-	-	-	X										
Gjennomføre Vernerunder	Alle										-		X		X										
Skrive resultater i rapporten	Preben										-		X		X										
Skrive diskusjon av resultater i rapporten	Preben										-		X		X										
Skriv om forslag til forbedringer	Preben										-		X		X										
Utarbeide Intervju	Kalle											X	X												
Gjennomføre Intervju	Alle													X	X										
Skrive resultater i rapporten	Kalle													-	X										
Skrive diskusjon av resultater i rapporten	Kalle													-	X										
Skriv om forslag til forbedringer	Kalle													-	X										
Skrive konklusjon	Alle													X	X	X									
Skrive om bedriftens videre vei og oppfølging	Dennis												X	X	X	X									
Skrive forord	Preben																X								
Skrive sammendrag	Kalle																X								
Les gjennom og korriger feil	Alle																X	X							
Utarbeide plakat	Alle																						>		
Godkjenne plakat	Torodd																						>		
Utarbeide et produkt	Alle																						>		
Utarbeide oppgave presentasjon	Alle																						>		
Øve på oppgave presentasjon	Alle																						>	>	

Vedlegg B – Statistikk over skader og alvorlige hendelser

År	Skader	Alvorlig hendelse
2009	1	2
2010	1	0
2011	0	1
2012	0	0
2013	1	1
2014	4	2
2015	0	0



Vedlegg C – Spørreskjema (Norsk)

Spørreundersøkelsen som du bes delta på er del av en bacheloroppgave ved Høgskolen Stord/Haugesund. Det er viktig for bacheloroppgaven at du deltar. Svarene dine er naturligvis anonyme. Marine Aluminium vil få en kopi av bacheloroppgaven og vil kunne bruke denne som de vil, men vil ikke bruke undersøkelsen til sanksjonering. Det er viktig at du er ærlig i svarene dine.

Ansettelsesforhold	Fast ansatt		X	Innleid	
Alder	< 25 år	25 -35 år	35 -45 år	45 - 55 år	> 55 år
Sivilstatus	Singel/skilt	Samboer	Samboer m/barn	Gift	Gift m/barn
Utdannelse	Grunnskole	Videregående/yrkesfag	X	Høyskole	Universitet
Ansiennitet	< 1 år	1-2 år	2-4 år	4-10 år	> 10 år
Inntekt	< 400 000	400 000 - 500 000	500 000 - 600 000	600 000 - 700 000	> 700 000
Jeg har tillitsverv i bedriften (bas, formann, verneombud, tillitsvalgt, eller lignende)	Ja		X	Nei	



Ledelse	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Den øverste ledelsen har fokus på sikkerhet				
Bedriften har tydelige mål og retningslinjer for sikkert arbeid				
Ledelsen prioriterer sikkerhet foran produksjon og økonomi				
Den øverste ledelsen jobber med forebyggende sikkerhetsarbeid				
Min næreste ledelse jobber med forebyggende sikkerhetsarbeid				
Mer tilstedeværelse fra all ledelse påvirker sikkerheten positivt				
Sikkerhetssaker blir kommunisert og håndtert på en positiv og konstruktiv måte				
Jeg opplever ofte at min nærmeste leder tar kontakt med meg dersom jeg gjør noe feil				
Jeg opplever at den øverste ledelsen har god kjennskap til den praktiske gjennomføringen av arbeidsoppgaver				
Jeg opplever ofte at personer i lederstilling bryter sikkerhetsregler				
Jeg har observert at personell fra den øverste ledelsen bevisst har oversett brudd på sikkerhetsregler				
Jeg har observert at personell fra den nærmeste ledelsen bevisst har oversett brudd på sikkerhetsregler				
Ledelsen gir ros når jeg arbeider sikkert				
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Informasjon/Opplæring/Kommunikasjon	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Jeg kjenner til bedriftens HMS-mål				
Jeg kjenner til bedriftens HMS-strategi				
Jeg kjenner til overordnede lover og forskrifter utenom bedriftens HMS-system (f.eks. Arbeidsmiljøloven, Brann og Eksplosjonsvernloven, osv.)				
Jeg har god kjennskap til sikkerhetsreglene i bedriften				
Jeg får informasjon om farlige forhold i bedriften				
Jeg har fått tilstrekkelig opplæring til å gjøre jobben min på en sikker måte				
Jeg opplever sikkerhetkurs i bedriften som nyttige verktøy til å gjøre min hverdag sikrere				
Jeg opplever HMS og andre sikkerhetsrelaterte møter som nyttig verktøy til å gjøre min hverdag sikrere				
Vi roser hverandre når vi utfører arbeidet sikkert				
Det blir tatt positivt imot av kollegaer når jeg viser en god løsning jeg har funnet på et problem				
På teamet mitt vurderer vi alltid hva som kan gå galt før vi starter arbeidet				
Jeg tenker ofte over hva som kan gå galt under arbeidet				
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Rapportering/Avvik	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Jeg er kjent med hva et avvik er				
Jeg vet hvordan man går frem for å rapportere avvik eller farlige forhold				
Det er enkelt å rapportere avvik eller farlige forhold				
Jeg rapporterer alltid avvik eller farlige forhold				
Ubehag ved å rapportere en kollega gjør at jeg noen ganger lar være				
Jeg får tilbakemelding på mine rapporter				
Rapportering gir konkrete resultat				
Det er ingen fordeler med å rapportere avvik eller farlige forhold (Har ingen/eller liten hensikt)				
Av frykt for represalier (straff) lar jeg være å rapportere avvik eller farlige forhold				
Det er enkelt å finne og bruke erfaring fra tidligere hendelser ved planlegging av nye jobber				
Lite bruk av erfaring fra tidligere jobber medfører at vi gjør de samme feilene på nytt				
Det er generelt gode holdninger til det å rapportere avvik				
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



2-4-6 og sikkerhetsregler	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Bedriften har tilstrekkelig mange og gode sikkerhetsregler for at jeg kan utføre arbeidet mitt sikkert				
Det er lett å få tilgang til sikkerhetsreglene				
Sikkerhetsreglene er enkle å forstå				
2-4-6 blir flittig brukt og medvirker til at vi arbeider sikkert				
2-4-6 fungerer godt som barriere mot menneskelige feil				
Flere sikkerhetsregler vil medføre at vi arbeider sikrere				
Sikkerhetsreglene og 2-4-6 kompliserer utførelsen av arbeidet				
Komplikasjonene ved 2-4-6 gjør at jeg velger å ikke bruke 2-4-6				
Jeg bryter ofte sikkerhetsregler på grunn av tidspress				
Sikkerhetsreglene er ufullstendige og motsier hverandre				
Sikkerhetsreglene er laget av kvalifisert personell				
Sikkerhetsreglene er relevante				
Vi glemmer å tenke sikkerhet i de små hverdagslige gjøremålene				
Jeg opplever at den øverste ledelsen tar hensyn til den praktiske gjennomføringen når de utarbeider nye sikkerhetsregler				
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Sikkerhetspraksis	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I svært stor grad
Jeg observerer at mine kollegaer bryter sikkerhetsreglene				
Jeg observerer at personer i lederstillinger bryter sikkerhetsregler				
Jeg følger reglene for bruk av sikkerhetsutstyr				
Noen ganger velger jeg bort deler av sikkerhetsutstyret av praktiske- eller bekvemmelighetsgrunner				
Det er generelt akseptert å bryte sikkerhetsregler eller arbeidsrutiner				
Jeg mener det er greit at jeg selv bryter sikkerhetsregler eller arbeidsrutiner				
Jeg opplever ingen fordeler ved å følge sikkerhetsreglene i detalj				
Jeg opplever at alle blir likt behandlet ved brudd på sikkerhetsreglene				
Jeg opplever ofte manglende disiplinære reaksjoner ved brudd på sikkerhetsregler				
Jeg mener at grove sikkerhetsbrudd bør få konsekvenser				
Reaksjonene mot de som bryter sikkerhetsreglene er konstruktive				
Sikkerhetsnivået i bedriften utvikler seg stadig i positiv retning				
Sikkerhetsnivået i bedriften ligger på et godt nivå				
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Arbeidsforhold	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Flere pågående jobber innenfor samme område fører ofte til at vi utgjør en fare for hverandre				
For lite personell på enkelte jobber utgjør en fare for sikkerheten				
Aldrende eller feil utstyr og verktøy utgjør en fare for sikkerheten				
Manglende bruk av verneutstyr utgjør en fare for sikkerheten				
Jeg tror alle ulykker og uhell kan unngås				
Jeg føler meg stresset på jobb				
Jeg observerer ofte farlige forhold på min arbeidsplass				
Jeg har opplevd at arbeidet har blitt stoppet på grunn av farlige forhold de siste 12 månedene	Nei:		Ja:	
Jeg har hatt arbeidsuhell de siste 12 månedene	Nei:		Ja:	
Hvis ja, ble dette rapportert (la stå blankt dersom du ikke vet)	Nei:		Ja:	
Har du observert at andre har hatt arbeidsuhell de siste 12 månedene	Nei:		Ja:	
Hvis ja, ble dette rapportert (la stå blankt dersom du ikke vet)	Nei:		Ja:	
Har du opplevd aksept fra noen ledere for å bryte sikkerhetsregler de siste 12 månedene	Nei:		Ja:	
Hvis ja, ble dette rapportert (la stå blankt dersom du ikke vet)	Nei:		Ja:	
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Kultur	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Jeg tenker først og fremst sikkerhet før jeg utfører en arbeidsoppgave				
Jeg tenker først og fremst på det praktiske når jeg får en ny arbeidsoppgave				
Det er viktigere for meg å bli ferdig med jobben i tide, enn å utføre den sikkert				
Det er viktigere for ledelsen at jobben blir ferdig i tide enn å arbeide sikkert				
En gjennomgang av jobben på forhånd vil gjøre utførelsen sikrere				
Det blir akseptert å stoppe pågående arbeid av sikkerhets hensyn				
Gode arbeidsrutiner og fokus på sikkerhet på jobben har medført at jeg også i større grad tenker sikkerhet hjemme				
Jeg velger å gå på jobb selv om jeg egentlig er så uopplagt at jeg har nedsatt oppmerksomhet				
Jeg er noen ganger bekymret for sikkerheten ved utførelse av egne arbeidsoperasjoner				
Jeg er noen ganger bekymret for sikkerheten når andre utfører arbeidsoperasjoner				
Jeg bekymrer meg ofte for at kollegaene mine kan skade seg selv under en arbeidsoperasjon				
Jeg bekymrer meg ofte for at kollegaene mine kan skade andre under en arbeidsoperasjon				
Manglende ivaretagelse av min egen sikkerhet kan få konsekvenser for mine kollegaer og bedriften				
Jeg føler meg trygg på jobb				
Det er aksept for å utføre 2-4-6 samtale eller andre former for "Før Jobb Samtale" hvis noen har ønske om det				
Vi har god kultur for å utveksle små og store arbeidserfaringer som bedrer sikkerheten				
Det er viktigere å ikke få skylden for en hendelse enn at bedriften lærer av den				
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				

