

Bedömning av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn

**– underlag till strategier för att reducera
antalet olyckor och incidenter med spill och
utsläpp**

Lisa Fritzson och Matilda Hemphälä

**Department of Fire Safety Engineering
Lund University, Sweden**

**Brandteknik
Lunds tekniska högskola
Lunds universitet**

Report 5205, Lund 2006

**Rapporten har finansierats av Göteborgs Hamn AB,
Avdelning Oljehamnen, och Länsstyrelsen Västra Götalands län**

**Bedömning av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn –
underlag till strategier för att reducera antalet olyckor och
incidenter med spill och utsläpp**

Lisa Fritzson och Matilda Hemphälä

Lund 2006

Titel/title:

Bedömning av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn – underlag till strategier för att reducera antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp

Assessment of the safety culture in Gothenburg's oil harbour – basic data for strategies to reduce the number of accidents and incidents involving spillage and discharge of product

Författare/authors:

Lisa Fritzson och Matilda Hemphälä

Report 5205

ISSN: 1402-3504

ISRN: LUTVDG/TVBB--5205--SE

Number of pages: 362

Keywords:

Säkerhetskultur, riskhantering, avvikelseanalys, organisatoriskt lärande, intervjuer, enkäter.

Sökord:

Safety culture, risk management, incident investigation, organisational learning, interview study, survey study.

Abstract:

The purpose with this master thesis has been to reduce the number of accidents and incidents related to spillage and discharge of product. This has been done by assessing the safety culture and strategies have been proposed on how to act upon the shortcomings that have been revealed in the assessment. An adjusted model has been developed for the assessment of the safety culture. The adjusted model is based on a model of safety culture proposed by INSAG (International Nuclear Advisory Group) and has been improved with the input and influences of other models and theories on the topic. The assessment of the safety culture is based on study visits, interviews and surveys. The questions for the interviews and surveys are based on IAEA (International Atomic Energy Agency) *ASCOT Guidelines*. An incident investigation has been carried out to expose potential connections between the shortcomings in the safety culture and the causes of the accidents and incidents that have been reported.

© Copyright: Brandteknik, Lunds tekniska högskola, Lunds universitet, Lund 2006.

Brandteknik
Lunds tekniska högskola
Lunds universitet
Box 118
221 00 Lund

brand@brand.lth.se
<http://www.brand.lth.se>

Telefon: 046 - 222 73 60
Telefax: 046 - 222 46 12

Department of Fire Safety Engineering
Lund University
P.O. Box 118
SE-221 00 Lund
Sweden

brand@brand.lth.se
<http://www.brand.lth.se/english>

Telephone: +46 46 222 73 60
Fax: +46 46 222 46 12

Sammanfattning

Examensarbetet har gjorts på uppdrag av Göteborgs Hamn AB (GHAB), avdelning Oljehamnen, och Länsstyrelsen Västra Götalands län. GHAB är samordningsansvariga på miljö- och säkerhetsområdet i Göteborgs oljehamn. I oljehamnen verkar ca 15 olika företag, vilka arrenderar mark till depåer och terminaler av GHAB. De respektive företagen är samordningsansvariga på miljö- och säkerhetsområdet inom de egna arrende- och tomträttsområdena.

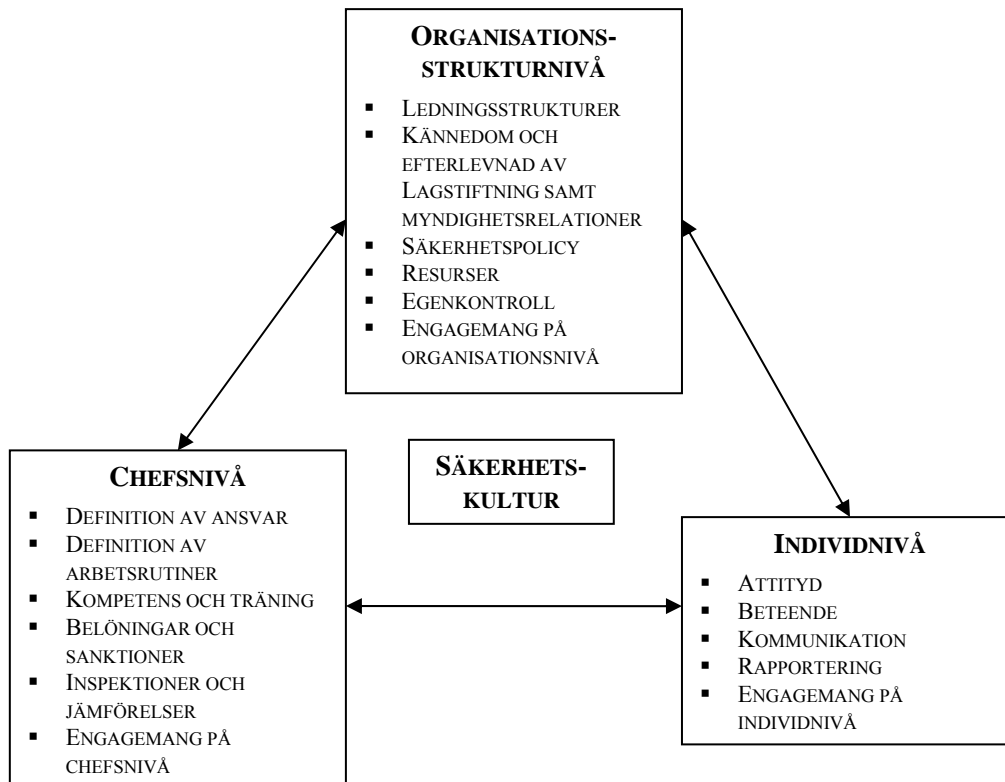
Trots att GHAB, avdelning Oljehamnen och de övriga företagen på området har arbetat mycket med miljö- och säkerhetsfrågor har de problem med att det i för stor utsträckning sker olyckor och incidenter med spill och utsläpp på landsidan.

Syftet med examensarbetet är därför att reducera antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp på landsidan i Göteborgs oljehamn genom att förbättra säkerhetskulturen. Utgångspunkten har varit att hitta de grundläggande problemen till dessa incidenter och olyckor. Detta har gjorts genom en bedömning av säkerhetskulturen. Därefter har strategier föreslagits för att åtgärda de brister i säkerhetskulturen som har uppdragats i samband med bedömningen. Undersökningen har avgränsats till att endast gälla landsidan och områdena Skarviks-, Rya- och Torshamnen. De avvikelserapporter som har studerats är de som har rapporterats i GHAB:s avvikelshanteringssystem. Från dessa avvikelser har olyckor och incidenter på land valts ut. De avvikelserapporter som har ingått i undersökningen har rapporterats mellan januari 2000 och april 2006. Nio företag har valts ut för att delta i undersökningen och sju av dessa har deltagit fullt ut.

För att genomföra bedömningen av säkerhetskulturen har en modell tagits fram och anpassats efter förhållandena i Göteborgs oljehamn. Detta har gjorts eftersom ingen allmänt accepterad och vedertagen modell för säkerhetskultur existerar i dagsläget. Utgångspunkten för den anpassade modellen har varit the International Nuclear Safety Group's (INSAG) modell av säkerhetskultur. INSAG:s modell har förbättrats och anpassats med hjälp av influenser från säkerhetskulturmodeller av Reason, Cooper, Guldenmund och Rollenhagen. I bedömningen har 17 aspekter på tre olika nivåer i företagen studerats. Modellen, nivåerna och aspekterna återfinns i figur på nästa sida.

Bedömningen av säkerhetskulturen har baserats på intervjuer, enkäter och studiebesök. 17 intervjuer har genomförts. På sex av företagen har två personer på olika nivåer intervjuats. På de övriga företagen har en respektive fyra personer intervjuats. Enkäter har delats ut på sju av företagen. Svarefrekvensen har varierat mellan företagen bl.a. på grund av semestrar och ledighet till följd av skiftgång. De frågor som ligger till grund för intervjuerna och enkätundersökningen har baserats på the International Atomic Energy Agency's (IAEA) *Assessment of Safety Culture in Organizations Team (ASCOT) Guidelines*. Frågorna har anpassats efter förhållandena i Göteborgs oljehamn samt kompletterats med frågor från doktorsavhandlingen *Safety Culture in Sea and Aviation Transport* av Åsa Ek.

En avvikelseanalys har genomförts för att finna eventuella samband mellan brister i säkerhetskulturen och orsakerna till de händelser som har inträffat på landsidan och rapporterats i GHAB:s avvikelshanteringssystem. I avvikelseanalysen har orsakerna till händelserna kategoriserats i sex olika kategorier. Dessa kategorier är Misstag, Strukturproblem, Kommunikationsproblem, Tekniska fel, Extern personal samt Övrigt.



Figur. Den anpassade modellen av säkerhetskultur.

Från bedömningen av säkerhetskulturen och avvikelseanalysen har brister uppdagats bl.a. inom följande aspekter:

- Kommunikation: information kommer inte i rätt tid, problem med överföring av information samt bristande information om resultat från möten och inspektioner.
- Rapportering: otillräckligt organisatoriskt lärande på grund av brister i rapporteringen, återkopplingen på rapporterna samt implementeringen och uppföljningen av åtgärder.
- Ledningens, chefernas och varje individs engagemang: otillräcklig uppmuntran av personalen från chefer och ledning, avvikelser från rutiner och regler samt bristande tilltro till individens kunskap och förmåga att ta eget ansvar.

Förslag på strategier för att åtgärda de brister i säkerhetskulturen som uppdagats i samband med bedömningen har tagits fram. Exempel på dessa är:

- Kommunikation: håll regelbundna möten där säkerheten diskuteras, distribuera information från möten och inspektioner samt öka samordningen i hamnen.
- Rapportering: inkludera bakomliggande orsaker och omständigheter i rapporteringen och förbättra återkopplingen från rapporterna för att öka det organisatoriska lärandet.
- Ledningens, chefernas och varje individs engagemang: ledning och chefer bör uppmärksamma anställda som gör något bra, lita på de anställdas kunskap och tillåta dem att ta ansvar. Varje företag eller enhet bör även skapa ett uttalat mål avseende säkerhet som samtliga anställda arbetar mot.

Vi anser att det är mycket viktigt att företagen arbetar med att ständigt förbättra alla aspekter. Detta för att de ska kunna uppnå en god säkerhetskultur och reducera antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp.

Avvikelseanalysen visar att det finns ett samband mellan säkerhetskulturen och inträffade avvikelser. Därmed hävdar vi att ett förbättrat arbete med säkerhetskulturens aspekter kommer att leda till ett reducerat antal olyckor och incidenter på landsidan vilket inkluderar händelser med spill och utsläpp.

