



# Høgskulen på Vestlandet

## SIK351 - Bacheloroppgave

SIK351-O-2023-VÅR-FLOWassign

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	01-05-2023 12:00 CEST	<b>Termin:</b>	2023 VÅR
<b>Sluttdato:</b>	22-05-2023 14:00 CEST	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Bacheloroppgave		
<b>Flowkode:</b>	203 SIK351 1 O 2023 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

<b>Kandidatnr.:</b>	203
---------------------	-----

### Informasjon fra deltaker

<b>Antall ord *:</b>	23039
----------------------	-------

**Egenerklæring \*:** Ja  
**Jeg bekrefter at jeg har** Ja  
**registrert**  
**oppgavetittelen på**  
**norsk og engelsk i**  
**StudentWeb og vet at**  
**denne vil stå på**  
**vitnemålet mitt \*:**

### Gruppe

<b>Gruppenavn:</b>	(Anonymisert)
<b>Gruppenummer:</b>	3
<b>Andre medlemmer i gruppen:</b>	Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? \*

Nei

**Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? \***

Ja, Aibel ASA, Haugesund

# Håndtering av pandemi ved Aibel Risøy



*Figur 1: «Aibel Haugesund» viser bilde av verftet i Haugesund, hentet fra Aibels egen hjemmeside. [1]*

Bachelorprosjekt utført ved  
Høgskulen på Vestlandet – Studiet for Ingeniørfag

---

*Sikkerhet, kvalitet og HMS*

Av: Signe Marie Fidje Store

kand.nr. 203

---





# **BACHELOROPPGAVE**

Hvordan erfaringer fra Covid-19 kan gi forsprang til håndtering av framtidige pandemier hos Aibel Haugesund

How experiences from Covid-19 can give a head start to handling future pandemics at Aibel Haugesund

**Signe Marie Fidje Store**

Bachelor i Ingeniørfag på bachelorprogrammet  
Fakultet for Ingeniør- og Naturvitenskap  
Institutt for sikkerhet, kjemi- og ingeniørfag  
Veileder Heidi Westerheim Seljestad  
22.Mai.2023



Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. *Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.*

Høgskulen på Vestlandet  
Fakultet for Ingeniør- og Naturvitenskap  
Institutt for sikkerheit, kjemi og ingeniørfag

*English title:*                      *How experiences from Covid-19 can give a head start to handling future pandemics  
at Aibel Haugesund*

Forfatter(e), studentnummer:                      Signe Marie Fidje Store, 591514

Studieprogram:    Kvalitets- og HMS-ingeniør  
Dato:    Mai, 2023  
Veileder ved HVL:    Heidi Westerheim Seljestad  
Oppdragsgiver:    Aibel AS  
Oppdragsgivers referanse:                                      Kari Svendsbø

Antall filer levert digitalt:                                      1





## Sammendrag

Etter at korona pandemien traff samfunnet, ble mange industrier hardt rammet av voldsomme omstillinger, etter de mange anbefalinger, krav og tiltak som ble innført av myndighetene. Mange måtte prøve og feile underveis, og mange sitter fortsatt med spørsmål rundt hva som var den korrekte måten å håndtere pandemien.

Ved Aibel i Haugesund ble pandemien håndtert bra i forhold til at prosjekter fortsatt ble levert til avtalt tid, samtidig som krav og retningslinjer ble tatt hensyn til. Det kommer allikevel fram at deler rundt deres kommunikasjons system kan styrkes, slik at en ved framtidig pandemi vil kunne få et forsprang.

I etterkant av koronapandemien har selskapet hatt et ønske om å lære av sine egne erfaringer, slik at de kan stå enda sterkere ved håndtering av framtidige pandemier. Denne rapporten danner grunnlaget for utforming av en håndteringsplan, slik at Aibel vil kunne få et forsprang ved håndtering av framtidige pandemier.

## Summary

After the Coronapandemic hit society, many industries got hit by big adjustments after the many restrictions, recommendations, and measures that the government implemented. Many sectors had to try and fail as they went, and many are still to this day, not sure what was the best way to handle the pandemic in their industry.

Aibel Haugesund handled the pandemic well, based upon that they still managed to deliver their projects on time even tho they had many new obstacles to navigate on the way, during the pandemic. Through their experience it shows that parts of their communication system should be upgraded, so that they would have a bigger head start in handling future pandemics.

looking back upon the pandemic at Aibel Haugesund, the company still wishes to learn from its own experiences so it can stand even more robust in handling any future pandemics. This report will build a foundation for an action plan for future pandemics at Aibel Haugesund and will serve the purpose of giving the company a head start in handling future pandemics.



## Forord

Etter godt samarbeid ved tidligere skole oppgaver, samt tidligere gjennomført praksis hos Aibel AS Avd. Haugesund, ble det tatt kontakt med Aibel for interesse av et samarbeid for en bacheloroppgave. Aibel har fra tidligere hatt årlig tradisjon å samarbeide med bachelorstudenter slik at et samarbeid var av stor interesse fra Aibel sin side. Aibel så seg veldig fleksible i samarbeidet om bacheloroppgave og ga rom for at en kunne velge ønsket tema selv, så lenge de hadde tilgjengelige veiledere.

Covid-19 pandemien har preget studietiden ved HVL, og en begynte derfor å tenke på en oppgave rundt håndtering av pandemi i industrien. Situasjonen var ny for samfunnet og det er fortsatt mangel på en del kunnskap rundt hvordan håndtere pandemi på best mulig måte. Denne problemstillingen ga rom for å lære mer om hvordan man gjennom et Kvalitets- og HMS-perspektiv kan ha fokus på å lære av erfaringer, med tanke på kontinuerlig forbedring. Ønske med oppgaven er å sitte igjen med kunnskap fra samlede erfaringer, slik at Aibel skal kunne ha et forsprang ved håndtering av en mulig ny pandemi.

Tusen takk til:

Heidi Westerheim Seljestad for godt humør, godt selskap ved gjennomføring av intervjuer, gode råd og god faglig veiledning gjennom hele prosessen.

Kari Svendsbø og Aibel AS for fantastisk tilrettelegging, hjelp og fleksibilitet under hele prosessen rundt bacheloroppgaven.

Alle deltakerne som tok seg tid og bli med på intervjuet og dele sine verdifulle erfaringer, meninger og lærdommer slik at oppgaven kunne ble besvart på en hensiktsfull måte.

Og til slutt, tusen takk til HVL som har gjort gjennomføringen av denne bacheloroppgaven mulig.



## Innhold

1.	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn og formål.....	1
1.2	Problemstilling .....	1
1.3	Avgrensing .....	1
2.	Teori .....	3
2.1	Aibel ASA .....	3
2.1.1	Avdeling Haugesund .....	3
2.1.2	Verdier.....	4
2.2	Koronapandemien .....	5
2.2.1	Om Coronaviruset .....	8
2.2.2	SARS-CoV-2s smitteveier.....	8
2.2.3	Testing og smittesporing .....	9
2.2.4	Lovverk og myndighet under koronapandemien.....	9
2.2.5	Koronapandemiens påvirkning på industri, innovasjon og infrastruktur .....	11
2.2.6	Konsekvenser av smitteverntiltak.....	11
2.3	Systematisk HMS arbeid.....	11
2.3.1	PUFF-hjulet (Kontinuerlig forbedring) .....	12
3.	Metode.....	14
3.1	Dokumentgjennomgang .....	14
3.1.1	Utforming av Tidslinje .....	14
3.1.2	Usikkerheter ved dokumentgjennomgang .....	14
3.1.3	Tidslinje Pandemi.....	15
3.2	Kvalitativt intervju .....	15

3.2.1	Utforming av kvalitativt intervju.....	16
3.2.2	Gjennomføring av intervju .....	17
3.2.3	Usikkerheter ved kvalitativt intervju .....	18
3.2.4	Intervjuguide .....	18
3.3	Oppsummert metode .....	19
4.	Resultat.....	21
4.1	Dokumentgjennomgang .....	21
4.2	Kvalitativt intervju .....	21
5.	Diskusjon.....	24
5.1	Dokumentgjennomgang .....	24
5.2	Intervju .....	25
5.2.1	Positive erfaringer .....	26
5.2.2	Fastsette.....	27
5.2.3	Endre .....	28
5.3	Samlet diskusjon.....	29
6.	Konklusjon .....	32
	Referanser.....	33
	Vedlegg .....	35
	Vedlegg A. (Intervjuguide) .....	36
	Vedlegg B. (Intervju notater) .....	38
	Vedlegg C. (Intervju resultat).....	52
	Vedlegg D. (Egne tabeller).....	57
	Vedlegg E. (Samtykkeerklæring) .....	60
	Vedlegg F. (Tidslinje) .....	64

## Tabell-liste

<b>Tabell 1:</b> «Antall millioner nye bekreftede covid-19-tilfeller per uke per verdensdel», viser smittetilfeller fra uke 1 2020 – uke 9 2021, kilde: utklipp fra ECDC sin statistikk via Regjeringen sine sider.[10] .....	5
<b>Tabell 2:</b> «Oppsummert tidslinje av tiltak og smittebølger i Norge under pandemi», viser i korte trekk oppsummeringen av regjeringens tidslinje med smittebølger av Covid-19 [11].....	6
<b>Tabell 3:</b> «Smitteveier for viruset SARS-CoV-2», illustrerer de 3 smitteveiene som smittevernbyråene (ECDC og CDC) har definert. [13] .....	9
<b>Tabell 4:</b> «Trinnene i PUFF-hjulet», forklarer de fire forskjellige trinnene i PUFF-hjulet. [20] .....	12
<b>Tabell 5:</b> «Metode oppsummering», viser en oversikt for hele metoden til dokumentgjennomgang og kvalitativt intervju. Oppsummeringen er delt inn i 3 faser som omhandler: forarbeid, gjennomføring og etterarbeid.....	20
<b>Tabell 6:</b> «Oppsummert tidslinje av tiltak i Norge under pandemi», viser i korte trekk oppsummeringen av de viktigste hendelsene fra dokumentgjennomgangen. [11].....	21
<b>Tabell 7:</b> «Oppsummert resultat intervju», viser antall funn gjort fra de forskjellige temaene som ble nevnt under intervjuene. ....	22

## Figur-liste

<b>Figur 1:</b> «Aibel Haugesund» viser bilde av verftet i Haugesund, hentet fra Aibels egen hjemmeside. [1] .....	1
<b>Figur 2:</b> «Korona tidslinje», viser utklipp av tidslinje fra koronakommisjonens rapport om myndighetenes håndtering av koronapandemien [10] .....	7
<b>Figur 3:</b> «PDCA-hjulet/PUFF-hjulet», viser utklipp av en engelsk modell for kontinuerlig forbedring [25]. .....	13
<b>Figur 4:</b> «Tidslinje Pandemi», viser utklipp fra Vedlegg F «Tidslinje Pandemi».....	15
<b>Figur 5:</b> «Olympus», viser godkjent lydopptaker for forskningsprosjekt, bilde tatt: privat. ....	18
<b>Figur 6:</b> «Gruppeintervju 1 (Intern)», viser et utklipp av overskriftene til intervjuguiden som ligger i vedlegg A (intervjuguide). ....	19





## Ordforklaring

<b>HMS</b>	Helse, miljø & sikkerhet
<b>PUFF-hjulet</b>	(Planlegge, Utføre, Følge opp, Forbedre) - hjulet
<b>Inkubasjonstid</b>	Tiden fra man blir smittet til man får symptomer på sykdom
<b>FPSO</b>	(Floating, Production, Storage and Offloading)/ Flytende installasjoner/ produksjonsskip
<b>WHO</b>	World Health Organisasjon (Verdens Helse organisasjon)
<b>HSEQ</b>	Health, Safety, Enviroment, Quality

## 1. Innledning

### 1.1 Bakgrunn og formål

Koronapandemien forårsaket av sykdommen Covid-19, fikk en sjokkerende påvirkning på det Norske samfunnet etter at det 12.mars 2020 ble innført «de sterkeste og mest inngripende tiltakene i Norge i fredstid», dette medførte konsekvenser for de fleste deler i samfunnet, også den norske industrien[2].

Ettersom at pandemien var en ny situasjon for hele samfunnet, preget av mange anbefalinger, ble en av utfordringene under pandemien manglende informasjon og planverk for pandemihåndtering, og virksomheter ble derfor tvunget til å prøve seg fram underveis.

HMS-arbeid handler i hovedsak om å best mulig ta vare på Helse, Miljø og sikkerhet til både mennesker, natur og dyr. Skal man oppnå dette kreves det at man kontinuerlig oppdaterer sin kunnskap på områdene en ønsker å forbedre. Kunnskap samles ikke bare fra eksisterende litteratur, men kan også hentes fra menneskers erfaringer. Formålet med denne akademiske rapporten er å utforme en håndteringsplan for pandemi håndtering basert på: regjeringens tidslinje for pandemihåndtering, noen av Aibels dokumenter fra pandemihåndtering på verftet i Haugesund samt erfaringer hentet fra intervju av Aibels ansatte. Erfaringene vil bli hentet fra deres egne nøkkelpersoner og skal kunne medvirke til å gi verftet et forsprang til håndtering av fremtidige pandemier.

### 1.2 Problemstilling

Problemstillingen går ut på å se, hvordan erfaringer fra Covid-19 kan gi forsprang til håndtering av framtidige pandemier hos Aibel Haugesund?

Hvilke erfaringer har Aibel gjort seg under og i etterkant av koronapandemien og hva håndterte de best og hvor lå de største utfordringene?

### 1.3 Avgrensing

Innholdet i rapporten er avgrenset til å kun omhandle håndteringen av pandemien ved Aibels avdeling i Haugesund.

Ettersom oppgaven sentrer seg rundt hva Aibel kan lære av sine egne erfaringer vil hovedteorien i rapporten dreie seg rundt informasjon hentet fra gjennomført intervju, som en kan se i vedlegg B og C. Teori kapittelet i denne oppgaven vil derfor i hovedsak gi innblikk i hva Aibel har måtte

forholde seg til i form av koronautbruddet i Norge, hvem de er som selskap og kort gi en innføring i hva systematisk HMS arbeid er.

Dokumentgjennomgang som er en av metodene, er avgrenset til å omhandle relevante punkter for industrien på «regjeringens tidslinje for koronapandemien», samt noen interne dokumenter fra Aibels egen pandemihåndtering ved verftet i Haugesund. De fleste dokumentene fra Aibel er konfidensielle og blir derfor ikke henvist i tidslinjen selv om de er en del av dokumentgjennomgangen.

Intervjuene som er den andre metoden, er avgrenset til å kun være kvalitative, hvor gjennomføringen er avgrenset til en lengde på 1,5 time hver. De utvalgte gruppene består av 5 interne og 7 eksterne nøkkelpersoner for Aibels håndtering av koronapandemien ved verftet i Haugesund, og er valgt ut av Aibel selv.

Bachelorrapporten vil danne grunnlaget for å lage en håndteringsplan, som vil bli innlevert som et selvstendig produkt i tillegg til rapporten. Håndteringsplanen er avgrenset til å kun basere seg på hendelser i forbindelse med Covid-19 pandemien ved Aibel Haugesund og vil kun ta høyde for framtidige pandemier med tilnærmet lik atferd som koronapandemien.

## 2. Teori

For å forstå hvordan Aibel Haugesund kan lære av sine erfaringer fra håndteringen av Covid-19 pandemien, vil det være nødvendig å forstå en del bakgrunnsinformasjon, som: hvilket selskap er Aibel, hva er deres verdier, hvordan fungerer avdelingen i Haugesund, hvilke lover måtte selskapet forholde seg til, hva er Covid-19 og hvilke konsekvenser har det hatt på samfunnet og industrien.

### 2.1 Aibel ASA

Aibel ASA er et ledende Norsk industriselskap innen olje, gass og offshore vind, og har hatt en viktig rolle innen utviklingen av olje industrien. Selskapet tilbyr kundene sine optimale og innovative servicetjenester som: ingeniørarbeid, konstruksjon, modifikasjon og vedlikehold gjennom prosjekters fulle livsfase. [3]

Selskapet har i dag flere kontorer både i Norge og utlandet, og har sitt opphav i tradisjonsrike industribedrifter som blant annet Elektrisk Bureau og Haugesund mekaniske Verksted, som går mer enn 100 år tilbake i tid.[4] Med mange års opparbeidet erfaring og kompetanse, har det gjort Aibel til et selskap som prioriterer å gjøre industrien grønnere ved for eksempel å satse mer på elektrifisering og vind kraft. [5]

#### 2.1.1 Avdeling Haugesund

Verftet i Haugesund har over 100 år med industriell historie i bagasjen. Verftet rommer over 234 kvadrat meter og er ett av Norges største som inneholder alt fra: tørrdokk, flere produksjonshaller, lager, sikkerhets trenings senter, sveise skole, ingeniørverksted og to store kontor bygninger. Verftets mange prosjekter sentreres ofte rundt Nordsjøhallen som er verftets største produksjonshall og er et landemerke i Haugesund. Denne hallen gir arbeidet til de forskjellige prosjektene en stor fordel innen sikkerhet, effektivitet og kvalitet, ettersom at arbeid kan utføres innendørs.

Verftet i Haugesund forsørger også konstruksjon og montering for nesten alle Aibels prosjekter, i tillegg til at verftet har sine egne konstruksjonsprosjekter og samtidig tilbyr tjenester for oppgradering og vedlikehold for skip, flytende installasjoner (FPSO), og rigger. [1] Dette gjør verftet til en avdeling med mye forskjellig arbeidskraft, både nasjonalt og internasjonalt som sammen leverer tjenester til store kunder verden over.

### 2.1.2 Verdier

Aibel er et selskap som drives av sine visjoner og har et eget visjons program som kalles «We care». Denne visjonen driver selskapets retning mot å være ansvarlig, fleksibelt, visjonært og åpent i alle prosesser selskapet foretar seg. Aibel som selskap, prøver gjennom alle sine prosesser å svare på «Hva er det vi prøver å skape sammen for selskapet?» og dette skal være med å sørge for at selskapet alltid er: ansvarlig, fleksibelt, visjonært og åpent. Fra deres egen nettside kan vi se hva disse fire punktene innebærer i praksis:

#### Ansvarlig

- Vi er dedikert til å ha en god HMS ledelse
- Vi tar sosialt ansvar med å gjennomføre våre aktiviteter etter etiske standarder.
- Vi er ærlige og redelige, og har realistiske forventinger, vi er resultats orientert og holder våre løfter
- Vår holdning til både kunder og oss selv, er bygd på gjensidig tillit og respekt

#### Visjonært

- Vi hjelper til med å finne løsninger til utfordringer som kundene våre har
- Vi ønsker å være med på løsningen om en grønnere og mer bærekraftig industri med å alltid lete etter nye ideer
- Vi fokuserer på å utvikle våre ferdigheter og har en målrettet rekruterings strategi

#### Åpent

- Vi er åpne til dialog og konstruktive diskusjoner
- Vi er ærlige og tilrettelegger klare tilbakemeldinger og oppmuntringer til hverandre som enkeltindivider og som et team.
- Vi er involvert og engasjert gjennom åpne og ærlige diskusjoner.

#### Fleksible

- Vi er kreative og tilrettelegger oss etter kundenes ønsker og er alltid tilgjengelig når det trengs. Med nødvendighet kan vi også endre retning raskt.
- Vi passer på at våre kollegaer kan gjøre deres arbeid trygt og effektivt
- Vi hører på behovene for våre ansatte og finner løsninger hvor det er ønskelig. [6]

Aibel har også skrevet under på FNs Global Compact som vil si at de støtter de 10 prinsippene for menneskerettigheter, arbeidslivsstandard, miljø og korrupsjonsbekjempelse. Alle disse verdiene og prinsippene er også med på å forme Aibel sin daglige drift samt påvirket hvordan Aibel skulle forholde seg til håndteringen av Coronapandemien på verftet i Haugesund. [7]

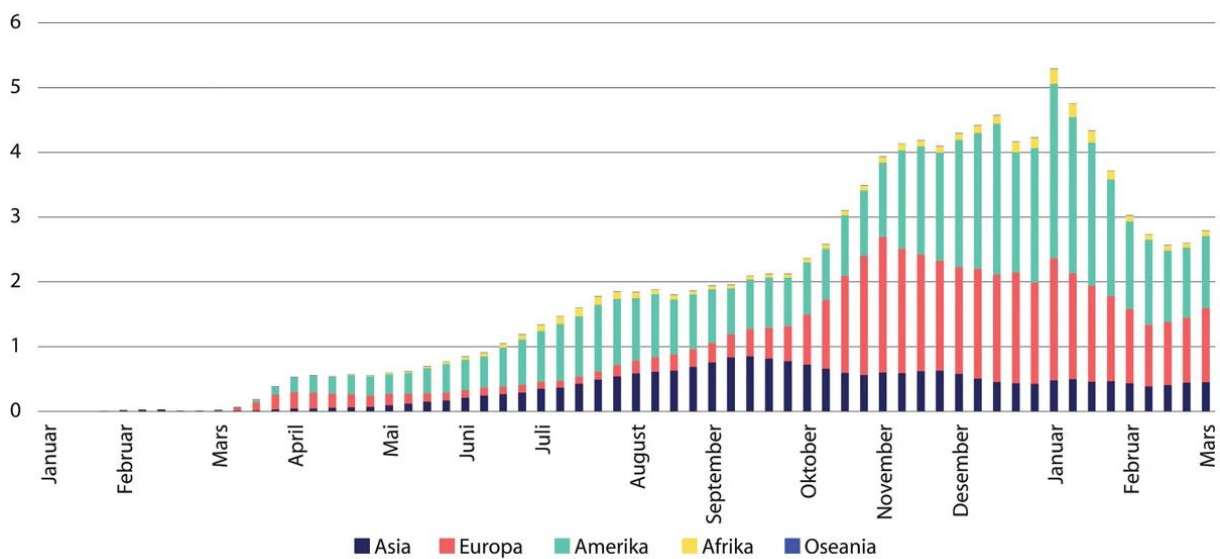
## 2.2 Koronapandemien

Koronapandemien, som skal ha hatt sitt opphav i Kina, spredde seg raskt til store deler av verden bare få måneder etter at viruset ble oppdaget. Sykdommen skyldtes viruset «SARS-CoV-2», og ble senere på grunn av sin raske spredning, erklært av Verdens Helseorganisasjon (WHO) som pandemi, i mars 2020 [8],[9].