Vedlegg D – Spørreskjema (Polsk)

Prosimy o wypełnienie niniejszej ankiety, która jest częścią pracy licencjackiej dla Høgskolen Stord/Haugesund. Twój udział w ankiecie jest ważny dla tej pracy. Twoje odpowiedzi są oczywiście anonimowe. Firma Marine Aluminium otrzyma kopię pracy licencjackiej i będzie mogła wykorzystać ją w dowolny sposób, ale nie będzie mogła ukarać pracowników za udzielone w ankiecie odpowiedzi. Ważne, aby Twoje odpowiedzi były zgodne z prawdą.

Rodzaj zatrudnienia	Stale		<input checked="" type="checkbox"/>	Pracownik najemny	
Wiek	< 25 lat	25 -35 lat	35 -45 lat	45 - 55 lat	> 55 lat
Stan cywilny	Wolny/po rozwodzie	Konkubinat	Konkubinat + dzieci	Małżeństwo	Małżeństwo + dzieci
Wykształcenie	Podstawowe	Średnie/ zawodowe	<input checked="" type="checkbox"/>	Wyższe	Uniwersytet
Staż pracy	< 1 rok	1-2 lata	2-4 lata	4-10 lat	> 10 lat
Zarobki	< 400 000	400 000 - 500 000	500 000 - 600 000	600 000 - 700 000	> 700 000
Mam szczególne stanowisko w firmie (brygadzysta, przedstawiciel załogi ds. BHP, mąż zaufania, itp.)	Tak		<input checked="" type="checkbox"/>	Nie	



Kierownictwo	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
Główne kierownictwo zwraca uwagę na zasady bezpieczeństwa				
W przedsiębiorstwie istnieją jasno określone zasady i wytyczne związane z bezpieczeństwem pracy				
Dla kierownictwa bezpieczeństwo jest ważniejsze niż produkcja lub względy finansowe				
Główne kierownictwo w kwestiach bezpieczeństwa stosuje środki zapobiegawcze				
Moi bezpośredni przełożeni w kwestiach bezpieczeństwa stosują środki zapobiegawcze				
Częsta obecność całego kierownictwa wpływa pozytywnie na poziom bezpieczeństwa				
Sprawy związane z bezpieczeństwem są komunikowane i rozwiązywane w pozytywny i konstruktywny sposób				
Często zdarza się, że mój bezpośredni przełożony zwraca się do mnie, jeśli robię coś nie tak				
Moim zdaniem główne kierownictwo posiada wyczerpującą wiedzę na temat praktycznej realizacji zadań				
Często zdarza się, że osoby zajmujące kierownicze stanowiska łamią zasady bezpieczeństwa				
Zdarzyło mi się zauważyć, że przedstawiciele głównego kierownictwa świadomie ignorowali przypadki łamania zasad bezpieczeństwa				
Zdarzyło mi się zauważyć, że moi bezpośredni przełożeni świadomie ignorowali przypadki łamania zasad bezpieczeństwa				
Kierownictwo udziela pochwał, kiedy wykonuję pracę w bezpieczny sposób				
Miejsce na Twoje uwagi uzupełniające:				



Informacje/Szkolenie/Komunikacja	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
Znam zasady BHP panujące w przedsiębiorstwie				
Znam strategie BHP panujące w przedsiębiorstwie				
Znam inne prawa i przepisy poza zasadami BHP obowiązującymi w przedsiębiorstwie (np. Kodeks pracy, Przepisy przeciwpożarowe itp.)				
Dobrze znam obowiązujące w przedsiębiorstwie zasady bezpieczeństwa				
Jestem informowany/-a o zagrożeniach w przedsiębiorstwie				
Uzyskałem/-am odpowiednie szkolenie, aby móc wykonywać moją pracę w bezpieczny sposób				
Uważam przeprowadzane w przedsiębiorstwie szkolenia BHP za ważny element służący zapewnieniu mi bezpieczeństwa na co dzień				
Uważam przepisy BHP oraz spotkania związane z bezpieczeństwem za ważny element służący zapewnieniu mi bezpieczeństwa na co dzień				
Chwalimy się wzajemnie za wykonywanie pracy w bezpieczny sposób				
Moi współpracownicy reagują pozytywnie, kiedy wskazuję im dobre rozwiązanie zaistniałego problemu				
W moim zespole przed rozpoczęciem pracy zawsze zastanawiamy się nad tym, co może pójść nie tak				
Często myślę o tym, co mogłoby pójść nie tak w trakcie pracy				
Miejsce na Twoje uwagi uzupełniające:				



Zgłaszanie problemów/Nieprawidłowości	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
Wiem, czym są nieprawidłowości				
Wiem w jaki sposób należy zgłaszać nieprawidłowości lub niebezpieczne sytuacje				
Zgłaszanie nieprawidłowości lub niebezpiecznych sytuacji jest proste				
Zawsze zgłaszam nieprawidłowości lub niebezpieczne sytuacje				
Niechęć wobec zgłaszania nieprawidłowości związanych z innym pracownikiem sprawia, że czasem z tego rezygnuję				
Otrzymuję informacje zwrotne w związku z moimi zgłoszeniami				
Zgłaszanie problemów daje jasne wyniki				
Zgłaszanie nieprawidłowości lub niebezpiecznych sytuacji nie przynosi żadnych korzyści (Nie ma sensu/ma niewiele sensu)				
Ze strachu przed odwetem (karą) rezygnuję z informowania o nieprawidłowościach lub niebezpiecznych sytuacjach				
Łatwo jest odnaleźć i wykorzystać doświadczenia z wcześniejszych wydarzeń przy planowaniu nowych zadań				
Rzadkie korzystanie z doświadczeń z poprzednich prac powoduje, że powtarzamy te same błędy				
W przedsiębiorstwie jest ogólnie dobre nastawienie do zgłaszania nieprawidłowości				
Miejsce na Twoje uwagi uzupełniające:				



2-4-6 i zasady bezpieczeństwa	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
W przedsiębiorstwie obowiązuje wystarczająco dużo skutecznych zasad bezpieczeństwa, dzięki czemu mogę wykonywać moją pracę w bezpieczny sposób				
Dostęp do przepisów bezpieczeństwa jest łatwy				
Zasady bezpieczeństwa są łatwe do zrozumienia				
Rozmowa 2-4-6 jest często wykorzystywana i wspomaga bezpieczną pracę				
Rozmowa 2-4-6 stanowi dobre zabezpieczenie przed błędami ludzkimi				
Większa liczba zasad bezpieczeństwa spowoduje, że będziemy pracować w bezpieczniejszy sposób				
Zasady bezpieczeństwa i 2-4-6 komplikują wykonywanie pracy				
Komplikacje związane z 2-4-6 powodują, że nie korzystam z 2-4-6				
Często łamię zasady bezpieczeństwa z powodu presji czasu				
Zasady bezpieczeństwa są niekompletne i wzajemnie sprzeczne				
Zasady bezpieczeństwa zostały ustalone przez wykwalifikowane do tego osoby				
Zasady bezpieczeństwa są odpowiednie				
Zapominamy o kwestiach bezpieczeństwa przy codziennych, niewielkich zadaniach				
Moim zdaniem główne kierownictwo uwzględni praktyczne wprowadzenie nowych zasad bezpieczeństwa w trakcie opracowywania ich				
Miejsce na Twoje uwagi uzupełniające:				



Praktyczne zastosowanie zasad bezpieczeństwa	W bardzo małym stopniu	W małym stopniu	W dużym stopniu	W bardzo dużym stopniu
Zauważam, że moi współpracownicy łamią zasady bezpieczeństwa				
Zauważam, że osoby na stanowiskach kierowniczych łamią zasady bezpieczeństwa				
Stosuję się do zasad korzystania ze sprzętu zabezpieczającego				
Czasem zdarza mi się nie korzystać z pewnych elementów sprzętu zabezpieczającego z przyczyn praktycznych lub ze względu na wygodę				
Łamanie zasad bezpieczeństwa i procedur pracy jest powszechnie akceptowane				
Nie widzę nic złego w tym, żeby samemu łamać zasady bezpieczeństwa i procedury pracy				
Nie widzę żadnych korzyści w dokładnym stosowaniu się do zasad bezpieczeństwa				
Moim zdaniem wszyscy traktowani są jednakowo w przypadku łamania zasad bezpieczeństwa				
Często zauważam, że dyscyplinarne reakcje na łamanie zasad bezpieczeństwa są niewystarczające				
Uważam, że przypadki poważnego łamania zasad bezpieczeństwa powinny być karane				
Reakcje na łamanie przez pracowników zasad bezpieczeństwa są wyważone				
Poziom bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie rozwija się stale w dobrym kierunku				
Poziom bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie jest dobry				
Miejsce na Twoje uwagi uzupełniające:				