Summary

The present master thesis was initiated by Port of Gothenburg (GHAB), division Oil Harbour, and the County Administrative Board of Västra Götaland. GHAB is responsible for coordinating the environmental and safety related issues in the oil harbour of Gothenburg. 15 different companies are operating in the area and rent ground for depots and terminals from GHAB. Each company is responsible for coordinating the environmental and safety related issues within their own area.

Despite the fact that GHAB, division Oil Harbour, and the rest of the companies in the area have carried out extensive work regarding environmental and safety related issues, problems still remain with accidents and incidents involving spillage and discharge of product on the landside of the oil harbour. The primary object of the master thesis is therefore to reduce the number of accidents and incidents involving spillage and discharge of product on the landside of the oil harbour by improving the safety culture. The starting point has been to find the fundamental problems causing these accidents and incidents. This was done by assessing the safety culture. Thereafter, strategies have been proposed on how to act upon the shortcomings that have been revealed during the assessment. The assessment has been limited to the landside of the oil harbour (Skarvik, Rya and Tors Harbour). The reported accidents and incidents that have been studied are those that have been reported to GHAB. From these, accidents and incidents on the landside have been selected. The reports included in the assessment range from January 2000 to April 2006. Nine companies were chosen to participate in the study but two of these have not completed their partaking.

To undertake the safety culture assessment, a model has been developed and adjusted to be suitable for the conditions in the Gothenburg oil harbour. This decision was taken due to the fact that there is no existing model for safety culture that is generally accepted. The starting point for the adjusted model has been the International Nuclear Safety Group's (INSAG) model for safety culture. This model has been adjusted and improved with input and influences from safety culture models developed by Reason, Cooper, Guldenmund and Rollenhagen. In the assessment 17 aspects on three levels of the companies have been studied. The model, the levels and the aspects can be seen in the figure on the next page.

The assessment of the safety culture is based on interviews, surveys and study visits. 17 interviews have been undertaken. In six of the companies, two persons on different levels have been interviewed. In the remaining companies one and four persons respectively, have been interviewed. The surveys have been distributed to seven of the companies. The number of responses has varied between the companies due to vacations and time off in connection to shift work. The questions for the interviews and surveys are based on the International Atomic Energy Agency's (IAEA) *Assessment of Safety Culture in Organizations Team (ASCOT) Guidelines*. The questions have been adjusted to be suitable for the conditions in the Gothenburg oil harbour, and have been supplemented by questions from the doctoral thesis *Safety Culture in Sea and Aviation Transport* by Åsa Ek.

An analysis of the reported accidents and incidents has been carried out to expose potential connections between the shortcomings in the safety culture and the causes of the accidents and incidents that have occurred on the landside and been reported to GHAB. In the analysis of the reported incidents the causes have been categorised in six different categories. These are Mishaps, Structural Problems, Communication problems, Technical problems, External personnel and Others.

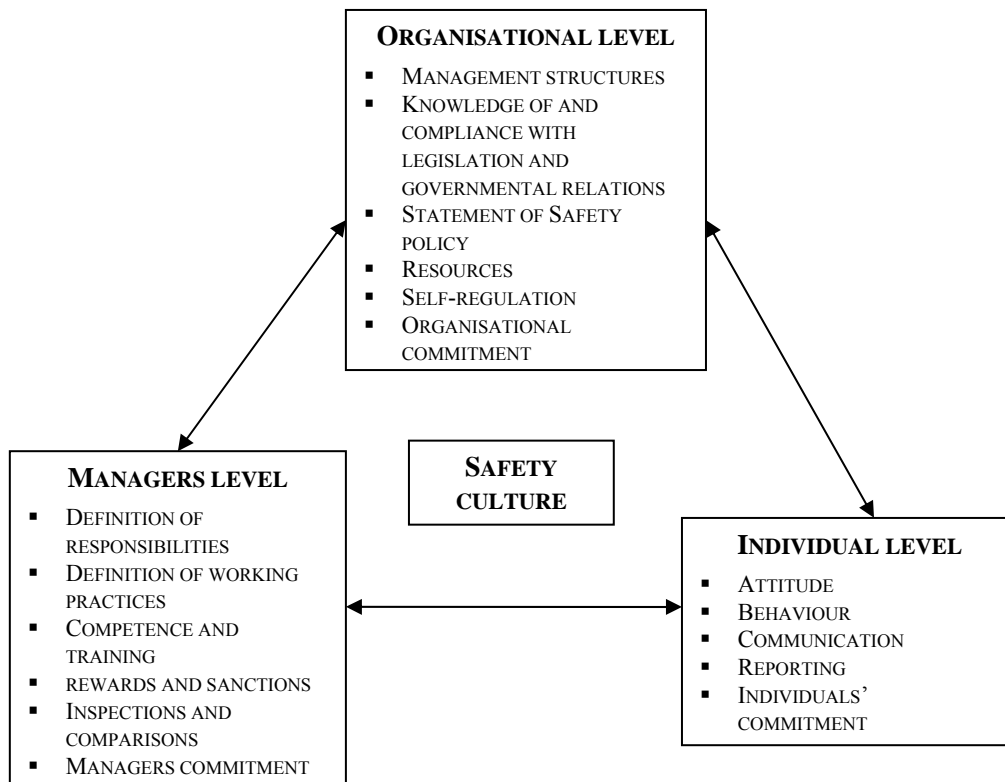


Figure. The adjusted model of safety culture.

From the assessment of the safety culture and the analysis of the reported incidents, shortages have been exposed within, in particular, the following aspects:

- Communication: information does not arrive on time, problems with transmission of information and lack of information regarding results from meetings and inspections.
- Reporting: insufficient organisational learning due to inadequate reporting and lack of feedback, implementation of actions and follow-up on the actions taken.
- Commitment of all levels of management and individuals: insufficient encouragement of personnel from all levels of management, deviation from routines and rules, and a lack of faith in the knowledge of the individuals and their ability to take on responsibility.

Strategies on how to act upon the shortcomings exposed in the assessment of the safety culture have been proposed. Important strategies are:

- Communication: arrange regular meetings where the safety can be discussed, distribute information from meetings and inspections, and increase the level of coordination in the oil harbour.
- Reporting: include underlying causes and circumstances in the reports and improve the feedback from the reports to enhance the organisational learning.
- Commitment of all levels of management and individuals: All levels of management should encourage employees that have performed exemplary, trust in the knowledge of the individuals and allow them to take on responsibility. Every company or unit should have a stated vision regarding safety that all employees strive to accomplish.

It is highly important that each company continuously improve all the aspects of the safety culture. This is significant for the ability to achieve a good safety culture and to reduce the number of accidents and incidents involving spillage and discharge of product.

The analysis of the accidents and incidents shows that there is a connection between the safety culture and the accidents and incidents occurred. Thereby we maintain that improving the work with the aspects of the safety culture will result in a reduced number of accidents and incidents on the landside which includes spillage and discharge.

Förord

Denna rapport utgör ett examensarbete på 2x20 poäng på civilingenjörsutbildningen i Riskhantering vid Lunds Tekniska Högskola. Arbetet görs på uppdrag av Göteborgs Hamn AB, avdelning Oljehamnen, och Länsstyrelsen Västra Götalands län.

Först och främst vill vi tacka vår handledare Kurt Petersen på avdelningen för Brandteknik. Du har varit ett stort stöd i arbetet och alltid funnits tillgänglig när vi har behövt vägledning eller någon att diskutera med.

Dessutom vill vi rikta ett tack till våra kontaktpersoner på GHAB, avdelning oljehamnen, Lennart Pettersson, Annelie Engström och Leif Sjöberg. Ni har tagit väl hand om oss vid våra besök i Göteborg och välvilligt svarat på våra frågor. Tack även till Jan Ahlbom på Länsstyrelsen Västra Götalands län som förmedlade kontakten till GHAB.

Vi vill även framföra ett stort tack till alla som har deltagit vid studiebesök, intervjuer och i enkätundersökningen. Utan er hade denna studie inte varit möjlig att genomföra.

Andra som har hjälpt oss under arbetets gång är Åsa Ek och Roland Akselsson på avdelningen för Ergonomi och Aerosolteknik samt Anders Jacobsson på avdelningen för Brandteknik. Vi vill även tacka de studenter vid Lunds Tekniska Högskola som deltagit i pilotstudien och hjälpt oss att förbättra intervjufrågorna och enkätundersökningen.

Till sist vill vi tacka Björn och Gustav, familjer samt vänner för att ni tålmodigt stått vid vår sida de senaste månaderna.

Trevlig läsning,

Lisa Fritzon och Matilda Hemphälä
Lund, Oktober 2006

Innehåll

SAMMANFATTNING	IV
SUMMARY	VIII
FÖRORD	XII
1 INLEDNING	2
1.1 BAKGRUND	2
1.2 PROBLEMFÖRMULERING	2
1.3 SYFTE	2
1.4 AVGRÄNSNINGAR OCH FOKUS	3
1.5 MÅLGRUPP	4
1.6 UPPSATSENS DISPOSITION	4
1.7 LÄSANVISNINGAR	5
2 PRESENTATION AV DE FÖRETAG SOM HAR DELTAGIT I STUDIEN	6
2.1 GHAB	6
2.2 NORSK HYDRO	6
2.3 NYNÄS	6
2.4 PREEM	7
2.5 RECI	7
2.6 SCANLUBE	7
2.7 STATOIL	7
2.8 TANKCLEANING/OLJELOSSNING	8
2.9 VOPAK	8
3 METOD	10
3.1 VETENSKAPLIGT FÖRHÅLLNINGSSÄTT	10
3.1.1 <i>Forskning och vetenskap</i>	10
3.1.2 <i>Exempel på olika vetenskapligt förhållningssätt</i>	11
3.2 FORSKNINGSMETODER	13
3.2.1 <i>Explorativa, deskriptiva, explanativa, normativa och hypotesprövande studier</i>	13
3.2.2 <i>Induktion och deduktion</i>	14
3.2.3 <i>Kvantitativa och kvalitativa studier</i>	15
3.3 TRADITIONELLT ELLER KVALITATIVT PERSPEKTIV	16
3.3.1 <i>Det traditionella perspektivet</i>	16
3.3.2 <i>Det kvalitativa perspektivet</i>	16
3.4 VETENSKAPLIGT ANGREPPSSÄTT	17
3.4.1 <i>Deskription</i>	17
3.4.2 <i>Fallstudie</i>	17
3.5 VETENSKAPLIGA TEKNIKER	18
3.5.1 <i>Litteraturstudier</i>	18
3.5.2 <i>Standardisering och struktur i samband med intervjuer och enkäter</i>	20
3.5.3 <i>Intervjuer</i>	21
3.5.4 <i>Enkäter</i>	23
3.5.5 <i>Deltagande observationer</i>	25
3.5.6 <i>Avvikelseanalys</i>	26
3.6 GRUNDLÄGGANDE KRAV FÖR ATT EN STUDIE SKALL ANSES HA GOD KVALITET	27
3.6.1 <i>Validitet och reliabilitet</i>	27
3.6.2 <i>Objektivitet</i>	28
3.7 SAMMANFATTNING AV METOD SAMT ARBETSGÅNG FÖR EXAMENSARBETET	29
4 TEORI	32
4.1 SÄKERHETSRELATERADE BEGREPP	32
4.1.1 <i>Risk</i>	32
4.1.2 <i>Riskperception/riskuppfattning</i>	33
4.1.3 <i>Säkerhetsbegreppet</i>	34
4.1.4 <i>Riskhantering allmänt och inom företag</i>	34