12.mars 2020 skulle vise seg å bli en historisk dag for det Norske samfunnet, ettersom at samme dag som Norges første påviste Covid-19 dødsfall inntraff, valgte regjeringen å innsette, som beskrevet av Erna Solberg: «de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid». Tiltakene innebar blant annet nasjonal skolestenging, avlysning av kultur og idrettsarrangementer, oppfordring til økt hjemmekontor og ved tid, ble alle deler av samfunnet berørt. [10]

Gjennom pandemien var det stor forskjell på hvor mye ulike land testet sine innbyggere for Covid-19 slik at tallene for registrerte smittetilfeller under pandemien, vil derfor ikke gi et fullstendig bilde av smittesituasjonen globalt. På European Center for Disease Prevention and Control (ECDC), sine sider kan man finne tall for utviklingen både i Europa og resten av verden. Tabellen under viser utviklingen av pandemien globalt, mellom uke 1 i 2020 – uke 9 i 2021, hentet fra Regjeringen sine sider. [10]

**Tabell 1:** «Antall millioner nye bekreftede covid-19-tilfeller per uke per verdensdel», viser smittetilfeller fra uke 1 2020 – uke 9 2021, kilde: utklipp fra ECDC sin statistikk via Regjeringen sine sider.[10]



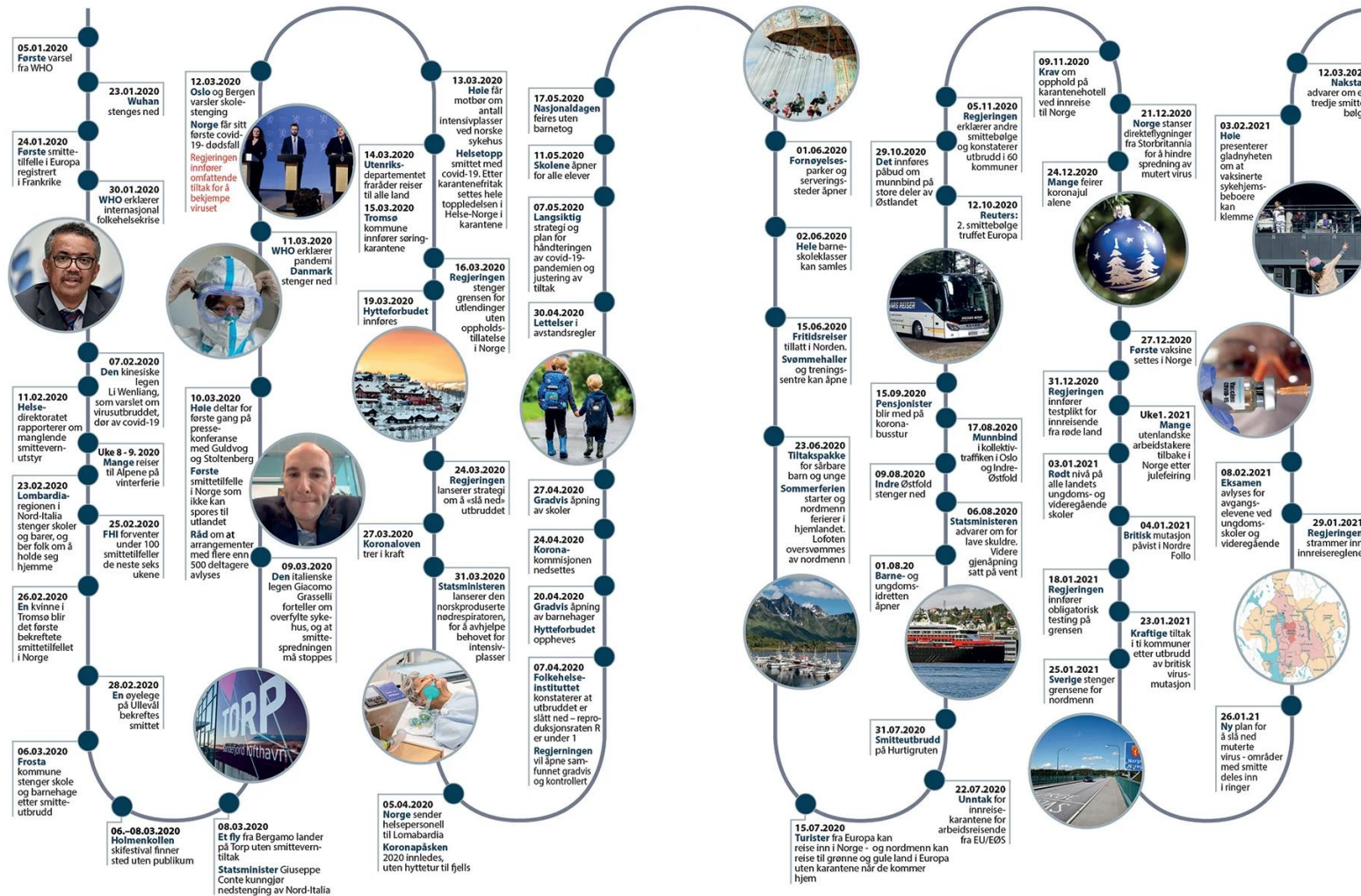
Som man kan se ut ifra tabellen kan man anta at smitten av Covid-19 gikk i bølger de fleste steder i verden, og i Norge rakk det å bli 4 smitte smittebølger før Regjeringen opphevet alle smitteverntiltakene, 12.februar i 2022, som vist under i tabellen «oppsummert tidslinje av tiltak og smittebølger i Norge under pandemi».

**Tabell 2:** «Oppsummert tidslinje av tiltak og smittebølger i Norge under pandemi», viser i korte trekk oppsummeringen av regjeringens tidslinje med smittebølger av Covid-19 [11].

<b>Oppsummert tidslinje av tiltak i Norge under pandemi</b>			
<b>2020 start</b>	<b>1 bølge</b>		
<b>2020</b>	<b>Januar - april</b>	Første innstramning	
<b>2020</b>	<b>April – Juli</b>	Gjenåpning	
<b>2020 Høst</b>	<b>2 bølge</b>		
<b>2020</b>	<b>August – Oktober</b>	Innstramning	
<b>2020-2021</b>	<b>Oktober – Januar</b>	Flere innstramninger	
<b>2021</b>	<b>Januar – April</b>	Viderefører innstramning	
<b>2021 Vår</b>	<b>3 bølge</b>		
<b>2021</b>	<b>15. April</b>	1 trinn gjenåpning	
<b>2021</b>	<b>27. Mai</b>	2 trinn gjenåpning	
<b>2021</b>	<b>18. Juni</b>	3 trinn gjenåpning	
<b>2021 Høst</b>	<b>4 bølge</b>		
<b>2021</b>	<b>25. september</b>	Normal beredskap	
<b>2022</b>	<b>12. februar</b>	Smitteverntiltak oppheves	

På Regjeringens sider kan man finne tidslinjen for alle tiltakene som ble gjort under hele pandemien, men det vil gjennom denne rapporten fokuseres på de tiltak som antas å være relevante for industrien på regjeringens tidslinje. Dokumentgjennomgangen for rapporten som er utformet som en tidslinje, se «Vedlegg F (Tidslinje)», gir en innføring i hva Aibel Haugesund har måtte håndtere under pandemien og danner grunnlaget for intervjuguiden som brukes under gruppe intervjuene. Dokumentgjennomgangen gir også innsikt som kan henvendes ved analysing av svar i etterkant av intervju. [11] Under kan man se en tidslinje hentet fra Regjeringen sin egen nettside. Den illustrerer i enkle trekk mange av hoved hendelsene som skjedde under pandemien. [10]

Tidslinje



Figur 2: «Korona tidslinje», viser utklipp av tidslinje fra koronakommisjonens rapport om myndighetenes håndtering av koronapandemien [10]



### 2.2.1 Om Coronaviruset

Coronavirus er et hyppig forekommende virus som ved de fleste tilfeller vil forårsake forkjølelse. Viruset formerer seg best ved 33 grader og kan forekomme både hos dyr som hos mennesker. I oktober 2019 ble de første tilfellene av en raskt spredende lungebetennelse registrert i Wuhan, Kina. Men det var ikke før i januar 2020 at det ble registrert som en ny type coronavirus «SARS-Cov-2», som forårsaker sykdommen «Covid-19». Viruset som sannsynligvis var blitt overført fra flaggermus til menneske, direkte eller indirekte via et annet dyr, har noen genetiske likheter til SARS-viruset (Severe Acute Respiratory Syndrome) som også tilhører koronafamilien. [12],[13]

Noe som er spesielt med virus, er at det skjer små endringer i arvematerialet (RNA) ved formering, som kalles mutasjoner. Mutasjoner trenger ikke å ha en endrende effekt på viruset, men kan ved noen tilfeller endre smittsomheten, evne til å skape sykdom, samt evnen til å unnsnippe immunforsvaret. Gjennom pandemien muterte coronaviruset seg flere ganger, hvor det i de fleste tilfeller ikke påvirket oppførselen til viruset, men det var allikevel viktig å kartlegge mutasjonen for å forstå smittekjeden.[14]

Virusets tid fra en blir smittet til man får symptomer på sykdom (inkubasjonstid), varer vanligvis fra 4-5 dager, og det er sagt at 98-99% av smittede vil utvikle symptomer innen 10 dager. Ved sykdom kan viruset gi alt fra ingen symptomer til alvorlig sykdom, og det er estimert at ved ca. 2% av sykdomstilfeller kan det også ende med død. Ved de mest alvorlige sykdomstilfellene av Covid-19 er pasienten som regel av høy alder eller har en underliggende sykdom som svekker kroppens naturlige immunrespons. [12]

Til tross for virusets mange mutasjoner i løpet av pandemien var det de samme symptomene som gikk igjen hos de fleste. De mest vanligste symptomene som ble rapportert inn, er vanlige influensa symptomer som: rennende nese, hodepine, hoste, slapphet/energiløshet, nysing og sår hals. Ettersom symptombylde ved Covid-19 er veldig likt andre luftveisinfeksjoner, kan man ikke skille den fra andre sykdommer basert på symptombylde alene. [13]

### 2.2.2 SARS-CoV-2s smitteveier

Smitte til SARS-CoV-2 skjedde som regel ved dråpesmitte, som vil si at man har blitt eksponert for dråper med smitte gjennom luftveiene. De to viktigste faktorene for smitte var dråpestørrelse og avstand til smitekilden. På de europeiske og amerikanske smittevernbyråene (ECDC og US CDC) har en valgt å dele smitteveiene inn i 3 kategorier som vist under i tabellen «Smitteveier for viruset SARS-CoV-2».

**Tabell 3:** «Smitteveier for viruset SARS-CoV-2», illustrerer de 3 smitteveiene som smittevernbyråene (ECDC og CDC) har definert. [13]

<b>Smitteveier for viruset SARS-CoV-2</b>		
<b>Dråpesmitte</b>	<b>innånding</b>	1. Innånding av små og mellomstore dråper med virus. Størst risiko nær smittebærere, hvor konsentrasjonen av dråpene er størst.
	<b>avsetning</b>	2. Avsetning av store og mellomstore dråper med virus på eksponerte slimhinner (øyne, munn, nese), som fra hosting og nysing som treffer øyne eller munn. Risiko størst nær en smittet person.
<b>kontaktmitte</b>		3. Kontaktmitte: Berøring av slimhinner (øyne, munn, nese) med viruspartikler fra urene hender, for eksempel etter berøring av overflater som er forurenset med virus, direkte kontakt med smittebærere, eller deponering av dråper med virus på hender.

Disse smitteveiene setter standarden for hva verftet i Haugesund måtte ta høyde for ved håndtering av smittevern.

### 2.2.3 Testing og smittesporing

Gjennom pandemien ble det mye fokus på testing, isolasjon, smittesporing og karantene, også kalt «TISK». Ved testing brukte man i hovedsak hurtigtest eller PCR, som ga positivt utslag om man var bærer av Coronavirus. I starten av pandemien ble alle med luftveissymptomer anbefalt og teste seg, og det ble også i perioder krav om både innreise og utreise testing samt karantene. Dette var en av de utfordringene som Verftet i Haugesund stod ovenfor i pandemien, ettersom de bruker en god del utenlands arbeidskraft til sine prosjekter.[9]

### 2.2.4 Lovverk og myndighet under koronapandemien

I Norge er det smittevernloven som legger det generelle grunnlaget for smittevern. I smittevernloven §1-1 kan man lese at lovens formål er:

#### **§1-1. Lovens formål**

*Denne loven har som formål å verne befolkningen mot smittsomme sykdommer ved å forebygge dem og motvirke at de overføres i befolkningen, samt motvirke at slike sykdommer føres inn i Norge eller føres ut av Norge til andre land.*

*Loven skal sikre at helsemyndighetene og andre myndigheter setter i verk nødvendige smitteverntiltak og samordner sin virksomhet i smittevernarbeidet.[15]*

Under pandemien så regjeringen det nødvendig å innføre enda strengere lover for å verne om smitten rundt SARS-Cov-2 og de innførte derfor en midlertidig fullmaktslov «koronaloven». Den ga regjeringen hjemmel til å vedta forskrifter som utfylte, supplerte eller fravek fra 62 andre lover, for å kunne avhjelpe konsekvensene av koronapandemien. Det ble også gitt ut totalt 32 forskrifter med hjemmel i loven. Disse forskriftene, samt regionale og nasjonale retningslinjer ble gjennom pandemien endret flere ganger og medførte at det i perioder var svært utfordrende for både enkeltpersoner og bedrifter å vite hva som var gjellende.

Ved mange juridiske endringer i løpet av pandemien blandet med anbefalinger, førte det med seg mye forvirring blant enkelte. Myndighetene har selv funnet ut i etterkant av pandemien at flere av deres innføringer ikke gikk i tråd med hverken grunnloven eller menneskerettighetene og en kan på grunnlag av det forstå at mange kan ha opplevd forvirring eller krenkelse av sine borgerlige rettigheter under pandemien. [10],[16]

Som eksempel omhandlet noen av tiltakene som ble innført gjennom «Covid-19-forskriften» blant annet:

*§ 5. Karanteneplikt ved ankomst til Norge*

*§ 4. Anbefaling om avstand mellom personer og samling av personer i grupper*

*§. 11 Isolering*

*§ 12. Stenging av barnehager, skoler og utdanningsinstitusjoner [17]*

Ved forsettlig eller grovt uaktsom overtredelse av de forskjellige tiltakene i «Covid-19-forskriften» kunne man med verste tilfelle straffes med bøter eller fengsel i inntil 6 måneder.

Norge er et stort land med mange forskjellige kommuner som har store variasjoner når det kommer til innbyggertall og areal. På grunnlag av dette var det ikke nødvendig at alle kommunene skulle ha de samme restriksjonene til enhver tid, ettersom at smitten ikke var like stor over hele landet. Myndighetene ga derfor kommunene anledning til å regulere regionale tiltak etter hva de selv fant nødvendig.

### 2.2.5 Koronapandemiens påvirkning på industri, innovasjon og infrastruktur

Aibel er et selskap som forholder seg til FNs bærekrafts mål, som blant omhandler «Industri, innovasjon og infrastruktur». FN ønsker å bygge en solid infrastruktur og fremme inkluderende og bærekraftig industrialisering og innovasjon i samfunnet. Under koronapandemien fikk disse målene en stor utfordring ettersom at industrien ble rammet hardere her enn ved finanskrisen i 2007-2009. Nedgang i flytrafikk, tapte arbeidsplasser og stans i levering av varer var alle faktorer som har satt en brems for veksten av en bærekraftig industri og titusener av mennesker ble permittert i løpet av få dager. [18]

Noen positive innvirkninger på industrien var at bruk av internett fikk en høyere økning. Som blant annet innebar at de fleste møter gikk fra å være fysiske til å bli gjennomført gjennom Zoom og teams. [18]

### 2.2.6 Konsekvenser av smitteverntiltak

De fleste deler av verden har vært berørt av Coronapandemien, men i hvor stor grad den har påvirket mennesker, mener mann er skjevt fordelt. Noen kommuner har hatt mye smitte, mens andre plasser har ikke hatt noen smittetilfeller. Pandemien har ført med seg mange konsekvenser som: større arbeidsledighet, økende fattigdom, psykiske og sosiale utfordringer som både har påvirket barn og voksne. Sett i et arbeidsmiljø perspektiv kan det derfor bli vanskelig å forutse hvilke langtidskonsekvenser, pandemien har på Norsk arbeidsliv. [10], [19], [20].

## 2.3 Systematisk HMS arbeid

Etter arbeidsmiljøloven og «internkontrollforskriften» er systematisk HMS-arbeid er lovpålagt og pålegger alle arbeidstakere til å medvirke i virksomhetens HMS arbeid. Et godt HMS arbeid kan også gjøre bedriften mer konkurransedyktig og bærekraftig, noe som gjør det verdifullt at alle deltar aktivt i arbeidet, samtidig som ledelsen har hovedansvaret. Ved et godt systematisk HMS arbeid, ønsker man blant annet:

- å forebygge uønskede hendelser
- få et lavere sykefravær
- oppnå et godt arbeidsmiljø
- skape høyere sikkerhet
- minimere utslipp
- samt øke lønnsomheten.

For å skape ett systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid som fungerer, er det viktig at kunnskap og kompetanse vedlikeholdes. En måte å få alle til å medvirke i vedlikehold av kunnskap og kompetanse er gjennom å dele erfaringer. Erfaringer kan bestå av både positive og negative observasjoner, som alle er med å bidra til at det systematiske HMS-arbeidet går i riktig retning. [21],[22 s.86],[23],[24]

### 2.3.1 PUFF-hjulet (Kontinuerlig forbedring)

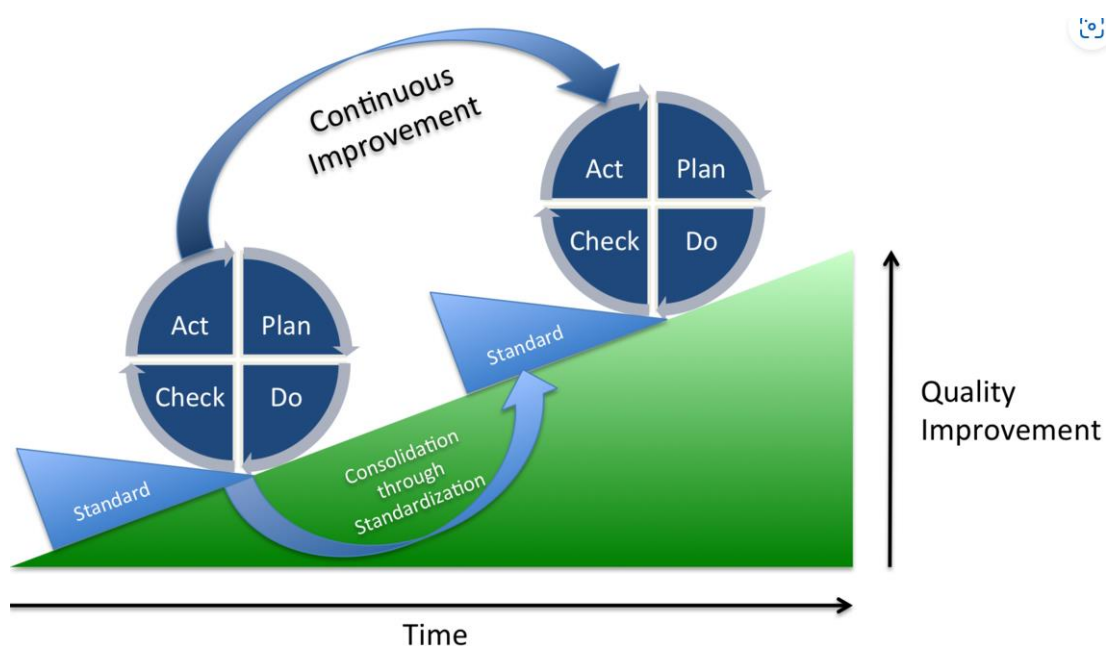
For å drive et systematisk HMS-arbeid benytter mange bedrifter seg av PUFF-hjulet. PUFF står for: (Planlegge, Utføre, Følge opp, forbedre). Under kan du se de fire punktene forklart nærmere i tabellen, «Trinnene i PUFF-hjulet».

*Tabell 4: «Trinnene i PUFF-hjulet», forklarer de fire forskjellige trinnene i PUFF-hjulet. [20]*

<b>Trinnene i PUFF-hjulet</b>	
<b>Trinn</b>	<b>Forklaring</b>
<b>1. Planlegge</b>	Dette trinnet danner grunnlaget for det som skal gjøres i de neste trinnene gjennom disse punktene: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Status via kartlegging og risikovurdering</li> <li>• Politikk og mål</li> <li>• Handlingsplaner</li> </ul>
<b>2. Utføre</b>	Her utfører man handlingsplanene fra forrige trinn gjennom: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informere, lære opp og trene</li> <li>• Skaffe tilstrekkelige ressurser – mennesker og materiell</li> <li>• Utføre i henhold til planer og det man har blitt lært opp til</li> </ul>
<b>3. Følge opp</b>	Her følger man opp det som er blitt utført gjennom å se på: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ble det utført i overens bestemmelse med handlingsplan?</li> <li>• Ble resultatet som forventet i forhold til fastsatte mål?</li> <li>• Ble arbeidsoppgavene utført i henhold til prosedyrer og rutiner?</li> <li>• Er effekten av tiltak som forventet?</li> </ul>
<b>4. Forbedre</b>	Her brukes resultatene fra trinn 3 for å se om resultatene ble som forventet gjennom: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelsens gjennomgåelse</li> <li>• Forbedre prosesser og prosedyrer</li> <li>• Forebyggende tiltak</li> </ul>

Puff-hjul strategien er basert på ideen at en bedrift alltid kan øke sin egen lønnsomhet ved å hele tiden se etter nye forbedringsområder. Gjennom denne oppgaven er det fokus på punkt fire, som omhandler forbedringer. Ledelsens gjennomgåelse vil da bli gjennomført gjennom de 2 kvalitative gruppeintervjuene, og målet er å sitte igjen med nyttig informasjon, som kan være med å forbedre prosessene og prosedyrene til selskapet, når det omhandler pandemihåndtering.

Figuren under illustrerer hvordan systematisk HMS-arbeid er en kontinuerlig prosess, som gjør at man over tid vil få bedre kvalitet i sin virksomhet. Har bedriften høyere kvalitet i sin virksomhet, vil bedriften også bli mer konkurransedyktig.



**Figur 3:** «PDCA-hjulet/PUFF-hjulet», viser utklipp av en engelsk modell for kontinuerlig forbedring [25].

### 3. Metode

Denne rapporten baserer seg på en datainnsamling i form av en dokumentgjennomgang og 2 kvalitative gruppe intervju. Disse forskningsmetodene er utvalgt på bakgrunn at de utfyller hverandre. Ved forberedelse av kvalitative intervjuer krever det at forskeren setter seg godt inn i intervjuobjektets situasjon og det ble derfor naturlig å velge en dokumentgjennomgang som forberedende datainnsamling til intervjuene. [26 s.100]

#### 3.1 Dokumentgjennomgang

En dokumentgjennomgang baserer seg på å gjennomgå utvalgte dokumenter for å uthente nødvendig informasjon, i forhold til den saken en jobber med. I denne rapporten er det sett på forskjellige dokumenter, lover og tiltak som senere er ført inn i en tidslinje for å gi bedre oversikt for hva som var gjeldene under de forskjellige tidspunktene under pandemien.

##### 3.1.1 Utforming av Tidslinje

For å gjennomføre dokumentgjennomgangen ble det gjennomgått dokumenter knyttet til:

- Regjeringens tidslinje fra pandemi, men bare tatt med de punktene som ble ansett som relevant for industri
- Aibels eget intranett, samt noen dokumenter tilsendt fra ekstern veileder.
- Lovdata med fokus på lover og forskrifter som var relevante under pandemien.

Dokumentgjennomgangen har i hovedsak gitt et overblikk over hva Aibel har måtte forholde seg til fra myndighetene sin side, samt hvordan de håndterte situasjonen på verftet i Haugesund. For å gi en bedre oversikt over hvilke dokumenter som var relevante for de forskjellige fasene i pandemien er de satt sammen til en tidslinje. Konfidensielle dokumenter fra Aibel kommer ikke med på den offentlige tidslinjen, men er fortsatt brukt som støtte dokument til intervjuene.