Warunki pracy	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
Wykonywanie kilku zadań równocześnie na tym samym obszarze powoduje, że często stanowimy niebezpieczeństwo wobec siebie nawzajem				
Zbyt mała liczba pracowników uczestniczących w wykonywaniu pojedynczych zadań stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa				
Przestarzałe lub nieodpowiednie wyposażenie i narzędzia stanowią zagrożenie dla bezpieczeństwa				
Niestosowanie sprzętu zabezpieczającego stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa				
Uważam, że wszystkich wypadków przy pracy można uniknąć				
Czuję się zestresowany/-a w pracy				
Często zauważam niebezpieczne sytuacje w moim miejscu pracy				
W ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzyło się, że prace zostały wstrzymane z powodu niebezpiecznej sytuacji	Nie:		Tak:	
Doznałem wypadku przy pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Nie:		Tak:	
Jeśli tak, czy zostało to zgłoszone? (nie zaznaczaj żadnej z odpowiedzi, jeśli nie masz pewności)	Nie:		Tak:	
Czy zauważyłeś/-aś, że inny pracownik doznał wypadku przy pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	Nie:		Tak:	
Jeśli tak, czy zostało to zgłoszone? (nie zaznaczaj żadnej z odpowiedzi, jeśli nie masz pewności)	Nie:		Tak:	
Czy zauważyłeś/-aś przyzwolenie członków kierownictwa na łamanie zasad bezpieczeństwa w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	Nie:		Tak:	
Jeśli tak, czy zostało to zgłoszone? (nie zaznaczaj żadnej z odpowiedzi, jeśli nie masz pewności)	Nie:		Tak:	
Miejsce na Twoje uwagi uzupełniające:				



Kultura pracy	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
W trakcie wykonywania pracy myślę przede wszystkim o bezpieczeństwie				
Gdy otrzymuję nowe zadanie do wykonania myślę przede wszystkim o praktycznych aspektach				
Ważniejsze dla mnie jest wykonanie pracy na czas, niż wykonywanie jej w bezpieczny sposób				
Dla kierownictwa ważniejsze jest, żeby zadanie zostało wykonane na czas, niż żeby było wykonywane w bezpieczny sposób				
Wcześniejsze omówienie zadania umożliwia jego bezpieczniejsze wykonanie				
Akceptowane jest wstrzymanie pracy z uwagi na względy bezpieczeństwa				
Dobre procedury pracy i zwracanie uwagi na bezpieczeństwo w pracy spowodowało, że również w domu częściej myślę o bezpieczeństwie				
Chodzę do pracy nawet, jeśli jestem tak bardzo niedysponowany/-a, że mam problemy z koncentracją				
Czasem martwię się o poziom bezpieczeństwa przy wykonywaniu własnych zadań w pracy				
Czasem martwię się o poziom bezpieczeństwa, kiedy inni wykonują zadania w pracy				
Często martwię się, że moi współpracownicy mogą doznać szkody w czasie wykonywania pracy				
Często martwię się, że moi współpracownicy mogą uszkodzić innych w czasie wykonywania pracy				
Zaniechanie mojego własnego bezpieczeństwa może mieć konsekwencje dla moich współpracowników i przedsiębiorstwa				
W pracy czuję się bezpiecznie				
Akceptowane jest przeprowadzenie rozmowy 2-4-6 lub innego rodzaju "rozmowy przed pracą", jeśli ktoś sobie tego życzy				
Chętnie wymieniamy się mniej lub bardziej istotnymi doświadczeniami w pracy, co prowadzi do polepszenia poziomu bezpieczeństwa				
Ważniejsze jest to, żeby nie ponieść konsekwencji jakiegoś wydarzenia, niż żeby kierownictwo mogło wyciągnąć z niego wnioski				
Miejsce na Twoje uwagi uzupełniające:				

Vedlegg E – Intervju Spørsmål

Spørsmål	Spørsmål
Av alle dine oppgaver, hva er det som har din høyeste prioritet?	Hva synes du om HMS systemet generelt, f.eks. rapportering, intensjoner, resultater, fokus. Er det hensiktsmessig? Har du/kan du påvirke til en omlegging av systemet i den retning du ønsker? (NB systemet, ikke personellet) Er HMS mål tydelige og realistiske. Jobber bedriften nok med de bakenforliggende årsakene til avvik? Benyttes riktige virkemiddel? Måles framgang?
På hvilket område mener du det totalt sett er larest å legge innsatsen m.h.t. å bedre sikkerheten (forebyggende/tiltak/reparerende)	Hvor ofte er du ute i produksjonen og tar pulsen på bedriften? Er du tilfreds med denne frekvensen?
Hva er det som eventuelt ikke er viktig, og eventuelt du ser på som overflødig? (av tiltak og prosedyrer)	Hvordan bruker du rapporteringssystemet for å iverksette utbedringer?
Hvilket område mener du har mest utnyttet potensiale innenfor sikkerhetsarbeidet? A, i ditt ansvarsområde.	Hva er dine tanker rundt rapporteringssystemet? (konstruksjon/organisering etc) Svar både i forhold til egne ansatte og innleide.
B, i bedriften.	Kjenner du til utviklingen (positiv/negativ) i skadestatistikken siste 2 år?
Hva gjør du for å bedre sikkerhetskulturen i MA?	Hva mener du er den viktigste grunnen til at statistikken viser flere uhell? (endring i rapportering eller endring i antall faktiske uhell)
Hva mener du er din egen rolle ifbm sikkerhetskultur?	Hva gjør du / bedriften for å ivareta underleverandører og innleide mht å inkludere disse i sikkerhetskulturen til MA?
Hva er din rolle, (hvor engasjert) ifbm innføring av nye prosedyrer/retningslinjer?	Hva er sterke og svake punkt i f.h.t. forrige spørsmål? (og hvor må da innsatsen komme, og på hvilken måte?)
Hva er din rolle ifbm bedriftens HMS mål, og hvordan utøver du denne?	I hvilken grad mener du bedriften har en felles sikkerhetskultur pr i dag?
Når oppdaget du sist brudd (på hvilke) sikkerhetsregler?	Viss nei på forrige spørsmål, på hvilket plan ligger forskjellene og hvorfor?
I hvilken grad brukes avviks rapportene til å se på de bakenforliggende årsakene (som holdninger) til uhell og avvik, og ikke bare de konkrete, praktiske tiltakene?	I hvilken grad mener du det er oppnådd forståelse nedover i bedriften for at god sikkerhetskultur er god økonomi?
Finnes det faste rutiner (for eksempel sjekklister) for testing? Eller utarbeides de i hvert enkelt tilfelle? Fortell om hvordan hvilken plass (fokus) sikkerheten har under testing, herunder planlegging.	I hvilken grad mener du MA har er en kollektivt kreativt bekymret bedrift? Altså at alle tenker forebyggende; hva kan skje nå når dette skal utføres?
Hvor enkelt er det for medarbeidere fra lavere nivåer å ta kontakt med deg for å ta opp sikkerhetsrelaterte spørsmål? Hvilke arenaer og muligheter finnes.	Hvordan føles det å kommunisere sikkerhet ovenfor andre medarbeidere, innleide og kunder?
Hva er viktigst av produksjon, sikkerhet og image. Etterspør kundene HMS (mht produksjons forhold) hvor sterkt, hvis i det hele tatt, fremhever du MA's HMS rutiner ved salg?	I hvor stor grad mener du MA har forbedringspotensial innenfor temaene <i>Organisatorisk læring, etterlevelse</i> (av prosedyrer), <i>samarbeid</i> (mellom avdelinger) og <i>avklaring av roller og ansvarsforhold</i> ?

Vedlegg F – Resultat fra Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen som du bes delta på er del av en bacheloroppgave ved Høgskolen Stord/Haugesund. Det er viktig for bacheloroppgaven at du deltar. Svarene dine er naturligvis anonyme. Marine Aluminium vil få en kopi av bacheloroppgaven og vil kunne bruke denne som de vil, men vil ikke bruke undersøkelsen til sanksjonering. Det er viktig at du er ærlig i svarene dine.

