



# Høgskulen på Vestlandet

## Bacheloroppgave

NAB3030

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	19-04-2018 16:22	<b>Termin:</b>	2018 VÅR
<b>Sluttdato:</b>	16-05-2018 14:00	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Prosjektoppgave		
<b>SIS-kode:</b>	203 NAB3030 1 PRO-1 2018 VÅR		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

**Kandidatnr.:** 25

### Informasjon fra deltaker

**Tittel \*:** Arbeidstillatelser på ferjer og offshorefartøy / Permit To Work on ferries and offshore vessels

**Tro- og loverklæring \*:** Ja **Inneholder besvarelsen** Nei  
**konfidensiell materiale?:**

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

### Gruppe

**Gruppenavn:** (Anonymisert)  
**Gruppenummer:** 5  
**Andre medlemmer i** 1, 19  
**gruppen:**

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min \*

Ja



Høgskulen  
på Vestlandet

# BACHELOROPPGAVE

Arbeidstillatelser på ferjer  
og offshorefartøy

Permit to work on ferries  
and offshore vessels

**Kenneth Haugland**, kandidat nr: 25

**Christian Havsgård**, kandidat nr: 1

**Kjartan Lillefosse**, kandidat nr: 19

Bachelor i nautikk

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap/

Institutt for maritime studier

Hilde Sandhåland

16. mai 2018

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, § 10

# Forord

---

Mens vi var ute å seilte i praksis observerte vi dokumentasjonen i arbeidstillatelsene som mannskapet må fylle ut ved ulike arbeidsoppgaver. Vi la merke til at det var en tidkrevende prosess for sjøfolkene. Ved rutineoppgaver som krevde mye papirarbeid på forhånd var det spesielt tydelig. Er all denne dokumentasjonen nødvendig for å utføre enkle rutineoppgaver? Dette er noe vi ønsker å se nærmere på i denne oppgaven. Ved å intervju sjøfolk med variabel ansiennitet og bakgrunn ønsket vi å danne oss et bilde over hvilke erfaringer seilende personell har med arbeidstillatelsessystemet når det kommer til rutinearbeid.

Dette prosjektet er skrevet av tre nautikkstudenter i forbindelse med bacheloroppgaven ved Høgskulen på Vestlandet våren 2018 og vi vil benytte anledningen til å takke alle våre informanter og en særlig takk rettes til vår veileder Hilde Sandhåland for god veiledning underveis i prosjektet.

Haugesund 16. mai 2018

# Sammendrag

---

Denne bacheloroppgaven har hatt som mål å undersøke seilende personell sine erfaringer med arbeidstillatelser når det gjelder rutinearbeid. For å oppnå dette formulerte vi følgende problemstilling:

Hvilke erfaringer har seilende personell med arbeidstillatelsessystemet i forbindelse med rutinearbeid på fartøyene?

For å finne ut av dette bestemte vi oss for å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse med semistrukturerte intervju, der to personer fra fire forskjellige fartøy, tilknyttet to forskjellige rederier ble intervjuet. Det ble i tillegg besluttet å fordele intervjuene likt mellom to forskjellige bransjer i den maritime næringen, henholdsvis ferjer og offshorefartøy for å danne oss et inntrykk av eventuelle forskjeller.

De mest sentrale funnene våre viser at seilende personell ser verdien av arbeidstillatelsen, men at den kan være for omfangsrik for rutineoppgaver og at det var derfor ønskelig med en endring i form av et digitalt system som forenkler prosessen. Et annet problem som kom opp var at systemet ikke var godt nok tilpasset fartøyet og bemanningen.

# Summary

---

This bachelor assignment has aimed to investigate sailing personnel's experience with permit to work systems regarding routine work. To achieve this, we formulated the following topic question:

What experience does sailing personnel have regarding the permit to work system associated with routine work on vessels?

To determine this, we decided to conduct a qualitative survey with semi-structured interviews where two people from four different vessels belonging to two different shipping companies were interviewed. In addition, it was decided to distribute the interviews equally between two different departments in the maritime industry, ferries and offshore vessels, to give us an impression of any eventual differences.

Our most important findings show that sailing personnel see the value of the work permit, but that it may be too extensive for routine tasks and that a change was desired in form of a digital system that would simplify the process. Another problem that was brought up was that the system was not adapted well enough to the vessel and the crew size.

# Innhold

---

<b>FORORD</b> .....	<b>II</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>III</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>IV</b>
<b>INNHold</b> .....	<b>V</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV OPPGAVE.....	1
1.2 FORMÅL.....	3
1.3 PROBLEMSTILLING.....	4
1.4 BEGRENSNING AV OPPGAVEN.....	4
1.5 ARBEIDSTILLATELSESYSTEMET.....	5
1.6 OPPBYGGING AV OPPGAVEN .....	6
<b>2 TEORI</b> .....	<b>7</b>
2.1 PRACTICAL DRIFT .....	7
2.2 NYBEGYNNER KONTRA EKSPERT .....	9
2.3 BARRIERER.....	10
<b>3 METODE</b> .....	<b>12</b>
3.1 KVALITATIV METODE .....	12
3.2 UTVALG .....	12
TABELL 1 BESKRIVELSE AV UTVALG.....	13
3.4 GJENNOMFØRING AV INTERVJUER.....	14
3.5 ANALYSE AV DATA.....	14
3.6 KVALITETEN PÅ UNDERSØKELSEN .....	15
<b>4 RESULTAT</b> .....	<b>17</b>
4.1 BRUK AV ARBEIDSTILLATELSER PÅ RUTINEJOBBER.....	17
4.2 TIDKREVENDE ARBEIDSPROSESS.....	18
4.3 BEMANNING .....	19
4.4 HVILKET UTBYTTE HAR SEILENDE MANNSKAP AV ARBEIDSTILLATELSESYSTEMET .....	20
4.5 MANNSKAPET ØNSKET ENDRINGER.....	21

<b>5 DISKUSJON .....</b>	<b>22</b>
5.1 ARBEIDSTILLATELSESYSTEMET .....	22
5.2 ENKLERE ARBEIDSPROSESS FOR RUTINEARBEID .....	23
5.3 TIDKREVENDE PROSESS .....	24
5.4 TILPASNING TIL FARTØY .....	25
5.5 UTBYTTE SEILENDE MANNSKAP HADDE AV ARBEIDSTILLATELSESYSTEMET .....	26
<b>6 KONKLUSJON.....</b>	<b>28</b>
<b>REFERANSER.....</b>	<b>29</b>

## **FIGURER OG TABELL**

FIGUR 1. ILLUSTRASJON AV PRACTICAL DRIFT SNOOCK (2000) .....	14
FIGUR 2 ILLUSTRASJON AV BARRIERE TEORI REASON (1997) .....	18
TABELL 1 INTERJUVOBJEKTER.....	18



# 1 Innledning

---

## 1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

For å hindre ulykker er det i dagens arbeidsmarked et stort fokus på Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Det er derfor krav til gode arbeidsprosedyrer og rutiner som en skal følge for å unngå arbeidsulykker.

International Maritime Organization (IMO) er en organisasjon som utarbeider internasjonale lover og regler som blant annet har som formål å ivareta HMS om bord i fartøyene. Dette gjør IMO gjennom International Safety Management Code (ISM-koden) som forskriften om sikkerhetsstyringssystem for skip m.m. (2014) er en del av. Denne forskriften pålegger rederiene å ha et sikkerhetsstyringssystem om bord på skipene sine som skal sørge for sikker drift. Dette innebærer blant annet et krav om system for vedlikehold, noe som er nedfelt i artikkel 10 i forskriften. Dette kravet til rutinemessig sjekk og vedlikehold gjør at personen som har som ansvar å utføre dette, opparbeider seg en kompetanse og rutine på slikt arbeid. Kapittel 7 i forskriften om sikkerhetsstyringssystem for skip m.m. (2014) sier også at det skal være prosedyrer og eventuelt sjekklister for arbeid som medfører risiko for personell. Hva som ligger i begrepene prosedyre, sjekklister og risikoanalyse kommer vi nærmere inn på i kapittel 1.4 Arbeidstillatelsessystemet.

Andre krav kommer gjerne direkte fra oljeselskapene eller som retningslinjer fra Guidelines for Offshore Marine Operations (G-OMO) (2013) som er retningslinjer for å tilnærme seg en internasjonal standard og som oppfordrer til en god og sikker operasjon av fartøy som operere i olje og gassindustrien hovedsakelig i Nordsjøen. Men selv om retningslinjene hovedsakelig er for Nordsjøen har de også en global relevans. Ifølge dokumentet G-OMO (2013) er retningslinjene et samarbeid mellom ulike bransjeorganisasjoner i Norge, Nederland, Danmark og England.

På G-OMO sine nettsider finner en også retningslinjer som er mer spesifikke for de enkelte oljeselskapene/operatørene. Disse går vi ikke nærmere i detalj i denne oppgaven, men det kan

være verdt å nevne at de har egne retningslinjer i tillegg til G-OMO samarbeidet som offshore fartøy må forholde seg til.