4.2	FRÅN KULTUR TILL SÄKERHETSKULTUR	37
4.2.1	<i>Kultur</i>	37
4.2.2	<i>Organisationskultur och organisationsklimat</i>	38
4.2.3	<i>Säkerhetskultur och säkerhetsklimat</i>	41
4.3	REASONS ”SWISS CHEESE”-MODELL ÖVER ORGANISATIONERS FÖRSVAR	42
4.3.1	<i>Latenta förhållanden och aktiva fel</i>	42
4.4	ISBERGSTEORIN	43
4.5	DEFINITIONER OCH MODELLER AV SÄKERHETSKULTUR	44
4.5.1	<i>INSAG:s modell av säkerhetskultur</i>	44
4.5.2	<i>Coopers reciproka modell av säkerhetskultur</i>	48
4.5.3	<i>Reasons modell av säkerhetskultur</i>	51
4.5.4	<i>Guldenmunds modell av säkerhetskultur</i>	55
4.5.5	<i>Rollenhagens modell av säkerhetskultur</i>	59
4.6	ANPASSAD MODELL AV SÄKERHETSKULTUR.....	62
4.6.1	<i>Organisationsstrukturnivå</i>	67
4.6.2	<i>Chefsnivå</i>	69
4.6.3	<i>Individnivå</i>	71
5	RESULTAT, ANALYS OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG.....	74
5.1	RESULTAT, ANALYS OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG FÖR OLJEHAMNEN GENERELLT	74
5.1.1	<i>Organisationsstrukturnivå</i>	74
5.1.2	<i>Chefsnivå</i>	88
5.1.3	<i>Individnivå</i>	100
5.1.4	<i>Allmänna kommentarer om samordning i oljehamnen</i>	111
5.2	RESULTAT OCH ANALYS FÖR RESPEKTIVE FÖRETAG	113
5.2.1	<i>Företag 1</i>	113
5.2.2	<i>Företag 2</i>	114
5.2.3	<i>Företag 3</i>	116
5.2.4	<i>Företag 4</i>	118
5.2.5	<i>Företag 5</i>	119
5.2.6	<i>Företag 6</i>	120
5.2.7	<i>Företag 7</i>	121
5.2.8	<i>Företag 8</i>	124
5.2.9	<i>Företag 9</i>	126
5.3	AVVIKELSEANALYS	127
5.3.1	<i>Avslutande kommentar om avvikelseanalysen</i>	130
6	DISKUSSION	132
6.1	RESULTATENS FÖRANKRING I TEORIN.....	132
6.2	FELKÄLLOR OCH OSÄKERHETER I EXAMENSARBETET	134
6.2.1	<i>Intervjuerna</i>	134
6.2.2	<i>Enkäterna</i>	135
6.2.3	<i>Övrigt</i>	136
6.3	MODELLEN OCH STUDIENS GENERALISERBARHET	137
6.4	SLUTSATSER	139
6.4.1	<i>Uppslag till nya studier</i>	140
7	KÄLLFÖRTECKNING.....	142
7.1.1	<i>Böcker</i>	142
7.1.2	<i>Publikationer</i>	142
7.1.3	<i>Artiklar</i>	143
7.1.4	<i>Internetkällor</i>	144
7.1.5	<i>Personliga referenser</i>	144
7.1.6	<i>Övrigt</i>	145
BILAGOR.....		
BILAGA 1 - AVVIKELSERAPPORTER		1
BILAGA 2.1 – INTERVJUFRÅGOR, CHEF.....		52
BILAGA 2.2 – INTERVJUFRÅGOR, OPERATIV PERSONAL.....		56

BILAGA 2.3 – SAMMANSTÄLLNING AV INTERVJUER.....	60
BILAGA 3.1 – ENKÄT.....	154
BILAGA 3.2 – RESULTAT FRÅN ENKÄTUNDERSÖKNING.....	166
BILAGA 3.3 – KOMMENTARER FRÅN ENKÄTER	190

1 Inledning

I detta kapitel ges inledningsvis en kortfattad beskrivning av organisationen i Göteborgs oljehamn. Därefter förklaras syftet med examensarbete samt de avgränsningar som gjorts. Avslutningsvis redogörs för uppsatsens disposition.

1.1 Bakgrund

Oljehamnen i Göteborg är nordens största oljehamn och består av Ryahamnen, Skarvikshamnen och Torshamnen¹. Hamnarna anlades år 1930, 1954 respektive 1965². År 2005 fanns 15 arrendatorer och tomträttsinnehavare inom området (Skarvik-Rya)³ och antalet anställda totalt inom företagen i oljehamnen uppgick till cirka 500⁴. Årligen hanteras 19-20 miljoner ton produkt över kaj, och ytterligare 2,5 miljoner ton via lastbil och järnväg.⁵ Företagen i området arrenderar mark till depåer och terminaler av Göteborgs Hamn AB (GHAB). Dessa företag äger och ansvarar för utrustning inom sina respektive områden.⁶ GHAB är ett kommunägt aktiebolag och avdelning Oljehamnen har ett samordningsansvar på miljö- och säkerhetsområdet i oljehamnen⁷. De respektive företagen i området har ett samordningsansvar inom sina arrende- och tomträttsområden⁸. GHAB, avdelning Oljehamnen, tillhandahåller bl.a. kajer, säkerhetssystem samt annan nödvändig service för distribution av oljeprodukter och kemikalier till och från fartyg samt mellan depåer och terminaler inom området⁹. Då produkt transporteras via GHAB, avdelning Oljehamnens, ledningar mellan olika terminaler och depåer är den mottagande depån ansvarig för hela operationen. En entreprenör är utsedd att genomföra de operationer som utförs på de gemensamma ledningarna.¹⁰

1.2 Problemformulering

Trots att företagen i oljehamnen har arbetat mycket med säkerhets- och miljöfrågor sker det fortfarande 20-30 olyckor och incidenter med spill och utsläpp varje år. En stor del av de tillbud som rapporterats har tidigare härletts till exempelvis handhavandefel, misstag och att rutiner inte har följts. Det höga antalet spill och utsläpp har inneburit omfattande kostnader till följd av bl.a. sanering och dålig publicitet för oljehamnen. Antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp anses vara för stort enligt produktionschefen på GHAB, avdelning Oljehamnen, och länsstyrelsens representant i oljehamnen.¹¹ Därför har GHAB, avdelning Oljehamnen, kommit fram till att ytterligare ansträngningar krävs för att öka engagemanget för säkerhet inom de olika organisationerna på området. Detta examensarbete är en del i det fortsatta säkerhetsarbetet inom oljehamnen.

1.3 Syfte

Syftet med examensarbetet har varit att reducera antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp på landsidan i oljehamnen. Detta har gjorts genom att försöka hitta de grundläggande

¹ Pettersson, L. och Ahlbom, J. Muntlig referens: 2006-02-06

² Riskanalys 2005, Göteborgs Hamn AB Oljehamnen (2005) s. 7

³ Ibid. s. 7

⁴ Ibid. s. 9

⁵ Pettersson, L. och Ahlbom, J. Muntlig referens: 2006-02-06

⁶ Riskanalys 2005, Göteborgs Hamn AB Oljehamnen (2005) s. 7

⁷ Göteborgs Hamns hemsida, www.portgot.se, Senast besökt: 2006-05-18

⁸ Driftföreskrifter för Göteborgs Oljehamnar, Utgåva: 04 Giltig från 2001-06-01, s. 11

⁹ Riskanalys 2005, Göteborgs Hamn AB Oljehamnen (2005) s. 7

¹⁰ Pettersson, L. och Ahlbom, J. Muntlig referens: 2006-02-06

¹¹ Ibid.

orsakerna till varför dessa spill och utsläpp fortfarande sker trots ett fortgående miljö- och säkerhetsarbete. I en genomförd riskanalys över oljehamnen har orsakerna till de rapporterade avvikelserna kategoriserats. Dessa kategorier pekar på att många avvikelser kan härledas till mänskliga fel och organisatoriska faktorer, snarare än tekniska eller materiella fel¹². Detta har lett till slutsatsen att säkerhetskulturen har betydelse. Baserat på denna slutsats har detta examensarbete undersökt vilken betydelse säkerhetskulturen har för antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp på landsidan, samt vilka aspekter av säkerhetskulturen som är särskilt betydelsefulla för företagen att arbeta vidare med. I nuläget finns ingen vedertagen definition eller modell av vad säkerhetskulturbegreppet innebär¹³. Därför har en definition och modell av säkerhetskultur anpassats efter förhållandena i oljehamnen. Denna definition och modell har sedan använts för att finna de aspekter som är särskilt betydelsefulla. Val av definition och modell har gjorts efter studier av litteratur som behandlar olika teorier kring säkerhetskultur

Grundtanken har varit att ett förbättrat säkerhetsarbete leder till en förbättrad säkerhetskultur generellt i oljehamnen samt ett reducerat antal olyckor och incidenter på landsidan. Denna grundtanke har präglat detta examensarbete.

1.4 Avgränsningar och fokus

I examensarbetet har säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn studerats med INSAG:s* modell av säkerhetskultur och IAEA:s** *ASCOT**** *Guidelines* som utgångspunkter. Studien inkluderar även de avvikelserrapporter som rapporterats till GHAB:s avvikelshanteringssystem. Ur denna rapportering har olyckor och incidenter som skett på land valts ut eftersom de största problemen med utsläpp och spill har uppgetts ligga där. De spill och utsläpp som är 25 liter eller mer ska rapporteras till GHAB:s avvikelshanteringssystem¹⁴. Olyckor som har skett utanför oljehamnens område, t.ex. i samband med transport från en depå till en bensinstation, har därmed inte inkluderats i studien.

Förutom GHAB har åtta företag på området valts ut för en noggrannare undersökning. Denna undersökning har bestått av intervjuer, studiebesök och en enkätundersökning samt en avvikelseanalys. Företagen som har deltagit har valts ut av produktionschefen på GHAB i ett försök att täcka in de olika typer av företag som finns representerade i oljehamnen. Två av de sammanlagt nio företagen har valt att inte delta i hela eller delar av undersökningen. Avvikelserapporteringen som har använts i arbetet sträcker sig från januari 2000 fram till april 2006¹⁵. Valet att ta del av avvikelserrapporter från och med januari 2000 har baserats på att avvikelserapporteringssystemet datoriserades vid denna tidpunkt vilket medförde att informationen blev mer lättarbetad. Eftersom förberedelserna inför examensarbetet påbörjades i april 2006 togs ingen ny information från avvikelssystemet in efter detta.