Ansettelsesforhold	Fast ansatt	31		Innleid	35
Alder	< 25 år	25 -35 år	35 -45 år	45 - 55 år	> 55 år
	18	24	21	11	9
Sivilstatus	Singel/skilt	Samboer	Samboer m/barn	Gift	Gift m/barn
	24	9	11	12	28
Utdannelse	Grunnskole	Videregående/yrkesfag		Høyskole	Universitet
	6	76		4	0
Ansiennitet	< 1 år	1-2 år	2-4 år	4-10 år	> 10 år
	9	7	9	20	32
Inntekt	< 400 000	400 000 - 500 000	500 000 - 600 000	600 000 - 700 000	> 700 000
	57	21	2	0	0
Jeg har tillitsverv i bedriften (bas, formann, verneombud, tillitsvalgt, eller lignende)	Ja	25		Nei	54



Ledelse	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Den øverste ledelsen har fokus på sikkerhet	1	7	32	44
Bedriften har tydelige mål og retningslinjer for sikkert arbeid	0	2	29	54
Ledelsen prioriterer sikkerhet foran produksjon og økonomi	3	10	35	35
Den øverste ledelsen jobber med forebyggende sikkerhetsarbeid	0	4	44	36
Min næreste ledelse jobber med forebyggende sikkerhetsarbeid	2	8	47	28
Mer tilstedeværelse fra all ledelse påvirker sikkerheten positivt	7	18	38	21
Sikkerhets saker blir kommunisert og håndtert på en positiv og konstruktiv måte	3	12	45	25
Jeg opplever ofte at min nærmeste leder tar kontakt med meg dersom jeg gjør noe feil	7	16	38	24
Jeg opplever at den øverste ledelsen har god kjennskap til den praktiske gjennomføringen av arbeidsoppgaver	5	24	43	13
Jeg opplever ofte at personer i lederstilling bryter sikkerhetsregler	27	31	30	8
Jeg har observert at personell fra den øverste ledelsen bevisst har oversett brudd på sikkerhetsregler	41	19	16	8
Jeg har observert at personell fra den nærmeste ledelsen bevisst har oversett brudd på sikkerhetsregler	39	20	39	6
Ledelsen gir ros når jeg arbeider sikkert	11	20	31	21
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Informasjon/Opplæring/Kommunikasjon	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Jeg kjenner til bedriftens HMS-mål	1	1	17	65
Jeg kjenner til bedriftens HMS-strategi	1	2	32	49
Jeg kjenner til overordnede lover og forskrifter utenom bedriftens HMS-system (f.eks. Arbeidsmiljøloven, Brann og Eksplosjonsvernloven, osv.)	2	9	43	29
Jeg har god kjennskap til sikkerhetsreglene i bedriften	1	1	28	54
Jeg får informasjon om farlige forhold i bedriften	0	7	43	33
Jeg har fått tilstrekkelig opplæring til å gjøre jobben min på en sikker måte	1	6	23	54
Jeg opplever sikkerhetkurs i bedriften som nyttige verktøy til å gjøre min hverdag sikrere	2	10	23	49
Jeg opplever HMS og andre sikkerhetsrelaterte møter som nyttig verktøy til å gjøre min hverdag sikrere	2	8	29	44
Vi roser hverandre når vi utfører arbeidet sikkert	6	23	39	12
Det blir tatt positivt imot av kollegaer når jeg viser en god løsning jeg har funnet på et problem	3	9	44	27
På teamet mitt vurderer vi alltid hva som kan gå galt før vi starter arbeidet	5	23	35	21
Jeg tenker ofte over hva som kan gå galt under arbeidet	2	6	25	48
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Rapportering/Avvik	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Jeg er kjent med hva et avvik er	0	1	16	67
Jeg vet hvordan man går frem for å rapportere avvik eller farlige forhold	2	6	23	53
Det er enkelt å rapportere avvik eller farlige forhold	2	6	35	41
Jeg rapporterer alltid avvik eller farlige forhold	7	15	36	25
Ubehag ved å rapportere en kollega gjør at jeg noen ganger lar være	20	30	28	5
Jeg får tilbakemelding på mine rapporter	26	11	31	13
Rapportering gir konkrete resultat	14	18	36	14
Det er ingen fordeler med å rapportere avvik eller farlige forhold (Har ingen/eller liten hensikt)	32	29	14	8
Av frykt for represalier (straff) lar jeg være å rapportere avvik eller farlige forhold	38	30	9	6
Det er enkelt å finne og bruke erfaring fra tidligere hendelser ved planlegging av nye jobber	3	7	42	29
Lite bruk av erfaring fra tidligere jobber medfører at vi gjør de samme feilene på nytt	17	24	29	14
Det er generelt gode holdninger til det å rapportere avvik	3	22	41	17
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



2-4-6 og sikkerhetsregler	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Bedriften har tilstrekkelig mange og gode sikkerhetsregler for at jeg kan utføre arbeidet mitt sikkert	0	3	40	41
Det er lett å få tilgang til sikkerhetsreglene	0	2	32	49
Sikkerhetsreglene er enkle å forstå	0	2	33	49
2-4-6 blir flittig brukt og medvirker til at vi arbeider sikkert	3	10	40	31
2-4-6 fungerer godt som barriere mot menneskelige feil	3	6	44	31
Flere sikkerhetsregler vil medføre at vi arbeider sikrere	3	21	29	31
Sikkerhetsreglene og 2-4-6 kompliserer utførelsen av arbeidet	28	29	21	4
Komplikasjonene ved 2-4-6 gjør at jeg velger å ikke bruke 2-4-6	34	33	10	4
Jeg bryter ofte sikkerhetsregler på grunn av tidspress	31	24	21	5
Sikkerhetsreglene er ufullstendige og motsier hverandre	38	30	8	5
Sikkerhetsreglene er laget av kvalifisert personell	3	5	36	37
Sikkerhetsreglene er relevante	0	5	44	32
Vi glemmer å tenke sikkerhet i de små hverdagslige gjøremålene	16	26	34	5
Jeg opplever at den øverste ledelsen tar hensyn til den praktiske gjennomføringen når de utarbeider nye sikkerhetsregler	5	15	47	14
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Sikkerhetspraksis	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I svært stor grad
Jeg observerer at mine kollegaer bryter sikkerhetsreglene	29	26	23	5
Jeg observerer at personer i lederstillinger bryter sikkerhetsregler	36	28	15	3
Jeg følger reglene for bruk av sikkerhetsutstyr	2	0	37	44
Noen ganger velger jeg bort deler av sikkerhetsutstyret av praktiske- eller bekvemmelighetsgrunner	30	22	22	8
Det er generelt akseptert å bryte sikkerhetsregler eller arbeidsrutiner	52	18	9	3
Jeg mener det er greit at jeg selv bryter sikkerhetsregler eller arbeidsrutiner	58	13	5	6
Jeg opplever ingen fordeler ved å følge sikkerhetsreglene i detalj	55	16	6	4
Jeg opplever at alle blir likt behandlet ved brudd på sikkerhetsreglene	12	20	28	21
Jeg opplever ofte manglende disiplinære reaksjoner ved brudd på sikkerhetsregler	31	21	23	6
Jeg mener at grove sikkerhetsbrudd bør få konsekvenser	5	14	25	38
Reaksjonene mot de som bryter sikkerhetsreglene er konstruktive	7	17	48	10
Sikkerhetsnivået i bedriften utvikler seg stadig i positiv retning	4	7	43	27
Sikkerhetsnivået i bedriften ligger på et godt nivå	1	8	47	25
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				

Arbeidsforhold	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Flere pågående jobber innenfor samme område fører ofte til at vi utgjør en fare for hverandre	12	19	32	19
For lite personell på enkelte jobber utgjør en fare for sikkerheten	18	35	20	9
Aldrende eller feil utstyr og verktøy utgjør en fare for sikkerheten	4	7	29	42
Manglende bruk av verneutstyr utgjør en fare for sikkerheten	13	5	20	44
Jeg tror alle ulykker og uhell kan unngås	7	18	29	28
Jeg føler meg stresset på jobb	26	27	23	4
Jeg observerer ofte farlige forhold på min arbeidsplass	25	38	14	3
Jeg har opplevd at arbeidet har blitt stoppet på grunn av farlige forhold de siste 12 månedene	Nei:	67	Ja:	16
Jeg har hatt arbeidsuhell de siste 12 månedene	Nei:	72	Ja:	11
Hvis ja, ble dette rapportert (la stå blankt dersom du ikke vet)	Nei:	8	Ja:	3
Har du observert at andre har hatt arbeidsuhell de siste 12 månedene	Nei:	37	Ja:	45
Hvis ja, ble dette rapportert (la stå blankt dersom du ikke vet)	Nei:	10	Ja:	24
Har du opplevd aksept fra noen ledere for å bryte sikkerhetsregler de siste 12 månedene	Nei:	65	Ja:	17
Hvis ja, ble dette rapportert (la stå blankt dersom du ikke vet)	Nei:	16	Ja:	1
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				



Kultur	Svært uenig	Litt uenig	Litt enig	Svært enig
Jeg tenker først og fremst sikkerhet før jeg utfører en arbeidsoppgave	3	6	40	35
Jeg tenker først og fremst på det praktiske når jeg får en ny arbeidsoppgave	2	10	37	35
Det er viktigere for meg å bli ferdig med jobben i tide, enn å utføre den sikkert	28	26	18	11
Det er viktigere for ledelsen at jobben blir ferdig i tide enn å arbeide sikkert	22	31	19	10
En gjennomgang av jobben på forhånd vil gjøre utførelsen sikrere	1	7	26	49
Det blir akseptert å stoppe pågående arbeid av sikkerhets hensyn	2	11	33	36
Gode arbeidsrutiner og fokus på sikkerhet på jobben har medført at jeg også i større grad tenker sikkerhet hjemme	4	14	40	24
Jeg velger å gå på jobb selv om jeg egentlig er så uopplagt at jeg har nedsatt oppmerksomhet	23	27	21	10
Jeg er noen ganger bekymret for sikkerheten ved utførelse av egne arbeidsoperasjoner	14	21	35	11
Jeg er noen ganger bekymret for sikkerheten når andre utfører arbeidsoperasjoner	7	25	39	11
Jeg bekymrer meg ofte for at kollegaene mine kan skade seg selv under en arbeidsoperasjon	8	26	37	10
Jeg bekymrer meg ofte for at kollegaene mine kan skade andre under en arbeidsoperasjon	8	33	26	15
Manglende ivaretagelse av min egen sikkerhet kan få konsekvenser for mine kollegaer og bedriften	8	7	29	38
Jeg føler meg trygg på jobb	0	5	34	43
Det er aksept for å utføre 2-4-6 samtale eller andre former for "Før Jobb Samtale" hvis noen har ønske om det	3	16	38	24
Vi har god kultur for å utveksle små og store arbeidserfaringer som bedrer sikkerheten	2	12	36	32
Det er viktigere å ikke få skylden for en hendelse enn at bedriften lærer av den	25	27	20	10
Her kan du skrive en utfyllende kommentar hvis du vil:				