##### 3.1.2 Usikkerheter ved dokumentgjennomgang

Noen usikkerheter som man må ta høyde for gjennom dokumentgjennomganger er blant annet:

- En kan ikke kvalitetssikre at alt som står på gjennomgåtte dokumenter stemmer overens med hvordan ting ble håndtert i virkeligheten.
- Det blir ikke tatt høyde for noen andre type pandemier enn koronapandemien slik at det kun vil gi en innsikt i håndteringen av en tilnærmet lik pandemi.

- Tidslinjen tar ikke høyde for alle tiltakene og håndteringene som ble gjort internt på Aibel gjennom hele pandemien, men bare noen få dokumenter, slik at det kan medføre manglende helhetsforståelse for hvordan Aibel håndterte pandemien i forhold til regjeringen sine tiltak og anbefalinger.

### 3.1.3 Tidslinje Pandemi

For å få en oversiktlig tidslinje er den delt inn i fire kategorier, som vist under på bildet «Tidslinje Pandemi» hentet fra vedlegg F. (Tidslinje).

Tidslinje Pandemi			
Tidspunkt Start: des. 2019 Slutt: feb. 2022	Hendelser Nasjonalt og globalt	Krav og anbefalinger fra myndighetene	Aibel AS instruks for håndtering

**Figur 4:** «Tidslinje Pandemi», viser utklipp fra Vedlegg F «Tidslinje Pandemi».

Oppsettet på tidslinjen forklarer følgende:

- **Kolonne 1:** «Tidspunkt», viser dato til de forskjellige hendelsene og tiltakene. Øverst er det også informert om start og slutt tid for hele tidslinjen.
- **Kolonne 2:** «Hendelser Nasjonalt og globalt», Her er det skrevet ned overskrift for de forskjellige hendelsene som tok sted i løpet av pandemien, både Nasjonalt, globalt og på verftet i Haugesund, med hensyn til hva som ble ansett som relevant for industrien.
- **Kolonne 3:** «Krav og anbefalinger fra myndighetene», Her utdypes overskriftene til hendelsene, spesielt om myndighetene kom med noen spesielle krav. Det er også henvist til kilder for informasjon og lovverk slik at det skal være lett tilgjengelig.
- **Kolonne 4:** «Aibel AS instruks for håndtering», her forklares noen av Aibels egne instruksjoner for håndtering på verftet i Haugesund, i hovedsak trinnene når Aibel skulle tilbake igjen til normalen. Første instruks kommer 16.april 2021 og siste 28. november 2021. Det bør legges merke til at flere dokumenter fra Aibels håndtering er gjennomgått, men ikke delt på tidslinjen grunnet konfidensialitet.

For hele tidslinjen se, Vedlegg F. (Tidslinje).

## 3.2 Kvalitativt intervju

Kvalitative tilnærminger består av mange forskjellige typer data og analytiske fremgangsmåter. Kvalitative fremgangsmåter består av blant annet: intervju, observasjon, analyser av verbale og



visuelle uttrykksformer og analyser av audiovisuelle opptak av situasjoner hvor forskeren ikke deltar i felt. Denne metoden egner seg godt til forskning av temaer hvor det finnes lite forskning på fra før, og egner seg derfor godt til en situasjon som ved håndtering av koronapandemi, hvor det fortsatt er manglende forskning på området. [26 s.12]

Kvalitative intervju er en av de mest brukte metodene innen kvalitative fremgangsmåter. Grunnen til at intervju fungerer bra som metode, er at den gir informasjon om deltakerens opplevelse, synspunkter og hvordan de opplever sine erfaringer. I denne oppgaven skal intervjuene gjennomføres i form av to gruppeintervjuer for å enklest mulig ta vare på personvern etter sikt.no sine krav. Gruppene består av 5 interne ansatte hos Aibel og 7 eksterne deltakere som alle har hatt relevant tilknytting til Aibels håndtering av koronapandemien.

For at et kvalitativt intervju skal bli vellykket krever det i hovedsak at forskeren setter seg godt inn i intervjuobjektens situasjon. Dette vil medføre at en får en større sannsynlighet for å stille spørsmål som oppleves relevante for deltakerne og inviterer til refleksjon, rundt tema. Det er også viktig at en stiller spørsmål som er: enkle, åpne, fokuserte og nøytrale for deltakerne. [26 s.12]

Ved forberedelse til et slik intervju blir det derfor ofte gjennomgått en analyse av foreliggende dokumenter (dokumentgjennomgang), som blir benyttet i denne rapporten i form av en tidslinje. Ved god forberedelse i forkant av intervjuet vil sannsynligheten for at man vil kunne samle inn anvendelig forskningsmaterialet øke. Forberedelsene vil også øke kvaliteten av tolkningen rundt det en forsker på noe som er sentralt innen kvalitativ metode. [26 s.11]

### **3.2.1 Utforming av kvalitativt intervju**

En viktig faktor under kvalitative intervjuer er å passe på integriteten til deltagerne under hele prosessen. For å ivareta dette er deltakerne på forhånd blitt informert om hvordan gjennomføringen vil foregå, samt gjort kjent med at sensitive opplysninger vil bli anonymisert og behandlet med varsomhet gjennom en skriftlig samtykkeerklæring. [27]

Prosjektet fikk på forhånd av intervjuene godkjenning av Sikt.no, slik at en kunne forsikre seg om at gjennomføringen ikke ville bryte med gjellende regelverk for håndtering av personvern under forskning. [26 s.25], [28]

Ved utforming og gjennomføring av spørsmål til intervju, er det i hovedsak fokusert på at deltakerne skal kunne svare fritt ut ifra forhåndsbestemte kategorier og spørsmål utformet etter

gjennomført dokumentgjennomgang. Det er også tatt høyde for å unngå disse typiske fallgruvene for intervju:

- Bare komme med oppfatninger, meninger og observasjoner
- Spørre dobbeltspørsmål
- Ha for lange og kompliserte spørsmål
- Fremsette påstander i spørsmålsformulering
- Bruke forsterkende adjektiver
- Stille lukkede spørsmål
- Stiller ledende spørsmål
- Notere individuelle svar [29 s.16-25]

### 3.2.2 Gjennomføring av intervju

Ved gjennomføring av intervjuene, ble intervjuguiden til gruppen (1 eller 2), vist på storskjerm for alle deltakerne, Se «Vedlegg A. (Intervjuguide)». Ved å vise spørsmålene ønsket en å unngå misforståelser underveis, samt gi deltakerne en oversikt over alle de forskjellige temaene som skulle diskuteres under intervjuet. Gjennom intervjuet ble det også notert svar på en lik mal som ikke var delt, for å ikke skape distraksjoner. Intervjuet var semistrukturert, noe som ga rom for deltakerne å prate åpent ut ifra de spørsmålene som ble stilt. Intervjuguiden ble endret underveis når nye temaer som originalt ikke var nedført i malen ble nevnt.

I tillegg til å utforme intervjuguide var det en del praktiske forberedelser som måtte gjennomføres som:

- Finne godkjent lydopptak utstyr
- Sende inn godkjenning til sikt.no for å kunne gjennomføre intervju
- Lage samtykkeerklæring
- Lage Power Point presentasjon som ble brukt i starten og slutten av møtet.

For å verne om personvern kan man ikke bruke private lydopptaks apparater og det ble derfor nødvendig å låne godkjent lydopptaker fra HVL Haugesunds lærings lab, som vist under på figur 5.



*Figur 5: «Olympus», viser godkjent lydopptaker for forskningsprosjekt, bilde tatt: privat.*

### 3.2.3 Usikkerheter ved kvalitativt intervju

Noen usikkerheter som man må ta høyde for gjennom intervjuene er blant annet:

- Man må anta at svarene som blir delt i intervjuet er sannhet og at intervjuobjektene ikke tilbakeholder viktig nødvendig informasjon for forskningen.
- Ettersom intervjuet blir gjennomført en stund etter koronapandemien, kan også hukommelse være noe som gir svarene større usikkerhet.
- Begrenset tid til intervju gjør at ikke all informasjon som hadde vært relevant blir delt.
- Gruppedynamikken kan påvirke hva individer føler seg komfortabel med å dele.
- Dårlig kommunikasjon eller dårlig formulerte spørsmål kan påvirke konstruktiviteten av svarene man får gjennom intervjuet.

### 3.2.4 Intervjuguide

Intervjuene hadde en strategisk utvelgelse av deltagere, hvor Aibel selv valgte de deltakerne som så seg mest interessant eller relevante for intervjuets formål. [29 s.11] Varigheten for hvert intervju var på 1,5 time. Gruppe 1 (intern) hadde 5 deltakere, og gruppe 2 (ekstern) hadde 7 deltakere. Oppsettet til intervjuguiden til gruppe 1 og 2 var identiske, men spørsmålene som ble stilt varierte noe. Under vil du se oppsettet til intervjuguiden forklart:

Gruppeintervju 1 (Intern)		
Tema	Spørsmål	Svar

*Figur 6: «Gruppeintervju 1 (Intern)», viser et utklipp av overskriftene til intervjuguiden som ligger i vedlegg A (intervjuguide).*

**Kolonne 1:** «Tema», her deles spørsmålene inn i forskjellige tema.

**Kolonne 2:** «Spørsmål», her skriver man ned spørsmål som skal sette i gang refleksjon hos deltakerne. Underveis har noen ekstra tema og spørsmål blitt satt inn ettersom samtalen i intervjuet gikk innom tema som ikke var ført inn på forhånd.

**Kolonne 3:** «Svar», her loggføres svar underveis i intervjuet

For hele intervjuguider se, «Vedlegg A. (Intervjuguide)».

### 3.3 Oppsummert metode

For å gi en oversikt over hvilken rekkefølge metodene, og det praktiske rundt, er gjennomført er det blitt utformet en oversiktlig tabell som oppsummerer gjennomføringen i en rekkefølge på: forarbeid, gjennomføring og etterarbeid, slik at en visuelt kan se for seg hvilke steg som ble utført fra start til slutt. Se tabell «metode oppsummering under».

**Tabell 5:** «Metode oppsummering», viser en oversikt for hele metoden til dokumentgjennomgang og kvalitativt intervju. Oppsummeringen er delt inn i 3 faser som omhandler: forarbeid, gjennomføring og etterarbeid.

<b>Metode oppsummering</b>	
<b>Forarbeid</b>	
<b>Dokumentgjennomgang</b>	Analysere dokumenter fra: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regjeringens tidslinje</li> <li>• lovdata</li> <li>• Aibels intranett</li> <li>• Tilsendte dokumenter fra Aibel</li> </ul>
<b>Planlegge intervju</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Type intervju: 2 Kvalitativt gruppeintervjuer</li> <li>• Velge intervjuobjekter: valgt ut av Aibel</li> <li>• Velge varighet 1,5 time</li> <li>• Sted: møterom ved Aibel Haugesund (ADM-7 East/West)</li> <li>• Velge tidspunkt: Gruppe 1 fredag 14.04.23 kl. 10:30-12:00, Grupper 2 mandag 17.04.23 kl. 12:00-13:30</li> <li>• Sende ut invitasjon på e-post hvor deltakere må godkjenne om de kan delta. (mulighet for teams om de ikke kan møte fysisk)</li> <li>• Struktur: Formelt intervju med struktur etter hovedtema (Liste med spørsmål)</li> <li>• Formål: Få den som intervjues til å levere relevant informasjon, få vite noe nytt rundt Bacheloroppgavens tema.</li> </ul>
<b>Intervjuguide</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velge tema og utforme spørsmål etter informasjon fra analyserte dokumenter</li> </ul>
<b>Praktiske forberedelser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finne godkjent lydopptak utstyr</li> <li>• Sende inn godkjenning til sikt.no for å kunne gjennomføre intervju</li> <li>• Lage samtykkeerklæring</li> <li>• Lage presentasjon til intervjuene som blir brukt i starten og slutten av møtet.</li> </ul>
<b>Gjennomføring</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilse på deltakere</li> <li>• Få deltakernes signatur på samtykkeerklæring</li> <li>• Presentere prosjektet og plan for intervjuet</li> <li>• Starte opptak</li> <li>• Presentere tema og spørsmål på stor skjerm</li> <li>• Stille spørsmål etter utformet liste med tema</li> <li>• Gi rom for spørsmål og innspill fra deltakerne om de mener det er temaer som er relevante, men ikke ble med i intervjuguiden.</li> <li>• Avslutte og takke for deltakelse samt forklare veien videre</li> </ul>
<b>Etterarbeid</b>	
<b>Etterarbeid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysere svar fra hvert enkelt intervju gjennom notater fra intervjuet, samt kvalitetssjekke igjennom lydopptak for å se om man har oversett noe fra intervjuet.</li> <li>• Analysere svarene fra begge intervjuene sammen</li> <li>• Oppsummere resultat fra begge intervjuene</li> <li>• Konkludere og se om man kan svare på Bacheloroppgavens problemstilling</li> </ul>

## 4. Resultat

### 4.1 Dokumentgjennomgang

Under ser en oppsummering for de mest elementære hendelsene som fant sted under pandemien, gjennom regjeringens tidslinje. Det var totalt 4 smitte bølger og 4 innstramninger som påvirket Norge under pandemien. Fargene i tabellen indikerer påvirkningen på samfunnet som følge av regjeringens tiltak.

Gjennom Aibels interne dokumentene har en sett at noen av tiltakene som var en følge av myndighetenes innstramninger ved verftet i Haugesund, har vært: mengder ansatte i forskjellige typer karantener, kohortinndelinger, testing av ansatte, nye rutiner for utenlandsk og innenlandsk arbeidskraft, tilrettelegging for smittesporing, oppretting av egen test-stasjon, matpakker fremfor kantine, hjemmekontor og mer fleksitid for å minke trykk på kontor samt sykefravær for å ta vare på syke barn.

*Tabell 6: «Oppsummert tidslinje av tiltak i Norge under pandemi», viser i korte trekk oppsummeringen av de viktigste hendelsene fra dokumentgjennomgangen. [11].*

Oppsummert tidslinje av tiltak i Norge under pandemi			
2020 start	1 bølge		
2020	Januar - april	Første innstramning	
2020	April – Juli	Gjenåpning	
2020 Høst	2 bølge		
2020	August – Oktober	Innstramning	
2020-2021	Oktober – Januar	Flere innstramninger	
2021	Januar – April	Viderefører innstramning	
2021 Vår	3 bølge		
2021	15. April	1 trinn gjenåpning	
2021	27. Mai	2 trinn gjenåpning	
2021	18. Juni	3 trinn gjenåpning	
2021 Høst	4 bølge		
2021	25. september	Normal beredskap	
2022	12. februar	Smitteverntiltak oppheves	

### 4.2 Kvalitativt intervju

Svarene er sammenlagt delt inn i 14 forskjellige temaer, hvor det gjennom analysering er filtrert ned til 40 konkrete forslagspunkter. 21 punkter omfatter positive erfaringer som Aibel mener de kan fortsette med ved en ny pandemi, mens de resterende 19 punktene går under nye ting som Aibel kan vurdere å ta med i sitt kontinuerlig HMS-arbeid. Fullstendig forklaring av hvert

registrerte punkt fra intervjuene ligger i «Vedlegg C. (Intervju resultat)». Se oppsummert resultat, under, i tabell 7 «oppsummert resultat intervju».

**Tabell 7:** «Oppsummert resultat intervju», viser antall funn gjort fra de forskjellige temaene som ble nevnt under intervjuene.

Oppsummert resultat intervju				
Tema (1)	Positive erfaringer (2)	Nytt (3)		Totale tilfeller per. Tema (4)
		Fastsette (3.1)	Endre (3.2)	
Informasjon/kommunikasjon internt	3	1	1	4
Mediestrategi		1		1
Kommunikasjon med eksterne	2			2
Hjemmekontor	1	1		2
Isolasjon/karantene	2	1		3
Rengjøring		2		2
Smittevern rutiner	1	1		2
Psykososiale arbeidsmiljøet	5	1	1	7
Test ordninger	2	2		4
Avstander/kohort	1	1		2
Overtid		1	1	2
Verneutstyr	2		1	3
Samarbeid eksternt/intern	1	1	1	3
Smitte sporing	1	1		2
<b>Total sum</b>	21	14	5	40

Under forklares kolonnene til tabellen «Oppsummert resultat intervju», med beskrivelse av de viktigste funnene.

**Kolonne 1:** «tema», viser tema svarene omhandler.

**Kolonne 2:** «Positive Erfaringer», viser punkter som omhandler erfaringer som gikk bra under håndteringen av pandemien hos Aibel. Disse positive erfaringene kan Aibel Haugesund ta med seg videre i sitt systematiske HMS-arbeid. Svarene er filtrert utfra vedlegg C «Intervju resultater».

Noen funn var: Alle står sterkere til en ny håndtering av pandemi etter å ha fått øving gjennom Covid-19-pandemien, sende ut all informasjon på samlet informasjons kanal (jobb-e-post) til både operatører og kontoransatte og fortsette å være tidlig ute med informasjon på verft med markeringer (plakat, gulv, hjelm).

**Kolonne 3:** «Nytt», viser konkrete forslag til nye endringer som Aibel kan ta med seg videre i sitt kontinuerlige HMS-arbeid, for å ønskelig gi et forsprang til framtidige pandemier.

**Kolonne 3.1:** «Fastsette», viser forslag til nye prosedyrer som bør være fastsatt i bedriften før en ny pandemi. Aibel var kreative under pandemien og måtte innføre flere nye prosedyrer underveis. De prosedyrene som ble innført og fungerte underveis, bør derfor være fastsatt slik at en ny stab med ansatte skal kunne gjennomføre de prosedyrene som fungerte identisk ved en ny pandemi.

Noen funn var: Ha en fastsatt medie-strategi for håndtering ved pandemi, ha fastsatt avtale/rutine for renhold om pandemi skulle inntreffe og ha fastsatt prosedyre for logistikk ved testing

**Kolonne 3.2:** «Endre», viser forslag til punkter som ikke var på plass under koronapandemien, men som deltakerne fra gruppeintervjuene viser til, hadde vært lurt å få på plass før en ny pandemi.

Noen funn var: Fra start ikke la enkeltindivider sitte alene med for mye informasjon for å unngå sårbarhet, ha en ordning for ekstra bemanning, ikke la enkelte individer sitte med for mye ansvar og arbeidsbelastning over tid og Ha tidligere fellesmøter mellom interne og eksterne.

**Kolonne 4:** «Totale tilfeller per. Tema», viser antall totale funn per tema.



## 5. Diskusjon

Problemstillingen for denne rapporten er: å se hvordan erfaringer fra Covid-19 kan gi forsprang til håndtering av fremtidige pandemier hos Aibel Haugesund.

Hvilke erfaringer har Aibel gjort seg under og i etterkant av koronapandemien og hva håndterte de best og hvor la de største utfordringene?

Gjennom HMS-prinsippet «kontinuerlig forbedring» ønsker en hovedsakelig å øke virksomhetens konkurransedyktighet og bærekraft. Metoden dokumentgjennomgang og kvalitativt intervju har som formål å kunne bidra til økt kompetanse og kunnskap, slik at Aibel Haugesund vil kunne ha et forsprang ved en ny pandemi. Dette skal nå diskuteres videre under i tre deler: dokumentgjennomgang, intervju og samlet diskusjon. [24]

### 5.1 Dokumentgjennomgang

Nevnt i kapittelet om metode, utfyller dokumentgjennomgang og kvalitative intervjuer hverandre, og en kan derfor anta at det hadde blitt vanskelig å gjennomføre konstruktive intervjuer uten å først gjennomføre en stor dokumentanalyse. Det finnes fortsatt lite forskning på håndteringen av korona i industrien og en er derfor nødt til å finne informasjon man anser som relevant på egenhånd, slik at en kan svare på forskningens problemstilling. Utfordringen med å ikke ha en konkret standard å måle informasjonen man innhenter opp mot, er at det gir mye rom for tolkning, noen som også preger denne dokumentgjennomgangen. En kan si at dokumentgjennomgangen har i hovedsak fungert som et støtte-dokument til de kvalitative intervjuene, og ikke som et dokument som alene viser til hvilke erfaringer som bør forbedres. [26 s.12]

Ved organisering av dokumenter i tidslinjen, var det ment å få best mulig oversikt over alle hendelsene som fant sted under de forskjellige periodene av pandemien, både gjennom regjeringen og verftets oversikt. Underveis har man allikevel sett at omfanget av alle hendelsene viste seg å være for omfattende til å kunne utforme en komplett tidslinje med alle hendelser fra både verftet og regjeringen, slik at en ble begrenset til å hovedsakelig ta utgangspunkt i regjeringens dokumenter.[11]

Ved analysing av dokumenter ser en at verftet gjennom pandemien forholdt seg til myndighetenes anbefalinger og deres egne dokumenter viser til at smitte bølgene, har truffet verftet i lik grad som samfunnet rundt. En ser også at det var mange energikrevende tiltak som

ble innført i løpet av pandemien, som for eksempel å dele prosjekter og arbeidere inn i kohorter samt inndele arbeidere i forskjellige karantener. Informasjon delt av myndighetene kan til tider ha vist seg å ha blitt oppfattet mindre tydelig for enkelte, men verftets hovedfokus har allikevel vært å videreformidle tilgjengelig informasjonen fra myndighetene til sine ansatte. Informasjonen som ble delt av regjeringen kan til tider ha virket uoversiktlig ettersom at informasjonen rundt håndteringen ble delt gjennom mange forskjellige medier som: pressekonferanser, FHI sine nettsider, Regjerings nettsider og lovdata. Mye av informasjonen som ble delt av myndighetene var også rotet i anbefalinger, slik at en kan anta det vil ha preget oppfattelsen til verftets ansatte med forvirring og ulik forståelse rundt de forskjellige periodene i pandemien. [Vedlegg F.(tidslinje)]

Det som en kan trekke ut som positivt med gjennomført dokumentgjennomgang, er at det sannsynlig har gitt en mer emosjonell forståelse for hva Aibel som bedrift har måtte håndtere gjennom pandemien, som kan ha styrket fortolkningen av intervju resultatet. [26 s. 11] . Dette kan man anta har påvirket gjennomføringen av intervjuene positivt, ettersom at mye informasjon om situasjonen til den du intervjuer øker sjansen for å spørre relevante spørsmål som kan gi konstruktive svar. [26 s.100] Mange tiltak og korte tidsfrister har satt stort press på industrien til å handle raskt og kreativt, og spesielt for en bedrift som ikke bare måtte forholde seg til nasjonale regler, men også mange regionale og internasjonale. [Vedlegg F.(tidslinje)]

I etterpåklokskapsens lys ser en at det ble utfordrende som ekstern å sette seg inn i tidsperspektivet til de forskjellige dokumentene fra Aibels pandemihåndtering. På grunnlag av det kan en derfor anta at det ved en ny dokumentgjennomgang ville verdt verdifullt om alle dokumenter fra verftet lå sortert etter dato, som i en tidslinje, slik at en lettere kunne hatt mulighet og sammenligne to tidslinjer mot hverandre. [Vedlegg F.(tidslinje)]

## 5.2 Intervju

Gode forberedelser i forkant av intervjuet har vært avgjørende for at gjennomføringen har opplevdes som nyttig. Valg av intervjuobjekter ser ut til å ha vært riktig og gruppedynamikken under intervjuene førte til at man fikk åpne samtaler hvor deltakerne tilsynelatende følte seg avslappet nok til dele rundt sine erfaringer fra pandemien. Ved gjennomføringen av intervjuet kom det fram mange gode innspill til spørsmålene som ble stilt og samtalen i intervjuet førte også til at deltakerne nevnte områder som ikke originalt var nedført i intervjuguiden.