Et offshorefartøy er et skip som er konstruert for å yte tjenester til plattformer og offshoreinstallasjoner. Dette kan være frakt av gods, noe som såkalte supplyskip har spesialisert seg på, eller andre type fartøy som ankerhåndterer der skipet flytter på ankerene til offshoreinstallasjoner eller konstruksjonsskip som utfører andre tjenester som for eksempel undervannsinnspeksjon på offshore installasjoner. Offshoreskip er underlagt samme type regelverk som andre skip, men må også følge retningslinjer fra G-OMO. En del av det arbeidet som utføres om bord på et offshorefartøy vil i henhold til G-OMO kreve en arbeidstillatelse. Dette innebærer at mannskapet ikke kan utføre arbeidet før ledelsen om bord har gitt tillatelse til det. Arbeid som krever arbeidstillatelse er for eksempel vedlikehold, daglige kontroller av utstyr, varmt arbeid, arbeid i høyden eller entring av tank. Dette kommer vi tilbake til under punkt 1.4 Arbeidstillatelsessystemet. Bemanningen på et offshorefartøy kan variere fra et titalls til over hundre, medregnet klienter og tredjeparts firma. Arbeidstillatelsessystemet er et tiltak som blant annet bidrar til å koordinere arbeidsoperasjonene som til enhver tid foregår om bord.

Andre fartøy som for eksempel ferjer som vi også har intervjuet mannskap fra i denne oppgaven, har nødvendigvis ikke samme retningslinjer som G-OMO å følge, men må etterfølge kravene i ISM koden. Ei ferje er definert som et passasjerskip, og er et skip som kan føre mer enn 12 passasjerer (forskrift om sikkerhetsstyringssystem for skip m.m. 2014). Virksomheten til disse skipene skiller seg fra offshorefartøy ettersom passasjerskip ikke yter tjenester til et større selskap, men heller frakter privatpersoner fra et sted til et annet. Arbeidet om bord som krever arbeidstillatelse skiller seg også fra offshore fartøy, da det meste av vedlikeholdet blir tatt på verksted og daglige rutinejobber går mer på billettering, legge til kai og lasting og lossing av biler. Bemanningen er også mye mindre og kan på en liten ferge være nede i tre stykker.

For at en skal være sikker på at arbeidsprosedyrene blir utført korrekt, er det i forskriften om sikkerhetsstyringssystem for skip m.m. (2014) krav til at en bruker sjekklister og dokumenterer arbeidsprosessen. Denne dokumentasjonen består av flere deler som sjekklister og skjemaer som vi beskriver nærmere i kapittel 1.4 Arbeidstillatelsessystemet. Gyldig dokumentasjon skal være tilgjengelig på bro og ved de aktuelle stedene der det foregår arbeid

som krever arbeidstillatelse. Dokumentering av en arbeidsoperasjon medfører en del tilleggsarbeid som kan være tidkrevende sett i forhold til den tiden det tar å utføre selve arbeidsoperasjonen.

Ukentlig rutinejobb som å sjekke Mann-Over-Bord (MOB) båten kan være et godt eksempel på dette. En MOB båt er et lite fartøy som står klart til å låres på et større fartøy for å kunne bistå ved redningsaksjoner. Arbeidsprosedyren (instruksen) for den ukentlige rutinejobben er typisk at man skal starte motor, peile oljen, sjekke lanterner og nødutstyr. Arbeidet tar gjerne fem til ti minutter å utføre, men kan fort bli opp til en times arbeid på grunn av all dokumentasjonen i arbeidstillatelsen som skal fylles ut i forkant av jobben.

Flere av mannskapet om bord som vi har snakket med mener at all denne dokumentasjonen har gått for langt og stiller seg spørsmål om det er nødvendig med all denne dokumentasjonen for å utføre enkle rutineoppgaver? Eller om noe av dokumentasjonen kan forenkles?

## **1.2 Formål**

I denne oppgaven vil vi undersøke hvilke erfaringer mannskap har med arbeidstillatelse systemet på fartøy og dokumentasjonen som er i dette systemet og eventuelt hvilke endringer og forbedringspotensialet mannskapet mener at et slikt system har. Dreyfus & Dreyfus (1986) skriver om hvordan folk med ulik grad av ekspertise og erfaring forholder seg til påkrevd dokumentasjon og papirarbeid. En nybegynner som ikke er like trygg på jobben han eller hun er satt til å utføre vil i større grad lene seg på prosedyrer og sjekklister for å gjennomføre jobben som skal bli gjort. På den andre siden vil en erfaren sjømann mest sannsynlig ha det klart for seg hva som må gjøres og hvordan, slik at sjekklister og prosedyrer ikke i like stor grad er nyttig.

Vi er også interessert i om det kan være forskjell i ulike bransjer i den maritime industrien. Det ble derfor besluttet å fokusere på Offshorefartøy og ferjer.

### 1.3 Problemstilling

Ut fra temaet om dokumentering av arbeidsprosedyrer er vi kommet frem til følgende problemstilling:

Hvilke erfaringer har seilende personell med arbeidstillatelsessystemet i forbindelse med rutinearbeid på fartøyene?

Med seilende personell mener vi maritim besetning som jobber på bro, dekk og maskin på ferjer og offshorefartøy.

Definisjonen av hva som er rutinearbeid kan variere fra person til person ut fra hvilket ståsted hver enkelt har. Vi spør derfor hvert intervjuobjekt om hva deres definisjon av rutinearbeid er. Årsaken til dette er at vi ønsker å høre om mannskapet har en felles forståelse av rutinen i eget arbeid, eller om det er forskjeller som gjør at det for eksempel kreves arbeidstillatelsedokumentasjon for noe arbeid, mens annet tilsvarende arbeid ikke krever noen form for dokumentasjon. Noen mente rutine var gjentakende arbeid som blir utført månedlig eller oftere, mens andre mente det var daglig og på ukentlig basis. Det gikk mye på arbeid i høyden, arbeid over sjø, billettering, lasting og lossing, legge til kai og vedlikehold. Særlig sjekk av MOB båten ble dratt frem som et eksempel i flere av intervjuene.

Ut fra denne problemstillingen vil vi også kunne få frem hva mannskapet mener om systemet slik det er i dag og mulige endringer de ville gjort med systemet.

### 1.4 Begrensning av oppgaven

Intervjuobjektene er hentet fra to ulike maritime bransjer med lik vekt på hver. Henholdsvis offshore og passasjerfartøy. Formålet med dette er å kunne se om synspunkt og opplevelser av arbeidstillatelsedokumentasjonen er lik fra ulike fartsområder, men det begrensede antall intervjuobjekter gjør at det ikke kan trekkes noen generell konklusjon av dette arbeidet med hensyn til sjøfolk som helhet. Verdien av disse intervjuene, analysene og konklusjonene fungerer dermed som et innblikk i opplevelsene til enkeltpersoner.

## 1.5 Arbeidstillatelsessystemet

Arbeidstillatelsessystemer fungerer slik at den som skal utføre et farlig arbeid som for eksempel, arbeid i høyden, arbeide inne på tank, arbeid med vinkelsliper (som blir definert som varmt arbeid) og lignende må gå opp på bro og fylle ut et arbeidstillatelsedokument, Dette er et skjema eller ei sjekklister som en offiser må signere. I tillegg skal det være lagt med en risikovurdering der de ulike risikomomentene som er tilknyttet jobben kommer frem og ulike tiltak for å redusere de aktuelle risikoene. Denne vurderingen kan være laget på forhånd slik at personellet som skal utføre jobben bare ser på den og vurderer momentene som kommer frem der.

Før en starter på jobben skal en også ha en muntlig gjennomgang av arbeidet som skal utføres. En før jobben samtale ofte kalt “toolbox talk” går ut på at mannskapet som skal utføre jobben diskuterer på forhånd hvordan man best skal gjøre oppgaven med tanke på sikkerhet og effektivitet. For å standardisere og sikre arbeidsprosessen bruker man ofte ulike sjekklister slik at man ikke glemmer deler av rutinen eller arbeidsoppgaven. Sjekklister er en oversikt over punkter som en skal huske på i forberedelsene til en jobb og under selve arbeidet. Ett eksempel der en bruker sjekklister er når en utfører arbeid i høyden. Det er definert som arbeid i høyden når en person arbeider 2 meter over underliggende nivå. Sjekklisten er utformet slik at en krysser av for de aktuelle punktene en går gjennom. Eksempelvis at en har husket å ta på seg sikkerhetssele når en skal arbeide i høyden. En annen sjekklister som kan komme i tillegg til selve arbeidstillatelsedokumentet er et isoleringssertifikat, som er et skjema som skal fylles ut om en skal åpne luker, stenger kraner, slå av sikringer og lignende. Formålet med ett slikt isoleringssertifikat er å beskrive hvilke deler og elementer en må særlig være observant på som ikke kommer frem på selve arbeidstillatelsen.