Vedlegg G – Resultat fra Intervju

Spørsmål	Informant 1	Informant 2	Informant 3	Informant 4
Av alle dine oppgaver, hva er det som har din høyeste prioritet?	Få alle hele hjem igjen. Viktig med HMS	Ledelse (hms og kvalitet), salg og utvikling	Flere, HMS er en av dem. Høyt fokus på HMS bidrar til god økonomi.	At folk har arbeid, tegninger o.s.v., deretter hms... Først og fremst ha noe å gjøre for utøve hms
På hvilket område mener du det totalt sett er larest å legge innsatsen m.h.t. å bedre sikkerheten (forebyggende/tiltak/reparerende)	Informasjons side, kommunisere infoen vider ved kurs.	Kompetanse og Kultur	Jobbe langsiktig med forebyggende tiltak, samt få en god HMS kultur.	Både forebyggende og tiltak. RUH på ventilasjon. Folk gidder ikke når de ikke ser at det ikke blir gjort noe, og gir opp.
Hva er det som eventuelt ikke er viktig, og eventuelt du ser på som overflødig? (av tiltak og prosedyrer bedriften har)	Når større bedrifter kommer, og alt skal overdrives... Mister respekt for HMS.	MA har et enkelt system. Har minimum for å bli ISO sertifisert	Fanget av systemet, bruker unødig tid på produksjon av dokumentasjon til kunder (spesielt innen olje sektoren) Synes ikke dette er relevant.	Litt mye prosedyrer, men det er forståelig. Mange "idioter" som gjør ting uten å tenke på konsekvenser. Kulturelle forskjeller med polakker som gjør usikre ting bare for å få jobben gjort. Klatre uten sele for eksempel
Hvilket område mener du har mest uutnyttet potensiale innenfor sikkerhetsarbeidet? I ditt ansvarsområde.	Har strenge HMS regler, ikke mye som kan bli bedre. Evt, farligaste er løft og truck kjøring. Hjelpetstyr, men har egentlig tilgang til det det er bruken som mangler.	MA trenger flere prosedyrer (veldig viktig) og vi må bruke grønne kjemikalier. Miljø og HMS (Kjemikalier)	Størst potensiale i førstelinjen.	Kran og stropper. At folk er mer bevist med å henge ting på plass... Feil løft etc.

Spørsmål	Informant 1	Informant 2	Informant 3	Informant 4
Hvilket område mener du har mest utnyttet potensiale innenfor sikkerhetsarbeidet? I bedriften.	De som lager regler, men er ikke flinke å følge opp... Trenger oppfølging fra ledelsen.	Vi kan bli bedre på informasjon og motivasjon. Aldresammensetning har noe å si. Teamledere er nesten "pensjonister" og mangler følelse for HMS.	Kollega-ansvar, d.v.s. at arbeiderne tar vare på hverandre.	At man står og peker hvordan ting skal bli gjort. Bedre info som ikke er bare er påbud. Mye pirking som bruk av hansker ved krankjøring.
Hva gjør du for å bedre sikkerhetskulturen i MA?	Informerer de ansatte, og stå frem som et godt eksempel.	Går foran som godt eksempel, bruker rapporterings systemet.	Ha fokus på sikkerhet selv, og predikere dette ved alle anledninger. Er ikke noe som ordner seg selv.	Prøver gå foran som et godt eksempel. Påpeke ting som jeg ser.
Hva mener du er din egen rolle ifbm sikkerhetskultur?	Formidle informasjonen, til innleide og nyansatte. Hjem uten skade.	Utgangspunkt er ansvaret for å ha fokus på sikkerhet, og har god kultur for å tenke sikkert.	Jeg har det øverste ansvaret for sikkerhet.	Alt som blir bestemt av ledelsen , er det jeg som må gjennomføre. Sørg for at ting blir gjort.
Hva er din rolle, (hvor engasjert) ifbm innføring av nye prosedyrer/retningslinjer?	Har påvirkningskraft, men oppgaven er å håndheve endringer.	Ansvar for implementering. Gå gjennom systemer etc med nye folk.	Ikke stor rolle - organisasjonen produserer prosedyrer - Men har overordnet ansvar "filosofien"	"Blir tredd inn over hodet", har/får ingen medvirkning.
Hva er din rolle ifbm bedriftens HMS mål, og hvordan utøver du denne?	Ser etter at regler følges og utstyr brukes.	Ledelsesgjennomgang en gang i halvåret (HMS mål). Formidle målene på driftsmøter. Formidle måsetningen på alle driftsmøter	Jeg som setter HMS mål i samarbeid med organisasjonen.	Etterleve det som blir bestemt.

Spørsmål	Informant 1	Informant 2	Informant 3	Informant 4
Når oppdaget du sist brudd (på hvilke) sikkerhetsregler?	Kranløft som gikk galt, (ikke sikker på hvilken sikkerhetsregel det går på).... Observasjon?	Arbeid i høyden. Manglende bruk av sikkerhets seler. Andre store utfordringer (sikkerhet/AML) som internasjonal bedrift. Forskjellig sikkerhetskultur i ulike deler av verden.	En kan alltid finne noe, dette er et kontinuerlig arbeid. Har ikke noe konkret eksempel.	Briller, hørselsvern, stropper (uke siden etc.) Flinkere enn i forhold til 6 måneder siden.
I hvilken grad brukes avviks rapportene til å se på de bakenforliggende årsakene (som holdninger) til uhell og avvik, og ikke bare de konkrete, praktiske tiltakene?	Dårlige på å se på de bakforligande årsak. Lite brukt. Men hvis Statoil er inne og det skjer noe, da blir det gransking, ikke ellers.	N/A	Alle hendelser skal rapporteres og analyseres, det skal lages aksjoner.	Fint lite. Mye av det er pinking, og avvikssystemet fungerer ikke som det skal. Mye deligering uten at noe blir gjort. Får ingen tilbakemelding. Må bli enklere.
Finnes det faste rutiner (for eksempel sjekklister) for testing? Eller utarbeides de i hvert enkelt tilfelle? Fortell om hvordan hvilken plass (fokus) sikkerheten har under testing, herunder planlegging.	N/A	N/A	N/A	N/A
Hvor enkelt er det for medarbeidere fra lavere nivåer å ta kontakt med deg for å ta opp sikkerhetsrelaterte spørsmål? Hvilke arenaer og muligheter finnes.	Går rundt og er tilstede, skal ikke være vanskelig bare å komme bort og prate.	Tilgjengelig stor set 24/7 og blir ofte kontaktet.	Lav terskel, open dørpolitikk, men lenge siden siste noen kom innom.	Bare å komme bort til meg.



Spørsmål	Informant 1	Informant 2	Informant 3	Informant 4
Hva er viktigst av produksjon, sikkerhet og image. Etterspør kundene HMS (mht produksjons forhold) hvor sterkt, hvis i det hele tatt, fremhever du MA's HMS rutiner ved salg?	N/A	N/A	Sikkerhet er det viktigste. (stoppe produksjon hvis det skjer noe). Å presentere MA og HMS, ligger høgt oppe ved presentasjon. Sikkerhet og kvalitet er viktig grunnlag ved innsalg.	N/A
Hva synes du om HMS systemet generelt, f.eks. rapportering, intensjoner, resultater, fokus. Er det hensiktsmessig? Har du/kan du påvirke til en omlegging av systemet i den retning du ønsker? (NB systemet, ikke personellet) Er HMS mål tydelige og realistiske. Jobber bedriften nok med de bakenforliggende årsakene til avvik? Benyttes riktige virkemiddel? Måles framgang?	Rapporterings systemet er tungvint (Mye som skal lukkes, og tar tid) Avviksblokken er god. Har sagt ifra, så litt muligheter har de. Generelt er HMS mål bra nok, bedriften har lite skader og det fungerer bra. Hvis noen skader seg skjer det utenfor prosedyren.	Kan bli bedre. For lite synlig hva som blir rapportert. Dårlig med måling på forbedringstiltak (oppfølging) Noen blir utpekt til å verifisere tiltakene, men han kan nekte dersom det ikke fungerer. Han vil ha dokumentert effekt. Undersøker ikke nok for bakenforliggende årsak. Målene er tydelige.	Har en del å gjøre på avviksrapportering (ikke godt nok og ikke lett nok tilgjengelig). Skulle slippe å ha en stor stab som driver med sikkerhet. Bør vere unødvendig med "barnepiker". Håper er at folk tar var på sin egen sikkerhet. HMS mål er klare og tydelige. Tar korrektive aksjoner ved avvik, men det dukker opp igjen.	Svakt rapporteringssystem. Lite rapporter, men er litt bedre en før. Lite påvirkningskraft fra min side. Ja, tydelig nok.
Hvor ofte er du ute i produksjonen og tar pulsen på bedriften? Er du tilfreds med denne frekvensen?	For lite i det siste, men prøver å være ute mest mulig. Denne delen av MA har alltid vært den som blir presentert til bedrifter som Statoil. Prøver å kommunisere med andre deler. (?)	N/A	Ikke så ofte, men vil gjerne gjøre det oftere	Skal være daglig. Men mye å gjøre medfører til mye kontrorsitting. Men er ute halve dagen.