Resultatene fra intervjuet, se «vedlegg C. (Intervju resultat)», viser til at det samlet ble 40 forslag som kan være lurt å se igjennom, for å forberede HMS-arbeidet mot en ny pandemi. Som nevnt i tabellen «oppsummert resultat intervju» i samme vedlegg, ble det til sammen registrert 40 forskjellige erfaringer, fordelt på to kategorier «Positive erfaringer» og «Nytt». De positive erfaringene er situasjoner verftet mener å ha håndtert riktig, og ville selv tatt i bruk igjen ved framtidige pandemier. Funnene under kategorien «Nytt» er delt inn slik at funn i kategorien «Fastsette», tar for seg situasjoner som verftet kan ha begynt å innføre, men ikke rakk å fastsette under pandemien. Funnene kategorisert i kolonnen «Endre», tar for seg situasjoner som deltakerne fra intervjuet mener bør endres eller bli omgjort ved håndtering av en ny pandemi.

### 5.2.1 Positive erfaringer

Et kontinuerlig HMS-arbeid handler ikke bare om å se på hva som gikk galt, men også ta med seg videre det som har blitt gjort riktig. Som hos mange andre bedrifter, krevde pandemien at en handlet raskt og kreativt. Mange situasjoner var helt nye for de fleste ansatte, men verftet klarte på tross for alle omstillinger å levere prosjekter på avtalt tid. På grunnlag av det er det ikke så overraskende at flertallet av svarene innhentet fra intervjuet havner under kategorien positive erfaringer. Ut ifra dette medfører det at verftet ville tatt i bruk disse positive erfaringene ved håndtering av en ny pandemi. Verftet i haugesund er en bedrift med mange års erfaring og historie liggende bak seg, og en kan anta at kan ha spilt en stor rolle for at håndteringen gikk så bra at prosjekter ble levert på tid selv under pandemien. [5], [Vedlegg B. intervju notater]

Det psykososiale arbeidsmiljøet og mentale helse har fått mye fokus både under og etter pandemien og en kan se ut ifra resultatene, at det er nevnt flest positive erfaringer innen denne kategorien. En kan anta at det faller seg naturlig ettersom det tema fikk ekstra mye fokus under pandemien. Som nevnt på FNs sine sider vil det bli vanskelig å forutse hvilke langtidskonsekvenser pandemi håndteringen vil føre med seg i samfunnet og en kan derfor også anta at det blir vanskelig å vite langtidseffekten det vil ha på Aibel og deres ansatte, selv om ting tilsynelatende ser ut til å ha gått bra. [19]

En annen positiv erfaring som bør trekkes fram er at verftet opplevde de var raskt ute med informasjon i form av plakater og merking av gulv og hjelmer inne på verftet. Dette kan ha spilt en viktig rolle for smittespredning ettersom at operatørene måtte omgås flere ansatte i hverdagen enn de med kontor oppgaver og mulighet for hjemmekontor.

### 5.2.2 Fastsette

Ettersom at mange prosedyrer ble lagd og endret underveis i pandemien kan det til neste gang være gunstig og fastsette de tiltakene som fungerte, slik at verftet vet hva som skal gjøres ved en ny pandemi. Usikkerhet blant noen av verftets tiltak er rotet i verftet opplevde uklar beskrivelse og håndtering av pandemien fra myndighetenes side, som medførte at de måtte prøve å tilpasse seg best mulig ut ifra den informasjonen de hadde tilgjengelig.

Punktene innsamlet fra intervjuet omhandler situasjoner som mest sannsynlig har vært ny for de fleste industrier som: kohort inndeling, karantene ordning, logistikk ved testing, skiftløsninger for å unngå smitte samt fastsetting av kommunikasjonskanal. En kan allikevel se at temaene «test ordning» og «renhold» er de som skiller seg ut med flest funn under denne kategorien. Gjennom pandemien var testing for sykdom og strengere renhold noe som de fleste delene av samfunnet måtte oppgradere sine rutiner rundt, slik at en kan anta og det derfor er naturlig at verftet også har måtte innføre mange nye prosedyrer innen de kategoriene. Informasjonen fra intervjuet viser til at verftet bør ha en fastsatt logistikk for testing samt rutiner for renhold slik at prosessene vil bli gjennomført mer tidseffektivt ved ny pandemi. [Vedlegg B (Intervju notater)]

En observasjon som skilte seg ut blant kategorien «fastsette», var innenfor tema kommunikasjon, som omhandler eksterne media som aviser. Medie-strategi var ikke et tema som originalt var nedført i intervjuguiden, men ble nevnt i løpet av intervjuet. En kan anta at det vil være gunstig for bedriften å prioritere hvordan en håndterer media i en situasjon hvor det lett kan skrives artikler som kan svekke rykte til selskapet. Er dette fastsatt før en ny pandemi øker det sjansen for et større forsprang til en ny pandemi. [Vedlegg B (Intervju notater)]

Ved framtidige pandemier må man allikevel ta høyde for at smitteveiene kan være annerledes, noe som kan medføre at renhold, avstand og karantene ordningene også må endres. Det kan komme nye virus som oppfører seg forskjellig fra SARS-Cov-2 og kan mutere eller smitte på en helt annen måte enn hva en opplevde under Covid-19. Om viruset skulle medføre høyere smittsomhet eller dødelighet kan en se for seg at fremtidige lover og tiltak kan bli enda strengere enn hva en har opplevd under Covid-19 pandemien. På grunnlag av alt dette blir det vanskelig å fastsette tiltak som en vet med sikkerhet, en vil få bruk for ved ny pandemi. [13],[14]

Virksomheter er i dag lovpålagt å drive et kontinuerlig HMS-arbeid etter interkontrollforskriften. [21] På grunnlag av loven samt koronakommisjonens rapport som sier:

Kriser kjennetegnes av uforutsigbarhet og tidspress. Man vil derfor alltid stå overfor usikkerhet i kunnskapsgrunnlaget. Når kunnskapen er usikker, må handlingsvalgene tas på bakgrunn av beste tilgjengelige kunnskap. Å ikke handle fordi kunnskapen er ufullkommen, er som oftest ikke et alternativ. [10 s.85]

Dette medfører at en derfor kan se for seg at PUFF-hjul tankegangen, med å forbedre seg ut ifra den kunnskapen man har tilgjengelig er nyttig til tross for at man ikke kan forutse alle mulige scenarioer en framtidig pandemi kan medbringe.

Øker man arbeidernes evne til å tenke proaktivt samt lære av erfaringene sine ved å forbedre eller fastsette nye prosedyrer, vil en kunne anta at en har større sannsynlighet for å generelt håndtere framtidige pandemier bedre. [22 s.106]

### 5.2.3 Endre

I denne kategorien ble det gjort 5 observasjoner som en antar er nyttig for verftets kontinuerlige HMS-arbeid for framtidige pandemier. Her var det ikke et tema som skilte seg ut i antall observasjoner, men alle var fordelt utover disse temaene: informasjon/ kommunikasjon internt, psykososiale arbeidsmiljøet, overtid, verneutstyr og samarbeid internt/eksternt.

Av alle disse observasjonene var situasjonen at enkeltmennesker i perioder satt mye alene med viktig informasjon og ansvar som stakk seg ut og denne observasjonen går under tema «informasjon/kommunikasjon internt». Situasjonen skal ha oppstått ettersom at det ble den enkleste måten å oppdatere eksterne samarbeidspartnere på, når det var perioder med mye forskjellig informasjon fra myndighetene. En kan trekke fram her at det viser til at enkelte ansatte på verftet er villig til å strekke seg langt når det gjelder fleksibilitet og lever etter selskapets verdier «We Care», for å enklest mulig hjelpe selskapets kommunikasjon med eksterne samarbeids partnere for å jobbe mest mulig effektivt.[6] Over lengre perioder med slikt ansvar kan en allikevel anta det ikke vil bli bærekraftig. En kan også anta situasjonen kunne hatt potensiale til å skape større konsekvenser om de ansatte som satt alene med mye informasjon, brått ikke var tilgjengelig lenger, ved for eksempel død eller sykdom. Ved en ny pandemi kan en derfor anta at det vil være gunstig og ha en kommunikasjons strategi fra start som forhindrer at enkeltmennesker blir sittende alene med for mye relevant informasjon,

samtidig som man sørger for at eksterne samarbeidspartnere får den informasjonen de trenger på en ryddig måte. [Vedlegg B. (Intervju Notater)]

Covid-19 forskriften kom med flere forskjellige krav om karantene under pandemien. [17] Etersom at mange ansatte kan ha havnet i karantene under pandemien eller måtte være hjemme med barn er det ikke overaskende at bemanning ut ifra intervjuene så ut til å være en utfordring. En kan derfor anta at en ordning rundt ekstra bemanning ved pandemi kan hjelpe til å minke både overtidsarbeid til enkelte ansatte, samtidig som det kan bedre det psykososiale arbeidsmiljøet. Ugunstig langtidsbelastning med mye ansvar og overtid kan i verste tilfelle, føre til at noen «møter veggen» og ikke kommer på jobb igjen. Hadde flere ansatte blitt utbrent over tid ved verftet under pandemien kan en se for seg at prosjekter kanskje ikke hadde blitt gjennomført i tide. En må også her ta høyde for at det blir vanskelig å vite nøyaktig hvordan framtidige pandemier vil oppføre seg, men skulle pandemien bli lik Covid-19 vil sjansen for at en kan håndtere det bedre neste gang øke.

Aibel var avhengig av å samarbeide med eksterne gjennom deler av pandemien og en erfaring fra intervjuet var at de ved en ny pandemi ville hatt tidligere fellesmøter. Man kan tenke seg til at tidligere fellesmøter ville kunne styrke kommunikasjonen slik at alle får med seg viktige detaljer og kan gjennomføre felles oppgaver bedre og raskere sammen. [Vedlegg C. (Intervju resultater)]

Etersom at det samlede resultatet fra intervjuene ledet til informasjon om konkrete ting som bør endres ved verftet, kan en anta det vil gjøre en positiv forskjell for Aibels framtidige pandemihåndtering slik at de ville kunne få et forsprang ved en ny håndtering, fremst pandemien oppfører seg relativt likt koronapandemien.

### **5.3 Samlet diskusjon**

De fleste bedrifter har årlige gjennomganger av beredskapsøvinger, for å forberede ansatte på hvilke rutiner som gjelder når krisen først inntreffer. Øving i pandemi håndtering er usikkert om mange bedrifter hadde på plass før koronapandemien inntraff Norge i 2020, men følger man utsagnet «øvelse gjør mester», kan man anta at alle erfaringer fra koronapandemien vil kunne virke positivt i å gi verftet et forsprang ved en ny pandemi, så fremst viruset oppfører seg tilnærmende likt SARS-CoV-2.

Aibel er et fremoverlent selskap og hadde mange ting på plass allerede før pandemien inntraff, som rutiner for teams møter og hjemmekontor som gjorde at noen overganger under pandemien ikke ble så store for enkelte ansatte.

HMS-arbeid med fokus på kontinuerlig forbedring kan øke både sikkerhet og lønnsomhet i en bedrift og det var på bakgrunn av dette oppgavens problemstilling ble rettet mot å se på hvilke erfaringer Aibel har gjort seg under og i etterkant av koronapandemien, samt hvilke deler mener de har fungert bra eller vært utfordrende. Disse spørsmålene er med å bygge opp om hvordan en kan hjelpe verftet ha et forsprang til håndtering av framtidige pandemier. [24]

Per i dag eksisterer det lite forskning og litteratur på hva som var rett og galt å gjøre under håndteringen av Coronapandemien i industrien, og på grunnlag av det er det vanskelig å sammenligne funnene fra denne forskningen med andre. Med tid kan en kanskje forvente at det kommer mer forskning på området som en kan sammenligne resultatene med. Ved kontinuerlig HMS-arbeid, som ved bruk av PUFF-hjul modellen, stiller loven ikke krav til at du må vite alt om mulige tilfeller som kan ramme virksomheten, ettersom at verden er uforutsigbar og en ikke kan forutse alt som kan skje.[21] En skal allikevel kunne benytte den kunnskapen man har tilgang på slik at en kontinuerlig over tid vil kunne øke kvaliteten i bedriften.[25]

Verftet i Haugesund er en kompleks bedrift med mange prosesser, så for å styrke kvaliteten i forskningen ved en ny anledning kan en anta at det ville vært nyttig og gjennomgått dokumenter for alle prosessene som fant sted på verftet, for å kunne finne enda mer konkret informasjon man kunne målt intervjuene opp mot. Skulle en gjennomført denne studien på ny, ville en nok byttet ut noen deler av fremgangsmåten ved dokumentgjennomgangen, til å ikke hovedsakelig omfatte regjeringens tiltak, men fokusert mer på Aibels egne håndteringer i forhold til regjeringens krav.

Gjennom dokumentgjennomgangen og intervjuene kan en se at pandemien påvirket verftet i Haugesund på lik linje som samfunnet rundt. Selskapet har gjennom pandemien hatt mye forskjellig informasjon å forholde seg til, ettersom at de har mange ansatte som er tilknyttet forskjellige kommuner, land og kontinenter. Myndighetene har selv innrømt å ha slitt med dårlig oversiktlig til tider som vist i koronakommisjonen rapport [10 s.110], og det er derfor forståelig at samme problematikk kan ha preget verftet. [10] Dokumentgjennomgangen og intervjuene viser til at Aibel har hatt forskjellige erfaringer som sammen kan medvirke til at bedriften øker sin kvalitet og derfor gi verftet et større forsprang til håndtering av framtidige pandemier sammenlignet med før gjennomførte metoder.

Ved håndtering av en ny pandemi kan det være hensiktsmessig legge mest vekt på de temaene som gjentagende ble nevnt under intervjuene som utfordringer innenfor tema kommunikasjon. Både når det kommer til ytre kommunikasjon i forhold til en medie-strategi, samt interne kommunikasjon strategier som en lett forståelig felles informasjonskanal, slik at alle ansatte får samme informasjon uansett morsmål. Uansett hvilken type pandemi som skulle inntreffe i framtiden vil en god kommunikasjonsstrategi som dekker over alle verftets avdelinger og samarbeidspartnere kunne gi selskapet et forsprang til framtidige pandemier, basert på bevis materialet fra denne rapporten.



## 6. Konklusjon

Problemstillingen som ble formet etter oppgavens overskrift «Hvordan erfaringer fra covid-19 kan gi forsprang til håndtering av fremtidige pandemier hos Aibel Haugesund», gikk ut på å se hvilke erfaringer Aibel har gjort seg under og i etterkant av koronapandemien, samt hva de håndterte best og hvor de største utfordringene lå.

Forskningsmetodene i rapporten henger veldig fint sammen og det ville vært utfordrende å få samme resultat med bare en av metodene. Gjennom dokumentgjennomgang fikk en god innføring i de forskjellige periodene pandemien bestod av, samtidig som intervjuene ga en større dybde til dokumentene.

Gjennom intervju av kompetent personell kom det fram informasjon som viser til at Aibel hadde 19 forbedringsområder i forhold til prosedyrer som bør fastsettes og endres, samtidig som det ble samlet inn 21 erfaringer som viser til at de har gjort det meste riktig ut ifra omstendighetene. Som samlet resultat fra alle disse erfaringene kan en se at de beste erfaringene er at Aibel klarte på tross av pandemien å levere prosjekter på tid, samtidig som skilting, markering og fokus på psykososial helse ble ivarettatt. De største utfordringene skal ha vært å nå ut med lik informasjon og forståelse til alle ansatte under forskjellige perioder av pandemien.

En sterkere kommunikasjonsstrategi vil kunne styrke verftet uansett hvilken type pandemi en må håndtere i framtiden og en kan på grunnlag av det konkludere med at det vil kunne gi verftet et forsprang ved framtidige pandemier

Veien videre ligger i Aibels hender, i forhold til hvordan de velger å bruke håndteringsplanen for pandemi ved verftet i Haugesund og en håper funnene kan være til nytte for hvordan Aibel velger å forbedre sitt kontinuerlige HMS-arbeid, slik at de vil få et enda større forsprang ved framtidige pandemier.

## Referanser

- [1] Aibel, «Aibel, Haugesund yard», 23. mars 2023. <https://aibel.com/locations/haugesund> (åpnet 21. april 2023).
- [2] P. Oppdatert, «Fakta om koronaviruset og sykdommen», *Folkehelseinstituttet*, 8. februar 2020. <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/fakta-om-koronavirus-coronavirus-2019-ncov/> (åpnet 28. februar 2023).
- [3] Aibel, «Aibel, company». <https://aibel.com/locations/haugesund> (åpnet 21. april 2023).
- [4] T. Gram og R. Antonsen, «Aibel, SNL», *Store norske leksikon*. 26. januar 2023. Åpnet: 21. april 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://snl.no/Aibel>
- [5] Aibel, «Aibel, Our business». <https://aibel.com/locations/haugesund> (åpnet 21. april 2023).
- [6] Aibel, «Aibel, vision and values», 2023. <https://aibel.com/locations/haugesund> (åpnet 21. april 2023).
- [7] Aibel, «Aibel, Etiske retningslinjer». Aibel. Åpnet: 25. april 2023. [Online]. Tilgjengelig på: <https://aibel.com/assets/docs/Code-of-Conduct-Norwegian.pdf>
- [8] FN, «FN og korona», 20. mai 2020. <https://www.fn.no/nyheter/fn-og-korona> (åpnet 24. april 2023).
- [9] S. SML, «koronapandemien – Store medisinske leksikon». <https://sml.snl.no/koronapandemien> (åpnet 20. april 2023).
- [10] Regjeringen.no, «NOU 2021: 6 myndighetenes håndtering av koronapandemien - Rapport fra koronakommisjonen», *Regjeringen.no*, 14. april 2021. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-6/id2844388/> (åpnet 24. april 2023).
- [11] H. omsorgsdepartementet, «Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen», *Regjeringen.no*, 12. februar 2022. <https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/> (åpnet 1. mars 2023).
- [12] M. Steen, M. Degré, og D. Maizels, *Mikrober, helse og sykdom*, 3. utgave. i 37 °C. Oslo: Gyldendal akademisk, 2020.
- [13] FHI, «Fakta om koronaviruset og sykdommen», *Folkehelseinstituttet*, 8. februar 2020. <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/fakta-om-koronavirus-coronavirus-2019-ncov/> (åpnet 20. april 2023).
- [14] M. Barse, «Koronaviruset muterer hele tiden: Hvorfor? Hvordan? Og er det farlig?», *Forskning.no*, 10. mai 2020. <https://forskning.no/dna-spor-en-forsker-sykdommer/koronaviruset-muterer-hele-tiden-hvorfor-hvordan-og-er-det-farlig/1680905> (åpnet 24. april 2023).
- [15] «Lov om vern mot smittsomme sykdommer [smittevernloven] - Lovdata». <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1994-08-05-55> (åpnet 15. mai 2023).
- [16] M. Stoksvik, «Forvirret? Dette er de nye koronatiltakene», *NRK*, 27. oktober 2020. [https://www.nrk.no/norge/forvirret\\_-dette-er-de-nye-koronatiltakene-1.15216904](https://www.nrk.no/norge/forvirret_-dette-er-de-nye-koronatiltakene-1.15216904) (åpnet 15. mai 2023).
- [17] Lovdata, «Forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (Covid-19-forskriften) - Lovdata», 27. mars 2020. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2020-03-27-470> (åpnet 25. april 2023).
- [18] FN, «FN, Industri, innovasjon og infrastruktur», 31. januar 2023. <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/industri-innovasjon-og-infrastruktur> (åpnet 25. april 2023).
- [19] E. Sporstøl, «Pandemien skaper problemer for arbeidslivet på flere måter - FN», *FN Sambandet*, 20. april 2020. <https://www.fn.no/nyheter/pandemien-skaper-problemer-for-arbeidslivet-paa-flere-maater> (åpnet 1. mai 2023).
- [20] «Koronaviruset: FN advarer om økende fattigdom og en tapt generasjon», 1. februar 2021. <https://www.fn.no/nyheter/koronaviruset-fn-advarer-om-oekende-fattigdom-og-en-tapt-generasjon> (åpnet 19. mai 2023).
- [21] Lovdata, «Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften) - Lovdata», 6. desember 1996. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127> (åpnet 26. april 2023).

- [22] A. G. Helbostad, *HMS: innføring i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*, 3. utg. Drammen: Vett & Viten, 2014. Åpnet: 26. april 2023. [Online]. Tilgjengelig på: [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2018072007142](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2018072007142)
- [23] ALTINN, «HMS-arbeid og HMS-krav», 1. juli 2022. <https://www.altinn.no:443/starte-og-drive/arbeidsforhold/helse--miljo-og-sikkerhet-hms/hms-arbeid-og-hms-krav/> (åpnet 30. april 2023).
- [24] H. Brodersen, «Derfor er HMS-arbeid relevant for toppledelsen», *Ecoonline*. <https://www.ecoonline.no/blogg/hms-arbeid-relevant-for-toppledelsen> (åpnet 1. mai 2023).
- [25] J. Vietze, *English: Depiction of the PDCA cycle (or Deming cycle). Continuous quality improvement is achieved by iterating through the cycle and consolidating achieved progress through standardization*. 2013. Åpnet: 20. april 2023. [Online]. Tilgjengelig på: [https://commons.wikimedia.org/wiki/File:PDCA\\_Process.png](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:PDCA_Process.png)
- [26] T. Thagaard, *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder*, 5. utg. Bergen: Fagbokforl, 2018.
- [27] K. Fangen, «Kvalitativ metode (DNFK)», *Forskningsetikk*, 6. september 2022. <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/metoder/kvalitativ-metode/> (åpnet 26. april 2023).
- [28] Sikt, «Sjekkliste før innsending av meldeskjema | Sikt». <https://sikt.no/sjekkliste-innsending-av-meldeskjema> (åpnet 28. april 2023).
- [29] anskaffelser.no, «Kvalitative intervjuer og observasjon», 12. desember 2022. Åpnet: 26. april 2023. [Online]. Tilgjengelig på: [https://anskaffelser.no/sites/default/files/metode.kval\\_intervjuer\\_fra\\_uio.pdf](https://anskaffelser.no/sites/default/files/metode.kval_intervjuer_fra_uio.pdf)

## Vedlegg

Under vil du vinne vedlegg som har blitt brukt til å gjennomføre Bachelorprosjektet.