Arbeidstillatelsessystemet sin hensikt er å gi en ekstra kontroll over potensielt farlig arbeid som blir gjort. Det handler om at det er kontroll på broen over hvilket arbeid som blir gjort, og at annet arbeid ikke kommer i konflikt med dette. En arbeidstillatelse i seg selv gjør allikevel ikke arbeidet trygt (HSG250 2005). Kilden som det refereres til her er “Health Safety Executive” som er et britisk organ som har utgitt en guide for arbeidstillatelsessystem. Essensielle deler for dette er ifølge dem:

- En klar identifisering over hvem som kan autorisere jobber.
- Trening og instruksjoner i utstedelse, bruk og lukking av tillatelser.
- Overvåking og sjekk av systemet for å sørge for at det fungerer som det skal.
- Klar identifikasjon over hvilket arbeid som er vurdert som farlig
- Tydelig og standardisert identifisering av oppgaver, risikovurderinger, tiden avsatt til oppgaven samt supplementære og parallelt pågående oppgaver som utføres.

Et eksempel på hvorfor dette systemet er viktig kan for eksempel være at det blir gjort arbeid i ballasttank om bord i båten. Hvis en styrmann planlegger å fylle denne tanken uten at han eller hun er klar over at det er mannskap der inne kan konsekvensene bli fatale.

## **1.6 Oppbygging av oppgaven**

Videre i oppgaven ser vi på teorien rundt problemstillingen og metoden vi har brukt for å finne ut av temaet. Resultatet fra intervjuene vil så bli presentert i et eget kapittel. I kapittel fem drøfter vi temaet opp mot den teoretiske begrunnelsen før vi konkluderer.

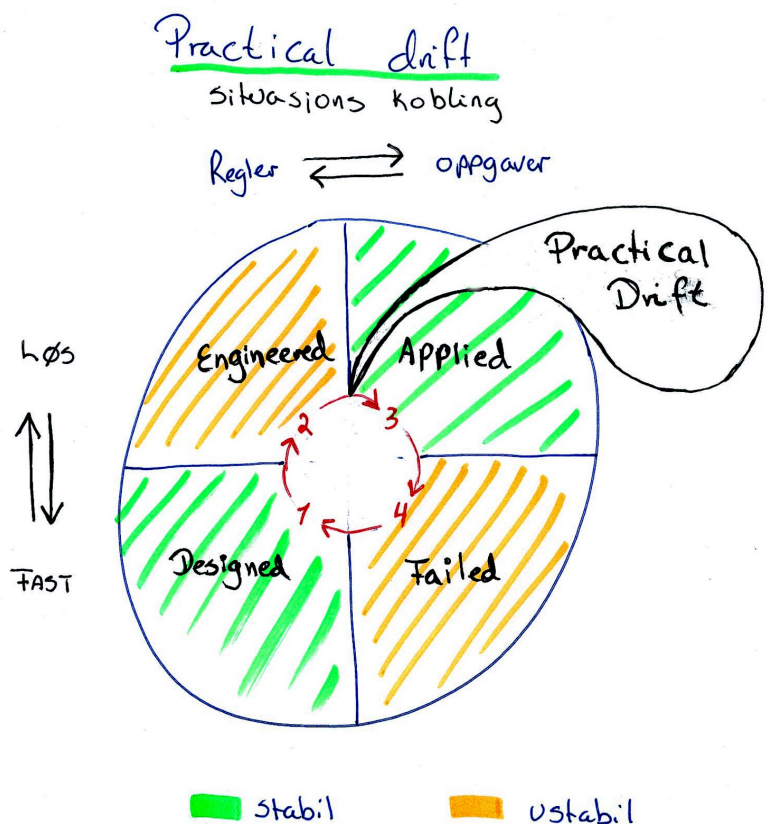
## 2 Teori

I dette kapitlet vil det bli presentert relevant teori for problemstillingen vår. Hovedsakelig vil det dreie seg om teorier og studier angående ulike aspekter ved sjøfolks opplevelse av krav til prosedyrer og dokumentasjon til sjøs.

### 2.1 Practical drift

Et tema som må trekkes fram er Snook (2000) sin practical drift modell. I en ideell verden ville prosedyrer og dokumenteringskrav bli fulgt til punkt og prikke slik som de som forfattet dem tenkte. Snook (2000) illustrerer sin teori om “practical drift” med en fire fasers matrise som viser hvordan dette systemet over tid vil drifte avgårde etterhvert som operatørene (en person som utfører et arbeid eller betjener maskineri) tar det i bruk. Denne modellen er illustrert i figuren nedenfor.

Fase en i denne matrisen er selve designet av prosedyren. Disse blir utformet etter verste fall prinsippet som går utpå at prosedyrene er tiltenkt å fungere under verst tenkelige omstendigheter med lite margin for feilhandlinger. Den ansvarlige for dette skal ikke selv utføre arbeidet og trenger derfor ikke måtte irritere seg over rigide instruksjoner og et system som er lite tilpasset operatørens virkelighet. Risikoen for designere heller mer mot at de ikke var grundige nok i utførelsen og at smutthull eksisterte. Ting som kunne føre til ansvar for de skulle en ulykke bli etterforsket.



Figur 1 illustrerer Snook (2000) sin Practical drift teori

En sentral del i denne teorien er hvordan situasjonene som prosedyrene er laget for henger sammen. I følge Snook (2000) er prosedyrer utformet for scenarioer der arbeidet eller situasjonen for en gruppe direkte påvirker en annen gruppe. Dette blir kalt en tett kobling. I den andre enden har vi en løs kobling. Her blir ikke en gruppes situasjon påvirket av en annen. Om arbeid er løst koblet eller ikke, er noe arbeidstillatelsen har som hensikt å avdekke. Personen som godkjenner tillatelsen vil sjekke om annet arbeid om bord på båten vil være i konflikt.

Fase to i Snook (2000) sin matrise går ut på hvordan dette systemet fungerer når det blir satt ut i praksis. Disse nye prosedyrene som blir tatt i bruk blir fulgt av operatørene som er satt til å utføre dem. Menneskene som gjør arbeidet tenker det er en god grunn for at de eksisterer og er redde for konsekvensene i form av å bli straffet for å ta snarveier eller at en ulykke oppstår. Etterhvert som tiden går, oppfattes prosedyrene som ikke godt nok tilpasset virkeligheten og folk begynner å justere seg dertil.

Etterhvert som operatørene utfører prosedyrene går det opp for dem at situasjoner som er løst koblet ikke er avhengig av at prosedyren blir utført som tiltenkt. Dette leder oss til fase tre i matrisen. Mennesker har justert sin oppførsel basert på virkeligheten de er i og ikke hvordan ett sett med prosedyrer sier de skal utføre noe. Practical drift har tatt effekt.

Det siste fasen i Snook (2000) sin matrise omhandler konsekvensene som oppstår når “practical drift” har hatt effekt over tid. Snarveiene man har tatt for å tilpasse systemet til virkeligheten fører til en ulykke. Årsaken til dette er at situasjonen prosedyren opprinnelig var designet for oppstod, nemlig at den var tett koblet. Man går så tilbake på tegnebrettet for å lage nye prosedyrer og syklusen gjentar seg.

En annen ting som må trekkes frem er at i følge Hale & Borys (2013) fører kvalitetskontroll og ettersyn til at rederiene fordelaktig lager tunge prosedyrer, selv om dette fører til at det er et gap mellom disse og virkeligheten operatørene befinner seg i. Om dette sier de “Rules may be imposed from above, but they must be at least modified from below to meet the diversity of reality” (Hale & Borys 2013, s. 58 ). Operatøren bør altså ha en innvirkning på hvordan det skal gjøres for at prosedyrene skal være tilpasset virkeligheten de opererer i.

Et annet syn på dette kommer fra Pélegrin (2013). Hun sier at en av de større problemene med prosedyrer er at det skaper en illusjon av sikkerhet. Mannskapet kan oppleve at å følge



prosedyrene er nok til at jobben kan gjøres på en trygg måte. Avvik fra prosedyrer blir da fort sett på som årsak til farlige situasjoner. Pélegrin (2013) påpeker også at ingen prosedyrer er perfekte, uansett hvor mye ressurser som er lagt i å utforme dem.