Spørsmål	Informant 1	Informant 2	Informant 3	Informant 4
I hvilken grad mener du bedriften har en felles sikkerhetskultur pr i dag?	Som Team Ledere så er det en felles sikkerhetskultur. Men vet ikke helt om dette gjelder på lavere nivå. Kan hende lavere nivå mangler sikkerhetskultur. Passer på hverandre. Polakkene har en annen kultur.	MA har en felles sikkerhetskultur, men etterlevelsen av den er litt svak.	De fleste tar vare på sin egen sikkerhet. Men det finnes unntak. Disse må det jobbes videre med.	Det blir nevnt hvis det oppdages brudd på sikkerhetsreglene. Gir beskjed til hverandre. Hovedsaklig er manglende bruk av briller et problem.
Viss nei på forrige spørsmål, på hvilket plan ligger forskjellene og hvorfor?	N/A	N/A	N/A	N/A
I hvilken grad mener du det er oppnådd forståelse nedover i bedriften for at god sikkerhetskultur er god økonomi?	Veit ikke helt... Skader er jo dyrt, dette har de forståelse for, men veit ikke om de greier å koble den i praksis.	Den er veldig bra. Der er satt mye ressurse for å formidle denne infoen, og HMS forøvrig.	Ikke alle ser sammenhengen mellom en god og effektiv arbeidsplass og god økonomi.	Vet ikke om de fokuserer så mye på det. HMS føles som "tvang", og ikke alle tenker at det gir økonomisk gevinst.
I hvilken grad mener du MA har er en kollektivt kreativt bekymret bedrift? Altså at alle tenker forebyggende; hva kan skje nå når dette skal utføres?	N/A	Bra, men kan bli bedre.	Ikke alle som skjønner at de må tenke gjennom arbeidsoperasjoner. Blir fort rutine som utføres uten å tenke seg om. Det er organisasjon som tar vekk ansvar fra den enkelte (Han derre HMS koordinatoren)	Det samme som blir gjort hele tiden, er blitt en rutine. Men dersom det kommer en ny person blir det gjennomført for eksempel SJA. Men blir mer og mer implementert før hver operasjon.

Tabell 1

Spørsmål	Informant 1	Informant 2	Informant 3	Informant 4
Hvordan føles det å kommunisere sikkerhet ovenfor andre medarbeidere, innleide og kunder?	Ikke noe problem. Gjør denne jobben som teamleder, det er en del av rollen. Påvirker det sivile også (tar gode holdninger med hjem.)	N/A	Det er lett	Kan være utfordrende, men det er klare retningslinjer. Er alltid unntak her og der. Går stort sett greit å formidle sikkerhet. Bruk av seler er en utfordring.
I hvor stor grad mener du MA har forbedringspotensial innenfor temaene <i>Organisatorisk læring, etterlevelse (av prosedyrer)</i> , <i>samarbeid (mellom avdelinger)</i> og <i>avklaring av roller og ansvarsforhold</i> ?	Gransking er vi ikke flinke på...herunder rapportering/tilbakemelding. Har sikkert forbedringspotensial, men usikker på eksakt hva område dette er.	MA har stort forbedringspotensiale på alle områder, har stor tro på LEAN.	Stort forbedringspotensiale på alle de punktene... Noe som det må jobbes kontinuerlig med	Egentlig på alle områder i forskjellig grad. Grei kommunikasjon mellom produksjons avdelingene, mangelfull oppover til ledelsen "der oppe". Ting tar tid

Spørsmål	Informant 5	Informant 6	Informant 7	Informant 8
Av alle dine oppgaver, hva er det som har din høyeste prioritet?	Få inn jobber til bedriften, sørge for at vi har noe å holde på med.	HMS, at folk er hele når de kjem på jobb og når de går hjem. Trygge på jobbene sine.	Arbeidsflyt.	Personlig sikkerhetsledelse
På hvilket område mener du det totalt sett er larest å legge innsatsen m.h.t. å bedre sikkerheten (forebyggende/tiltak/reparerende)	Legge ansvar på lavest mulig nivå for egen sikkerhet, stole på individet. Må ha reglene på plass.	Informere om rutinene i bedriften. At det som kommer ut fra ledelsen når ut til folket.	Motiverende tiltak, at de forstår at det er til deres eget beste.	Lean - Maskin direktiv, regelverk, men viktigast personlig atferd (Forebyggende ved dialog og å være synlig)
Hva er det som eventuelt ikke er viktig, og eventuelt du ser på som overflødig? (av tiltak og prosedyrer bedriften har)	Ligger på akseptabelt nivå. Ikke negativ holdning.	De som produserer HMS prøver å trykke ned mye, men man må ha fremgang i produksjonen. Så det negative er at man presser ting ned over hodet på oss.	Orden blir misforstått av og til... Må "være lov å jobbe"	For opphengt i prosedyre verket. Feil prioritering av ressursene, bruker masse på HMS prosedyrer i et system som ikke helt fungerer. Forteller ikke hvordan systemet fungerer, men bare implementerer nytt. Dialog savnes.
Hvilket område mener du har mest utnyttet potensiale innenfor sikkerhetsarbeidet? I ditt ansvarsområde.	Ønskelig med kontrakt hvor man har "retrett" muligheter i f.b.m. sikkerhet. (Ha stillas etter egen standard) etc. Kulturelle forskjeller i utlandet, her opplever vi stadig press mot oss.	Bedre rutiner innen MA. Synligere ledelse. Ser den sjelden på Stord.		I tillegg til sikkerhetsledelse, bruke sikkert utstyr og vedlikeholde dette på en sikker måte. HMS som første punkt.

Spørsmål	Informant 5	Informant 6	Informant 7	Informant 8
Hvilket område mener du har mest utnyttet potensiale innenfor sikkerhetsarbeidet? I bedriften.	Kunder reagerer på ryddighet/orden. Her må vi forbedre oss. (Slanger som slenger og etc.)	Mer synlige ledere fra toppen er ned. Det er bare Team leder som er synlig på gulvet.(Stord)	Opplæring. Det er på god vei, men kunne vært bedre. Kursing og etc.	Mer synlighet fra ledelsen. For my administrativ HMS. FMC 75% rapportering MA 173 rapporter i MA i 2014 på 300 ansatte.
Hva gjør du for å bedre sikkerhetskulturen i MA?	Prøver å få med safety i kontraktene. Har egne safety produkter jeg reklamerer for. Hjelper til å utøve vår HMS policy (i ledergruppen). Når jeg går rund, sp har me et ansvar å påpeke feil	Følger 246 håndboken. Prøver å følge den ved å gå vernerunder og at ting blir fulgt opp i hverdagen. Unngå regelbrudd. Både i arbeid og psykososiale forhold.	Informere og samtale. Mer bruk av SJA, og før jobb samtaler. Tavle som alle kan komme med inspill på.	Lean (personlig sikkerhet og bedre utstyr og vedlikehold. (Nå bruker alle verneutstyret som de skal)
Hva mener du er din egen rolle ifbm sikkerhetskultur?	Er en av lederne, da har jeg ansvar for å gjøre det som organisasjonen sier jeg skal gjøre. Være et eksempel til etterfølgelse.	Skal gå foran som et godt eksempel, at det jeg gjør må jeg stå for og følge opp.	"Vaktbikkje"... Legger meg ikke opp i hvordan ting blir gjort, med unntak av ved stor uenighet.	Må gå foran som et godt eksempel
Hva er din rolle, (hvor engasjert) ifbm innføring av nye prosedyrer/retningslinjer?	Ikke så mye påvirkning der, har mer med de administrative å gjøre. Men ved store endringer er det ledermøte med avstemming.	Pålagt å gjøre det, må rette meg etter det som ledelsen sier. Team Leader er "Bedriftens mann". Må stå for det som blir sagt.	Åpen for løsninger, men ikke vil ha de tredd over hodet... Må ha en diskusjon før innføring av nye regler.	HMS avdeling som følger dette opp, må formidle det gjennom sine kanaler (HVO, VO, Industri vern... etc) Få dem til å prate samme språket. Setter det til "liv."