## Vedlegg A. (Intervjuguide)

## Intervjuguide

Gruppe 1 (Intern)		
Tema	Spørsmål	Svar
<b>Informasjon/kommunikasjon</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noe som kunne blitt gjort bedre i forhold til informasjon/kommunikasjon til ansatte under Pandemien?               <ul style="list-style-type: none"> <li>Ble folk informert tidlig nok og grundig nok?</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Mediestrategi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Tema var originalt ikke med i mal, men ble lagt til underveis i intervjuet)</li> </ul>	
<b>Hjemmekontor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noe med hjemme kontor ordningen som kunne blitt gjort bedre? (organisering, ergonomi)</li> </ul>	
<b>Isolasjon/karantene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noe med isolasjon/karantene ordningen dere kunne gjort bedre?</li> </ul>	
<b>Rengjøring</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noe som kunne blitt gjort bedre i forhold til rengjøring på verftet?</li> </ul>	
<b>Smittevern rutiner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noe som kunne blitt gjort bedre i forhold til smittevern rutiner?</li> </ul>	
<b>Psykososiale arbeidsmiljøet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noe dere kunne gjort bedre for det psykososiale arbeidsmiljøet?               <ul style="list-style-type: none"> <li>Hva tror dere Aibel Haugesund kunne gjort annerledes for å komme bedre ut med tanke på psykososiale ettervirkninger av pandemien.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Test ordninger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noe som kunne blitt gjort bedre ved test ordningene?               <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvilken avdeling/disiplin hadde mest smitte under korona</li> <li>Tok det lang tid å få ordentlig orden på testing av korona</li> <li>Hvilken nasjonalitet var det mest smitte blant, hva tror dere kan ha vært årsaken.</li> <li>Sluttfasen av 2021 november desember ser jeg dere har størst smitte med 75 stykker hva tror dere at dere kunne gjort annerledes for å få minst mulig smitte?</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Avstander/kohort</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Var det noe med avstand og kohortinndeling som kunne blitt gjort bedre?</li> </ul>	
<b>Overtid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noen erfaringer ved overtid dere kan lære av?</li> </ul>	
<b>Verneutstyr</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Er det noen erfaringer ved verneutstyr dere kan lære av?</li> </ul>	

<b>Gruppe 2 (Ekstern)</b>		
<b>Tema</b>	<b>Spørsmål</b>	<b>Svar</b>
<b>Samarbeid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sett tilbake på samarbeidet, er det noe dere har reflektert over kunne blitt gjort bedre eller annerledes?</li> </ul>	
<b>Kommunikasjon</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan opplevde dere kommunikasjonen mellom dere og Aibel?</li> </ul>	
<b>Psykososiale arbeidsmiljøet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva kunne Aibel Haugesund gjort bedre for å komme bedre ut, med tanke på psykososiale ettervirkninger av pandemien.</li> </ul>	
<b>Overtid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Var det noe i forhold til Overtid dere ville gjort annerledes ved en ny pandemi?</li> </ul>	
<b>Test ordninger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er det noe som kunne blitt gjort bedre ved test ordningene?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvilken avdeling/disiplin hadde mest smitte under korona</li> <li>- Tok det lang tid å få ordentlig orden på testing av korona</li> <li>- Hvilken nasjonalitet var det mest smitte blant, hva tror dere kan ha vært årsaken.</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Smittesporing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke erfaringer sitter dere igjen med etter håndtering av smittesporing under pandemien?</li> </ul>	

**Vedlegg B. (Intervju notater)**

Tema: Samlede erfaringer fra interne og eksterne intervju om håndtering av Kovid-19 pandemi ved verftet i Haugesund

# Notater fra intervju

Kvalitative gruppe intervjuer

## Gruppeintervju 1 (Intern)

Tema	Spørsmål	Svar
<p><b>Informasjon/kommunikasjon</b></p>	<p>- Er det noe som kunne blitt gjort bedre i forhold til informasjon/kommunikasjon til ansatte under Covid? (ble folk informert tidlig nok og grundig nok?)</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. fortsette og være gode på omstilling, etter en god øvelse gjennom korona pandemien står de sterkere om det skulle skje igjen.</li> <li>2. fortsette å forholde seg etter myndighetenes instruksjoner</li> <li>3. kunne kanskje hatt en bedre informasjonsstrategi</li> <li>4. i begynnelsen av pandemien hadde ikke alle en egen kanal hvor de kunne bli nådd med kontinuerlig informasjon. Men nå har alle ansatte fått en egen jobb e-post også operatørene, slik at alle kan få lik informasjon raskest mulig.</li> <li>5. utfordrende å holde alle oppdatert (Call senter)</li> <li>6. Sårbart med enkelt personer som satt på mye informasjon.</li> <li>7. fortsette å være tidlig ute med god informasjon på verftet gjennom: plakater, avstandsmarkering på gulv.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Med tanke på omstendighetene ble ansatte varslet så fort som mulig, men var viktig med forutsigbarhet etter hva myndighetene sa, endret seg fortløpende. Aibel har døgndrift når første karantene plikt kom til Norge måtte de stoppe opp før neste skift for å putte tilreisende i karantene. Mange kunne heller ikke komme på jobb fordi de måtte ta vare på ungene sine.</p> <p>Man vil nok ved en ny pandemi være mer forberedt på det å gi ut informasjon med tanke på at man nå har erfart å håndtere det en gang tidligere. (Aibel sin håndtering gikk greit, de fikk levert prosjekter i tide til tross for utfordringer)</p> <p>Innførte teams rett før pandemien, det hjalp veldig når pandemien kom. Teams fikk drahjelp av pandemien til å raskt bli brukt av bedrifter.</p> <p>Håper myndigheter også får en ryddigere måte og dele ut informasjon til bedrifter neste gang slik at ting kan håndteres enda enklere.</p> <p>Hjalp å ha en ledd til Norsk industri slik at man kunne få ekstra rask hjelp til å tolke de nye regelverkene som kom ut underveis.</p> <p>Først kom informasjon på tv, så kom detaljer om instruksjoner fra myndighetene nedskrevet 1-2 dager senere. Selv om lovene gjaldt fra det ble sendt på TV. Aibel hadde som hoved fokus å bruke myndighetene sine sider som (FHI). Prøvde å</p>



		<p>være mest mulig samstemt med myndighetene. På enkelte ting var Aibel også strengere en myndighetene som f.eks. med testing i perioder. Etter regelverk hadde man rom for å gjøre ting på sin egen måte.</p> <p>For å informere om Korona la de ut Informasjon i form av plakater rundt om på verftet, de hadde egne kommunikasjon strategier for å informere både eksternt til media og internt blant ansatte. Et problem i begynnelsen var at ikke alle ansatte hadde en egen e-post de kunne bli kontaktet på, dette ble endret på under korona og nå skal alle ansatte ha en egen jobb e-post de kan få kontinuerlig informasjon på om en lignende situasjon skulle oppstå igjen. Aibel har mange nasjonaliteter blant arbeidstakere.</p> <p>Kunne vært enda bedre i strategi om hvordan håndtere kommunikasjon ut mot media, for å ikke bli misforstått eller tolket feil, som kan skade ryktet.</p> <p>Viktigste er at de er flinke på omstilling, viktig at alle er gode på å samarbeide som et lag og bruke hverandre som resurser.</p>
<p><b>Mediestrategi</b></p>	<p>-</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bør ha en mer gjennomtenkt medie-strategi i selskapet for håndtering av pandemi-situasjon.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Kunne være lurt å tenke igjennom hvordan håndtere mediestrategien om man på nytt skulle havne i en lik situasjon. Krever utrolig mye å håndtere media. For å få et forsprang kan det derfor være lurt å ha en strategi på den håndteringen til neste gang. Skal ikke fortelle mer enn man skal. Sett etterpå kunne blitt en bedre med å ha en mer gjennomtenkt medie-strategi i selskapet. Hvordan håndtere når medier serverer noe som egentlig er tull.</p>

<p><b>Hjemmekontor</b></p>	<p>- Er det noe med hjemme kontor ordningen som kunne blitt gjort bedre? (organisering, ergonomi)</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortsette og tilby undervisning til ansatte for ergonomi og trening ved hjemmekontor</li> <li>2. Mange ansatte som ikke har oppgaver som kan gjøres hjemmefra kan naturligvis ikke ha hjemmekontor, men har fokus på avstand.</li> <li>3. Mange var allerede dreven i hjemmekontor og viste hva de trenger å gjøre om det skulle skjedd igjen.</li> <li>4. Pandemien har gjort at Aibel, i dag, fortsatt har en veldig fleksibel ordning med hjemmekontor.</li> <li>5. kost nytte om det skulle være nødvendig og ha et eget lager</li> <li>6. Haugesund hadde ikke den største hjemmekontor problematikken ettersom flertallet ikke benytter seg av kollektiv transport.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p>
		<p>Mange operatører kan naturligvis ikke ha hjemmekontor. Men Aibel ordnet med teams møter og utstyr der det var mulig og nødvendig.</p> <p>For de som holdt på en engineering/tegning hadde det ikke så lett å skulle gjøre alt hjemme siden de har mer utstyr. Mange er vant til hjemmekontor, så flere har kontroll på hva man gjør selv. Idealt skulle det vært eget oppsett for det, men det blir vanskelig.</p> <p>Haugesund hadde ikke den største hjemmekontor problematikken ettersom at ikke så mange benytter seg av kollektivtransport.</p> <p>Samfunnet er i en digitaliserings utvikling. Aibel hadde undervisning på ergonomi, trening og bøy som var tilgjengelige for ansatte. Om det var for dårlig for helsa å jobbe hjemmefra hadde Aibel policy på at du fikk du være på kontoret til Aibel. Ettersom lovverket var åpent for at det ikke var krav på at alle skulle jobbe hjemmefra. Kunne blitt verre om det ikke var lov for noen å jobbe på kontoret.</p>

<p><b>Isolasjon/karantene</b></p>	<p>- Er det noe med isolasjon/karantene ordningen dere kunne gjort bedre?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortsette å bruke hoteller til karantene og isolasjon ved mangel på plass.</li> <li>2. Har rutiner for karantene leirer som kan tas i bruk om det skulle skje igjen.</li> <li>3. Må stole på at ansatte gjør det de får beskjed om</li> <li>4. vanskelig å vite hva som var kravet til enhver tid</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Hotellene ble brukt til karantene og isolasjon i utgangspunktet. Lagde rutiner med leiren i forhold til mat og alle praktiske ting så ikke folk skulle gå oppå hverandre. Det systemet er fortsatt tilgjengelig om det skulle skje igjen.</p> <p>Var ofte vanskelig å vite hva myndighetene krav og hva de mente, med ansvar i forhold til karantene. Ble ikke tydeliggjort tidlig nok hvor seriøst det egentlig var.</p> <p>Avstand: folk er folk er vanskelig å ha kontroll på mennesker må stole på at de opprettholder det selv. Kunne oppstå problem med avstand gjennom røykeboder at mennesker forstår/tolker beskjeder forskjellig.</p> <p>Hotellene i byen var veldig glad for samarbeidet med Aibel gjennom pandemien slik at hotellene ikke gikk konkurs.</p>
<p><b>Rengjøring</b></p>	<p>- Er det noe som kunne blitt gjort bedre i forhold til rengjøring på verftet?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ha rutine på ekstra vakter og renholdere.</li> <li>2. ha gode rutiner på kohorter blant prosjekter og arealbruk for å ikke spre smitte på tvers av prosjekter</li> </ol>
		<p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Var vanskelig å få tak i nok renholdere og vakter siden alle skulle ha tak i dette. Innførte ekstra rutiner på rengjøring</p> <p>Ble gitt forsterkninger på 2 måter: Alle ansatte fikk instruksjoner for vasking de kunne gjøre selv. Samtidig vanlig renhold ble gjennomført grundigere og hyppigere.</p> <p>Ble kohort inndeling for lunsj for å minske kontakt. Måtte derfor også utvide lunsjtider og oppstartstider for å ikke ha for mange mennesker sammen.</p> <p>Isolerte arbeidere og prosjekter slik at om et prosjekt blir rammet skulle ikke det påvirke andre prosjekter. På det verste var 1120 ute i karantene. I Haugesund (i en uke)</p>

<p><b>Smittevern rutiner</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det noe som kunne blitt gjort bedre i forhold til smittevern rutiner?</li> </ul>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortsette å være god på omstilling, håndtere plutselige uforventede endringer</li> <li>2. Ha en samlet og ryddig informasjonsstrategi ved å ha en samlet kanal hvor all informasjon gis ut på (jobb epost) både til operatører og kontoransatte.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Man hadde lite tid, da endringer kom brått på. Fra Norge stengte ned til karantene ble innført, hadde man bare noen timer.</p> <p>Vet ikke om det var noe som kunne blitt utført bedre, enn sånn håndteringen forgikk, men til neste gang vil man jo være mer rutinert ettersom man har erfaring av håndteringen. I perioder var det flere som ikke kunne komme på jobb pga. barn i barnehager og skoler.</p>
<p><b>Psykososiale arbeidsmiljøet</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det noe dere kunne gjort bedre for det psykososiale arbeidsmiljøet?</li> <li>- Hva kunne Aibel Haugesund gjort bedre for å komme bedre ut med tanke på psykososiale ettervirkninger av pandemien.</li> </ul>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De som satt hjemme isolert fra mennesker hadde det nok verst</li> <li>2. stor påkjenning på enkelte ledere som på kort tid fikk så mye mer ansvar og arbeidsoppgaver, mye overtid.</li> <li>3. Ble gjort endringer i rotasjon for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet til arbeiderne som måtte mye i reisekarantene.</li> <li>4. fikset gulrot for å holde oppe det psykososiale arbeidsmiljøet.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>De som satt hjemme, slet nok mest. Lagde en mental helsetelefon på forskjellige språk.</p> <p>Fikk info på mental helse fra BHT. Noen gjorde sosiale ting på teams. Noen mener de hadde mer kontakt med kollegaer</p>

		<p>gjennom teams en hva de hadde ved vanlig arbeids rutiner. Har hatt kartlegging i form av spørreundersøkelser på dette gjennom BHT i etterkant. MTM for fire firma. Avdeling Haugesund hadde ikke flest på hjemmekontor det var det Bergen, Stavanger og Oslo som hadde. Operatørene er de som stod mest i stormen, de sleit med å holde avstand. Vanskelig å vite på forhånd hva konkret ettervirkningene av pandemien vil ha for påvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet.</p> <p>Høy belastning på en del ledere, fordi flere fikk så mye mer ansvar. I perioder måtte man endre på rotasjoner for tilreisende som måtte i reise karantene for å minimere mest mulig karantene tid, slik at de skulle få mer tid med familien sin. Man antar det har vært veldig vanskelig for de som ikke så familien sin på veldig lenge.</p> <p>Aibel ordnet gulrot for de arbeiderene som hadde det vanskelig pga. psykososial påkjenning.</p>
<p><b>Test ordninger</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det noe som kunne blitt gjort bedre ved test ordningene?</li> <li>- Hvilken avdeling/disiplin hadde mest smitte under korona</li> <li>- Tok det lang tid å få ordentlig orden på testing av korona Hvilken nasjonalitet var det mest smitte blant, hva tror dere kan ha vært årsaken. Sluttfasen av 2021 november desember ser jeg dere har størst smitte, hva tror dere at dere kunne gjort annerledes for å få minst mulig smitte?</li> </ul>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aibel var tidlig ute med testing</li> <li>2. mest smitte blant operatører</li> <li>3. fortsette å være gode på omstilling</li> <li>4. kunne hjulpet om myndighetene hadde en pandemiplan som industrien kunne tatt utgangspunkt fra.</li> <li>5. godt samarbeid med kommuneoverlege, hjalp kommunen med testing av ansatte knyttet Aibel.</li> <li>6. mange opplevde test metoden som ubehagelig</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Norge ville ikke at samfunnet skulle stenge ned. Hjemmekontor ordningen var mest for å verne at folk skulle inn i kollektiv transport.</p> <p>Test ordning for de som skal inn til Norge igjen som bedriftene kunne gjøre selv, dette ble gjennomført gjennom bedriftens helsetjeneste (BHT).</p> <p>Aibel var tidlig ute med å ta kontakt med BHT, før mange andre industrier.</p> <p>Mest smitte blant operatører ettersom de var mest eksponert for nærkontakt. Mye smitte blant tilreisende som bodde sammen. Operatører fordi de var ute og eksponert.</p> <p>Kommunikasjon med kommuneoverlege var veldig bra. Kommunedirektør, prøvde å finne løsninger sammen. De fleste synes det var verst med testing nedi halsen og nesen</p>

<p><b>Avstander/kohort</b></p>	<p>- Var det noe med avstand og kohortinndeling som kunne blitt gjort bedre?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. fortsette med god markering på hjelmer, gulv og bord</li> <li>2. dele inn i gode rutiner for arbeidslag, kohorter så kontakt med forskjellige mennesker naturlig blir minimert.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>La ut postere på bedriften, klistermerker på hjelmer, merket bord og gulv. Mye energi på å få folk å spre seg når de skulle gjennom porten. Enkeltpersonen hadde rutiner på loggføring av kontaktpersoner. Smittesporing</p> <p>Kommunene hadde ikke kapasitet selv til all testing og smittesporing så Aibel hjalp til</p> <p>Underveis så man hull i hvem som er i kontakt. Arbeidslagene ble kohorten.</p>
<p><b>Overtid</b></p>	<p>- Er det noen erfaringer ved overtid dere kan lære av?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mye overtid på de fleste for å få til prosjekt i tide.</li> <li>2. Ekstra høy arbeidsbelastning på både ledere og operatører.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Mye arbeidsbelastning, syns mest synd på de tilreisende pga. karantene og operatørene som har vært eksponert</p>
<p><b>Verneutstyr</b></p>	<p>- Er det noen erfaringer ved verneutstyr dere kan lære av?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadde vært fint med eget lager av verneutstyr, var vanskelig å få tak i under pandemien. (kost/nytte)</li> <li>2. Er mer forberedt når man har erfaring fra tidligere håndtering.</li> <li>3. tøft for operatører å bruke munnbind som dugger briller</li> <li>4. Mange møter blir i etterkant gjennomført på teams, også blant de som er i åpne kontorlandskap. Aibel har da kommet med verneutstyr i form av headset med lyddemping</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Ha et eget lager med verneutstyr masker, regjeringen. Av erfaring vil nok rutiner på bruk av munnbind og avstand kommer mer naturlig for folk om en pandemi skulle skje igjen.</p> <p>Må ha vært tøft for operatørene og bruke munnbind med briller som dugger igjen.</p> <p>Etter at så mange møter ble gjennomført på teams etter pandemi, fikk man problem med mye bråk på åpne kontorlandskap slik at man måtte sette inn et verneutstyr, headset med lyddemping.</p>

## Gruppeintervju 2 (Ekstern)

Tema	Spørsmål	Svar
Samarbeid	<p>Hvordan opplevde dere samarbeidet med Aibel?</p> <p>Sett tilbake på samarbeidet, er det noe dere har reflektert over kunne blitt gjort bedre?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. samarbeidet opplevdes bra, viktig å være fremoverlent</li> <li>2. utfordrende å ikke alltid ha håndfast informasjon å forholde seg til</li> <li>3. til neste gang kanskje tidligere ha fellesmøter (ekstern/intern)</li> <li>4. Ha flere ressurser tidligere</li> <li>5. Ha en strategi og kommunikasjonskanal klar for samarbeid med ekstern og intern.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Aibel tok kontakt med BHT, Aibel hadde ansatt i norsk industri. Når det kom krav om testing for utenlands arbeidskraft. Så kom forskriften. BHT fikk 1 ukes forsprang før det kom forskrift. Prøvde å tolke forskriften hvordan man skulle forholde seg til det. Måtte ha mulighet til å teste. BHT kom på banen i mai. Hadde også litt rådgiving før det også. Selv før det stengte ned i Norge skjedde det ting i utlandet man måtte ta hensyn til.</p> <p>Opplevde at Aibel gjorde mye bra fra start: har gått rimelig greit. Viktig å være fremoverlent.</p> <p>Hadde veiledningsmøter med kommunen hele veien var vanskelig å tolke det som stod på FHI. Begynte samarbeid i mars.</p> <p>Hadde mange faste møter hvor man prøve å se på ting sammen, det ble opplevd veldig nyttig. Mye ny informasjon å forholde seg til som ble endret nesten ukentlig til tider. Var ikke alltid man fikk ny informasjon raskt nok. Aibel hadde ansatt i Norsk industri som hjalp med å raskere kunne forutse hva som ville komme av krav.</p> <p>Til forbedring ser man kanskje nytte av å enda tidligere ha fellesmøter. I stedet for å ha møter i rykk og napp. Sette inn mer ressurser tidligere, undervurderte hvor mye ressurser man faktisk trengte.</p> <p>Sette opp en kommunikasjonskanal og struktur tidligere. Ble annerledes en vanlig beredskap siden det varte så lenge</p> <p>BHT syns det var veldig enkelt og greit å ha en person å forholde seg til med tanke på all informasjon som skulle komme på plass. Men er enig det blir et sårt punkt å være så avhengig av enkeltpersoner. Var viktig å vite om hverandre.</p>
		<p>Viktig med balanse mellom nok ressurser, men samtidig ikke for mange personer involvert.</p>

<p><b>Kommunikasjon</b></p>	<p>Hvordan opplevde dere kommunikasjonen mellom dere og Aibel?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informasjon gjennom SMS fungerte best</li> <li>2. Viktig å være kreativ og improvisere når man møtte på så mange nye situasjoner</li> <li>3. savnet en nasjonal liste over smittevernleger</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>De fikk alltid nokk informasjon av Aibel. SMS som informasjons middel funket best. Ble varslet på e-post, men ettersom det ble utrolig mye e-poster i den perioden var det lettest å ha kontakt på SMS og telefon.</p> <p>Kommunikasjon av informasjon fra regjeringen sin side ble opplevd like svak hele veien. Ved ny pandemi håper man på en sterkere kommunikasjons strategi slik at det skal bli lettere for industrien og følge med. Burde hatt en nasjonal strategi som også tok hensyn til at kommunen blir styrt forskjellig. Kommunene måtte selv lage sine systemer.</p> <p>Lagde Infodock på slutten som ble koblet inn til SMS. Kreativitet og improvisasjon ble veldig viktig. Være god på å improvisere.</p>
<p><b>Psykososiale arbeidsmiljøet</b></p>	<p>Hva kunne Aibel Haugesund gjort bedre for å komme bedre ut, med tanke på psykososiale ettervirkninger av pandemien.</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. være enda tidligere på banen for å ta hånd om det psykososiale</li> <li>2. ble stor kostnad på mental helse</li> <li>3. Det gode samarbeidet mellom interne og eksterne gjorde at det ble skapt god team-følelse som var positiv for det psykososiale arbeidsmiljøet under håndteringen av pandemien.</li> <li>4. positivt å oppleve man gjør en viktig forskjell for samfunnet</li> <li>5. viktig med åpenhet fra alle kanter, ikke skjule problemer</li> <li>6. viktig å ha bredt blikk over situasjonen slik at man dekke mange områder.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>BHT lagde pakker med video, krisetelefon, helsefond, som var på forskjellige språk. Treningsvideoer. Ville kommet tidligere på banen for å ta vare på det psykososiale.</p> <p>BHT opplevde å gjøre en positiv forskjell som gjorde at det opplevdes meningsfullt.</p> <p>Vanskelig å skulle stenge folk inne i et lite rom, viktig å kunne la folk gå ut. Kostnaden på mental helse var veldig stor.</p> <p>Viktig med teamfølelse (Aibel, BHT, kommunen). Viktig at alle har samme mål.</p>