Det finns många externa faktorer, exempelvis marknadskrafter, ideologier och lagstiftning, som kan påverka säkerheten inom en organisation. Inom organisationen kan påverkan ske på

¹² Riskanalys 2005, Göteborgs Hamn AB, Oljehamnen (2005) s. 46

¹³ Guldenmund, F.W. The nature of safety culture: a review of theory and research, *Safety Science*, vol. 34, 2000, s. 253

* INSAG = International Nuclear Safety Group

** IAEA = International Atomic Energy Agency

*** ASCOT = Assessment of Safety Culture in Organizations Team

¹⁴ Engström, A. Muntlig referens: 2006-06-07

¹⁵ Avvikelserapporter – GHAB, se Bilaga 1

ett flertal olika nivåer, beroende på organisationens storlek och struktur. Vissa organisationer har en strategisk ledning på annan ort och andra är en del av en koncern. En avgränsning har därför gjorts till att endast de nivåer som uppdragsgivaren (GHAB) har möjlighet att påverka kommer att studeras i detta examensarbete.

1.5 Målgrupp

Detta examensarbete riktar sig till företagen i Göteborgs oljehamn, företag i andra svenska oljehamnar samt personer med ett allmänt intresse av säkerhetskultur och säkerhetsarbete generellt. Examensarbetet riktar sig även till personer med ett akademiskt intresse för begreppet säkerhetskultur.

1.6 Uppsatsens disposition

I detta kapitel, *kapitel 1*, presenteras problemställningen och syftet som examensarbetet har baserats på, samt de avgränsningar som har gjorts i arbetet.

Kapitel 2 innehåller en genomgång av olika synsätt, forskningsmetoder och vetenskapliga tekniker samt hur dessa delar har applicerats på, och använts i, det föreliggande examensarbetet. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av examensarbetets arbetsgång.

Kapitel 3 behandlar inledningsvis grundläggande teori om risk och riskhantering, samt olika synsätt vad gäller begreppen kultur, organisationskultur och säkerhetskultur. Därefter presenteras ett antal olika teorier om säkerhetskultur, vilket leder fram till den anpassade modellen av säkerhetskultur som används i undersökningen.

Kapitel 4 innehåller en kortfattad beskrivning av de olika företagen som deltagit i studien, vilken syftar till att ge en grundläggande förståelse för den organisation och de företag som har deltagit i studien.

I *Kapitel 5* presenteras resultat och analys av undersökningen av säkerhetskulturen dels för oljehamnen generellt, dels för de enskilda företagen. Dessutom ges förslag på åtgärder för att förbättra arbetet med de olika aspekterna. Även en avvikelseanalys har genomförts, där resultatet från undersökningen av säkerhetskulturen har jämförts med orsaken till de händelser som har rapporterats i GHAB:s avvikelshanteringssystem.

Avslutningsvis diskuteras examensarbetets arbetsgång och resultat i *Kapitel 6*. Detta kapitel innehåller en kort sammanfattning av resultaten, förankring av resultaten i teorin, diskussion kring felkällor och osäkerheter samt förslag på fortsatta studier på området.

I *bilagorna* återfinns sammanfattningar av de intervjuer som genomförts, resultaten från enkätundersökningen i sin helhet samt information om de avvikelser som inkluderats i avvikelseanalysen.

1.7 Läsanvisningar

Förståelsen för examensarbetet och resultaten blir som störst om hela arbetet läses. Om det inte finns tid för detta rekommenderar vi dock att läsaren minst går igenom nedanstående delar.

Företagen i Göteborgs oljehamn:

- Kapitel 1 – Inledning
- Avsnitt 3.7 – Sammanfattning av metod samt arbetsgång för examensarbetet
- Avsnitt 4.6 – Anpassad modell av säkerhetskultur
- Avsnitt 5.1 – Resultat, analys, och åtgärdsförslag för oljehamnen generellt
- Avsnitt 5.2.X – Resultat och analys för respektive företag (där X representerar det egna företagets nummer)
- Avsnitt 5.3 – Avvikelseanalys
- Avsnitt 6.2 – Felkällor och osäkerheter i examensarbetet
- Avsnitt 6.4 – Slutsatser

Läsare med ett teoretiskt intresse för begreppet säkerhetskultur:

- Kapitel 1 – Inledning
- Kapitel 3 – Metod
- Kapitel 4 – Teori
- Kapitel 6 – Diskussion

2 Presentation av de företag som har deltagit i studien

För att ge en allmän kunskap om studieobjektet följer i detta kapitel en kort presentation av de nio företag som ursprungligen ingick i undersökningen av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn.

2.1 GHAB

Göteborgs Hamn AB (GHAB) är ett kommunägt aktiebolag med totalt omkring 100 anställda. En del av GHAB är avdelning Oljehamnen som består av 33 personer. Avdelning Oljehamnen arrenderar mark till de olika företagen i oljehamnen och har ett samordningsansvar vad gäller miljö och säkerhet på de gemensamma områdena inom oljehamnen. Företaget bistår med utrustning, t.ex. rör och ledningar på dessa områdena. Utrustningen kan användas av samtliga företag.¹⁶ Avdelning Oljehamnen har personal på plats dygnet runt vilka bl.a. ansvarar för att planera inför båtarnas ankomst och pumpning på de gemensamma rörledningarna. Dessutom tar de emot båtarna när de anländer, skriver lotsordern samt gör viss provtagning på området. Idag finns ingen person som specifikt arbetar med säkerhetsfrågor, men en process pågår för att rekrytera någon som ska arbeta med bl.a. brand- och säkerhetsfrågor inom oljehamnen. Företaget har ett ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö¹⁷.

2.2 Norsk Hydro

Norsk Hydro Olje AB är ett dotterbolag till Norsk Hydro A/S¹⁸ och det svenska huvudkontoret finns i Stockholm. Företaget har fem egna depåer i Sverige och på depån i Göteborgs oljehamn arbetar tre personer. Även försäljnings- och transportplaneringsorganisationerna har sina kontor i oljehamnen. Utlastningsanläggningen är automatiserad och de produkter som hanteras är bl.a. bensin, diesel och eldningsolja. I Stockholm sitter företagets säkerhetschef, som fungerar som en rådgivande funktion. Personalen på depån drar ofta själva upp riktlinjer för säkerhetsarbetet på den egna anläggningen. Företaget är certifierade enligt ISO 14001 och de har ett integrerat ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö.¹⁹

2.3 Nynäs

Nynäs ägs till lika delar av Neste Oil och Petróleos de Venezuela S.A.²⁰ På Nynäs depå i Göteborgs oljehamn arbetar 5 personer och där lagras och hanteras fartygsbränsle. I oljehamnen finns även ett raffinaderi som bl.a. tillsätter bindemedel till asfalt där 40 personer arbetar. Depån i Göteborgs oljehamn består av ett antal geografiskt åtskilda depåer, vilka är Dalanäs, Rya samt ett bergrum som ligger utanför hamnen område. Nynäs huvudkontor finns i Stockholm, där det även finns en person som är samordningsansvarig i säkerhetsfrågor. Företaget har ett ledningssystem för säkerhet, hälsa, miljö och kvalitet, SHEQ.²¹

¹⁶ Pettersson, L., GHAB, muntlig referens: 2006-02-06

¹⁷ Engström, A., GHAB, muntlig referens: 2006-08-04

¹⁸ Om Norsk Hydro: Företagspresentation, Norsk Hydros hemsida, <http://www.norskhydro.se/www/hemsida.nsf/pages/7F95C760937D77FBC1256FA800442B7D?OpenDocument&category=5&sub=Omnorskhydro> senast besökt: 2006-10-04

¹⁹ Backman, B. och Jakobsson G., Norsk Hydro, muntlig referens: 2006-08-22 – 2006-08-23

²⁰ News and media, Nynäs hemsida, <http://www.nynas.com/sa/node.asp?node=1065> senast besökt: 2006-10-04

²¹ Nygren, G., Nynäs, muntlig referens: 2006-05-15

2.4 Preem

Preem har sitt huvudkontor och sin koncernledning i Stockholm. Preem i Sverige har omkring 1700 anställda och har sex depåer runt om i landet. Depån i Göteborg är Sveriges största och är en del av Preem raffinaderi i Göteborg. På depån arbetar elva personer och dessutom arbetar fyra personer på terminalen. Depån består av en stor bilutlastning (för bl.a. bensin och diesel), specialbränsle och gasolutlastning. På den automatiska bilutlastningen lastas omkring 120-130 bilar per dygn, och depåns lagringskapacitet ligger på 200 000 m³. Preem raffinaderi har cirka 300 anställda och har en avdelning med speciell kunskap inom säkerhetsområdet som fungerar som en stabsfunktion gentemot bl.a. Preems depå²². Depån i Göteborg får direktiv från koncernledningen vad gäller t.ex. säkerhet och miljö²³ och företaget är certifierade enligt OHSAS 18001 och AFS 2001:1 (säkerhet och arbetsmiljö) samt ISO 14001²⁴.

2.5 Reci

Reci är ett företag i HeidelbergCement-gruppen, och i Göteborgs oljehamn består Reci av Kemprocesser, Oljeprocesser och en transportavdelning. Kemprocesser tar hand om miljöfarligt och farligt avfall för att omvandla detta till alternativt bränsle. Avfallet kan bestå av t.ex. olja, lack, lim, lösningsmedel och aktivt kol. Därefter levererar det alternativa bränslet till cement- och kalkindustrin, eftersom dessa industrier är de enda som kan hantera denna typ av bränsle, tack vare de höga temperaturerna i deras processer.²⁵ Oljeprocesser tar hand om bl.a. maskinrumsavfall och oljehaltigt vatten från sjöfarten²⁶. Recis huvudkontor finns i Örebro och där finns även företagets säkerhetsrådgivare. Sammanlagt arbetar ca. 125 personer på Reci i Sverige och i Göteborg har företaget 55 anställda. Reci är certifierat enligt ISO 14001.²⁷ Endast avdelningen Kemprocesser kommer att undersökas i detta examensarbete.

2.6 Scanlube

Scanlube är en smörjmedelsfabrik som till lika delar ägs av Preem Petroleum AB och Hydro Texaco Holdings A/S. Företagets enda placering är i Göteborgs oljehamn och det har knappt 55 anställda²⁸. Inom organisationen finns en brandskyddsansvarig, en arbetsmiljökoordinator och en miljökoordinator. Företaget har ett integrerat ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö²⁹.