Spørsmål	Informant 5	Informant 6	Informant 7	Informant 8
Hva er din rolle ifbm bedriftens HMS mål, og hvordan utøver du denne?	Safety er alltid på agendaen, bruker statistikken og ser på alvorlige hendelser. Gå gjennom tiltakk og etc.	Går vernerunder, tar gjennomgang av det som er aktuelt. Snakke med, ikke til. Være på bølgelengde. Løfte de svake punktene, og i hverdagen følge med og tilrettelege for det.	Benytter seg av ressurser som utstyr...	Alle har et ansvar i forbindelse med HMS mål. Prøver å formidle det på en mest mulig positiv måte. Vil ikke bare være et navn, men en de kan snakke med.
Når oppdaget du sist brudd (på hvilke) sikkerhetsregler?	Orden og ryddighet er noe som går igjen. Generelt er nivået er for lavt på Husøy.	Gjengang av manglende vernebriller.... Sveisere som ikke har på hjelm. Usikret stillas.	2 dager siden, ved arbeid i høyden... Manglende selebruk	Det var brudd daglig i november, desember og januar. Siste var denne uken i forhold til merking og avsperring.
I hvilken grad brukes avviks rapportene til å se på de bakenforliggende årsakene (som holdninger) til uhell og avvik, og ikke bare de konkrete, praktiske tiltakene?	N/A	Skulle vært flinkere til å bruke det. Tunge avviksmeldinger, må ha et enklere system her. Kultur-kollisjoner mellom polakker og nordmenn.	Ikkje i voldsom stor grad, men det er et mååå gjøre det.	Alt for liten grad. Rot-årsaks analysen eksisterer ikke i MA. MA har systemet men kan ikke bruke det.
Finnes det faste rutiner (for eksempel sjekklister) for testing? Eller utarbeides de i hvert enkelt tilfelle? Fortell om hvordan hvilken plass (fokus) sikkerheten har under testing, herunder planlegging.	N/A	N/A	N/A	N/A

Spørsmål	Informant 5	Informant 6	Informant 7	Informant 8
Hvor enkelt er det for medarbeidere fra lavere nivåer å ta kontakt med deg for å ta opp sikkerhetsrelaterte spørsmål? Hvilke arenaer og muligheter finnes.	Har oppfordret medarbeidere til å gjøre det. Lav terskel med åpen dør	I hverdagen kan de komme bort når som helst. Prøver å være ute i produksjonen så mye som mulig. Mye tid som går til andre oppgaver (administrasjon).	Ikke noe problem, jeg er lett å se i produksjonshallen..	Veldig lett, går ute i produksjon hver dag. Vil det beste for de ansatte. Direkte kontakt på kontor og ved runder fra 7:30 til 9ish
Hva er viktigst av produksjon, sikkerhet og image. Etterspør kundene HMS (mht produksjons forhold) hvor sterkt, hvis i det hele tatt, fremhever du MA's HMS rutiner ved salg?	Har man god sikkerhet og effektivitet så vil man oppnå godt image. Kundene etterspør HMS og statistikker. Desto større seleskap desto større etterspørsel. Varierer med hvem man treffer, vi prioriterer det ikke ved å fremheve MA sin HMS	N/A	N/A	Sikkerhet er det viktigste, å vise dette for kundene bygger også et godt image. Men kvalitet er også er viktig. HMS er viktigst. Flere kunder som ser på HMS statistikk før de oppretter kontrakt.
Hva synes du om HMS systemet generelt, f.eks. rapportering, intensjoner, resultater, fokus. Er det hensiktsmessig? Har du/kan du påvirke til en omlegging av systemet i den retning du ønsker? (NB systemet, ikke personellet) Er HMS mål tydelige og realistiske. Jobber bedriften nok med de bakenforliggende årsakene til avvik? Benyttes riktige virkemiddel? Måles framgang?	Har vært med å vedta nivået, og mener nivået er bra. Utfordringen er hvilket nivå kvalitetssystemet skal ligge på. Ja, gode HMS mål. Avvikssystemet har en vei å gå, manglende rapportering. Har statistikk på det.	Avviksystemene må bli enklere. Noen prosedyrer er kanskje overflødige. Bør bli mer relatert til jobben. Har gode muligheter til å gi tilbakemelding og å være med på utbedre HMS systemet.	MA har mange systemer, og forstår hvorfor de er der... Men er litt igjen å gå på før mål er nådd. HMS mål er ikke realistiske nok, men jobber intenst for å få dem det.	Ikke godt nok, enkelt og greit. Mange ressurser som vil det beste, men folk prater lite sammen. HMS koordinatorene blir bygget opp, synligheten av de som har HMS som hovedjobb er ikke god nok. Føler at han er med på å bygge opp dette systemet.

Spørsmål	Informant 5	Informant 6	Informant 7	Informant 8
Hvor ofte er du ute i produksjonen og tar pulsen på bedriften? Er du tilfreds med denne frekvensen?	Alt for sjeldan, 1-2 ganger i mnd.. (Reiser mye, 130 reise døgn) Uter 2 hver uke etc.	Daglig dialog med de, både privat og om ting som skjer på gulvet.	Meget ofte.	Hver dag.
Hvordan bruker du rapporteringssystemet for å iverksette utbedringer?	N/A	N/A	N/A	N/A
Hva er dine tanker rundt rapporteringssystemet? (konstruksjon/organisering etc) Svar både i forhold til egne ansatte og innleide.	N/A	Må bli enklere, tar for lang tid. Tar for lang tid fra skade skjer til det blir rapportert og gjort noe med.	N/A	For kronglete.
Kjenner du til utviklingen (positiv/negativ) i skadestatistikken siste 2 år?	Ja, på vei opp dessverre.	HMS ansvarlig kjenner til at det er dårlig rapportering, bl.a. på tilløp.	Tror at det var et "jump" i statistikken.	Det gikk 8 uker før han fikk rapport etter en skade.....
Hva mener du er den viktigste grunnen til at statistikken viser flere uhell? (endring i rapportering eller endring i antall faktiske uhell)	N/A	Hadde tidligere 5-5-5 skjema med sjekklister over hva de hadde opplæring i. Nå har vi ingen oversikt, så det er vanskelig å vite hva folk kan.	Vet ikke.	Folk har primært fokus på å gjøre jobben, ikke på å skrive sikker jobb analyse.

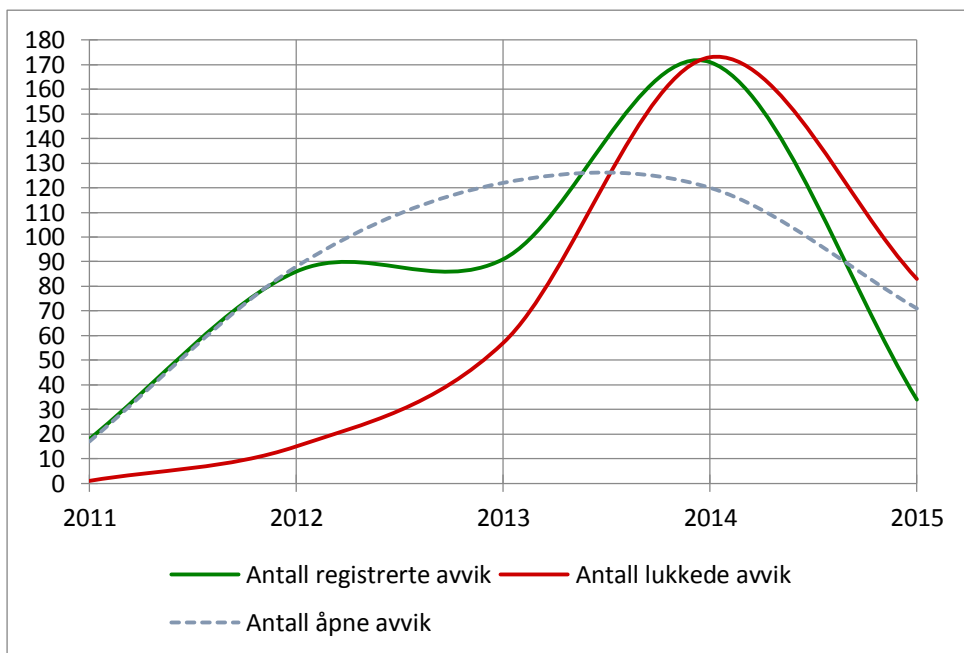
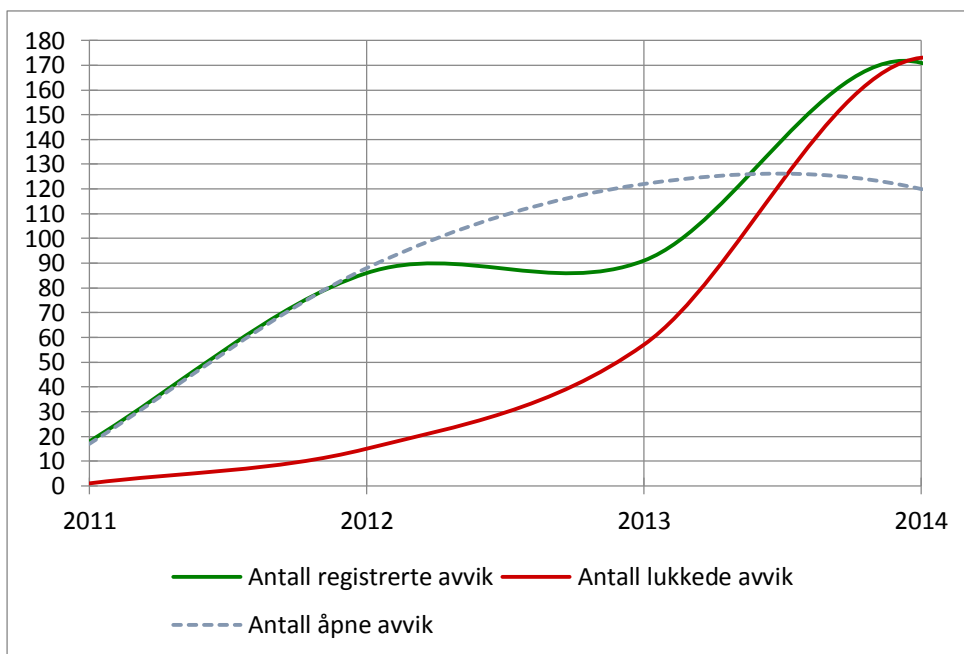
Spørsmål	Informant 5	Informant 6	Informant 7	Informant 8
Hva gjør du / bedriften for å ivareta underleverandører og innleide mht å inkludere disse i sikkerhetskulturen til MA?	N/A	Får beskjed om hvilket utstyr de skal bruke. Får tilgang til sikkerhetsregler. Viktig å ta imot dem med åpne armer. Får låne utstyr de trenger. Få de i dialog. Går bort i hverdagen og spør, evt komme bort dersom de trenger noe.	Informerer og stiller krav.	Rødt kort men utvisning til underleverandører. Holdning og tilbakemelding ved brudd er på annet nivå en 6 måneder siden... Tar tid
Hva er sterke og svake punkt i f.h.t. forrige spørsmål? (og hvor må da innsatsen komme, og på hvilken måte?)	N/A	N/A	N/A	N/A
I hvilken grad mener du bedriften har en felles sikkerhetskultur pr i dag?	Mer en noen gang, men spørsmålet er det nok? Men i hvert fall bedre en før. Utfordring med lærlinger og innleide som mangler MA kulturen. Hvordan unngå snarveier, tidspress v.s. planer.	Kunne vært bedre. Hatt samme regler overalt, har ikke det pr. i dag. Nye prosedyrer må implementeres, det tar tid.	Blir mer og mer enhetlig og enige.	Ikke noe felles sikkerhetskultur.
Viss nei på forrige spørsmål, på hvilket plan ligger forskjellene og hvorfor?	N/A	N/A	N/A	N/A
I hvilken grad mener du det er oppnådd forståelse nedover i bedriften for at god sikkerhetskultur er god økonomi?	Ikke så sikker på at folk vet dette.	God kultur vil føre til god flyt i arbeidet, og god økonomi.	Jeg ser sammenhengen, men har ikke tenkt over om de andre har hatt noen tanker.	Viktigste er å bli ferdig, ikke jobbe sikkert. Gjøre ting selv.