		<p>Fordel at man kjent hverandre fra før, mye enighet hjelp, enighet om tiltak gjorde at ting gikk fortere. Fordel å ha enkeltpersoner i Aibel som kan se såpass bredt. Viktig å ikke feie problemer under teppet. Åpenhet er viktig.</p>
<p><b>Overtid</b></p>	<p>- Var det noe i forhold til Overtid dere ville gjort annerledes ved en ny pandemi?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. burde hatt større bemanning</li> <li>2. burde kanskje hatt overlapping/skiftløsning slik at ikke enkeltpersoner satt på all informasjon alene.</li> <li>3. vanskelig å ansette nye og gi de opplæring når ting endret seg hele tiden.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Ble veldig mye overtid, mange jobbet 12/16 timer i uka. Sett på forbedring så burde det vært større bemanning og det burde vært en overlapping/skiftløsning slik at man kunne dekke over hverandre. Problematisk om 1 ansatt sitter på all informasjon og kontroll om noe skulle skje den ansatte. (forstått at det var ønskelig av BHT og ikke ha mange og forholde seg til, bør derfor ha bedre informasjonssystem) Helsepersonell trenger de samme ressursene. Mye papirarbeid slik at helsepersonell bare kunne ha satt søkelys på helse ting så noen andre kunne gjort papirarbeid. Men blir ofte vanskelig siden flere ledd så er det vanskelig å få oversikt.</p> <p>Mangel på tid skal lære opp nye, var vanskelig siden det endret seg hele tiden så måtte de læres opp i nye ting uke etter uke ofte.</p> <p>Bemanningsplanlegging var veldig vanskelig. BHT hadde litt lettere siden de viste hvor mange de skulle teste og hvor mange ansatte de skulle sende ut, det kunne ikke kommunen gjøre.</p>

<p><b>Test ordninger</b></p>	<p>Er det noe som kunne blitt gjort bedre ved test ordningene?</p> <p>Hvilken avdeling/disiplin hadde mest smitte under korona</p> <p>Tok det lang tid å få ordentlig orden på testing av korona</p> <p>Hvilken nasjonalitet var det mest smitte blant, hva tror dere kan ha vært årsaken.</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tar med erfaring fra forrige håndtering og vet nå hvordan logistikken av testing vil foregå</li> <li>2. Fornøyd med bruk av testing slik at det ikke ble nødvendig å stenge ned</li> <li>3. ha informasjon raskt tilgjengelig på mange språk.</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>De begynte med testing i juni 2020. da det ikke var regn og vind. Begynte med et veldig lite telt. Men når vinteren kom og de hadde innbrudd i telt flyttet de seg i brakker. På det verste stod de i vann og testet. Skaffet et stort telt som ble brukt som, kø-telt mot brakkene hvor det var testing. Måtte asfaltere hele gamle parkeringsplassen slik at alle kunne teste seg. Kommunen lånte det teltet ut på våren. Kommunen testet 7-800 på en dag ved bruk av teltet.</p> <p>Aibel hadde litt forutsigbarhet med tanke på at det var rotasjon, viste 1 døgn før det skulle testes hvor mange som skulle testes.</p> <p>BHT overførte det de gjorde hos Aibel til andre kunder.</p>
------------------------------	--	--

		<p>Aibel bisto alt det praktiske rundt testingen, men bare BHT gjorde selve testingen. Folk har vært veldig velvillig, opplevd en stor dugnadsånd.</p> <p>Alle valg er kost/nytte styrt, så det ble viktig å benytte seg av testingen med tanke på at de ikke skulle stenge.</p> <p>Var veldig raske med å få lagd tekster på forskjellige språk så alle fikk informasjon.</p> <p>BHT hadde innreisetesting og Aibel hadde et internt testingsregime som var strengere en nasjonalt. BHT reiste også på karantenehotellene for å teste.</p>
--	--	---

<p><b>Smittesporing</b></p>	<p>- Hvilke erfaringer sitter dere igjen med etter håndtering av smittesporing under pandemien?</p>	<p><b>Oppsummert:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. samarbeid med kommunen fungerte bra</li> <li>2. skulle vært bedre samarbeid med kommunene i Norge, skapte problemer med tilreisende fra forskjellige plasser med forskjellige regler.</li> <li>3. Burde hatt et smittesporingssystem som fungerte</li> <li>4. Ha informasjon tilgjengelig på alle språk nødvendig.</li> <li>5. burde vært en nasjonal liste for smittevernregler i Norge</li> <li>6. burde vært nasjonal kontaktliste for smitteverns leger i Norge</li> </ol> <p><b>Notater fra intervju:</b></p> <p>Kommunen kunne bruke Aibel som resurs når mange var smittet, når det gjaldt å vite hvilke land og oppdrag smitten kom fra. Kommunen fikk også kontaktpersoner av Aibel til de forskjellige underleverandørene. På det meste måtte de smittespore 7-800 mann. Kommunen måtte låne testingen til BHT som Aibel hadde ordnet.</p> <p>Var enklest å teste på Aibel når smitten kom derfra. Ville ikke ha folk ute og gå i byen for å finne en annen testingsstasjon med tanke på videre smitte.</p> <p>Smittesporings appen fungerte ikke. Skjedde sjeldent at noen sa ifra.</p> <p>Kommunene i Norge var ikke enig engang med håndtering. Blitt tvunget inn i ulike løsninger. Så mange ulike regler for forskjellige plasser.</p> <p>Fikk et digitalt smittesporingsutstyr, men det fungerte ikke, ettersom det tok altfor lang tid å bruke det. Kommunene i landet kjøpte i tillegg forskjellig utstyr slik at det ikke gikk an å samarbeide i forhold til kommunikasjon om smittesporing</p> <p>Januar 2021: alle på yarden ble satt i karantene 12-1300 personer. Bare det prosjektet. Spredde seg fortere enn man klarte å følge etter.</p>
-----------------------------	---	---

		<p>Tror de ville gjort samme metoden som de gjorde under pandemien, var spørsmål hvor drastisk man skulle gå til verks i perioder.</p> <p>Var litt språk utfordringer, med mange nasjonaliteter. Vanskelig å nå fram med informasjonen når det ble blir tolket veldig forskjellig.</p> <p>Uansett om Aibel kan ha informert riktig blir det vanskelig å kontrollere hvert enkelt individ. Man må stole på at individer følger den informasjon som blir gitt.</p> <p>Det fantes ikke noe nasjonal liste over smittevernleger i Norge. Det gjorde ting mye mer komplisert i forhold til hvem man skulle kontakte i forhold til informasjon.</p> <p>Måtte selv jobbe på spreng for å finne leger og kontakter i hver kommune. Fordelen for BHT var at Aibel hadde en ansatt i Norsk industri som gjorde at de fikk mer informasjon tidligere, derfor klarte de å forberede seg litt tidligere enn andre. Fant også en juridisk vakt på FHI som man kunne kontakte slik at de kunne forstå retningslinjene bedre.</p> <p>Men oppsummert var det lite for forutsigbarhet og vanskelig å sjekke kilder.</p>
--	--	---

## Vedlegg C. (Intervju resultat)

### Samlet resultat av erfaringer etter gruppeintervju 1 og 2 (del 1)

tema	svar	Til neste gang
<b>Informasjon/kommunikasjon internt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette og være gode på omstilling, etter en god øvelse gjennom korona pandemien står de sterkere om det skulle skje igjen pga. erfaring.</li> <li>• Fortsette å forholde seg etter myndighetenes instruksjer</li> <li>• Kunne kanskje hatt en bedre informasjonsstrategi</li> <li>• i begynnelsen av pandemien hadde ikke alle en egen kanal hvor de kunne bli nådd med kontinuerlig informasjon. Men nå har alle ansatte fått en egen jobb e-post, også operatørene, slik at alle kan få lik informasjon raskest mulig.</li> <li>• utfordrende å holde alle oppdatert (Call senter)</li> <li>• Sårbart med enkelt personer som satt på mye informasjon.</li> <li>• fortsette å være tidlig ute med god informasjon på verftet gjennom: plakater, avstandsmarkering på gulv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle står sterkere til en ny håndtering av pandemi etter å ha fått øving gjennom Covid-19-pandemien.</li> <li>• Ha en tydeligere informasjonsstrategi fra start (call senter, media, hvem for hvilken informasjon)</li> <li>• Sende ut all informasjon på samlet informasjons kanal (jobb-e-post) til både operatører og kontoransatte</li> <li>• Fra start ikke la enkeltindivider sitte alene med for mye informasjon for å unngå sårbarhet</li> <li>• Fortsette å være tidlig ute med informasjon på verftet med markeringer (plakat, gulv, hjelm)</li> </ul>
<b>mediestrategi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bør ha en mer gjennomtenkt medie-strategi i selskapet for håndtering av pandemi-situasjon.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha en fastsatt medie-strategi for håndtering ved pandemi</li> </ul>
<b>Kommunikasjon med eksterne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasjon gjennom SMS fungerte best</li> <li>• Viktig å være kreativ og improvisere når man møtte på så mange nye situasjoner</li> <li>• savnet en nasjonal liste over smittevernleger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fortsette med SMS som informasjonskanal ved viktige samarbeid</li> <li>• Fortsette å være kreativ og løsningsorientert ved framtidig pandemi</li> </ul>
<b>Hjemmekontor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette og tilby undervisning til ansatte for ergonomi og trening ved hjemmekontor</li> <li>• Mange ansatte som ikke har oppgaver som kan gjøres hjemmefra kan naturligvis ikke ha hjemmekontor, men måtte holde fokus på avstand.</li> <li>• Mange var allerede dreven i hjemmekontor før pandemien og viste hvilke rutiner gjaldt, for noen ble det nytt.</li> <li>• Pandemien har gjort at Aibel, i dag, fortsatt har en veldig fleksibel ordning med hjemmekontor.</li> <li>• Kost/nytte verdi spørsmål om det skulle være nødvendig og ha et eget lager for hjemme kontor utstyr</li> <li>• Haugesund hadde ikke den største hjemmekontor problematikken ettersom flertallet ikke benytter seg av kollektiv transport.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fra start tilby god undervisning digitalt for ergonomi</li> <li>• Ha fastsatt prosedyre for hjemmekontor så alle vet hva man skal gjøre om det skulle skje igjen</li> </ul>
<b>Isolasjon/karantene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette å bruke hoteller til karantene og isolasjon ved mangel på plass.</li> <li>• Har rutiner for karantene leirer som kan tas i bruk om det skulle skje igjen.</li> <li>• Må stole på at ansatte gjør det de får beskjed om</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette godt samarbeid med hoteller for karantene</li> <li>• Ha fastsatte rutiner for karantene ordning i leiren</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanskelig å vite hva som var kravet til enhver tid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfaring gjør at det vil bli lettere å tilpasse seg det på nytt om det skulle skje i framtiden.</li> </ul>
<b>rengjøring</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ha rutine på ekstra vakter og renholdere.</li> <li>ha gode rutiner på kohorter blant prosjekter og arealbruk for å ikke spre smitte på tvers av prosjekter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha avtale/rutine for ekstra renhold om pandemi skulle inntreffe</li> <li>Ha fastsatt oppsett for inndeling av kohort og arealbruk for prosjekter ved framtidig pandemi</li> </ul>
<b>Smittevern rutiner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsette å være god på omstilling, håndtere plutselige uforventede endringer</li> <li>Ha en samlet og ryddig informasjonsstrategi ved å ha en samlet kanal hvor all informasjon gis ut på (jobb e-post) både til operatører og kontoransatte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsette å være kreativ ved plutselig omstilling</li> <li>Ha en samlet informasjonskanal (jobb e-post)</li> </ul>
<b>Psykososiale arbeidsmiljøet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De som satt hjemme isolert fra mennesker hadde det nok verst</li> <li>stor påkjenning på enkelte ledere som på kort tid fikk så mye mer ansvar og arbeidsoppgaver, mye overtid.</li> <li>Ble gjort endringer i rotasjon for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet til arbeiderne som måtte mye i reisekarantene.</li> <li>fikset gulrot for å holde oppe det psykososiale arbeidsmiljøet.</li> <li>være enda tidligere på banen for å ta hånd om det psykososiale</li> <li>ble stor kostnad på mental helse</li> <li>Det gode samarbeidet mellom interne og eksterne gjorde at det ble skapt god team-følelse som var positiv for det psykososiale arbeidsmiljøet under håndteringen av pandemien.</li> <li>positivt å oppleve man gjør en viktig forskjell for samfunnet</li> <li>viktig med åpenhet fra alle kanter, ikke skjule problemer</li> <li>viktig å ha bredt blikk over situasjonen slik at man dekke mange områder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha en ordning for ekstra bemanning, ikke la enkelte individer sitte med for mye ansvar og arbeidsbelastning over tid.</li> <li>Fortsette å ha gode ordninger for rotasjon til de som må mye i karantene</li> <li>Fortsette å ha gulrot til de med stor påkjenning</li> <li>Ha rutiner for å skape mest mulig team følelse</li> <li>Fortsette å oppmuntre mennesker til å føle de gjør en viktig forskjell for samfunnet</li> <li>Fortsette med åpenhet</li> <li>Fortsette med å ha bredt blikk over situasjonene</li> </ul>
<b>Test ordninger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aibel var tidlig ute med testing</li> <li>mest smitte blant operatører</li> <li>fortsette å være gode på omstilling</li> <li>kunne hjulpet om myndighetene hadde en pandemiplan som industrien kunne tatt utgangspunkt fra.</li> <li>godt samarbeid med kommuneoverlege, hjalp kommunen med testing av ansatte knyttet Aibel.</li> <li>mange opplevde test metoden som ubehagelig</li> <li>tar med erfaring fra forrige håndtering og vet nå hvordan logistikken av testing vil foregå</li> <li>Fornøyd med bruk av testing slik at det ikke ble nødvendig å stenge ned</li> <li>ha informasjon raskt tilgjengelig på mange språk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsette å være tidlig ute med testing</li> <li>Fortsette godt samarbeid med kommunen</li> <li>Ha fastsatt prosedyre for logistikk ved testing</li> <li>Ha prosedyrer for rask informasjon til alle ansatte på de språk som trengs.</li> </ul>

<b>Avstander/kohort</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fortsette med god markering på hjelmer, gulv og bord</li> <li>• dele inn i gode rutiner for arbeidslag, kohorter så kontakt med forskjellige mennesker naturlig blir minimert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette med gode rutiner på markeringer for å visuelt gi tydelig informasjon og rettledning</li> <li>• Ha gode rutiner for oppdeling av arbeidslag/kohort for å minimere kontakt med mennesker.</li> </ul>
<b>overtid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mye overtid på de fleste for å få til prosjekt i tide.</li> <li>• Ekstra høy arbeidsbelastning på både ledere og operatører.</li> <li>• burde hatt større bemanning</li> <li>• burde kanskje hatt overlapping/skiftløsning slik at ikke enkeltpersoner satt på all informasjon alene.</li> <li>• vanskelig å ansette nye og gi de opplæring når ting endret seg hele tiden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha større bemanning inn tidligere for å dempe total belastning på enkeltindivider</li> <li>• Ha en rutine på overlapping/skiftløsning så enkeltpersoner ikke skal sitte på all informasjon alene</li> </ul>
<b>verneutstyr</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hadde vært fint med eget lager av verneutstyr, var vanskelig å få tak i under pandemien. (kost/nytte)</li> <li>• Er mer forberedt når man har erfaring fra tidligere håndtering.</li> <li>• tøft for operatører å bruke munnbind som duffer briller</li> <li>• Mange møter blir i etterkant gjennomført på teams, også blant de som er i åpne kontorlandskap. Aibel har da kommet med verneutstyr i form av headset med lyddemping</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurdere om det er nyttig å ha et eget lager for verneutstyr</li> <li>• Fortsette å bruke erfaringer rundt verneutstyr til å lettere håndtere situasjonen om den skulle oppstå på nytt</li> <li>• Bruke headset med lyddemping for mer fokus ved hjemmekontor møter</li> </ul>
<b>Samarbeid eksternt/intern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• samarbeidet opplevdes bra, viktig å være fremoverlent</li> <li>• utfordrende å ikke alltid ha håndfast informasjon å forholde seg til</li> <li>• til neste gang kanskje tidligere ha fellesmøter (eksternt/intern)</li> <li>• Ha flere ressurser tidligere</li> <li>• Ha en strategi og kommunikasjonskanal klar for samarbeid med eksternt og intern.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette godt samarbeid med eksterne</li> <li>• Ha tidligere fellesmøter mellom interne og eksterne</li> <li>• Ha en fastsatt strategi og kommunikasjonskanal klar (SMS)</li> </ul>
<b>Smitte sporing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• samarbeid med kommunen fungerte bra</li> <li>• skulle vært bedre samarbeid med kommunene i Norge, skapte problemer med tilreisende fra forskjellige plasser med forskjellige regler.</li> <li>• Burde hatt et smittesporingsystem som fungerte</li> <li>• Ha informasjon tilgjengelig på alle språk nødvendig.</li> <li>• burde vært en nasjonal liste for smittevernregler i Norge</li> <li>• burde vært nasjonal kontaktliste for smitteverns leger i Norge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bør nasjonalt være et bedre smittesporings-system som er tilgjengelig for industrien, samt nasjonal kontaktliste for smittevernsleger i Norge</li> <li>• Ha nødvendig informasjon raskt tilgjengelig på alle språk</li> </ul>

**Til neste gang, del 2**

Tema	Erfaringer/ ting å fortsette med	Nytt	
		Fastsette til neste gang	Endre til neste gang
<b>Informasjon/kommunikasjon internt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle står sterkere til en ny håndtering av pandemi etter å ha fått øving gjennom Covid-19-pandemien.</li> <li>• Sende ut all informasjon på samlet informasjonskanal (jobb-e-post) til både operatører og kontoransatte</li> <li>• Fortsette å være tidlig ute med informasjon på verft med markeringer (plakat, gulv, hjelm)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha en tydeligere informasjonsstrategi fra start (call senter, media, hvem for hvilken informasjon)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fra start ikke la enkeltindivider sitte alene med for mye informasjon for å unngå sårbarhet</li> </ul>
<b>Mediestrategi</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha en fastsatt medie-strategi for håndtering ved pandemi</li> </ul>	
<b>Kommunikasjon med eksterne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fortsette med SMS som informasjonskanal ved viktige samarbeid</li> <li>• Fortsette å være kreativ og løsningsorientert ved framtidig pandemi</li> </ul>		
<b>Hjemmekontor</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fra start tilby god undervisning digitalt for ergonomi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha fastsatt prosedyre for hjemmekontor så alle vet hva man skal gjøre om det skulle skje igjen</li> </ul>	
<b>Isolasjon/karantene</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette godt samarbeid med hoteller for karantene</li> <li>• Erfaring gjør at det vil bli lettere å tilpasse seg det på nytt om det skulle skje i framtiden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha fastsatte rutiner for karantene ordning i leiren</li> </ul>	
<b>Rengjøring</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha fastsatt avtale/rutine for renhold om pandemi skulle inntreffe</li> <li>• Ha fastsatt oppsett for inndeling av kohort og arealbruk for prosjekter ved framtidig pandemi</li> </ul>	
<b>Smittevern rutiner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette å være kreativ ved plutselig omstilling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha en samlet informasjonskanal (jobb e-post)</li> </ul>	



<b>Psykososiale arbeidsmiljøet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette å ha gulrot til de med stor påkjenning</li> <li>• Fortsette å ha gode ordninger for rotasjon til de som må mye i karantene</li> <li>• Fortsette med åpenhet</li> <li>• Fortsette med å ha bredt blikk over situasjonene</li> <li>• Fortsette å oppmuntre mennesker til å føle de gjør en viktig forskjell for samfunnet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha fastsatte rutiner for å skape mest mulig team følelse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha en ordning for ekstra bemanning, ikke la enkelte individer sitte med for mye ansvar og arbeidsbelastning over tid.</li> </ul>
<b>Test ordninger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette å være tidlig ute med testing</li> <li>• Fortsette godt samarbeid med kommunen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha fastsatt prosedyre for logistikk ved testing</li> <li>• Ha fastsatte prosedyrer for rask informasjon til alle ansatte på de språk som trengs.</li> </ul>	
<b>Avstander/kohort</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette med gode rutiner på markeringer for å visuelt gi tydelig informasjon og rettleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha fastsatte rutiner for oppdeling av arbeidslag/kohort for å minimere kontakt med mennesker.</li> </ul>	
<b>Overtid</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha en fastsatt rutine på overlapping/skiftløsning så enkeltpersoner ikke skal sitte på all informasjon alene</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha større bemanning inn tidligere for å dempe total belastning på enkeltindivider</li> </ul>
<b>Verneutstyr</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette å bruke erfaringer rundt verneutstyr til å lettere håndtere situasjonen om den skulle oppstå på nytt</li> <li>• Fortsette å bruke headset med lyddemping for mer fokus ved hjemmekontor møter</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vurdere om det er nyttig å ha et eget lager for verneutstyr</li> </ul>
<b>Samarbeid eksternt/intern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette godt samarbeid med eksterne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha en fastsatt strategi og kommunikasjonskanal klar (SMS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha tidligere fellesmøter mellom interne og eksterne</li> </ul>
<b>Smitte sporing</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bør nasjonalt være et bedre smittesporings-system som er tilgjengelig for industrien, samt nasjonal kontaktliste for smittevernsleger i Norge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fastsette en kanal som gir nødvendig informasjon raskt tilgjengelig på alle språk</li> </ul>	
<b>Totalt = 40</b>	21	14	5

## Vedlegg D. (Egne tabeller)

## Egne tabeller

Under ser du tabellen «Smitteveier for viruset SARS-CoV-2»

Smitteveier for viruset SARS-CoV-2		
Dråpesmitte	innånding	4. Innånding av små og mellomstore dråper med virus. Størst risiko nær smittebærer, hvor konsentrasjonen av dråpene er størst.
	avsetning	5. Avsetning av store og mellomstore dråper med virus på eksponerte slimhinner (øyne, munn, nese), som fra hosting og nysing som treffer øyne eller munn. Risiko størst nær en smittet person.
kontaktsmitte		6. Kontaktsmitte: Berøring av slimhinner (øyne, munn, nese) med viruspartikler fra urene hender, for eksempel etter berøring av overflater som er forurenset med virus, direkte kontakt med smittebærer, eller deponering av dråper med virus på hender.

Under ser du tabellen «Oppsummert tidslinje av tiltak i Norge under pandemi».

Oppsummert tidslinje av tiltak i Norge under pandemi			
2020 start	1 bølge		
2020	Januar - april	Første innstramning	
2020	April – Juli	Gjenåpning	
2020 Høst	2 bølge		
2020	August – Oktober	Innstramning	
2020-2021	Oktober – Januar	Flere innstramninger	
2021	Januar – April	Viderefører innstramning	
2021 Vår	3 bølge		
2021	15. April	1 trinn gjenåpning	
2021	27. Mai	2 trinn gjenåpning	
2021	18. Juni	3 trinn gjenåpning	
2021 Høst	4 bølge		
2021	25. september	Normal beredskap	
2022	12. februar	Smitteverntiltak oppheves	

Under ser du tabellen «Trinnene i PUFF-hjulet».