2.7 Statoil

Svenska Statoil AB är ett helägt dotterbolag till Statoil AB, som i sin tur ägs av Statoil ASA³⁰. Statoils verksamhet i Göteborgs oljehamn består av att hämta volym på Shell eller Preem för vidare transport med tankbil till kunder. På den egna depån hyr Statoil ut en del cisternkapacitet till kunder för lagring och hantering. De lastar även ut egen produkt till

²² Hellgren, M., Preem, muntlig referens: 2006-05-17

²³ Geld, M., Preem, muntlig referens: 2006-06-08

²⁴ Ledningssystem och certifiering, Preem hemsida, http://www.preem.se/templates/page_1222.aspx senast besökt: 2006-10-04

²⁵ Balogh, J., Reci, muntlig referens: 2006-05-15

²⁶ Miljörapport 2005, RECI,

http://www.rec.se/policy/Miljorapporter/Miljorapport_2005Goteborg.pdf#search=%22ciclean%22 senast besökt: 2006-09-20

²⁷ Balogh, J., Reci, muntlig referens: 2006-05-15

²⁸ Organisation, Scanlube, <http://www.scanlube.se/?id=120> senast besökt: 2006-10-04

²⁹ Abrahamsson, P., Scanlube, kontakt via e-mail: 2006-05-24

³⁰ Statoil, <http://www.statoil.se/MAR/SVG01184.nsf/html/index.html> senast besökt: 2006-09-20

bunkerfartyg samt tillverkar fat.³¹ Svenska Statoil AB har drygt 500 medarbetare³², och omkring 20 av dessa finns i Göteborgs oljehamn³³. Fyra av dessa arbetar på depån. Ledningen för Svenska Statoil AB sitter i Stockholm och företaget har ett ledningssystem som berör hälsa, miljö och säkerhet. I Stockholm finns en även säkerhetsansvarig som har som främsta arbetsuppgift att arbeta med frågor som rör hälsa, miljö och säkerhet. Dessutom har Statoil en säkerhetskommitté som träffas regelbundet och går igenom säkerhet på depåerna och i samband med transporter.³⁴ Svenska Statoil AB är certifierad enligt ISO 14001³⁵.

2.8 Tankcleaning/Oljelossning

Tankcleaning/Oljelossning är ett serviceföretag som tillhandahåller lednings- och säkerhetsvakter³⁶. Ledningsvakterna opererar ledningarna, och rör sig utefter dessa under hela pumpningen för att säkerställa att allt går som planerat. Säkerhetsvakterna deltar vid kopplandet av båtar, och övervakar därefter lastningen och lossningen. I samband med pumpning är den mottagande depån ytterst ansvarig, men Tankcleaning/Oljelossning har i sin tur ett ansvar gentemot beställaren.³⁷ Dessutom utför företaget tankrengöring och oljesanering, samt certifierar alla typer av tankar³⁸. Tankcleaning/Oljelossning har 40 anställda och finns endast i Göteborgs oljehamn. Företaget är certifierat enligt ISO 14001, och har en kvalitets- och miljöansvarig som ansvarar för ledningssystemen. Denna har även andra arbetsuppgifter inom företaget.³⁹

2.9 Vopak

Vopak i Sverige är ett icke börsnoterat dotterbolag till holländska Vopak. Vopaks huvudkontor och koncernledningen finns i Rotterdam och därifrån kommer krav och riktlinjer för hur anläggningen i Göteborg ska drivas. Vopaks huvudkontor i Sverige finns i Göteborgs oljehamn, och de rapporterar en gång i månaden till huvudkontoret i Holland. På anläggningen i Göteborg finns fyra berggrum som rymmer 50 000 m³ och där förvaras bl.a. gasolja och tjockolja. Mycket av verksamheten innebär lastning och lossning till och från båt och bil. I dagsläget sker även fatfyllning till transformatorer, men denna verksamhet håller på att avvecklas. Vopak har 70 anställda i Sverige varav 45 personer sitter i Göteborg. Av dessa arbetar ca. 25 personer inom driftorganisationen. Företaget har ett ledningssystem för säkerhet, hälsa, miljö och kvalitet, SHEQ, och det finns en ansvarig på plats i oljehamnen som arbetar med dessa frågor. Dessutom finns det i oljehamnen en person som i dagsläget arbetar halvtid med det dagliga miljö- och säkerhetsarbetet. Vopak är inte certifierade enligt ISO 14001, men planerar att bli detta inom en femårsperiod.⁴⁰

³¹ Magnusson, P., Statoil, kontakt via e-mail: 2006-06-05

³² Årsredovisning, Statoil, http://www.statoil.se/MAR/SVG01184.nsf/microweb/2005_svst_start senast besökt: 2006-09-20

³³ Magnusson, P., Statoil, kontakt via e-mail: 2006-06-05

³⁴ Ibid.

³⁵ HMS-årsrapport 2005 – Hälsa, miljö och säkerhet i Detaljhandel och Nordisk Energi, [http://www.statoil.se/MAR/SVG01184.nsf/design/pdf/\\$file/Statoil_HMS_Svensk_2005.pdf](http://www.statoil.se/MAR/SVG01184.nsf/design/pdf/$file/Statoil_HMS_Svensk_2005.pdf) senast besökt: 2006-09-20

³⁶ Presentation, Tankcleaning, www.tankcleaning.se senast besökt 2006-09-20

³⁷ Oscarsson, H., Tankcleaning, muntlig referens: 2006-06-08

³⁸ Presentation, Tankcleaning, www.tankcleaning.se senast besökt 2006-09-20

³⁹ Oscarsson, H., Tankcleaning, muntlig referens: 2006-05-19

⁴⁰ Nikeus L. och Jonasson M., Vopak, muntlig referens: 2006-06-07

3 Metod

Eftersom det inte finns någon standardiserad metod för att undersöka säkerhetskulturen i oljehamnen i Göteborg är det angeläget att förklara de synsätt och resonemang som lett fram till den metod som slutligen använts i detta examensarbete. I följande kapitel beskrivs därför olika vetenskapliga förhållningssätt, metoder, angreppssätt och tekniker samt hur dessa har applicerats i undersökning av säkerhetskulturen i oljehamnen. Även vikten av reliabilitet, validitet och objektivitet diskuteras samt hur hänsyn har tagits till dessa faktorer i studien. Avslutningsvis presenteras en sammanställning av det förhållnings- och tillvägagångssätt som har använts i detta examensarbete samt en motivering till vald metod.

3.1 Vetenskapligt förhållningssätt

I detta avsnitt redovisas några olika sätt att se på bl.a. vetenskap och forskning, hur forskaren kan förhålla sig till det objekt som ska studeras samt hur ny kunskap inom ett område kan erhållas. Dessa olika synsätt brukar kallas för vetenskapliga förhållningssätt och avgör hur en forskare ser på världen och hur han eller hon väljer att utföra sin forskning. Sist i avsnittet redovisas vilket förhållningssätt som har präglat examensarbetet och studien av säkerhetskulturen i oljehamnen.

3.1.1 Forskning och vetenskap

För att lättare förstå vad som kan räknas in i den vetenskapliga verksamheten och för att skapa sig en grundläggande förståelse för vad forskning och vetenskap är, kan följande ”kunskapsstege” (figur 2.1.) av R. Patel och B. Davidson användas.⁴¹

Filosofi

Inom naturfilosofin arbetar man med frågor om universums och civilisationens natur, inom värdefilosofin med frågor som rör moral, etik och estetik och inom kunskapsfilosofin med frågor som rör kunskapens ursprung och giltighet.

Metavetenskap

Inom vetenskapsfilosofin och vetenskapsteorin arbetar man med kunskapsfilosofiska frågor för vetenskaplig verksamhet och teoribildning om andra teorier. Objektet är verksamheterna inom vetenskaperna.

Vetenskap

Inom de olika vetenskapliga disciplinerna arbetar man med teoribildning. Objektet är företeelser i verkligheten.

Verkligheten

Objektnivå; universum, materien, levande organismer, människan, psyket, samhället, historien et cetera.

Figur 2.1. Kunskapsstegen: relationen mellan filosofi, metavetenskap, vetenskap och verklighet.⁴²

Inom forskarvärlden har det uppstått olika skolor som har olika syn vad vetenskaplig kunskap är, hur forskning bör bedrivas och vilken roll forskare har. Dessa skolor kan skilja sig från

⁴¹ Patel, R. och Davidson B., *Forskningsmetodikens grunder*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 1994, s. 14,15

⁴² Ibid. s. 15

varandra i sin syn på forskning och vetenskap i trappans alla steg eller i vissa av stegen, se figur 2.1.⁴³

3.1.2 Exempel på olika vetenskapligt förhållningssätt

De olika vetenskapliga förhållningssätten (skolbildningarna) delar vetenskapssamhället i olika grupper⁴⁴ baserat på hur de beskriver vad t.ex. vetenskaplig kunskap egentligen är⁴⁵. Några av dessa synsätt beskrivs nedan.

Positivismen. Positivismen är en filosofisk och vetenskapsteoretisk riktning⁴⁶. För en forskare med ett positivistiskt synsätt är observatören skild från objektet och påverkar inte detta på något sätt. Resultatet blir därför alltid desamma oavsett vilken forskare som gör observationen.⁴⁷ En positivistisk forskare söker kunskap för att få veta hur saker fungerar och ser tillväxten av kunskap som en kumulativ process där kunskap ansamlas och ny kunskap läggs till den gamla. Ny kunskap fås genom bl.a. testning av hypoteser och teorier, det vill säga med hjälp av verifiering eller falsifiering. På detta sätt fås enligt positivisten en sann och objektiv kunskap.⁴⁸ Positivister skiljer på vetenskap och icke vetenskap. Till icke vetenskap räknade de bl.a. religion, politik och etik. För att dra en gräns mellan icke vetenskap och vetenskap formulerades den så kallade verifierbarhetsprincipen.⁴⁹ Denna princip går ut på att en vetenskaplig sats bara är meningsfull om den kan bekräftas (verifieras) av hur det är i verkligheten, det vill säga empiriskt⁵⁰. Några av huvuddragen inom positivismen anges nedan⁵¹:

- Kunskap ska vara empiriskt testbar. Mätningar ska ersätta bedömningar och uppskattningar.
- Forskaren ska vara objektiv i förhållande till det studerade objektet.
- Förklaringar ska anges i former av orsak-verkan, samband och kunskapen som fås med hjälp av de metoder som används skall vara tillförlitlig och formuleras i lagbundenheter.
- Det finns starka drag av reduktionism inom positivismen, det vill säga åsikten att en viss vetenskaplig teori kan översättas till, eller härledas från, en annan mer fundamental teori⁵².