Spørsmål	Informant 5	Informant 6	Informant 7	Informant 8
I hvilken grad mener du MA har er en kollektivt kreativt bekymret bedrift? Altså at alle tenker forebyggende; hva kan skje nå når dette skal utføres?	N/A	N/A	Bruker SJA, som fører til denne type forebyggende tanker.	N/A
Hvordan føles det å kommunisere sikkerhet ovenfor andre medarbeidere, innleide og kunder?	Går greit å kommunisere, kunder som er på besøk for et inntrykk av at dette er MA opptatt av.	Når de kommer inn så må de følge våre regler. Hvis ikke blir de korrigert.	Fungerer bra.	Det er lett
I hvor stor grad mener du MA har forbedringspotensial innenfor temaene <i>Organisatorisk læring, etterlevelse (av prosedyrer), samarbeid (mellom avdelinger) og avklaring av roller og ansvarsforhold?</i>	Etterlevelse av prosedyrer trenger forbedring. Feil bruk av verktøy, og feil sikring.	Kunne hatt mer HMS kurs for alle.... Både på polsk og andre språk. Var bra før når de hadde prosjekt med Statoil hvor alle måtte gjennom et HMS kurs for i det hele tatt å komme inn i hallen. Kunne ført dette videre.	Har et forbedringspotensial. Hvis bedriften er perfekt, så blir det en tapt sak .	Samarbeid er en utfordring (LEAN), HMS har et felles ansvar. Bedriften har firedoblet omsetningen på 4 år, med en dobling av ansatte siste 2 år .

Vedlegg H – Registrering og lukking av avvik

År	Antall registrerte avvik	Antall lukkede avvik	Antall åpne avvik	Prosent Lukking
2011	18	1	17	6 %
2012	86	15	88	17 %
2013	91	57	122	63 %
2014	171	173	120	101 %
2015	34	83	71	244 %



Vedlegg I – Møtereferat

Gruppe	Weyer – Login - Ukvitne
Møte dato	21.01.15
Møte sted	HSH
Møte leder	Login
Referent	Ukvitne
Til stede	Lokne - Weyer – Login - Ukvitne
Ikke Til stede	

Sak nr.	Referat
1	- Status mht oppgave, Kultur eller Kvalitetsfeilkostnader
2	- Diskuterte for- og bakdelar. Avventer beslutning fra Marine Aluminium om hvilken oppgave de ønsker vi skal ta.
3	- Gruppen informerte om fremdrift av Arbeidsplan, innlevering av denne
4	førstkommende mandag når MA har besluttet tema. - Avtalte å opprette kontakt mellom intern og eksternveileder.

Dato	Aksjoner i dette møtet	Ansvar	Frist dato	Utført dato
21.01.15	Ingen, avventer beslutning fra MA.			

Dato	Tidligere aksjonspunkt	Ansvar	Frist dato	Utført dato
	NA			



Gruppe	Login, Weyer, Ukvitne
Møte nummer	1
Møte dato	23.02.15
Møte sted	Salhus møterom MA
Møte leder	Dennis Login
Referent	Preben Ukvitne
Til stede	Login, Weyer, Ukvitne. Frå MA: Margaret Høvring, Svein Sjøen.
Ikke Til stede	

Sak nr.	Referat
1	Presenterte oppgaven, HMS kultur.
2	Diskuterte metoder. Bl.a. intervju bør gjøres på iPad spørreskjema, og ikke mail. Vi får ikke gå alene rundt i produksjonshallen.
3	MA har stort program på gang i 2015, en handlingsplan (lederskole, sikkerhetsstudie for de ansatte (ei veke med ekstern revisjon av de ansatte, skal bli fotfulgt ei veke....))
4	Bachelor gruppen skal også levere et produkt, og vi ser for oss eit foredrag. Dette vil kunne leveres/presenteres for MA.
5	<p>Tips frå Svein:</p> <p>3 part samarbeid, fagforening, arbeidsgivar og regjering. Dette åpner for samarbeid på en måte som ikke er mulig i utlandet, var derfor varsom med å bruke utenlands teori og praksis til sammenligning.</p> <p>Svein har bekjente i NASA, men anbefaler Boing i South Carolina.</p> <p>Svein: kan ikkje endra holdning, må endra adferd. Forpliktelser, forventningar. Hadde 4 foredragsholderar inne i 2012. Medarbeidarane vart spurt om ledelsens syn på HMS. Medarbeidarane fekk koma med innspel til korleis ein kunne betra kulturen. Likvel auka ikkje dette eigarskapet til HMS kultur hjå medarbeidarane. Svikten ligg antageligvis hjå mellomledarane. Medarbeidarsamtalen vert no brukt til å skjerpa inn adferd, med forpliktelse. Det henvisast også til deltakelsesplikten arbeidstakar har. Har prøvd mjuk metode, bl.a. interaktiv opplæring, men dette sitt ikkje over tid (vert fort glømt).</p> <p>Svein meiner at dei ansatte ikkje tar sitt ansvar for å bygga god kultur. Ved revisjon og plikter frå myndigheiter er det alltid ledelsen som blir kontrollert, aldri ein fagforeining..... Meinar LO ikkje har HMS fokus, og at det ikkje ligg noe på deira nettsider om dette. Hjå arbeidsgivarar derimot.....der er det mye.</p>

Dato	Aksjoner i dette møtet	Ansvar	Frist dato	Utført dato
	Dennis send mail for å få historikk frå 2012.			
	Margaret sett opp møtedatoar, minst ein gong i månaden. Neste møte uke 13.....			

Gruppe	Weyer – Login - Ukvitne
Møte dato	03.03.15
Møte sted	HSH
Møte leder	Login
Referent	Ukvitne
Til stede	Lokne – Login - Ukvitne
Ikke Til stede	

Sak nr.	Referat
1	Status mht oppgave, HMS-kultur eller Sikkerhetskultur. Sikkerhetskultur.
2	Litt mer konkretisering av MA's problemstilling i oppgaveteksten vil trigge leseren til å lese hele rapporten.
3	Drøftet ulike ting som vekting av teoridel opp mot konkret (MA) del. Hvilke type spørreundersøkelse som er best egnet. Multipl choice. Det ble diskutert en del detaljer under hvert punkt.

Dato	Aksjoner i dette møtet	Ansvar	Frist dato	Utført dato
03.03.15	Rette opp oppgavetekst.	Ukvitne	03.03.15	
03.03.15	Utarbeide spørreundersøkelse.	Ukvitne/Login	04.03.15	

Dato	Tidligere aksjonspunkt	Ansvar	Frist dato	Utført dato
	OK			

Gruppe	Weyer – Login - Ukvitne
Møte dato	15.04.15
Møte sted	MA
Møte leder	Login
Referent	Ukvitne
Til stede	Weyer – Login – Ukvitne – Margaret Høvring – Svein Sjøen
Ikke Til stede	

Sak nr.	Referat
1	Spørreskjema: blir levert ut og besvart neste veke. Intervju: Svein og Jan reiser bort i morgen og blir borte til 26. april.....Resterande blir satt opp på timeplan neste veke.
2	Gjennomgang av agenda for møtet, se egen Power Point. <ul style="list-style-type: none"> - MA's HMS historie. - Teori, Informert kultur. Informerte litt om dette. (de 4 underpunktene) Svein informerte om at i vekstfase tar det tid å omvende nytt personell, spesielt fra øst europa. Dette personellet har en tendens til å se på rapportering som angiveri. Svein anbefaler også at vi ser på hva fagforeningene har av fokus på HMS, etter hans mening er dette lite og ingenting. (har kun fokus på rettigheter, og ikke plikter). 3 parts samarbeidet; hvorfor publiseres så lite av hendelsesundersøkelser? Mye læring som går bort. Burde dette håndteres annerledes?
3	<ul style="list-style-type: none"> - Praksis og analyse av funn. <p>Vi informerte litt om veien videre, frister vi har o.s.v.</p>

Dato	Aksjoner i dette møtet	Ansvar	Frist dato	Utført dato
03.03.15	Rette opp oppgavetekst.	Ukvitne	03.03.15	
03.03.15	Utarbeide spørreundersøkelse.	Ukvitne/Login	04.03.15	

Dato	Tidligere aksjonspunkt	Ansvar	Frist dato	Utført dato
	OK			