<b>Trinnene i PUFF-hjulet</b>	
<b>Trinn</b>	<b>Forklaring</b>
<b>1. Planlegge</b>	<p>Dette trinnet danner grunnlaget for det som skal gjøres i de neste trinnene gjennom disse punktene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Status via kartlegging og risikovurdering</li> <li>• Politikk og mål</li> <li>• Handlingsplaner</li> </ul>
<b>2. Utføre</b>	<p>Her utfører man handlingsplanene fra forrige trinn gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informere, lære opp og trene</li> <li>• Skaffe tilstrekkelige ressurser – mennesker og materiell</li> <li>• Utføre i henhold til planer og det man har blitt lært opp til</li> </ul>
<b>3. Følge opp</b>	<p>Her følger man opp det som er blitt utført gjennom å se på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ble det utført i overens bestemmelse med handlingsplan?</li> <li>• Ble resultatet som forventet i forhold til fastsatte mål?</li> <li>• Ble arbeidsoppgavene utført i henhold til prosedyrer og rutiner?</li> <li>• Er effekten av tiltak som forventet?</li> </ul>
<b>4. Forbedre</b>	<p>Her brukes resultatene fra trinn 3 for å se om resultatene ble som forventet gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelsens gjennomgåelse</li> <li>• Forbedre prosesser og prosedyrer</li> <li>• Forebyggende tiltak</li> </ul>

Under ser du tabellen «Metode oppsummering»

<b>Metode oppsummering</b>	
<b>Forarbeid</b>	
<b>Dokumentgjennomgang</b>	Analysere dokumenter fra: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regjeringens tidslinje</li> <li>• lovdata</li> <li>• Aibels intranett</li> <li>• Tilsendte dokumenter fra Aibel</li> </ul>
<b>Planlegge intervju</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Type intervju: 2 Kvalitativt gruppeintervjuer</li> <li>• Velge intervjuobjekter: valgt ut av Aibel</li> <li>• Velge varighet 1,5 time</li> <li>• Sted: møterom ved Aibel Haugesund (ADM-7 East/West)</li> <li>• Velge tidspunkt: Gruppe 1 fredag 14.04.23 kl. 10:30-12:00, Grupper 2 mandag 17.04.23 kl. 12:00-13:30</li> <li>• Sende ut invitasjon på e-post hvor deltakere må godkjenne om de kan delta. (mulighet for teams om de ikke kan møte fysisk)</li> <li>• Struktur: Formelt intervju med struktur etter hovedtema (Liste med spørsmål)</li> <li>• Formål: Få den som intervjues til å levere relevant informasjon, få vite noe nytt rundt Bacheloroppgavens tema.</li> </ul>
<b>Intervjuguide</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velge tema og utforme spørsmål etter informasjon fra analyserte dokumenter</li> </ul>
<b>Praktiske forberedelser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finne godkjent lydopptak utstyr</li> <li>• Sende inn godkjenning til sikt.no for å kunne gjennomføre intervju</li> <li>• Lage samtykkeerklæring</li> <li>• Lage presentasjon til intervjuene som blir brukt i starten og slutten av møtet.</li> </ul>
<b>Gjennomføring</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilse på deltakere</li> <li>• Få deltakernes signatur på samtykkeerklæring</li> <li>• Presentere prosjektet og plan for intervjuet</li> <li>• Starte opptak</li> <li>• Presentere tema og spørsmål på stor skjerm</li> <li>• Stille spørsmål etter utformet liste med tema</li> <li>• Gi rom for spørsmål og innspill fra deltakerne om de mener det er temaer som er relevante, men ikke ble med i intervjuguiden.</li> <li>• Avslutte og takke for deltakelse samt forklare veien videre</li> </ul>
<b>Etterarbeid</b>	
<b>Etterarbeid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysere svar fra hvert enkelt intervju gjennom notater fra intervjuet, samt kvalitetssjekke igjennom lydopptak for å se om man har oversett noe fra intervjuet.</li> <li>• Analysere svarene fra begge intervjuene sammen</li> <li>• Oppsummere resultat fra begge intervjuene</li> <li>• Konkludere og se om man kan svare på Bacheloroppgavens problemstilling</li> </ul>

## Vedlegg E. (Samtykkeerklæring)

### Vil du delta i forskningsprosjektet

«Hvordan erfaringer fra Covid-19 kan gi forsprang til håndtering av framtidige pandemier hos Aibel Haugesund»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på hva Aibel kan forbedre ved håndtering av pandemi på verftet i Haugesund. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### Formål og metode

Etter samtale med HMS ansvarlig i Aibel, Kari Svendsbø, ble du valgt ut som ønskelig intervjuobjekt for et gruppeintervju, ettersom vi tenker du er en av de best egnede til å kunne bidra med nyttig informasjon til besvarelsen av denne bacheloroppgaven. Som forarbeid til intervjuet er det gjennomført en dokumentstyring hvor man har tatt hensyn til regjeringens tidslinje for hendelser under Covid-19 pandemien, samt Aibels egne dokumenter for håndtering av pandemi på verftet i Haugesund. Intervjuet tar da bakgrunn i informasjon fra gjennomgått dokumentstyring.

Informasjonen fra intervjuet skal kun bli brukt til denne bacheloroppgaven og målet med intervjuet er at man skal kunne samle mest mulige konkrete svar fra gruppeintervjuet, som er relevant for besvarelse av bacheloroppgaven. I tillegg får jeg som prosjekt ansvarlig øvd meg på gruppeintervju som metode. Det bes legges merke til at det vil bli brukt opptak under intervjuet slik at man kan kvalitetssikre korrekt informasjon fra intervjuet.

#### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for sikkerhet, kjemi- og ingeniørfag ved Høgskulen på Vestlandet ved er ansvarlig for prosjektet.

I samarbeid med Aibel AS

#### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Etter samtale med HMS ansvarlig i Aibel, Kari Svendsbø, ble du valgt ut som ønskelig intervjuobjekt for et gruppeintervju, ettersom vi tenker du er en av de best egnede til å kunne bidra med nyttig informasjon til besvarelsen av denne bacheloroppgaven

#### Hva innebærer det for deg å delta?

Ved å delta på intervjuet blir du med på et gruppeintervju 14.04 eller 17.04 på Aibel sine lokaler i Haugesund. Hvor jeg som student og prosjektansvarlig blir å stille forskjellige spørsmål i plenum for alle i utvalgt gruppe rundt områder av Aibels håndtering av Corona pandemien. Jeg blir også å skrive ned notater underveis av det som blir sagt i rommet, samt ta lyd opptak slik at det kan kvalitetssikres at konteksten og det som blir ført ned er korrekt. Under gruppe intervjuet så svarer du bare på det som du føler omfavner din kompetanse og relevans. Det går helt fint og være stille under intervjuet om du føler spørsmålene går utenfor din kompetanse til å svare.

Under intervjuet vil det ikke være fokus på enkeltpersoners håndtering, men bedriftens generelle håndtering rundt de forskjellige områdene ved pandemien på verftet i Haugesund.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Kun prosjektgruppa, samt intern og ekstern veileder vi ha tilgang til informasjonen fra intervjuet.
- For å sikre at ingen uvedkommende får tak i dine personopplysninger lagres ikke svarene fra intervjuet under navn til deltakerne, men på gruppe nummer 1 eller 2. Slik at ingen utenfra skal kunne vite hvem som har svart hva på hvilke spørsmål.
- Svarene vil kun bli brukt til å besvare problemstillingen i bacheloroppgaven. Og kan anonymiseres for det offentlige om det er ønskelig.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes ved skole slutt 15.juni 2023. Etter prosjektslutt vil all datamaterialet med dine personopplysninger slettes. Anonymiserte opplysninger, som samlede svar fra gruppe intervjuene 1 og 2 som kommer med i bacheloroppgaven kan ved senere anledning bli brukt til forskning av de som har tilgang til høyskolens arkiver for bacheloroppgaver.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Institutt for sikkerhet, kjemi- og ingeniørfag ved Høgskulen på Vestlandet har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høgskulen på Vestlandet Avd. Institutt for sikkerhet, kjemi- og ingeniørfag ved student Signe Marie Fidje Store, 93299140, 591514@stud.hvl.no
- Intern veileder HVL: Heidi Westerheim Seljestad, +4790132889, heidi.westerheim.seljestad@hvl.no
- Vårt personvernombud: Trine Anikken Larsen, +4755587682, Trine.Anikken.Larsen@hvl.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no) eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

*Prosjektansvarlig*  
(Signe Marie Fidje Store)

---

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hvordan erfaringer fra Covid-19 kan gi forsprang til håndtering av framtidige pandemier hos Aibel Haugesund», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

- at informasjon som blir delt på intervjuet kan bli brukt i bacheloroppgaven Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

-----

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



**Vedlegg F. (Tidslinje)**

## Tidslinje Pandemi

Tidspunkt Start: des. 2019 Slutt: feb. 2022	Hendelser Nasjonalt og globalt	Krav og anbefalinger fra myndighetene	Aibel AS instruks for håndtering
Desember, 2019	Første oppdagede tilfellet av SARS-CoV-2 i Wuhan, Kina	<a href="#">Siste oppdateringer i koronaveilederen - FHI</a>	
Januar, 2020	regjeringens tidslinje	<a href="#">Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen - regjeringen.no</a>	
31.januar 2020	Coronavirus blir meldepliktig sykdom og defineres som en allmenfarlig smittsom sykdom		
26.februar 2020	Første smittetilfellet i Norge påvist		
11. mars 2020	norske borgere kan møte nye innreisetiltak i andre land		
12. mars 2020	<p>Første registrerte dødsfall i Norge av Covid</p> <p>Norske regjeringen innfører de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid.</p>	<p>Stenging av barnehager, barneskoler, ungdomsskoler, videregående skoler, universiteter og høyskoler og andre utdanningsinstitusjoner <a href="#">koronapandemien – Store medisinske leksikon (snl.no)</a></p> <p>Spisesteder skal legge til rette for 1 m avstand, buffet er ikke lov. <a href="#">Vedtak etter lov om vern mot smittsomme sykdommer § 4-1 andre ledd om møteforbud og stenging av virksomhet - Lovdata</a></p> <p>Smittevernloven: Loven skal verne befolkningen mot smittsomme sykdommer § 1-5 ved iverksetting av smitteverntiltak skal det legges vekt på frivillig medvirkning fra den eller de tiltaket gjelder. <a href="#">Lov om vern mot smittsomme sykdommer [smittevernloven] - Lovdata</a></p>	
14.mars 2020	<p>Fraråder alle reiser som ikke er strengt nødvendige til alle land</p> <p>- Ny forskrift om karantene etter reiser utenfor Norden</p>	<p>§ 1.karanteneplikt</p> <p>Ved reiser utenfor Norden må du i karantene i 14 dager etter ankomst, med mindre du har en jobb som har kritisk samfunnsfunksjon som ivaretar befolkningens grunnleggende behov som vare og passasjertransport må avklares med virksomhetsledelsen, men skal allikevel så langt det er mulig unngå kontakt med andre personer. Du må isoleres om du har forkjølelsessymptomer fra den dagen du fikk det til 7 dager etter symptomfrihet.</p>	
15.mars 2020		<p>Må i karantene om man har hatt «nær kontakt» som menes kontakt med smittet person med mindre enn 2 meters avstand i mer enn 15 minutter eller dirkete fysisk kontakt.</p>	

		<a href="#">Regjeringen kan forby opphold på fritidseiendommer og fastsetter tydelige regler for karantene og isolasjon. Reglene om karantene for personer som kommer fra utlandet er også endret - regjeringen.no</a>	
17.mars 2020	<b>Utenlandske borgere som ikke har symptomer på koronasmitte, kan forlate Norge</b>	Sitter man i karantene, men er symptomfri kan nå forlate Norge under forutsetning av at transport fra karantenestedet til utreisestedet skjer på en smittevernaglig forsvarlig måte.	
18.mars 2020	<b>Ny koronalov</b>		
19.mars 2020	<b>Hytteforbud 19.mars-20.april</b> <b>FHI sin tidslinje starter</b>  <b>250 millioner ekstra til kommunene til å hjelpe til med utfordringer</b>	<a href="#">Siste oppdateringer i koronaveilederen - FHI</a> FHI sin tidslinje med oppdateringer og veiledning i forhold til korona starter fra 19.03.20-15.02.2023 (folkehelse instituttet)	
20.mars 2020	<b>Foreldres rett til omsorgspenger doubles</b>  <b>nye regler for koronarelatert sykefravær og egenmelding</b>	- arbeidsgiver skal kun betale 3 dager av «sykt-barn-dager»  - Arbeidsgivere skal kun betale sykelønn for de tre første dagene med koronarelatert sykefravær	
23.mars 2020	<b>Nye koronatiltak for å bedre likviditeten til norske bedrifter</b>		
24.mars 2020	<b>Tiltakene mot coronavirus videreføres</b>	- Tiltakene ser ut til å bremse smitte, men trenger mer tid for å se hvilken effekt de har. For tidlig å konkludere om iverksatte tiltak er effektive, fortsetter i 1.omgang til 13.april <b>Forlengelse av tiltak:</b> - Strenge hygienetiltak som avstand, god håndhygiene og hoste i papir eller albue  - 1 meters avstand, ikke mer enn 5 personer sammen i gruppe med unntak av familie eller samme husstand, innendørs ha minst 2 meter avstand med unntak av familie og samme husstand  - utdanningsinstitusjoner og barnehager holder stengt, med unntak av foreldre som jobber i samfunnskritiske jobber de får fortsatt tilbud.	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- karantene 14 dager, ved positiv test isolasjon</li> <li>- reisekarantene</li> <li>- bortvisning av utenlandske statsborgere som ikke bor eller jobber i Norge</li> <li>- grensekontroll på indre schengen-grenser forlenges</li> <li>- helsepersonell som jobber med pasientbehandling forbys å reise til utlandet gjelder både privat og tjenestereiser foreløpig ut april 2020</li> <li>- kultur/idrett arrangement forbudt</li> <li>-serveringsbransje som ikke serverer mat eller kan holde minst 1 m avstand må holde stengt</li> <li>- trenings og svømmehaller holder stengt</li> <li>- frisør, hud og kroppspleie holdes stengt</li> <li>- opprettholder forbud mot opphold på fritidsboliger</li> <li>- trafikkstasjoner holdes stengt</li> <li>- kollektivtransporttilbudet opprettholdes</li> </ul>	
27.mars 2020	<b>Regjeringen viderefører tiltakene som er iverksatt for å bekjempe utbruddet av coronavirus</b>	<p>Covid-19-forskriften tredde i kraft  <a href="#">Forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften) - Lovdata</a></p> <p>Forskriften skal sikre at smitteverntiltakene som iverksettes av kommuner og statelige helsemyndigheter er samordnet, jf. Smittevernloven <a href="#">Lov om vern mot smittsomme sykdommer [smittevernloven] - Kap. 1. Innledende bestemmelser - Lovdata</a></p>	
29. mars 2020	<b>Regjeringen viderefører tiltakene som er iverksatt for å bekjempe utbruddet av coronavirus</b>	Kommunene spiller viktig rolle i smittevernet, de kommunale tiltakene bør samsvare med de nasjonale tiltakene. Her må ting tilpasses for de bedriftene som kommunen har for å opprettholde verdiskapingen samtidig som helsen til mennesker tas hånd om.	
<b>Gjenåpning og normalisering (april 2020 – juli 2020)</b>			
7. april 2020	<b>Vil åpne samfunnet gradvis og kontrollert</b>	<p>Regjeringen mente viruset var i kontroll og at samfunnet kunne åpne opp igjen litt etter litt  <a href="#">Vil åpne samfunnet gradvis og kontrollert - regjeringen.no</a></p> <p>Kommunene pålegges å sørge for at de som er i karantene eller isolering kan oppholde seg på hotell eller annet sted anvist av kommunen.</p>	

<b>17.april 2020</b>	<b>Foreslår å forlenge koronaloven med en måned</b>	Regjeringen foreslår at koronaloven forlenges frem til 27.mai, forskrifter gitt med hjemmel i loven vil gjelde fram til samme dato	
<b>19.april 2020</b>	<b>Inviterer til innspills møter om Norges vei ut av koronakrisen</b>	Regjeringen vil i tiden fremover invitere til en rekke innspills møter med ulike sektorer og næringer for å få innspill til hvordan Norge best mulig skal komme seg ut av koronakrisen.	
<b>20. april 2020</b>	<b>Barnehager åpner</b>		
<b>27. april 2020</b>	<b>1.-4. trinn åpner</b>		
<b>30.april 2020</b>	<b>Tiltak for olje- og gassnæringen og leverandørindustrien</b>	I dag legger vi frem forslag til en omfattende tiltakspakke for å opprettholde aktiviteten i olje- og gassnæringen og leverandørindustrien. Vi foreslår målrettede, midlertidige endringer i skattesystemet, slik at planlagte prosjekter kan bli realisert. I tillegg foreslår statsminister Solberg en grønn omstillingspakke.	
<b>Revisjon 7 av koronainstruks</b>	<b>Rådet om 2 meters avstand endres til råd om 1 meters avstand</b>		
<b>7.mai 2020</b>	<b>Endring i Covid-19- forskriften</b>	<p>Endringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definisjon på nærkontakt endres til også å gjelde direkte kontakt med sekreter fra andre personer</li> <li>- Innreisekarantene omgjort til 10 dager</li> <li>- Nærkontakt med en smittet 48 timer før vedkommende fikk de første symptomene og senere ble bekreftet smittet skal være i 10 dagers karantene.</li> </ul> <p>Regjeringen letter på gruppestørrelses- og avstandsregler. Private sammenkomster med 20 personer kan forekomme så langt det er mulig å holde 1 meters avstand. Åpner opp for offentlige arrangementer med inntil 50 personer.</p> <p><a href="#">Forskrift om endring i forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften) - Lovdata</a></p>	
<b>11. mai 2020</b>	<b>Skolene åpner for alle elever</b>		
<b>15.mai 2020</b>	<b>Myndighetene fraråder fortsatt reiser til utlandet som ikke er strengt nødvendige</b>		
<b>5. juni 2020</b>	<b>Vil ha flere tilbake på kontoret der det er mulig</b>	Må synkronisere kollektivtilbud så ikke for mange tar transport samtidig	
<b>15.juni 2020</b>	<b>Justering av koronatiltak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tar bort frarådet om å reise til land i Norden med tilfredsstillende smittesituasjoner</li> <li>- treningssenteret, badeland og svømmehaller gjenåpnes på en smittevern-faglig og forsvarlig måte.</li> </ul>	

		- Det blir tillatt med arrangementer på inntil 200 personer	
<b>Gjenåpning bremser, og innstramninger forekommer (august 2020 – oktober 2020)</b>			
<b>22.juni 2020</b>	<b>Unntak fra karanteneplikten</b>	<p>Helse- og omsorgsdepartementet fastsatte unntak fra karanteneplikten for arbeidsreisende fra EØS/Schengen-området om de får negativ test på SARS-CoV-2. Test 1 skal tas etter ankomst til Norge med minimum 48 timers mellomrom, test 2 kan tas tidligst 5 dager etter ankomst. Er test 1 negativ kan arbeideren jobbe, men være i fritidskarantene. Dersom test 2 også er negativ trengs ingen karantene. Om en av testene er positive må personen i isolering og kommunen må varsles slik at smittesporing kan foregå.</p> <p>Arbeidsgiver i Norge er ansvarlig for organisering, gjennomføring og finansiering av testing.</p> <p>Dette vil også gjelde for arbeidstakere fra områder i Europa som ikke har en tilfredsstillende smittesituasjon fra 15.juli</p> <p><a href="https://www.regjeringen.no">Åpning for reiser mellom Norge og Europa - regjeringen.no</a></p>	
<b>25.juni 2020</b>	<b>Åpning for reiser mellom Norge og Europa</b>	Åpnes for innreise for utlendinger med arbeidstillatelse og utenlandske studenter som skal studere i Norge.	
<b>7.juli 2020</b>	<b>Oppfordrer kommunene til strengere kontroll med utestedene</b>	Bekymring for at smittevernregler ikke overholdes på utesteder og restauranter gjør kommunene oppfordres til strengere kontroller av utesteder og restauranter.	
<b>10.juli 2020</b>	<b>Åpning for besøk av europeiske turister til sommer</b>		
<b>15.juli 2020</b>	<b>Endringer i UD's reiseråd fra og med 15.juli</b>	Nye reiseråd og reiserestriksjoner trer i kraft. Fraråd om reiser til utlandet som ikke er stengt nødvendig unntas for grønne land. Det er fortsatt ikke oppfordring til å reise, men gjør man det må man ta hensyn til restriksjoner i det landet en reiser til og være klar over at situasjonen kan endre seg raskt. Det er ikke krav til innreisekarantene for reisende fra grønne land. Blir grønne land rød blir det krav om innreisekarantene igjen.	
<b>7.august 2020</b>	<b>Bremser videre gjenåpning</b>	<p>Regjeringen bremser gjenåpning og strammer til for å beholde kontrollen på smittespredning.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arbeidsgivere må legge til rette for at halvparten så mange bruker kollektivtransport.</li> <li>- oppfordring til de som har mulighet om å sykle, gå eller ta bilen til jobb og skole, for å unngå kollektivtrafikken, spesielt i rushtiden.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anbefales at arbeidsgivere legger til rette for bruk av hjemmekontor 2-3 dager i uken for de som har mulighet.</li> <li>-Anbefales forskjøvet arbeidstid for alle ansatte som ikke må være på jobb til normaltid. Møter kan holdes elektronisk.</li> <li>- Fraråder reiser som er unødvendige, også til grønne land.</li> <li>- De som kommer fra røde land må ha på seg munnbind når de kommer til Norge og er på vei hjem til karantene.</li> </ul> <p>-anbefalinger om bruk av munnbind om ikke 1 meters avstand kan overholdes.</p> <p><a href="#">Forskrift om endring i forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften) - Lovdata</a></p>	
<b>8.august 2020</b>	<b>Skjenke stopp</b>	Skjenke stopp etter klokken 24:00	
<b>12. august 2020</b>	<b>Forlenger reiseråd</b>	<p>Karanteneplikt for nærkontakter til en bekreftet smittet gjeninnføres.</p> <p>Alle grønne land blir Gule: det blir ikke karanteneplikt, men unødvendige reiser frarådes. Det etableres test sentere på utvalgte flyplasser, grenseoverganger og havner, slik at de som kommer inn i Norge får tilbud om å teste seg gratis. Testingen er frivillig. Testen erstatter ikke karantene. Selv om testen er negativ, kan du være smittet, men i inkubasjonstiden.</p>	
<b>14.august 2020</b>	<b>Mulighet for kohortinndeling på arrangementer over lengre tid</b>	Ved arrangementer som varer over lengre tid kan deltakere deles inn i kohorter med 200 i hver kohort.	
<b>28.august 2020</b>	<b>Regjeringen venter med koronallettelser</b>		
<b>15.september 2020</b>	<b>Forenklete karantenerogler og oppbygging av kommuneberedskap</b>	<p>Regjeringen forenkler karanteneroglene slik at de skal bli enklere og følge. Kommunene må bygge opp beredskapen og forberede seg på lokale smitteutbrudd i tiden som kommer.</p> <p>Nasjonalt smittesporingsteam, opplæring av kommunene.</p> <p>Regjeringen skal dekke kommunesektorens kostnader ved testing, smittesporing, isolering og karantene.</p> <p>Arbeidsreisende følger fortsatt testregimet</p>	

		<a href="#">Forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften) - Lovdata</a>	
<b>12. oktober 2020</b>	<b>Regjeringen letter på de nasjonale smitteverntiltakene</b>	. Samtidig må kommuner med lokale utbrudd vurdere strengere tiltak.	
<b>Ny smittebølge bygges opp flere innstramminger (oktober 2020- januar 2021)</b>			
<b>13. oktober 2020</b>	<b>Melding om at når covid-19 vaksinen kommer så skal den være gratis</b>		
<b>26. oktober 2020</b>	<b>Nye nasjonale innstramminger</b>	Utenlandske arbeidstakere som i de siste 10 døgnene før de ankom Norge og har oppholdt seg i områder med særlig høyt smittenivå, kan ikke benytte seg av testing hver tredje dag. Hovedregel om innreisekarantene vil derfor i utgangspunktet gjelde for arbeidstakerne fra røde land. Unntak fra innreisekarantene: hvis de har testet negativt for SARS-Cov-2 etter ankomst til Norge, testes hver 3.dag i 10 døgn, oppholder seg på enerom de første 10 døgnene og ikke har oppholdt seg i røde land de siste 10 dagene før de kom til Norge. Dette gir ikke unntak for fritidskarantene, bare fritak fra jobbkarantene. Kommuner med høy smitte bør vurdere å iverksette lokale tiltak.	
<b>31. oktober 2020</b>	<b>Nye tiltak for å stoppe smitte i hjemmet</b>	Det innføres krav til at de som er i karantene som utvikler symptomer skal i isolasjon frem til eventuelt negativt prøvesvar foreligger. Karantenetiden på 10 dager skal fortsatt gjennomføres fullt ut selv med negativt svar. I tillegg anbefales det at nærkontakter tester seg, kravet om smittekarantene gjelder fortsatt.	
<b>3. november 2020</b>	<b>2 koronavaksiner har fått godkjenning av Europakommisjonen</b>	(Pfizer og Moderna)	
<b>5. november 2020</b>	<b>Innfører nye nasjonale smittevern tiltak.</b>	Viktig at alle de grunnleggende rådene om holde avstand, rene hender, være hjemme når man er syk og begrense antall mennesker man møter overholdes. Nye: begrense kontakt med andre for både unge og voksne som har vært sammen i større grupper med nærkontakt. 2m avstand til risikogruppen, unngå unødvendige innlandsreiser (arbeidsreiser som vurderes som nødvendig er unntatt.) Personer som kommer til Norge, må ha fast bopel. Arbeidsgiver eller oppdragsgiver må gi garanti for egnet oppholdssted ved ankomst til Norge. Regioner med mye smitte bør vurdere ytterligere tiltak.	
<b>6. november 2020</b>	<b>Regjeringen har vedtatt at det skal stilles krav til negativ test ved innreise til Norge.</b>	Utlendinger som ikke kan fremvise dokumentasjon på slik test, kan bli bortvist.	