Hermeneutiken. Hermeneutiken är även den en vetenskapsteoretisk riktning⁵³. Till skillnad från positivisterna försöker inte hermeneutisk forskning förklara olika fenomen. De vill istället förstå t.ex. den egna och andra människors livssituation. Denna förståelse menar de uppnås genom att forskare studerar språket och människors livsyttningar och sedan tolkar hur mänsklig existens kommer till uttryck där.⁵⁴ Hermeneutiken handlar om tolkning av allt från texter och konstverk till traditioner, kultur och praxis⁵⁵. Hermeneutiken används framförallt

⁴³ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 17

⁴⁴ Ibid, s. 23

⁴⁵ Ibid, s. 17

⁴⁶ Nationalencyklopedins hemsida, www.ne.se, 2006-05-22, sökord "positivism"

⁴⁷ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 24

⁴⁸ Björklund, M. och Paulsson, U., *Seminarieboken – att skriva, presentera och opponera*, Studentlitteratur, Lund, 2003, s. 65

⁴⁹ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 24

⁵⁰ Wallén G., *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, 2:a upplagan, Studentlitteratur, Lund, 1996, s. 26-27

⁵¹ Ibid, s. 26-27

⁵² Nationalencyklopedins hemsida, 2006-05-23, sökord "reduktionism"

⁵³ Nationalencyklopedins hemsida, 2006-05-22, sökord "hermeneutik"

⁵⁴ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 26

⁵⁵ Wallén, G. (1996) s. 33

inom t.ex. human- och samhällsvetenskaperna. Några av de allmänna dragen inom hermeneutiken är:⁵⁶

- Forskaren är subjektiv och försöker tolka och förstå objektet med hjälp av ett filter som består av forskarens tidigare kunskap inom, och förståelse för, ämnet⁵⁷.
- Forskaren är en del av samma verklighet som objektet⁵⁸.
- Under själva tolkningen kan forskaren växla mellan exempelvis ett del- och helhetsperspektiv⁵⁹.
- Tolkningen måste ske i förhållande till den situation som objektet skapades i och i förhållande till den situation läsaren (om det gäller en text) är i. Det vill säga i förhållandet till en kontext⁶⁰.
- Det krävs att den som tolkar har en språklig och kulturell gemenskap för att få rätt förståelse⁶¹.

Vetenskapligt förhållningssätt i detta examensarbete. Eftersom den säkerhetskulturbedömning som har genomförts i Göteborgs oljehamn har bestått mer av att tolka fenomen, objekt och individer, än av empiriska mätningar, har förhållningssättet i detta examensarbete ansetts vara hermeneutisk. Tolkningen har påverkats av författarnas tidigare erfarenheter och kunskaper, situationen (kontexten) samt gemenskapen med dem som studeras. Det är viktigt för läsaren av detta examensarbete att vara medveten om att den bedömning av säkerhetskulturen som har gjorts inte har varit helt objektiv.

⁵⁶ Patel, R. och Davidson B. (1994) s.25-26

⁵⁷ Ibid, s. 25-26

⁵⁸ Ibid, s. 28

⁵⁹ Wallén, G. (1996) s. 33

⁶⁰ Ibid, s. 33

⁶¹ Ibid, s. 33-34

3.2 Forskningsmetoder

I detta avsnitt beskrivs några olika former av metoder som kan användas vid vetenskapliga arbeten. En studie kan innehålla flera typer av metoder och val av metod beror på vilken typ av studie som ska genomföras. Detta arbete innehåller ett flertal moment, bl.a. en beskrivning av verksamheterna i oljehamnen, teorier kring säkerhetskultur, en bedömning av säkerhetskulturen och förslag på hur denna kan förbättras. På grund av skillnaden mellan de olika momenten har genomförandet av arbetet krävt flera olika metoder. En diskussion kring de metoder som har använts i examensarbetet redovisas sist i avsnittet.

3.2.1 Explorativa, deskriptiva, explanativa, normativa och hypotesprövande studier

Vilken form av undersökning som görs beror delvis på vilken kunskapsmängd som finns inom forskningsområdet och delvis på ambitionsnivå. Några av de vanligaste sätten att tillvägagångssätten är:⁶²

- Explorativa
- Deskriptiva
- Explanativa
- Normativa

Den *explorativa* studien är undersökande och används för att införskaffa kunskaper och förståelse inom ett område där lite kunskap finns.⁶³ Det främsta syftet med undersökningen är således att försöka belysa ett problemområde från så många olika vinklar som möjligt och införskaffa så mycket kunskap som möjligt. Ofta används många olika tekniker för insamling av informationen som sedan, efter bearbetning, kan användas till grund för vidare studier.⁶⁴ Studien undersöker, för ett visst problem, frågorna vad, när, hur samt var och i vilket sammanhang⁶⁵.

Den *deskriptiva* eller *beskrivande* formen av studier används för att beskriva men inte förklara olika relationer. Denna form av studie kan användas när det redan finns en viss kunskap inom forskningsområdet.⁶⁶ I en deskriptiv studie kan t.ex. värden på variabler och samband bestämmas med hjälp av insamling och systematisering av data.⁶⁷ Ofta används bara en teknik för insamling av information till denna form av undersökning⁶⁸.

Den *explanativa* eller *förklarande* studien kan användas då man både vill beskriva och förklara samt söka djupare kunskap om ett fenomen⁶⁹. Denna typ av studie försöker svara på frågan varför samt förklara problemet i former av exempelvis orsak-verkan samband, avsikt-effekt samband eller systemeffekter⁷⁰.

⁶² Wallén, G. (1996) s. 46

⁶³ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 58

⁶⁴ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 11

⁶⁵ Wallén, G. (1996) s. 46

⁶⁶ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 58

⁶⁷ Wallén, G. (1996) s. 46

⁶⁸ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 11

⁶⁹ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 58

⁷⁰ Wallén, G. (1996) s. 46

Målet med den *normativa* studien är att kunna ge åtgärdsförslag och vägledning. Den kan användas då det redan existerar kunskap inom området⁷¹. Vid användning av den normativa studien är det forskarens uppgift att visa upp olika förslag samt konsekvenserna av dessa förslag. Detta betyder att forskarens egna ställningstagande i frågor som rör studien måste redovisas eftersom det kan påverka resultatet. I denna form av studie kommer alltså exempelvis politiska och etiska frågor att spela in.⁷²

En femte form av undersökning som har nämnts i vissa teoriböcker är den *hypotesprövande*. Denna form av studie kräver att kunskapen i området är relativt väl utvecklad samt att teorier har utvecklats. Utifrån dessa teorier görs sedan antaganden om verkligheten. Dessa antaganden utgör hypoteser. För att sedan kunna testa hypoteserna krävs en teknik för insamling av information som är så exakt som möjlig.⁷³ Ett krav på en hypotes är att den ska vara enkel och att den inte bara ska täcka in unika händelser eller fall utan också företeelser som är vanligt förekommande⁷⁴.

Val av undersökningsform i detta examensarbete. Detta examensarbete innehåller vissa beskrivande (deskriptiva) delar. Dessa deskriptiva delar består dels av beskrivningar av olika teorier som behandlar områden relaterade till begreppen risk, säkerhet och säkerhetskultur och dels av en kort presentation av de olika företagen som är verksamma i oljehamnen och som har deltagit i vår bedömning av säkerhetskulturen. Själva undersökningen av säkerhetskulturen har varit explorativ då den har syftat till att belysa fenomenet säkerhetskultur, ett fenomen som det finns relativt lite kunskap om. Därefter övergår examensarbetet i en förklarande (explanativ) del. Detta eftersom vi dels har försökt förklara, beskriva och söka djupare kunskap om säkerhetskulturen i oljehamnen och dels har undersökt samband mellan vår bedömning av säkerhetskulturens aspekter och orsakerna till de olyckor och incidenter som har inträffat på landsidan. Den avslutande delen av examensarbetet kan ses som normativ eftersom denna del har till syfte att ge åtgärdsförslag och vägleda företagen i deras fortsatta arbete med säkerheten.

3.2.2 Induktion och deduktion

Induktion och deduktion är olika former av forskningsansatser som ett arbete kan ha. Dessa forskningsansatser handlar om forskarens uppfattning om förhållandet mellan teori och empiri.⁷⁵ Forskningsansatserna beskriver hur en forskare rör sig mellan olika abstraktionsnivåer i sitt arbete. De två ändpunkterna i abstraktionsvandringen är teorin, vilket representerar det generella, och empirin, vilket representerar det konkreta⁷⁶.

Induktion. Om ett induktivt arbetssätt används startar forskaren sitt arbete i verkligheten och försöker därefter formulera teorier eller modeller utifrån insamlad empiri. Vid induktion behöver inte existerande teori på ämnet först läsas in för att kunna genomföra studien.⁷⁷ Detta betyder att datainsamlingen sker förutsättningslöst. Explorativa studier är ofta induktiva till en början.⁷⁸

⁷¹ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 58

⁷² Wallén, G. (1996) s. 46

⁷³ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 11-12

⁷⁴ Ibid, s. 18

⁷⁵ Wallén, G. (1996) s. 47

⁷⁶ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 63

⁷⁷ Ibid. s. 63

⁷⁸ Wallén, G. (1996) s. 47

Kritik mot den induktiva forskningsansatsen handlar om att det i stort sett är omöjligt för datainsamlingen att vara förutsättningslös. Detta eftersom urval görs av vilka fenomen som ska studeras och detta i sig innebär olika ställningstaganden. Kritik riktas också mot att teorin till stor del endast innehåller det som går att hitta i materialet från empirin.⁷⁹

Deduktion. Vid deduktion går forskaren åt motsatt håll och börjar med teorier och går sedan över till empirin. Teorin används för att försöka göra förutsägelser om empirin vilka sedan testas mot insamlad fakta.⁸⁰

Val av forskningsansats i detta examensarbete. Undersökningen av säkerhetskulturen har haft sin utgångspunkt i olika teorier som behandlar ämnet. Sedan har den övergått till att empiriskt undersöka säkerhetskulturen i oljehamnen och försöka hitta samband mellan olyckor samt incidenter på land och säkerhetskulturens aspekter. På grund av detta har forskningsansatsen för examensarbetet varit deduktiv.

3.2.3 Kvantitativa och kvalitativa studier

Vilka metoder som väljs för att samla in information, samt för att behandla och analysera denna, avgör om en studie eller undersökningen är kvantitativ eller kvalitativ. Kvantitativt inriktad forskning innebär att statistiska bearbetnings- och analysmetoder används medan kvalitativt inriktad forskning innebär att verbala analysmetoder används.⁸¹

Kvantitativa metoder. Dessa metoder resulterar i numeriska observationer och kan mätas eller värderas numeriskt. Exempel på kvantitativa metoder är prov, test, experiment och enkäter.⁸² Viktigt att tänka på är att allt inte går att mäta kvantitativt och detta sätter vissa gränser för anskaffningen av kunskap med hjälp av kvantitativa studier.⁸³

Kvalitativa metoder. Dessa metoder resulterar i skrivna eller talade språkliga formuleringar och använder sig inte av några siffror eller tal⁸⁴. Exempel på en metod som kan användas är intervjuer. Kvalitativa studier kan exempelvis användas då en djupare förståelse för specifika händelser, ämnen eller situationer eftersträvas. En viktig sak att komma ihåg är dock att jämfört med kvantitativa studier är resultaten från kvalitativa studier inte lika generaliserbara.⁸⁵

Val mellan kvalitativ och kvantitativ studie i detta examensarbete. Undersökningen av säkerhetskulturen har genomförts med hjälp av både enkäter och intervjuer. Detta har inneburit att studien är både kvantitativ, eftersom enkäter är en kvantitativ metod, och kvalitativt, eftersom intervjuer är en kvalitativ metod. Enkäterna har använts för att få en bredd i informationen och förutsättningar för att kunna dra generella slutsatser som är rättvisande för organisationen. Intervjuerna har använts för att få en djupare förståelse för förhållandena i oljehamnen.