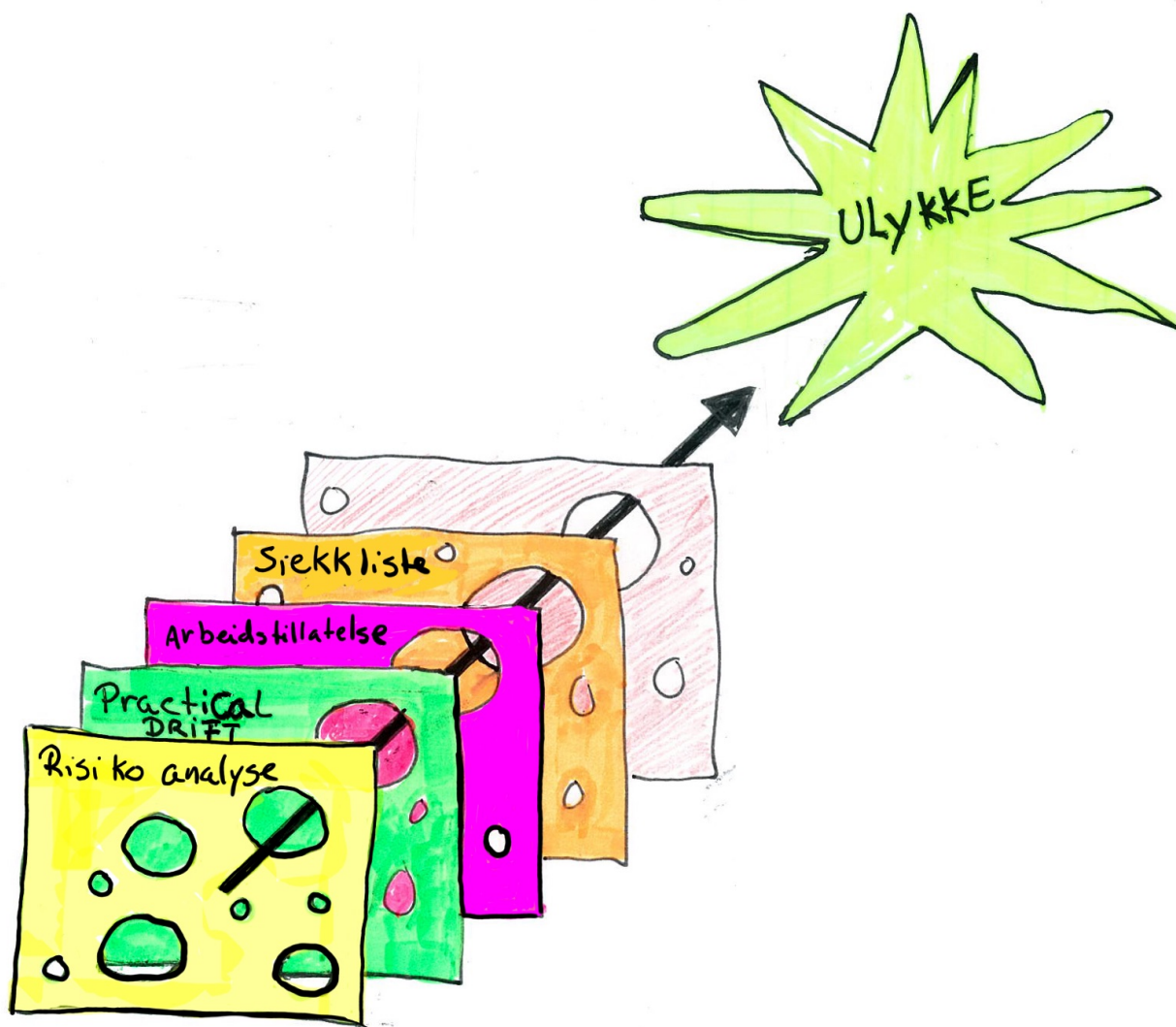
## 2.2 Nybegynner kontra ekspert

Dreyfus & Dreyfus (1986) skriver om hvordan eksperter og nybegynnere forholder seg til oppgaven de er satt til. En som ikke har erfaringer med arbeidet en skal utføre vil støtte seg på instruksjoner som sjekklister og andre hjelpemidler for å kunne løse oppgaven. Oppgaven er ikke innøvd så personen må bare følge reglene som instruksjonen gir for å gjøre jobben. Dette kalles kontekst fri læring (Dreyfus & Dreyfus 1986). Denne typen læring går utpå at man ikke gjør ting i kontekst med tidligere erfaringer og hvordan en leser situasjonen, men at en heller bare følger gitte regler. I andre enden av skalaen finner vi eksperten. Den innøvde kunnskap og kompetanse relevant for jobben som skal utføres gjør at eksperten ikke trenger å forholde seg til bestemte instruksjoner for å gjøre jobben på en god måte. Et eksempel på dette er hvordan en maskinist skal starte opp en motor på en båt. En nybegynner kjenner ikke til maskinen og vil derfor måtte støtte seg på instruksjoner eller prosedyrer for å utføre jobben korrekt. En erfaren maskinist har dette i fingrene og kan utføre jobben uten å måtte støtte seg på noe.

I en studie utført av Knudsen (2009) tok hun utgangspunkt i arbeidet til Dreyfus & Dreyfus (1986). Hun intervjuet sjøfolk om synet på papirarbeid. Fra dette arbeidet kom det frem at sjøfolk generelt synes prosedyrer og sjekklister er unødvendig, byråkratisk og tidkrevende. De føler at deres egen erfaring og sunne fornuft ikke er god nok. Det var også en opplevelse av at tiden papirarbeidet tar, stjeler fra andre oppgaver som skal utføres. Dette er noe Hale & Borys (2013) også nevner. De sier at ekspertene som definert ovenfor ser på regler innført fra eksternt hold som et angrep på identiteten deres. I tillegg til dette blir det oppfattet som en mangel på tillit og respekt. Knudsen (2009) påpeker riktignok at sjøfolk ser verdien av sikkerhetsbevissthet.

## 2.3 Barrierer

Som nevnt i systembeskrivelsen har arbeidstillatelsen som hensikt å forhindre ulykker. I følge Reason (1997) er et slikt tiltak en form for barriere som skal forhindre ulykker i å inntreffe. Slike barrierer hadde ideelt sett vært ugjennomtrengelige, men i virkeligheten inneholder de svakheter noe som gjør at ulykker kan inntreffe. Løsningen blir da å ha flere barrierer for å minimalisere risikoen. Et eksempel på dette konseptet ute på sjøen kan være å skifte lanterner i toppen av masten på et skip. Dette er arbeid i høyden og kan derfor medføre at ting faller ned og treffer bakken med stor kraft noe som ender opp med å skade noen. Barrierer for å forhindre dette vil være å sikre løse gjenstander som kan falle ned samt å sperre av område utstyret kan falle ned på. Disse to barrierene bidrar på hver sin måte, men hvis en faller ut vil den andre fortsatt kunne forhindre ulykker fra å inntreffe. I figur to nedenfor er dette illustrert.



Figur 2 illustrerer Reason (1997) sin kjente barriere teori

Slike barrierer kan i følge Reason (1997) deles inn i myke og harde mekanismer. Myke mekanismer er tiltak som øvelser, prosedyrer og opplæring, mens harde mekanismer er mer fysisk som for eksempel beskyttelsesutstyr og avsperringer. Arbeidstillatelsessystemet som denne oppgaven omhandler, befinner seg i kategorien myke mekanismer ettersom det er en administrativ kontroll på at nødvendige forholdsregler er blitt iverksatt i tillegg til at ledelsen er klar over hvilket arbeid som foregår ombord på skipet.

Mannskapet som bruker dette systemet må se verdien av det og bruke det på en god måte for at det skal fungere korrekt. For at dette skal forekomme er det viktig å ha en god organisasjonskultur. Reason (1997 s.192) definerer det som: "Shared values (what is important) and beliefs (how things work) that interact with an organization's structures and control systems to produce behavioural norms (the way we do things around here)." Det handler med andre ord om å ha felles verdier og tro for å skape gode normer.

# 3 Metode

---

## 3.1 kvalitativ metode

Tidlig i prosessen var vi ganske bevisst på at det var kvalitativ undersøkelsesmetode vi ville benytte. Dette begrunnes i problemstillingen vår der vi ønsker å få frem hva seilende mannskap mener om dokumentasjonen når det kommer til enkle rutinejobber. I en kvalitativ undersøkelsesmetode undersøker man en person sine meninger og erfaringer i form av for eksempel intervju og en benytter seg forholdsvis av få undersøkelsesenheter. Det er interessant for oss å finne ut hva den enkelte mener om temaet, å da er det åpne individuelle intervju som egner seg godt til å få fram hver enkeltes tolkning, forståelse av arbeidssituasjonen og farene ved arbeidsprosessene som den enkelte skal utføre, som Jacobsen beskriver (2015 s.156)

## 3.2 Utvalg

For å finne svar på problemstillingen vår har vi valgt å intervjuer åtte sjøfolk med variabel alder, stilling, ansiennitet og bakgrunn. De åtte intervjuobjektene er likt fordelt fra to båter fra et offshore rederi og to passasjerbåter fra et annet rederi. Alderen på intervjuobjektene er fra 19 til 58 år. I tabell 1 gir vi en oversikt over utvalget.

Som vi kan se ut fra tabell 1, har alle bortsett fra en maritim utdanning i motor faget eller på dekk. Fire har fagskole, to har videregående maritime fag, en har høyskole nautikk og siste har ingen utdanning, men har jobbet som fisker hele livet.

intervjuobjektene hadde ulik erfaring fra både innenriks og utenriks fart på bøyelaster, ferge, supply, subsea og fiskeri. Enkelte hadde bare erfaring fra maritim næring, mens andre hadde annen erfaring fra tidligere som snekker, gardsbruk og garveri. Noen hadde nett startet i det nåværende rederiet, mens andre hadde mange års erfaring fra rederiet de nå seilte for.