		Krav om karantenehotell: personer i innreisekarantene skal oppholde seg på et karantenehotell i karantenetiden på 10 dager. Gjelder ikke for de som er bosatt i Norge, eller eier bolig/fritidsbolig.	
<b>10. november 2020</b>	<b>Ny kompensasjonsordning</b>	på 480 millioner kroner som skal dekke noen av utgiftene til bedrifter som har utenlandsk arbeidskraft i innreisekarantene.	
<b>15. desember 2020</b>	<b>De nasjonale smitteverntiltakene videreføres,</b>	Med noen små justeringer. - råd om minst 2m avstand til de i risikogruppene og også for de som har vært i områder med mye smitte. - råd om at unødvendig innenlandsreiser bør unngås, inkluderer nå råd om mer avstand og ikke delta på sosiale samlinger 10 dager før avreise om man reiser fra steder med høyt smittetrykk.	
<b>21. desember 2020</b> Ny virusvariant oppdaget i Storbritannia	<b>Norge stanser direkteflygninger fra Storbritannia</b>	pga. virusvariant oppdaget der.	
<b>23. desember 2020</b>	<b>Fly stans til/fra Storbritannia videreføres:</b>	oppheves 2.januar	
<b>27. desember 2020</b>		Første vaksine er satt i Norge	
<b>28. desember 2020</b>	<b>Innfører nye karantenerregler:</b>	Reisende som kommer til Norge kan teste seg ut av karantene tidligst dag sju dersom de tester negativt for Covid-19 to ganger. Den første test skal tas innen 3 døgn etter ankomst, den andre skal tas tidligst sju dager etter ankomst. Om ikke de tester seg, må de i karantene i 10 dager. Unntak de fra Storbritannia	
<b>2021</b>			
<b>2. januar 2021</b>	<b>Digitalt reiseregister lanseres, for bedre smittekontroll.</b>	Ingen fysisk undervisning på campus for studenter før 18.januar	
<b>4. januar 2021</b>	<b>Det innføres flere nasjonale smitteverntiltak anbefalinger:</b>	- unngå gjester hjemme. Aleneboende kan ha besøk av en-to venner eller en fast husstand - hjemmekontor til alle som har mulighet - kjøpesenter og butikker bør ha antallsbegrensinger - maks 5 pers. på private sammenkomster utenfor eget hjem, hvis man er flere enn 5 i husstanden kan alle i husstanden møtes. - nasjonalt forbud mot skjenking av alkohol. Det er også nye tiltak som kommuner med høyt smittetrykk bør vurdere å ta i bruk.	

12. januar 2021	Det globale reiserådet forlenges	til 1.mars: fraråder alle reiser som ikke er strengt nødvendige.	
15. januar 2021	Strengere smitteverntiltak for reisende fra Sør-Afrika	På grunn av ny mutasjon oppdaget i Sør-Afrika, blir de samme tiltakene som er innført for reisende fra Storbritannia også gjeldene for reisende fra Sør-Afrika.  §4b Krav om testing for de som har oppholdt seg i Storbritannia eller Sør-Afrika <a href="#">Forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet (covid-19-forskriften) - Lovdata</a>	
16. januar 2021	Obligatorisk testing på grensen for personer som har oppholdt seg i et område med karanteneplikt. (fra 18.januar kl.17)	§4d Krav om testing for de som har oppholdt seg i et område med karanteneplikt <a href="#">Forskrift om endring i covid-19-forskriften - Lovdata</a>	
18. januar 2021	Nå kan landets bedrifter søke på kompensasjonsordning om man er rammet av pandemien.		
19. januar 2021	Kommuner med lavt smittetrykk skal kunne tillatte alkoholserving i forbindelse med matserving.		
21. januar 2021	Enklere for kjøpesenter og butikker og ha adgangskontroll.	§15b Krav til smittevernfaglig forsvarlig drift ved andre virksomheter	
22. januar 2021	Enklere å bortvise utlendinger for alvorlige brudd på reglene om innreisekarantene.	Det skjer samtidig med at hjemmelsgrunnlaget for kravet om negativ koronatest ved innreise til Norge endres. §4d endres	
23. januar 2021	Strengt tiltak for 10 Østlandskommuner.	Strengere regler for testing og innreisekarantene for å stoppe mutert virus. Å fremme negativ test for SARS-CoV-2 før ankomst til Norge endres fra 72 timer til 24 timer.  §4b. Krav om testing etter opphold i land med særlig høy forekomst av muterte virusvarianter. <a href="#">Forskrift om endring i covid-19-forskriften - Lovdata</a>	

27. januar 2021	<b>Innfører de strengeste innreisereglene til Norge siden mars 2020.</b>	Dette for å stoppe den mest smittsomme varianten av coronaviruset. Hovedsakelig kun de som er bosatt i Norge får anledning til å reise inn til landet.  Fins unntak for noen grupper. <a href="#">Innfører de strengeste innreisereglene til Norge siden mars 2020 - regjeringen.no</a>	
7. februar 2021	<b>Kraftige tiltak i Bergen og kommune rundt</b>	etter utbrudd bestående av både den Engelske og Sørafrikanske varianten.	
9. februar 2021	<b>Regjeringen har bestemt at de nærmere 300 sesongarbeiderne som har sittet fast i Norge siden i fjord, kan få ny oppholdstillatelse for sesongen 2021.</b>		
10. februar 2021	<b>Regjeringen viderefører innstramningene i innreisereglene som ble innført 29. januar</b>	med noen mindre tilpasninger.	
12. februar 2021	<b>Nasjonalt kontrollsenter skal følge opp innreisende til Norge for å avlaste kommunene.</b>	Prater på: norsk, engelsk, polsk, Rumensk, litauisk og russisk. Kontrollere mistanke om brudd på test og karantenereregler	
17. februar 2021	<b>Fullvaksinerte helsepersonell som har kritiske funksjoner på sykehus eller i kommunehelsetjenesten får særskilt unntak fra karantene i arbeidstiden.</b>	<a href="#">Forskrift om endring i covid-19-forskriften - Lovdata</a>	
19. februar 2021	<b>Arbeidsgiver som stiller innkvartering til disposisjon for utenlandske arbeidere, må få godkjent bostedene av Arbeidstilsynet på forhånd.</b>	Ny innreiseordning for strengt nødvendige utenlandske arbeidstakere.	

24. februar 2021	Innstramminger i ordningen med karantenehotell.	De tre viktige endringene i ordningen med karantenehotell; karantenehotell på første ankomststed, registreringsplikt på hotellet og kontroll på hotellet.	
25. februar 2021	1,75 milliarder til lokale virksomheter i kommunene.		
14. mars 2021	Lønnsstøtte til bedrifter fra 15.mars		
23. mars 2021	Regjeringen innfører strengere nasjonale tiltak	<a href="https://www.regjeringen.no">Dette er anbefalingene for påskeferien - regjeringen.no</a>	
4. april 2021	Forlengelse av strenge nasjonale tiltak		
13. april 2021	Regjeringen starter 1 trinn i gjenåpningsplanen		
16. april 2021	Legger til rette for massetesting av covid-19  Trinn 1 (forberedende fase)	<p>Hjemmekontor for alle som har mulighet.</p> <p>Unngå unødvendige reiser innenlands, dette er spesielt viktig til og fra områder med høyt smittepress. Man kan reise på hytta (eid eller leid) eller hotell innenlands, men unngå kollektivtransport hvis det er mulig. Personer som reiser til kommuner med mindre strenge tiltak bør som en hovedregel følge anbefalingene som gjelder i kommunen de bor i til vanlig.</p> <p>Reiser til utlandet frarådes. Strengt nødvendige reiser kan gjennomføres</p>	<p><b>Arbeidsliv</b></p> <p><b>Aibel NO:</b> Anbefaling om at hovedregel er å jobbe hjemme om det er mulig. Alle lokasjoner klargjøre plan for kontorene og tilbakeføring. Ansvar: lokasjons-leder</p> <p><b>Yard:</b></p> <p><b>Holde alle tiltak,</b> Fra uke 17 åpne for bruk av kompetanse på tvers der det er behov. Opprettholde kohort/arbeidslag og adskillelse så langt som mulig. Fra uke 18 kan prefab bruke verktøykammer i maskinhall som normalt.</p> <p><b>Jobb reiser</b></p> <p><b>Innlandsreise:</b></p> <p><b>Aibel NO:</b> Likt som tidligere. (se instruks for innenlandsreiser)</p> <p><b>Yard:</b></p>

			<p>Ingen endring. Godkjenningsordning for høysmitteområder og test.</p> <p><b>internasjonal:</b> Ingen endring. Følge rutiner for internasjonalreise og jobbreiser.</p> <p><b>Yard:</b> Begrenset søkemulighet via Sjøfartdirektoratet.</p>
22. april 2021	Utvider massetesting for å gjenåpne samfunnet		
28. april 2021	Letter på rådene for fullvaksinerte.	I det offentlige rom er råd og regler like for både vaksinerte og uvaksinerte.	
3. mai 2021	Unntak fra smittekarantene for koronavaksinerte	Fullvaksinerte trenger ikke lenger gå i smittekarantene. Personer med en dose hvor det er gått mellom 3 og 12 uker siden de fikk dosen, får også unntak fra smittekarantene dersom de testes mellom døgn 3 og 7 etter nærkontakten med en smittet.	
5. mai 2021	Flere lettelsers for vaksinerte	- lettelsers i private sammenhenger - reiser	
12. mai 2021	AstraZeneca-vaksinen tas ut av koronavaksinasjonsprogrammet  Endringer i karantenerregler ved reiser fra Storbritannia	Reisende fra Storbritannia skal ha de samme karantenerreglene som reisende fra EØS/Schengen, og skal ikke falle innunder reglene for andre land utenfor EØS/Schengen.	
21. mai 2021		Endringer i karantenehotellordningen og lettelsers i innreiserestriksjonene	
27. mai 2021	Neste trinn i gjenåpning  Trinn 2	<p>Hjemmekontor for alle som har mulighet og/eller fleksibel arbeidstid.</p> <p>Innenlandsreiser kan gjennomføres. Dersom din hjemkommune har strengere tiltak bør de følges ved reising til andre kommuner (dette gjelder ikke for personer som er beskyttet)</p> <p>Reiser til utlandet frarådes. Strengt nødvendige reiser kan gjennomføres. Fortsatt strenge innreiserestriksjoner for utlendinger. Det innføres unntak fra</p>	<p><b>Arbeidsliv</b></p> <p><b>Aibel NO:</b> &gt; 50 % tilbakeført til kontoret etter prioritering angitt i Aibel instruks. Unntak kan være i kommuner med egne regler for de som tar kollektivt. (se på rotasjon og fleksitid). Ansvar. Lokasjonsleder</p>

		<p>innreiserestriksjonene for utlendinger som er bosatt i områder uten karanteneplikt. Smittesituasjonen i det landet den reisende har oppholdt seg i de siste 10 dagene før innreise, legges til grunn for krav om opphold på karantenehotell. Det gis unntak fra plikten til å oppholde seg på karantenehotell for vaksinerte og de som har gjennomgått covid-19 når dette kan dokumenteres på en enkel, digital, sikker og verifiserbar måte. Fortsetter med søknadsbaserte ordninger for arbeidsreisende.</p>	<p><b>Yard:</b> Covid-vaktene fjernes. D&amp;V utfører ikke-kritiske jobber. inntil 10 personer i møterom. Arbeidslag skal ha minimum 1 meter avstand, 2 meter mellom kohorter. 1 meters avstand i heis med munnbind. Antallsbegrensninger, oppmerking justeres i henhold til dette.</p> <p><b>Jobbreise</b></p> <p><b>Innenlands</b> <b>Aibel NO:</b> Nødvendige reiser kan gjøres mellom kommuner med lav/ingen smitte uten ekstra godkjenning. Digitale løsninger skal primært brukes når det er mulig.</p> <p><b>Yard:</b> Ingen godkjenning fra yardleder og HMSS, men instruks gjelder - test fra høysmitteområder, unngå kollektivt.</p> <p><b>Internasjonal</b> <b>Aibel NO:</b> Ingen endring. Følge rutiner for internasjonalreise og jobbreiser.</p> <p><b>Yard:</b> Oppdatere instruks for innreise, vaksinepass etc. (klargjøre for trinn 3)</p>
2. juni 2021	Verifiserbart koronasertifikat klart 11.juni		

9. juni 2021	<b>Fritak fra innreisekarantene for fullvaksinerte</b>	og de som har hatt covid-19 de siste 6 månedene <a href="https://www.regjeringen.no">Plan for gradvis gjenåpning - regjeringen.no</a>	
18. juni 2021	<b>Regjeringen fortsetter gjenåpningen</b>  <b>Trinn 3</b>	<p>Generelle smitteverntiltak Delvis hjemmekontor og/eller fleksibel arbeidstid. Økt tilstedeværelse på arbeidsplassen. Det må være mulig å holde 1 meters avstand for alle. De som er beskyttet trenger ikke å holde avstand til andre på arbeidsplassen, men bør ta spesielt hensyn til ubeskyttede i risikogrupper. Arbeidsgiver vurderer i større grad om hjemmekontor er nødvendig i lys av den lokale smitterisikoen.</p> <p>Innenlandsreiser kan gjennomføres. Personer som ikke er beskyttet og som reiser til kommuner med mindre strenge tiltak bør følge anbefalingene som gjelder i kommunen der de har oppholdt seg i tiden før reisen. Personer som ikke er beskyttet oppfordres til å være ekstra forsiktige og planlegge reisen slik at man i størst mulig grad unngår smittespredning mellom steder. Dette er særlig viktig for personer som reiser fra områder med høyt smittetrykk. Høyt smittetrykk er kommuner med strenge lokale tiltak regulert gjennom covid-19-forskriften kapittel 5A til C eller gjennom tilsvarende lokal forskrift.</p> <p>Det åpnes for mer reising over landegrensene. Det kommer fortsatt til å være mange begrensninger og regler i landene du kan reise til. kravene til innreisekarantene i Norge bli vurdert med de samme terskelverdiene som gjelder i EU. Fargene på kartet endres til grønn, oransje, rød og mørkerød. Nå vurderes også utvalgte land på EUs tredjelandsliste og noen europeiske øyer og øygrupper. Se oppdatert kart på FHI.no. For innreise fra andre land enn grønne land vil det fortsatt gjelde krav til innreisekarantene, og for land som defineres som mørkerøde er det krav om karantenehotell. Alle personer som med gyldig EU-koronasertifikat eller NHS Covid pass fra Wales eller England, eller Covid-certificate fra Nord Irland kan dokumentere at de er fullvaksinert eller har gjennomgått covid-19 de siste seks månedene er unntatt innreiseforbudet til Norge, må ikke i innreisekarantene, ha med attest på negativ test, fylle ut innreiseregistreringsskjema eller ta test på grensen. dette gjelder uavhengig av hvilket land de kommer fra. Fra 12. September åpnes det for innreise for utlendinger fra tredjeland som har følgende relasjon til en person bosatt i Norge: -voksne barn og stebarn samt foreldre og steforeldre til voksne barn/stebarn. -besteforeldre, stebesteforeldre, barnebarn og stebarn. - kjærester over 18 år og kjæresters mindreårige barn. Kjærester må søke om å få komme gjennom UDI sin ordning.</p>	<p><b>Arbeidsliv</b></p> <p><b>Aibel NO:</b>  <b>&gt; 70 %</b> tilbakeført til kontoret etter prioritering angitt i Aibel instruks. Unntak kan være i kommuner med egne regler for de som tar kollektivt. (se på rotasjon og fleksitid). <b>Ønsker så mange som mulig tilbake før sommerferien. Øke mot 100% frem til Q4.</b> Ansvarlig: Lokasjonsleder. Starte arbeid med første versjon av guideline for fleksibel arbeidsplass plan. Ansvarlig: CHRO&amp;HSSE</p> <p><b>Yard:</b> Endre til anbefaling om å bruke munnbind &lt;2m (ikke plikt). Vurdere å avslutte segregering av prosjekt og prefab.</p> <p><b>Jobbreiser:</b>  <b>Innenlands</b>  <b>Aibel NO:</b>          Kan reise ved behov med unntak om områder med høy smitte. Digitale løsninger skal primært brukes</p> <p><b>Yard:</b>          Fremdeles områder i Norge med høyt smittetrykk. Egen godkjenning i prosjekt for disse og rutine for mobilisering og testing opprettholdes for kommuner med tiltaks/risikonivå</p>

			<p>3 - 5 kommuner 150 pr. 100 000 for alle som ikke er fullvaksinerte.</p> <p><b>International</b> <b>Aibel NO:</b> Ingen endring. Følge rutiner for internasjonalreise og jobbreiser (justere iht. regelverk). Krav til vaksiner for reiser til land utenfor EØS/Schengen/Stor-Britannia. Krav å være iht. til Europeisk samarbeid krav i Corona sertifikat og land krav.</p> <p><b>Yard:</b> Tilgang til mer arbeidskraft. Ingen lempinger, men følge regelverk og rutiner. I en overgang vil en teste dag 7 etter en starter på jobb for land uten karanteneplikt</p>
2. september 2021	<b>Blir stående på trinn tre</b>	Smittesituasjonen og stor press på kommunene gjør at regjeringen har besluttet å bli stående på trinn tre i gjenåpningsplanen til flere er fullvaksinerte.	
25. september 2021	<b>Regjeringen har besluttet at Norge går over til en Normal hverdag med økt beredskap</b>	<p>Restriksjoner på innreise til Norge fjernes gradvis</p> <p>Kommuner må tilpasse seg sine lokale situasjoner i forhold til beredskap</p> <p>Generelle smitteverntiltak (hånd- og hostehygiene, lav terskel for å være hjemme ved sykdom og teste deg når rådene tilsier det). Mer informasjon vil legges inn etter neste pressekonferanse ang. gjenåpning.</p> <p>Generelle smitteverntiltak (hånd- og hostehygiene, lav terskel for å være hjemme ved sykdom og teste deg når rådene tilsier det). Mer informasjon vil legges inn etter neste pressekonferanse ang. gjenåpning.</p> <p>Eventuelle endringer vurderes i perioden.</p> <p>Mer informasjon vil legges inn etter neste pressekonferanse ang. gjenåpning.</p>	<p><b>Arbeidsliv</b></p> <p><b>Aibel NO:</b> 100 % tilbakeført til kontoret etter prioritering angitt i Aibel instruks. Unntak kan være i kommuner med egne regler. Publisere første versjon av guideline for fleksibel arbeidsplass plan (kontor pilot). Ansvarlig: CHRO&amp;HSSE. Vanlig smittevern opprettholdes i tråd med myndigheter og bevissthet rundt avstand og generell virussykdom. Jevnlig vurderinger.</p> <p><b>Yard:</b></p>



		<p>Regjeringen har for øyeblikket forlengelse av lov og forskrift ifm. innreisekarantene, smittekarantene og isolasjon, der en ønsker å forlenge til juli 2022.</p>	<p>Beholder følgende tiltak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adskillig av prosjekter og Prefab (garderobe, kantine og innkvartering).</li> <li>- differensiering av arbeidstider for lokale og tilreisende</li> <li>- desinfiseringsstasjoner og hyppigere renhold av kontaktflater</li> </ul> <p><b>Jobbreiser</b></p> <p><b>Innenlands</b> <b>Aibel NO:</b> Reiser innenlands gjennomføres ved behov, slik det var før pandemien. Unødvendige innenlandsreiser skal ikke gjennomføres, eksempelvis bruk Teams til kortere møter når det er mulig.</p> <p><b>Yard:</b></p> <p><b>International</b> <b>Aibel NO:</b> Endring på rutiner, der en ikke trenger følge opp i land som er åpnet / "grønne" og der QR godkjent bevis brukes. Kun prosjektleder godkjenner disse reisene. Alle karantenepliktige reiser til Tredjeland som ikke EU/Norge har etablert samarbeid / godkjenning skal fremdeles godkjennes av BU leder og videre møte med HMSS.</p> <p><b>Yard:</b> Innreise uten karantene for godkjent Corona-sertifikat. Test dag 3 for</p>
--	--	---	---

			grønne og oransje land uten godkjent Corona sertifikat.
12. november 2021	<b>Lokale tiltak mest treffsikre</b>	Regjeringen innfører noen nasjonale tiltak for å få ned smitte, men det er kommunene som best kjenner situasjonen lokalt og kan innføre tiltak der det er nødvendig	<b>Uke 45 8-14.11</b>
19. november 2021	<b>Nye tiltak ved innreise til Norge</b>	Som følge av smittesituasjonen, har regjeringen besluttet å gjeninnføre krav om negativ test før innreise og utvide dagens krav om testing og innreiseregistrering ved innreise til Norge.	<b>Uke 46 15-21.11</b>
28. november 2021	<b>Beholder koronatiltak i kommunene og viderefører innreisetiltak</b>	Regjeringen har besluttet å beholde nedjustert TISK (testing, isolasjon, smittesporing, karantene) og viderefører dagens innreisetiltak.	<b>Uke 47 22-28.11</b>
18. november 2022	<b>Siste registrerte aktivitet på regjeringens tidslinje</b>		
12. februar 2022	<b>Smitteverntiltakene oppheves lørdag 12. februar</b>	Regjeringen fjerner alle forskriftsfestede tiltak mot covid-19, inkludert krav om munnbind, en meter avstand og plikt til isolasjon ved sykdom. Noen regler beholdes for Svalbard.	