⁷⁹ Wallén, G. (1996) s. 47

⁸⁰ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 63

⁸¹ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 12-13

⁸² Backman, J. *Rapporter och uppsatser*, Studentlitteratur, Lund, 1998, s. 31

⁸³ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s 63

⁸⁴ Backman, J. (1998) s. 31

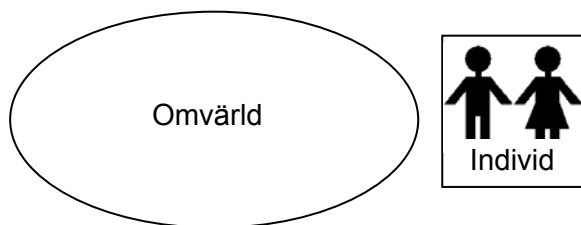
⁸⁵ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 63

3.3 Traditionellt eller kvalitativt perspektiv

När en studie ska genomföras kan två olika perspektiv användas. Individen kan antingen ses som en utomstående observatör av sin omvärld eller som en del av denna omvärld. De olika perspektiven lämpar sig olika väl beroende på vilken typ av studie som ska genomföras samt vad som ska undersökas. Därför förklaras i detta avsnitt det traditionella och det kvalitativa perspektivet samt vilket perspektiv som har använts i detta examensarbete.

3.3.1 Det traditionella perspektivet

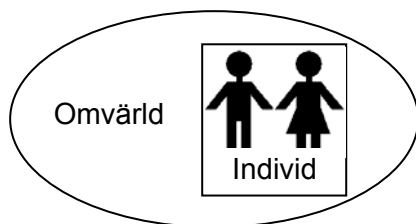
I det traditionella perspektivet betraktas den omgivande verkligheten som mer eller mindre objektiv, se figur 2.2⁸⁶. Utgångspunkten är att kunskap genereras genom att människors sinnen tar emot information från omvärlden, i form av objekt, tillstånd och händelser. När omvärlden ska förklaras anses detta vara möjligt med hjälp av generella principer och lagar. Ofta går den traditionella forskningen ut på att studera kausalitet, det vill säga orsak-verkan samband. Denna typ av forskning går ut på att försöka att förklara hur en oberoende variabel påverkar eller ger upphov till en beroende variabel.⁸⁷



Figur 2.2. I det traditionella perspektivet ses individen som en åskådare eller observatör av en mer eller mindre objektiv omvärld⁸⁸.

3.3.2 Det kvalitativa perspektivet

Det kvalitativa perspektivet är mer fokuserat på individen än det traditionella och ser individen som en del av en subjektiv omvärld, se figur 2.3. Istället för att försöka förstå den objektiva verkligheten, det vill säga hur människor observerar och registrerar omvärlden, kan det kvalitativa perspektivet användas för att undersöka hur människor subjektivt uppfattar och tolkar sin omgivning. Ytterligare en skillnad från det traditionella perspektivet är att det är processer, snarare än produkter, som analyseras. Dessutom medför den kvalitativa ansatsen ofta en närmare kontakt mellan forskaren och den person eller grupp som studeras.⁸⁹



Figur 2.3. I det kvalitativa perspektivet ses individen som en del en subjektiv omvärld⁹⁰.

⁸⁶ Backman, J. (1998), s. 21

⁸⁷ Ibid., s. 23

⁸⁸ Ibid., s. 47

⁸⁹ Ibid. s. 48

⁹⁰ Ibid., s. 47

Val av perspektiv i detta arbete. Detta examensarbete har ett kvalitativt perspektiv eftersom vi sett oss själva som en del av den studerade verkligheten, se figur 2.3. Vi har varit medvetna om att vi har påverkat de personer som har deltagit i studien genom vår närvaro och att vi har diskuterat säkerhetsfrågor med dem. De har i sin tur också påverkat vår bild av såväl företagen som personerna som arbetar i Göteborgs oljehamn genom att de har berättat för oss om sin bild av de olika verksamheterna och säkerhetsarbetet inom dessa.

3.4 Vetenskapligt angreppssätt

Följande avsnitt sammanfattar ett antal vetenskapliga angreppssätt, samt redogör för hur dessa angreppssätt kommer att appliceras i arbetet med att undersöka och utvärdera säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn.

3.4.1 Deskription

Deskription är en rent empirisk metod som innebär en beskrivning av t.ex. ett fenomen eller ett objekt. Metoden innebär insamling av fakta samt kategorisering och sortering av dessa.⁹¹ Deskription används ofta i samband med enklare frågeställningar vilket gör att metoden passar väl för översiktliga beskrivningar⁹² där grundläggande kunskap inom området finns sedan tidigare.⁹³

Praktiskt tillvägagångssätt. Denna rapport kommer att innehålla en mindre deskriptiv del som har syftat till att öka kunskapen om verksamheterna i oljehamnen. Informationen om oljehamnsområdet har till största del erhållits från kontaktpersoner på GHAB, avdelning Oljehamnen, medan specifik information om företagen har fåtts via kontakt med personer som arbetar på respektive företag. Dessa personer har haft positioner som t.ex. depåchef och VD vid de olika företagen.

Ytterligare en deskriptiv del är den teori som behandlar begreppen risk, säkerhet och säkerhetskultur samt vissa relevanta begrepp som kan relateras till dessa. Detta har gjorts genom att olika forskares syn på begreppen har redovisats. Syftet med denna del har varit att öka kunskapen om begreppen och dess komplexa natur samt för att motivera det val av definition och modell av säkerhetskultur som har gjorts av författarna i avsnitt 3.6 Anpassad modell av säkerhetskultur.

3.4.2 Fallstudie

En fallstudie innebär att en mängd fenomen hos ett fåtal objekt studeras. Objekten kan t.ex. innefatta individer, företag eller branscher⁹⁴ och fenomenen studeras i sin realistiska miljö⁹⁵. Denna typ av studie kan jämföras med statistiska studier som oftast studerar ett eller ett fåtal aspekter hos ett stort antal objekt.⁹⁶

Informationen som erhålls ur fallstudien används för att beskriva verkligheten, men det är viktigt att vara medveten om att ett enda fall aldrig fullt ut kan representera verkligheten. Därmed bör eventuella slutsatser dras med viss försiktighet, och osäkerheten i de generaliseringar som görs bör poängteras.⁹⁷ Generaliserbarheten varierar mellan olika

⁹¹ Ejvegård R., *Vetenskaplig metod*, Tredje omarbetade upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2003, s. 32

⁹² Ibid. s. 32

⁹³ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 58

⁹⁴ Eriksson, L., T. och Wiedersheim-Paul, F., *Att utreda, forska och rapportera*, Liber ekonomi, Malmö, 2001, s. 102

⁹⁵ Backman, J. (1998) s. 48

⁹⁶ Eriksson, L., T. och Wiedersheim-Paul, F. (2001) s. 102

⁹⁷ Ejvegård, R. (2003) s. 33

fallstudier och är beroende av hur objekten valts ut. Om objekten är slumpmässigt utvalda skapas förutsättningar för att se resultaten som en representation av den population som objekten tillhör. En annan möjlighet är att välja extrema objekt, det vill säga objekt som uppvisar så stor skillnad som möjligt. Denna metod leder till att resultatens generaliserbarhet istället får diskuteras i förhållande till en tänkt population.⁹⁸

Fallstudier anses vara särskilt användbara om objektet eller objekten som ska studeras är mycket komplexa. En stor fördel med fallstudien som analysmetod är att den, till skillnad från t.ex. statistiska metoder, innebär en stor närhet till det eller de objekt som ska undersökas.⁹⁹ Fallstudien är dock beroende av att gränserna för fallet tydligt definieras, något som inte alltid är helt enkelt.¹⁰⁰

Fallstudien som vetenskaplig metod har hittills använts i följande fyra sammanhang¹⁰¹:

- För att illustrera olika fenomen
- Som ett hjälpmedel för att skapa hypoteser
- Som ett hjälpmedel för att skapa en ny teori
- Som metod vid aktionsforskning och förändringsarbete (t.ex. i samband med organisationsutveckling)

Praktiskt tillvägagångssätt. Fallstudier har genomförts på sju företag och har inneburit studiebesök, intervjuer och en enkätundersökning. Vid ytterligare ett företag genomfördes endast en intervju. Företagen som har deltagit i studien har valts ut av produktionschefen på GHAB, avdelning Oljehamnen. Valet av företag har gjorts i ett försök att täcka in de olika typer av verksamheter som finns i oljehamnen. Både intervjufrågor och enkäten har testats i en pilotstudie innan själva huvudstudien har genomförts. Resultaten från studiebesöken, intervjuerna och enkätundersökningen har generaliserats till att representera respektive företag. I nästa steg har resultaten från respektive företag generaliserats för att gälla hela oljehamnen. De fallstudier som har genomförts syftar till att finna likheter och olikheter i säkerhetsarbetet mellan ett antal av de företag som verkar där. Tanken har varit att se samband mellan företagets säkerhetskultur och orsakerna till de olyckor och incidenter på landsidan som respektive företag har rapporterat till GHAB:s avvikelshanteringssystem. De anställdas inställning till säkerhetsfrågor samt hur arbetet kring dessa frågor är organiserat är exempel på områden som har behandlats.

3.5 Vetenskapliga tekniker

Detta avsnitt syftar till att ge en översiktlig bild av ett antal vetenskapliga tekniker som kan användas vid insamling och analys av information. Vidare beskrivs hur teknikerna har använts för att bedöma säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn.