## Tabell 1

### Beskrivelse av utvalg

intervjuobjekt	stilling	alder	utdanning	yrkeserfaring
objekt 1, fartøy 1	overstyrmann	32	nautikk høyskole, matroslærling, kadett tid, seiling	15 år i rederiet, supply og subsea
objekt 2, fartøy 1	matroslærling	20	TIP, maritime fag, to år praksis	avløser, to år fartstid
objekt 1, fartøy 2	styrmann	52	maritim fagskole	byggebransjen, seilt siden 2012
objekt 2, fartøy 2	motormannlærling	19	TIP, maritime fag	garveri, lager, 2 år fartstid
objekt 1, fartøy 3	kaptein	35	yrkesfaglig, fagbrev og fagskole	11 år som navigatør, dekksoffiser, matros ferge og bøyelast
objekt 2, fartøy 3	matros	58	ingen	fisker
objekt 1, fartøy 4	skipsfører	36	teknisk fagskole to år	fergedrift innenriks og utenriks
objekt 2, fartøy 4	maskinsjef	32	fagskole	supply, tankbåt og ferge

Hensikten med et intervju er å samle inn den informasjonen man ønsker, for å oppnå dette er viktig med en god intervjuguide. Valget vi endte opp med var å benytte en semistrukturert intervjuguide med åpne spørsmål, på denne måten ønsker vi å oppnå at intervjuobjektene snakker mest mulig fritt uten å bli ledet av spørsmålene. Spørsmålene ble utviklet ut fra erfaringer vi har opparbeidet oss og teorier vi ønsket å undersøke, som Snoock (2000) sin Practical drift modell og Drayfus & Dryfys sin nybegynner kontra ekspert teori. En av fordelene ved å velge en semistrukturert intervjuguide er at den åpner for oppfølgingsspørsmål dersom det blir nødvendig. Dette gjør det mulig å tilpasse spørsmålene ut i fra intervjuobjektene sin respons. Man kan ta i bruk "hjelpespørsmål" som kan få i gang tankeprosessen hos informanten, dette beskriver Jacobsen (2015 s.150) nærmere. Eksempelvis forteller intervjuobjekt 1 på fartøy 1 om samkjøring av ulike typer arbeid for å hindre potensielle ulykker. intervjuobjektet blir spurt om et eksempel, og utdyper med at dersom det blir utført arbeid i høyden, så starter man ikke med annet arbeid i fallsonen.

### 3.4 Gjennomføring av intervjuer

Når vi skulle gjennomføre intervjuene fordelte vi rollene mellom oss slik at en gjennomførte intervjuet, en noterte og den siste passet på at vi fikk med alle spørsmålene og kom med oppfølgingsspørsmål. Spørsmålene vi stilte var delt inn i tre deler, i første del spurte vi litt om bakgrunnen til hvert enkelt intervjuobjekt. Dette var for å få frem hvilket grunnlag hvert enkelt intervjuobjekt hadde for besvarelsen. Deretter hadde vi en hoveddel med spørsmål som var rettet mot det å få frem holdning til arbeidstillatelser og dokumentasjon av rutinearbeid. Og til slutt hadde vi et generelt spørsmål om det var andre ting intervjuobjektet ville ta med. Intervjuene ble hovedsakelig utført om bord bortsett fra ett som var hjemme hos en av intervjuobjektene. Intervjuene varte mellom 15 og 30 minutter og spørsmålene var i utgangspunktet rettet slik at vi ønsket å få intervjuobjektet til å prate mest mulig fritt, men vi benyttet intervjuguide for å få med all relevant informasjon som vi var ute etter. Intervjuene ble også tatt opp på bandspiller og ble senere transkribert over til tekst for å lettere kunne analysere informasjonen som ble innhentet.

### 3.5 Analyse av data

Etter at intervjuene var gjennomført begynte jobben med å transkribere lydopptakene, dette var en tidkrevende prosess. Siden de fleste intervjuene ble utført om bord på

intervjuobjektene sine respektive arbeidsplasser, førte dette med seg en del støy og vibrasjoner fra maskineriet. Dette gjorde det vanskelig å tolke hva som ble sagt i enkelte tilfeller. Når det kommer til selve analysen av intervjuene, har vi valgt å bruke en tematisk analyse for å hente ut informasjon vi mener er viktig. Selve analysen begynner med første-syklus koding av data. “Initial Coding is breaking down qualitative data into discrete parts, closely examining them, and comparing them for similarities and differences” (Strauss & Corbin som sitert i Johnny Saldaña, 2015, s. 100). Selve analysearbeidet av intervjuene valgte vi å gjøre hver for oss, deretter som en gruppe. Underveis i analysearbeidet diskuterte vi hvilke elementer vi skulle trekke frem, og ble enige om de hovedpunktene som kommer igjen i drøftingen i kapittel fire. Deretter jobbet vi hver for oss og la til informasjon vi mente hørte til de ulike hovedpunktene. Ved å jobbe på denne måten fikk alle hente ut den informasjonen de mente var viktig, som gruppe så vi etter fellestrekk mellom de ulike analysene og delte inn i ulike kategorier og tema basert på våre funn. På denne måten kunne vi se på likheter og ulikheter mellom intervjuobjektene. Med åtte intervjuobjekt fra fire fartøy og to rederi, er utvalget for lite til å generalisere, men det kan være av interesse å se på eventuelle forskjeller når det kommer til intervjuobjektene sine erfaringer med arbeidstillatelser og dokumentering. Dette kommer vi tilbake til i resultatkapittelet.

### 3.6 Kvaliteten på undersøkelsen

Kvalitativ metode har høy relevans da man kommer nær intervjuobjektet.

En av ulempene med kvalitativ metode er at innsamlede data kan være uoversiktlige og vanskelige å kategorisere. I følge Jackobsen (2015) er ulempene ved slike intervju at det kan være en tidkrevende prosess, og ved bruk av kvalitativ metode kan det være vanskelig å generalisere slik at konklusjonen vil bare være gjeldende for enkeltobjekter og ikke for hele den maritime næring. Under gjennomføringen av enkelte intervju, opplevde vi at friheten vi gav intervjuobjektene førte til at noen svar dekket flere spørsmål. Dette førte til at enkelte intervju ble litt oppstykket, og vi måtte sirkle rundt og tilbake til tidligere spørsmål.

Utviklingen av intervjuguiden vår var basert på tilegnede erfaringer fra offshore industrien, og teorier vi mente var relevant for problemstillingen vår. Dette førte til at vi fikk god respons på spørsmålene våre fra det seilende personell på offshore fartøyene. Når vi skulle intervju objekten på ferjene, tilpasset vi spørsmålene i forhold til det systemet de opererte med. I stedet for arbeidstillatelser og før jobben samtaler, ble det referert til sjekklister. I offshore-næringen består arbeidstillatelsessystemet av flere elementer, arbeidstillatelse, før

jobben samtale, sjekklister, etc. Vårt utvalg av ferjer hadde arbeidstillatelsen innbakt i sjekklisten.

Under vår utdanning på høyskolen har det vært stort fokus på sikkerhet til sjøs, spesielt i offshore industrien. Mange av våre forelesere har erfaring fra utenriks fart, og deres opplevelser og erfaringer har vært med på å prege oss som studenter. I utgangspunktet hadde vi lite informasjon om hvilke ordninger og prosedyrer de hadde i ferjefarten, noe som førte til at intervjuguiden vår var best tilpasset offshorefartøyene.



## 4 Resultat

---

Etterhvert som intervjuene ble analysert ble det klart at meningene rundt arbeidstillatelsessystemet var mange. Temaer som gikk igjen var: Bruk av arbeidstillatelser på rutinejobber, tiden selve prosessen tar, hvordan systemet var tilpasset bemanningen på båten, hva slags utbytte mannskapet hadde av systemet og hva slags endringer de kunne tenke seg på systemet. Disse punktene er også blitt brukt til å strukturere dette kapittelet.

Intervjuobjektene vil tidvis bli referert til "i" og fartøy som "f". Intervjuobjekt en på fartøy en vil da bli "i1,f1"

### 4.1 Bruk av arbeidstillatelser på rutinejobber

Ut fra det utvalget vi har intervjuet, ser vi at det er forskjell i bruken av arbeidstillatelser i offshorenæringen kontra ferjefarten. Mens offshorenæringen har det som daglig gjøremål å skrive ut arbeidstillatelser for en del rutinearbeid, så omfatter den daglige rutinen i ferjefarten mye mindre papirarbeid, og man bruker mer egne vurderinger. Dokumenteringen blir mye mindre, da hoveddelen av vedlikehold og dermed arbeid som krever arbeidstillatelser, skjer under verkstedopphold.

Enkelte av intervjuobjektene fra offshoreflåten (i1,f1, i2,f1 og i1,f2) mente at deler av kravene og sjekklister kommer direkte fra petroleumsnæringen og er dermed ikke godt nok tilpasset båten de jobber på. Og selv om det blir sagt at det er gjort endringer de seneste årene for å bedre dokumenteringen som sørger for at søkeren er mer delaktig i prosessen fra første stund, er det fortsatt mye papirarbeid for å utstede en arbeidstillatelse ved enkle rutinejobber.

Selv om de aller fleste (i1,fi, i2,f1, i1,f2, i2,f2, i1,f4, og i2,f4) ser at det er viktig med dokumentering, så ser en liten verdi av selve arbeidstillatelsen på rutinejobber (i1,f2) Det blir sett på som bortkastet tid og krefter fordi en kan det så godt fra før. Enkelte (i1,f2) fokuserer mer på at det er verdifullt med en god gjennomgang av jobben som skal gjøres, og ser på dette som den viktigste delen av dokumenteringen, og at det holder med det når det kommer til rutinejobber. På en av båtene kom det også frem at en ikke bruker arbeidstillatelser når det gjelder øvelser med MOB båten, men ved en rutinesjekk så skal man ha arbeidstillatelse

(i1,f2). Systemet fremstår dermed som tilfeldig for når det er nødvendig med en tillatelse sier interjuvobjektet.

Et av intervjuobjektene (i2,f4) mente at dersom en lager for mange prosedyrer, og papirmølla blir så stor at det tar mer tid å gjøre papirarbeidet enn selve jobben, så begynner folk å ta snarveier. Mens en annen (i1,f4) dro frem eksempler der det kan bli mer papirarbeid i etterkant av en hendelse dersom det skulle skje noe, og en ikke har benyttet seg av en arbeidstillatelse. Ved rutinejobber mente flere (i1,f2 og i2,f2) at jobben var så innarbeidet, og man var kjent med risikoene slik at det vil være mindre nødvendig med arbeidstillatelse og dokumentasjon ved slike jobber. I ferjefarten brukte en heller ikke slik dokumentering ved rutinearbeid.

## 4.2 Tidkrevende arbeidsprosess

Når det kommer til tid som en faktor i arbeidstillatelsessystemet kommer det frem fra flere av intervjuobjektene (i2,f2 og i2,f1) at dokumentasjonsprosessen er såpass tidkrevende at det fort frister å ta snarveier. Den ene (i2,f1) av matrosene fra offshorenæringen sa at en fem minutters rutinejobb fort kunne kreve tyve til tredve minutter med papirarbeid før han kunne sette i gang med selve oppgaven. Han nevner også at for å unngå dette kan man utsette den lille jobben som skal gjøres til en større jobb må utføres slik at dokumentasjonen bare må fylles ut en gang. En likhet mellom offshorenæringen og ferjefarten er tidspresset en er under. I intervju med mannskap fra offshorebransjen (f1 og f2) kommer det frem at pengestrømmen gjør at ting må bli gjort fort. Hvis en oppgave må gjøres kjapt for å holde klienten (oljeselskap etc.) fornøyd kan det føre til at snarveier i dokumentasjonskravene blir tatt. I ferjefarten kommer det frem fra et intervjuobjekt (i2,f4) at rutetabellen er der for å følges og at snarveier dermed kan bli tatt for å overholde denne. Et annet intervjuobjekt (i1,f4) på samme båt sier riktignok at mannskapet har god tid til å gjøre nødvendig papirarbeid. Dette motstridende synet kan ha flere årsaker noe som vil bli drøftet i neste hovedkapittel. Intervjuobjekt to på fartøy fire i ferjefarten sier at snarveier også blir tatt der som følge av stort tidspress:

*“Å ta snarveier, det er jo av og til sånn i fergefarten og at ferja skal gå, vi har ikke mye tid til vedlikehold, av og til er det fristende å bare skjære igjennom, men til syvende og sist er det du som står ansvarlig hvis det skjer noe. Og hvis du har brutt retningslinjer og prosedyrer står du iallfall alene. Det beste er å holde seg til det å være snill gutt.”(i2,f4).*

Tidsbruken avhenger også av hvem som utfører dokumentasjonsarbeidet. Et av intervjuobjektene (i1,f1) i offshorenæringen påpeker at en person som ofte må fylle ut en arbeidstillatelse gjør det vesentlig raskere enn mannskap som er mindre vant med det. Årsaken til dette er mengdetrening. Et annet intervjuobjekt (i2,f4) sier at manglende opplæring rundt utfylling av dokumentasjonen fører til at de tar snarveier.

To av intervjuobjektene (i2,f1 og i2,f2) trekker frem at snarveier tas lettere når sjansen for å bli tatt er mindre. De blir trukket frem at maskindepartementet er mindre synlig enn dekkdepartementet og at det derfor lettere blir tatt snarveier. Arbeidstillatelsessystemet er basert på tillit som et annet intervjuobjekt sier (i1,f1).

*“Det er blir jo basert på tillit då. Vi kan jo ikke sjekke om de faktisk har gått gjennom risikassessementen hver gang. Men vi skriver jo at de har det. Så vi kan ikke gjøre annet enn å stole på det då. Vi har jo ikke mulighet til å gå ned å sjekke som oftest.”(i1,f1).*

Tre av intervjuobjektene (i1,f1, i2,f2 og i2,f4) sier at snarveier fører til ulykker. Grunnene som blir oppgitt er at rutinen en har gjør at man ikke er like bevisst på den involverte risikoen. Man går på autopilot og gjør seg ikke så mange tanker rundt arbeidet.

### **4.3 Bemanning**

Et viktig element som kommer opp under flere av intervjuene er hvordan arbeidstillatelsessystemet er lagt opp i forhold til bemanningen om bord. Et av intervjuobjektene (i1,f2) våre beskriver en tenkt situasjon hvor vasking av mast som innebærer arbeid i høyden krever et redningsteam dersom noe skulle skje. Med en bemanning på tre personer om bord er det vanskelig for en mann å etablere et redningsteam når de to andre henger i masten.

“Hvor skal du få tak i redningsteamet dit hen. Da må du ta en snarvei, da må du rett og slett jukse og jугe. Da har du ikke fulgt prosedyren.”(i1,f2).

Videre forteller intervjuobjektet at arbeidstillatelsessystemene som rederiet bruker følger hele flåten. Systemene er ment for større fartøy og flere folk, dette gjør det vanskelig for mindre fartøy med lavere bemanning å opprettholde kravene som stilles. Selv om lav bemanning kan føre med seg problem for de ansatte, er det fortsatt i henhold til de krav som stilles i bemanningsforskriften (2009), fastsatt av sjøfartsdirektoratet.

#### **4.4 Hvilket utbytte har seilende mannskap av arbeidstillatelsessystemet**

En ting som kommer frem gjennom intervjuene er en reell forskjell mellom offshorefartøy og ferjefartøy når det kommer til hvilke system de ulike bransjene bruker. De som jobber i offshorebransjen opererer med et arbeidstillatelsessystem som er mer detaljert enn det de har i ferjebransjen. De har en arbeidstillatelse på jobben som skal utføres, i tillegg til en før jobben samtale hvor de som er involvert i jobben diskuterer seg imellom. Objektene i ferjefarten vi intervjet opererte med et system basert på sjekklister der en dekksoffiser undertegner dem og dermed godkjenner at arbeidet kan sette i gang

Alle intervjuobjektene som jobber i offshorebransjen opplever at arbeidstillatelsessystemet er med på å skape en oversikt over arbeid som utføres om bord. Dette gjør det og enklere å samkjøre arbeidsoperasjoner sa en offiser. (i1,f1) Flere av intervjuobjektene(i2,f1 i1,f2 i2,f2) mente også at man tenker litt ekstra gjennom arbeidsoppgavene og eventuelle risikomomenter som medfølger.

I ferjebransjen har flere av intervjuobjektene (i1,f3 i1,f4 i2,f4) oppfatning av at sjekklisene kan være med på å avverge ulykker, særlig når det kommer til bruk av sikkerhetsutstyr. Det er også et viktig verktøy til bruk i opplæring av nytt mannskap sier et av intervjuobjektene (i2,f4).

Intervjuobjekt to på fartøy to var motormannlærling på andre året og kommenterte at hun ikke så verdien av arbeidstillatelsedokumentasjonen når hun begynte lærlingtiden. Men etterhvert som hun seilte så hun gradvis mer verdi i det. Denne opplevelsen av systemet er interessant og vil bli diskutert i drøftingskapitlet.

## 4.5 Mannskapet ønsket endringer

Enkelte av intervjuobjektene (i2,f1 i1,f2 i2,f2) ser mindre nytte av arbeidstillatelsen når det kommer til rutinejobber, og hevder at dette er arbeid som blir gjennomført ofte og at en dermed er klar over risikoen. Det blir nevnt at også rederikontoret ser at systemet kan gjøres enklere (i1,f2).

Videre kom det frem at mange ønsket seg et enklere og mer effektivt system når det kommer til dokumentasjon for rutinejobber. Flere (i2,f1 i1,f2 i2,f2 i1,f4 i2,f4) ytret et ønske om at det kunne vært greit med et digitalt system der man kunne føre rutinejobbene. De mente at dette ville gjøre prosessen med å fylle ut tillatelsen kjappere og enklere. Et digitalt system hadde også gjort arkiveringen av dokumentasjonen mye enklere, da man ikke lenger er avhengig av papirer og permer som tar opp plass som et intervjuobjekt nevner (i1,f4).

## 5 Diskusjon

---

I dette kapittelet vil vi drøfte viktige deler av resultatet som ble presentert i kapittelet ovenfor. Dette vil bli sett opp i sammenheng med teorien vi har presentert. I tillegg vil vi gi egne innspill på informasjonen som kom fram.

### 5.1 Arbeidstillatelsessystemet

Det kom klart frem fra alle våre informanter unntatt i2,f3 er at det var viktig og nødvendig med et arbeidstillatelsessystem. Imidlertid mente flere at det var behov for å forenkle selve systemet. Krav om et system er til stede, men kravene sier lite om hvordan et slikt system skal være utformet. Vi ser at det kan være flere måter en kunne fått til dette når det kommer til rutine jobber, men likevel oppfylt kravene i lovverket.

Et av forslagene var blant annet å digitalisere prosessen. Ett av intervjuobjektene (i2,f2) mente at om det hadde vært et digitalt system så kunne en fylle det ut elektronisk for så å ringe opp på bro og gi beskjed om at det lå inne på computeren. Vi ser absolutt argumentene for et digitalt system, og det hadde nok kunne forenklet dokumentasjonsarbeidet og gjort arkivering enklere. Men på en annen side kan det tenkes at en muligens hadde fått et mer avslappet forhold til å tenke gjennom de ulike faremomentene med jobben en skal utføre. Et alternativ til et helt digitalt system kunne vært å beholde samtalen der en går gjennom jobben, men at selve dokumenteringen skjer digitalt. Med dette hadde man beholdt bevisstheten rundt faremomentene. Å løse kravet om at dokumentasjonen skal være tilgjengelig på alle aktuelle steder kan løses med å ta en utskrift av den digitale dokumentasjonen. Det må allikevel påpekes at et slikt system aldri nok vil bli helt perfekt ettersom dokumentasjonen måtte ha bli tilpasset hver enkelt arbeidsoppgave. Dette ville igjen ført til en enorm mengde papirer så løsningen ville vært en mellomting. Ingen prosedyrer er perfekte slik som Pèlegrin (2013) skriver om.

Et annet alternativ er å ha en applikasjon på mobil eller nettbrett. Det kan tenkes at en applikasjon tilegnet arbeidstillatelsessystemet kunne gjort jobben med dokumentering enklere og mer tilgjengelig.

Det må sies at en god arbeidstillatelse handler ikke bare om å kunne fylle den ut fortest mulig. Det må og legges til rette for at en skal kunne gå igjennom jobben ordentlig, vurdere sikkerhetstiltak og risiko på en god måte. Å forenkle arbeidstillatelsen vil ikke innebære å fjerne dens viktige funksjoner. Viktige punkter som å sørge for at nødvendige barrierer som forhindrer ulykker slik Reason (1998) snakker om bør forbli. En annen sentral del som bør bevares er kontrollen det gir over hva slags arbeid som blir gjort på båten samt hvor.

At en krever arbeidstillatelse på noen jobber for eksempel ved sjekk av MOB-båten, men ikke krever det på andre tilsvarende jobber som ved øvelse med MOB-båten gir rom for spekulasjoner om nødvendigheten for dokumentering av jobbene. Hva dette skyldes kan være mangel på retningslinjer og føringer eller tvetydighet i disse.

## 5.2 Enklere arbeidsprosess for rutinearbeid

Som nevnt i punkt 3.5 er utvalget vårt for lite til å generalisere, men ser vi på ferjefarten kontra offshore i utvalget vårt, så er det mulig å forenkle arbeidstillatelsessystemet når det gjelder rutinearbeid. Det viser seg at ferjer bruker arbeidstillatelsessystemet i mindre grad når det gjelder rutinejobber enn det offshorefartøy gjør. Denne forskjellen er interessant og det hadde vært nyttig å sett nærmere på om rutinene for dette kunne blitt overført fra ferje til offshorenæringen. Krav fra klientselskapene til sistnevnte er riktignok et hinder.

Dette ser vi igjen i teorien til Dreyfus & Dreyfus (1986) der det blir belyst at mannskap med erfaring trenger mindre instruksjoner å støtte seg på når arbeidsoppgaven er godt innlært. På en annen side så er det som blir regnet for godt innlært rutine for en, nødvendigvis ikke godt innlært for andre. For eksempel for nytt mannskap eller når en bytter til en annen båt eller har vært på land en tid. Riktignok så har arbeidstillatelsen flere funksjoner enn å være en instruks for hvordan arbeid skal utføres. Ettersom den gir en oversikt over hva slags arbeid som foregår forskjellige plasser på fartøyet og risikomomenter som oppstår som følge av det. Disse oppgavene faller utenfor det som Dreyfus & Dreyfus (1986) snakker om fordi det ikke handler om hvordan en oppgave skal utføres.

Forskjellen som kommer frem angående arbeid som er rutinepreget og arbeid som ikke er det, er også interessant. Når en gjør den samme jobben igjen og igjen selv når en går gjennom

risikoanalyser og sjekklister, er det nok vanskelig å motivere seg til å reflektere og vurdere på nytt hver gang. Men viktigheten av å tenke og reflektere mener vi er viktig uansett når en skal gjennomføre farlig arbeid, uansett hvor mange ganger man har gjort det før ettersom vi tror at ting kan bli glemt uansett hvor rutinert en er. Dette var som nevnt i resultatdelen noe flere av de intervjuede også mente. En offiser (i1,f1) sa at det er når en går på autopilot at ulykker skjer, og en annen sa at det er når en er for trygg på seg selv at ulykker skjer (i2,f4).

### 5.3 Tidkrevende prosess

To av intervjuobjektene på samme fartøy hadde et ulikt syn på hvordan tiden spilte inn når det kom til å ta snarveier i dokumentasjonen (i1,f4 & i2,f4). Den ene personen argumenterte med at på denne ferjen hadde de god nok tid til å gjøre ting korrekt, men den andre nevnte at mangelen på tid fort kunne føre til at snarveier blir fristende. Hva som er årsaken til denne ulike oppfatningen kan muligens være at disse to jobbet i ulike departement om bord. Naturen av arbeidsoppgaver i forskjellige avdelinger kan medføre at den ene personen kan oppleve at ting går på skinner, mens den andre stresser og styrer for å få ting til. Det er allikevel ikke bra slik vi ser dette at slikt forekommer. På et fartøy er alle på samme lag og en felles bevissthet og forståelse for virkeligheten en opererer i er viktig. Ettersom dette var på en ferje med lav bemanning skulle en tro at en slik felles opplevelse var tilstede.

Tidspresset som nevnt ovenfor gjorde seg og gjeldende på et av offshorefartøyene. Det ene intervjuobjektet (i2,f1) påpekte at når pengestrømmen stoppet ble det fort fristende å ta snarveier. Med pengestrømmen mener vi jobben fartøyet får betalt for av klientselskapet. Det er ikke vanskelig å skjønne at når dette skjer blir det et press for å få ting til å gå igjen. Det framhever likevel en viss form for motsigelse. Strenge krav angående arbeidstillatelse blir fremsatt for rederiene når de inngår kontrakter, men når disse kravene begynner å gå ut over arbeid som påvirker klienten, blir det et press for å ta snarveier. Dette presset er ikke nødvendigvis bevisst, men ubevisst eller ikke så er det uheldig.

Et poeng fra et av intervjuobjektene blant offshorefartøyene (i1,f1) var at mannskap som brukte arbeidstillatelsessystemet mye brukte mindre tid på å utføre dokumentasjonen. Dette har nok en naturlig forklaring ettersom en person som gjør noe mange ganger blir flinkere. Et annet intervjuobjekt påpekte at manglende opplæring gjør at folk tar snarveier. Det er ikke vanskelig å forstå at dokumentasjon du ikke forstår kan bli fristende å hoppe over. Å ikke



forstå er riktignok ikke det samme som å ikke se verdien slik Knudsen (2009) skriver om. Hvis en matros ikke ser nytten av arbeidstillatelsen kan det tenkes at han eller hun ikke er like bevisst eller tenker over momentene som kommer fram i dokumentasjonen, som for eksempel risikoanalysen. Å ikke forstå dokumentene tilknyttet arbeidstillatelsen kan medføre at de blir fylt ut feil, noe som medfører økt tidsbruk eller i verste fall misforståelser som kan føre til ulykker. Dette er god grunn til at HSE (2015) sier at det er viktig at mannskapet får opplæring i å gjøre dokumentasjonen korrekt.

En annen ting som må trekkes frem er at to intervjuobjekt fra henholdsvis maskin og dekkdepartementet (i2,f1 & i2,f2) mente at personell i førstnevnte lettere slipper unna med å ta snarveier fordi de er mindre synlig for andre. Arbeidstillatelsessystemet er basert på tillit som nevnt av en styrmann (i1,f1) så for at det skal fungere må folk ta egenansvar. For at dette skal fungere er man avhengig av en god organisasjonskultur som Reason (1998) snakker om. Felles normer for hvordan en skal håndtere et sånt system er nødvendig hvis det skal være tillitsbasert.

Tre av personene som ble intervjuet (i2,f1 , i2,f2 & i2,f4) uttrykte irritasjon over systemet når det medførte at selve papirarbeidet i prosessen med å gjennomføre en jobb tok lengre tid enn selve jobben som skulle utføres. Det er forståelig at dette kan være et element som skaper frustrasjon ettersom det medfører mye tid på arbeid som ikke i utgangspunktet er tidkrevende. En av styrmennene som ble intervjuet går lenger i uttalelsen og sier at hele arbeidstillatelsessystemet er bortkastet tid og krefter når det kommer til rutinearbeid. Vi kan skjønne at det er flere deler av dette systemet som kan virke unødig når en har gjort det mange ganger før, og allerede kjenner til risikoanalysen og nødvendig sikkerhetsutstyr som jobben krever. Det er riktignok andre deler av systemet som er viktig uavhengig av kjennskapen til jobben som skal utføres, som at resten av mannskapet på båten er klar over arbeidet som blir gjort og dermed kan ta hensyn.

## 5.4 Tilpasning til fartøy

Mange rederi har fartøy i ulike størrelser og typer, men har et felles arbeidstillatelsessystem innad i organisasjonen. Dette sier flere at medfører problemer med å følge prosedyrene, særlig der bemanningen er lav. Forskrift om sikkerhetsstyringssystem for skip m.m. (2014) sier at et system skal være til stede, men ikke hvordan det skal være utformet. Med andre ord

så er det ikke noe i veien for at et arbeidstillatelsessystem kan tilpasses hvert enkelt fartøy. På den andre siden kan det være problematisk eller u håndterlig for rederiet å ha flere system og retningslinjer å forholde seg til. Her må det veies for og imot med hensyn til mannskap og dokumentasjonssystemene til rederiene. Det er likevel problematisk slik vi ser det, at denne tilpasningen til fartøyene er dårlig ettersom det gjør det vanskeligere for mannskapet å utføre dokumentasjonen slik som det var tiltenkt. De som utfører arbeidet må ha et ord med i spillet slik som Hale & Borys (2013) skriver om ettersom det er de som må utøve arbeidet og derfor bør være tilpasset dem. Hvis ikke dette er til stede er det lett å forstå at frustrasjon oppstår.

Når dokumentasjonen ikke er tilpasset bemanning eller fartøy vil dette og kunne medføre avvik i utfyllingen og fremgangsmåten. Disse avvikene er ikke slike som Snook (2000) snakker om der selve prosedyrene gir rom for avvik. Her er det snakk om at en ikke har noe valg. Uttalelsen om at bemanningen er for lav til å ha et redningslag er et godt eksempel på dette. Resultatet av det blir allikevel det samme ettersom en må ta en snarvei for å få det gjort. Hvorvidt dette kan medføre ulykker kommer litt an på slik vi ser det. Å ha et redningslag tilgjengelig er en barriere som kan forhindre en ulykke å utvikle seg, men når det ikke er nok mannskap til å fylle denne posisjonen blir det dumt å inkludere det i påkrevd dokumentasjon tilknyttet arbeidstillatelsen.

## 5.5 Utbytte seilende mannskap hadde av arbeidstillatelsessystemet

Som nevnt i resultatdelen påpekte enkelte intervjuobjekt (i1,f1 & i2,f4) at viktigheten av komponenter i arbeidstillatelse er viktig for folk som er uerfaren i arbeidet som skal gjennomføres. Disse personer som ikke er helt sikker på hvordan noe skal gjøres har en ekstra nytte av og kunne støtte seg på prosedyrer, sjekklister og risikoanalyser. Det ene intervjuobjektet (i2,f1) påpekte at de tok seg ekstra tid til å gjennomgå arbeidstillatelsen når en nybegynner var med. Dette tenker vi er en god ting ettersom de sørger for at forståelsen for arbeidet som skal gjennomføres øker for den nye personen.

På en annen side skildrer en av styrmennene (i1,f2) en annen type situasjon som forekommer. Risikoanalysene blir glemt ved rutinearbeid. Han mener at folk som er rutinert i arbeidsoppgaven som skal gjennomføres hopper over risikovurderingen i arbeidstillatelsen ettersom de har sett den så mange ganger før. Dette skaper problemer i følge han ettersom når nye folk gradvis kommer inn i arbeidsgruppen som utfører arbeidet, sitter ikke de seg inn i

risikoanalysen heller. Det blir en practical drift som Snook (2000) har skrevet om ettersom mannskapet har sett at systemet har rom for avvik og justert oppførselen sin deretter. Det handler riktignok ikke om hvorvidt en arbeidssituasjon er løst koblet eller ikke, men om gjennomflyt av personell så det er ikke direkte knyttet opp til teorien

En løsning på dette kan være nettopp det som kommer fram i avsnittet ovenfor. Når nye folk er med bør det tas en ekstra nøye gjennomgang av utførelsen av arbeidet. Det må likevel påpekes at vi synes risikoanalysen er et viktig verktøy selv om en har gjort jobben mange ganger før. Ulike momenter kan gå i glemmeboken hvis en ikke har fokus på det.

Motormannlærlingens (i2,f2) gradvis økende verdsettelse av arbeidstillatelsessystemet som nevnt i resultatdelen er verdt å drøfte. Nybegynner som hun var, vil måtte støtte seg på dokumentasjon og instruksjoner som Dreyfus & Dreyfus (1986) har beskrevet i teorien sin. En forklaring på dette kan være at hun i begynnelsen trengte instruksjoner for å få det gjennomført på en god måte, men at hun ikke helt så poenget med ulike deler av det. Etterhvert som erfaringen har bygd seg opp over flere turer fikk hun oppleve årsaker til hvorfor det blir brukt.

Det er interessant at det ikke kom frem fra noen av intervjuobjektene uansett hvor lang erfaring de hadde at disse dokumentasjonskravene var et angrep på identiteten deres slik som Hale & Borys (2013) skriver om. Hva årsaken til dette er ikke lett å si. Det kan tenkes at de er såpass vant med det og dermed ikke tenker på det på denne måten.

## 6 Konklusjon

---

Som nevnt i innledningen så vi at mannskapet om bord på offshorefartøy brukte mye tid på å fylle ut og å gå gjennom arbeidstillatelser. Dette så vi for oss var et irritasjonsmoment og at prosessen med arbeidstillatelser var komplisert og omfattende når det kom til rutinearbeid. Med utgangspunkt i dette ville vi finne ut hvilke erfaringer seilende personell har med arbeidstillatelsessystemet i forbindelse med rutinearbeid på fartøyene. Vi hadde også en mistanke til at det muligens var annerledes i andre typer sjøfart og funnene våre viser til at det er en forskjell i hvordan en bruker arbeidstillatelser om bord på ei ferje i forhold til et offshorefartøy.

Blant de vi intervjuet kom det frem flere interessante synspunkt som vi har sett opp mot hverandre og vurdert. Her presenterer vi en liste over hva vi oppfatter som de viktigste tingene som kom fram:

- Systemet er ikke tilpasset fartøyets størrelse og mannskap.
- Det er enighet blant de seilende at arbeidstillatelser og sjekklister er ment for å øke sikkerhet rundt arbeid som blir utført.
- Utfylling av arbeidstillatelser og sjekklister er en tidkrevende prosess som gjør arbeidsoppgavene tar lengre tid å gjennomføre.
- Det er ønskelig med et digitalt system for utfylling og lagring av arbeidstillatelsedokumentasjon.
- Det er rom for forenkling av arbeidstillatelsen når det kommer til rutinearbeid.

# REFERANSER

---

- Bemanningsforskriften. (2009). *Forskrift om bemanning av norske skip*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-06-18-666>
- Dreyfus, H. & Dreyfus, S. (1986). *Mind over machine: The power of human intuition and expertise in the Era of the Computer*. The free press: New York.
- Forskrift om sikkerhetsstyringssystem for skip m.m. (2014). *Forskrift om sikkerhetsstyringssystem for norske skip og flyttbare innretninger*. Hentet fra [https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-09-05-1191/KAPITTEL\\_1#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-09-05-1191/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1)
- Guidelines for Offshore Marine Operations (G-OMO 2013). *Guidelines for Offshore Marine Operations*. Hentet 30. mai 2018. <http://www.g-omo.info/wp-content/uploads/2016/06/201311-GOMOfinal.pdf>
- Hale, A. & Borys, D. (2013). *Working to Rule, or Working Safely*. I C. Bieder & M. Bourrier (Red.), *Trapping Safety into Rules: How Desirable or Avoidable is Proceduralization* (s. 43-68). Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Health safety executive. (2015). *Guidance on permit-to work systems - A guide for the petroleum, chemical and allied industries*. Hentet 10. Januar 2018 fra <http://www.hse.gov.uk/pUbns/priced/hsg250.pdf>
- Jacobsen, D. A (2015) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo:Cappelen Damm akademisk.

- Knudsen, F. (2009) *Paperwork at the service of safety? Workers' reluctance against written procedures exemplified by the concept of «seamanship»*. *Safety science* 47 (2), 295-303. doi: 10.1016/j.ssci.2008.04.004
- Pélegrin, C. (2013). *The Never-Ending Story of Proceduralization in Aviation*. I C. Bieder & M. Bourrier (Red.), *Trapping Safety into Rules: How Desirable or Avoidable is Proceduralization* (s. 13-26). Aldershot: Ashgate Publishing Limited.
- Reason, J (1997) *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Saldaña, J. (2013). *The coding manual for qualitative researchers*. Los Angeles: Sage.
- Snook, S. A. (2000) *Friendly Fire: The accidental shootdown of U.S. Black Hawks over Northern Iraq*. Princeton: Princeton University Press.