3.5.1 Litteraturstudier

En vanlig teknik för att samla information är litteraturstudier. Med litteratur avses allt skrivet material, t.ex. böcker, artiklar och broschyrer. Informationen som erhålls genom litteraturstudier är sekundärdata, eftersom den ursprungligen producerats i ett annat syfte än

⁹⁸ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 44

⁹⁹ Backman, J. (1998) s. 48

¹⁰⁰ Ibid., s. 48

¹⁰¹ Eriksson, L., T. och Wiedersheim-Paul, F. (2001) s. 104

till den aktuella studien. Vid litteraturstudier är det därför viktigt att ha i åtanke att litteraturen kan vara vinklad eller ofullständig på grund av dess ursprungliga syfte.¹⁰²

Ett värdefullt hjälpmedel vid litteratursökning är bibliotekens databaser. För att hitta lämplig litteratur är det viktigt att tänka igenom vilka sökord som ska användas, något som även kan underlätta valet av sökord till den egna rapporten.¹⁰³ Information om lämplig litteratur kan även fås via källförteckningar i böcker och artiklar. Detta är ett relativt enkelt sätt att ringa in central litteratur.¹⁰⁴

Praktiskt tillvägagångssätt. Litteraturstudien för denna rapport har inledningsvis gått ut på att studera material som behandlar oljehamnen i Göteborg. Materialet har erhållits från produktionschefen på GHAB, avdelning Oljehamnen,. I detta material ingick bl.a. information om de pågående aktiviteterna i oljehamnen¹⁰⁵, en riskanalys¹⁰⁶ och avvikelserapporter¹⁰⁷.

I nästa steg har information sökts i Lunds Universitetsbiblioteks databaser Lovisa och Elin@Lund¹⁰⁸. Lovisa behandlar litteratur som finns i tryckt form vid Lunds Universitet, medan Elin@Lund (Electronic Library Information Navigator) tillhandahåller diverse elektroniska källor.

Sökningar har gjorts i Elin@Lund för att finna lämplig litteratur som behandlar ämnet säkerhetskultur och följande sökord har använts:

- safety culture
- safety culture och risk management

Sökningar i Lovisa har genomförts med följande sökord:

- säkerhetskultur – safety culture
- riskhantering – risk management

Dessutom har sökningar gjorts på metodrelaterat material med följande sökord:

- enkät – survey
- intervju – interview

Detta material har använts som stöd i samband med att frågor till intervjuer och enkäter formulerats, samt som hjälp vid upplägg av studiens olika delar och strukturen hos dessa.

Referenslistor för ett stort antal artiklar och böcker har studerats för att få kunskap om vilka författare och forskare som är verksamma inom områden med anknytning till säkerhetskultur och riskhantering. Valda delar av dessa forskare och författares material har därefter sammanställts och använts för att ta fram den definition och modell av säkerhetskulturbegreppet som har använts som grund för bedömningen av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn.

¹⁰² Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 67

¹⁰³ Ejvegård, R. (2003) s. 45

¹⁰⁴ Ibid. s. 46

¹⁰⁵ Anläggningskännedom Oljehamnen, Göteborgs Hamn AB, Publikation 2005:1

¹⁰⁶ Riskanalys 2005, Göteborgs Hamn AB, Oljehamnen (2005)

¹⁰⁷ Avvikelserapporter – GHAB, se Bilaga 1

¹⁰⁸ Lunds Universitetsbiblioteks hemsida, www.lub.lu.se, senast besökt: 2006-05-25

Som utgångspunkt för intervju- och enkätfrågornas innehåll, och till viss del deras formulering, har IAEA:s *ASCOT Guidelines*¹⁰⁹ använts. *ASCOT Guidelines* baseras strikt på de frågor som återfinns som appendix i *INSAG-4 Safety Culture*. Avsikten är att *ASCOT Guidelines* ska undersöka säkerhetskulturen mot de principer som återfinns i *INSAG-4 Safety Culture*^{110, 111}. INSAG (International Nuclear Safety Group) var först med att genomföra systematiska studier av säkerhetskulturen, vilket skedde inom kärnkraftsindustrin¹¹². INSAG är en del av IAEA och består av en grupp experter på säkerhetsarbete som arbetar inom kärnkraftindustrin, myndigheter samt forsknings- och utbildningsenheter¹¹³. Vid kontakt med personal på IAEA erhöles upplysningar om att IAEA inte längre kommer att använda sig av *ASCOT Guidelines*, och att en ny guide för bedömning av säkerhetskultur är under framarbetning.¹¹⁴ I skrivandets stund är denna inte färdig, och därför har *ASCOT Guidelines* valts som grund för bedömningen av säkerhetskulturen.

3.5.2 Standardisering och struktur i samband med intervjuer och enkäter

Intervjuer och enkäter är lämpliga metoder för att samla in information avseende människors åsikter, uppfattning, kunskap eller dylikt inom ett visst område¹¹⁵. Valet mellan intervju och enkät är beroende av vilken information som eftersöks. Två aspekter som bör beaktas är grad av standardisering och grad av strukturering. Standardiseringsgraden avser i vilken utsträckning frågorna ska vara förutbestämda. Hög grad av standardisering innebär därmed att identiska frågor ställs i samma ordning till samtliga intervjuobjekt. Struktureringsgraden avser däremot i vilken omfattning den intervjuade tillåts tolka frågorna efter sina egna kunskaper och erfarenheter. Att lämna fasta svarsalternativ innebär därmed att graden av strukturering är hög. En sammanfattning av vilken form av intervju eller enkät som lämpar sig bäst vid olika grader av standardisering och strukturering redovisas i tabell 2.1.¹¹⁶

	Hög grad av strukturering	Låg grad av strukturering
Hög grad av standardisering	Enkät med fasta svarsalternativ alternativt intervjuer där man önskar göra en kvantitativ analys av resultaten	Enkät eller intervju med öppna frågor
Låg grad av standardisering	Fokuserade intervjuer	Intervjuer där man önskar göra en kvalitativ analys av resultaten

Tabell 2.1. Sammanfattning av vilken former av intervju eller enkät som lämpar sig bäst vid olika grader av standardisering och strukturering.¹¹⁷

¹⁰⁹ *Ascot Guidelines - Revised 1996 Edition*, Wien, 1996, s. 7

¹¹⁰ *Ibid.* s. 7

¹¹¹ *INSAG-4, Safety Culture*, IAEA, Wien, (1991) s. 4

¹¹² Rollenhagen, C. *Säkerhetskultur*, RX Media, Lidingö, 2005

¹¹³ INSAG, <http://www-ns.iaea.org/committees/insag.asp>, International Nuclear Safety Group, IAEA, senast besökt: 2006-06-26

¹¹⁴ Viktorsson, C. Kontakt via e-mail: 2006-05-09

¹¹⁵ Ejvegård, R. (2003) s. 47

¹¹⁶ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 61-62

¹¹⁷ *Ibid.*, s. 62

Innan en intervju eller en enkätundersökning påbörjas är det viktigt att förklara syftet med undersökningen samt hur informationen som erhålls kommer att användas¹¹⁸. Dessutom bör de deltagande få veta om informationen kommer att behandlas anonymt eller konfidentiellt. Anonym behandling innebär att varken namn, nummer eller annan typ av identifiering finns, medan konfidentiell behandling betyder att endast de ansvariga för forskningen kommer att ha tillgång till information om vilka som deltagit vid intervjun eller enkätundersökningen.¹¹⁹

Valet av undersökningspersoner är avgörande för resultatet av undersökningen. Urvalet beror på vad som önskas få ut av undersökningen. I vissa fall är det lämpligt att intervjua en variation av personer som kan tänkas ha olika kunskaper och åsikter, medan det i andra situationer lämpar sig bättre att intervjua de personer som besitter mest kunskap om det fenomen som ska undersökas.¹²⁰

3.5.3 Intervjuer

En intervju kan innehålla öppna frågor, strukturerade frågor, eller en kombination av dessa. Vilken typ av frågor som ska användas vid intervjun bestäms av dess syfte och om intervjuaren vill göra en kvalitativ eller kvantitativ analys av resultaten. En intervju med öppna frågor möjliggör en kvalitativ analys, vilket kan öka förståelsen för nya fenomen.¹²¹ I denna typ av intervju används inte standardiserade frågeformulär, eftersom det finns en önskan att den intervjuade i så stor utsträckning som möjligt ska tillåtas påverka samtals utveckling. Dock kan intervjuaren använda sig av en manual eller handledning för att försäkra sig om att de områden som är av intresse täcks in.¹²²

Kvantitativa analyser kräver mer strukturerade intervjuer. Detta skapar förutsättningar för att jämföra de svar som fås, och resultatet från intervjuerna kan användas till att dra slutsatser om samband mellan olika fenomen.¹²³ I de fall där intervjuaren anser att det finns ett antal frågor som ska finnas med vid varje intervjutillfälle, bör dessa ställas ordagrant för att svaren ska kunna jämföras på ett mer tillförlitligt sätt. Dessutom ska frågorna ställas i samma ordning eftersom tidigare frågor kan komma att påverka senare svar. Anses en mycket hög grad av strukturering vara nödvändig är det lämpligt att ersätta intervjun med en enkät.¹²⁴

Frågornas ordning kan med fördel väljas med hjälp av en så kallad ”tratt-teknik”. Denna teknik innebär att intervjun inleds med öppna, mer generella frågor, för att därefter övergå i frågor med ett mer specifikt innehåll. Fördelen med denna metod är att den intervjuade inledningsvis får möjlighet att prata fritt, något som ofta har visat sig stimulerande för den fortsatta intervjun.¹²⁵

För att underlätta för intervjuaren kan en bandspelare användas för att spela in intervjun. Detta får fördelarna att intervjuaren kan ägna mer uppmärksamhet åt den intervjuade, samtidigt som han försäkras om att svar inte förbises eller missförstås. Vissa personer kan dock uppleva det som obehagligt att intervjun spelas in på band och risken finns därmed att de blir mer försiktiga i sina uttalanden och åsikter.¹²⁶

¹¹⁸ Ejvegård, R. (2003) s. 51

¹¹⁹ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 63

¹²⁰ Holme, I.M. och Solvang, B.K., *Forskningsmetodik*, Studentlitteratur, Lund, 1997, s. 101

¹²¹ Lantz, A. *Intervjumetodik*, Studentlitteratur, Lund, 1993

¹²² Holme, I.M. och Solvang, B.K. (1997) s. 100

¹²³ Lantz, A. (1993)

¹²⁴ Ejvegård, R. (2003) s. 53

¹²⁵ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 65

¹²⁶ Ejvegård, R. (2003) s. 50

En variant av intervjun är gruppintervjun eller gruppdiskussionen. Den största skillnaden jämfört med den vanliga intervjun är att den sociala dimensionen spelar in, i och med den kommunikation som uppstår mellan de olika individerna i gruppen. Denna situation påminner därmed mer om det sätt som vi människor vanligtvis skapar våra åsikter på, det vill säga genom ömsesidig påverkan. Detta innebär dock inte nödvändigtvis att resultatet från gruppintervjun eller gruppdiskussionen leder till andra resultat än den traditionella intervjun.¹²⁷

Praktiskt tillvägagångssätt. Innan huvudstudien har inletts har en pilotstudie genomförts, där intervjufrågorna har ställts till fyra studenter vid Lunds Tekniska Högskola. I huvudstudien har intervjuer med två personer från sex företag genomförts, förutom från ett av företagen där fyra personer intervjuas. Anledningen till att fyra personer intervjuades vid detta företag var att vi ansåg att dessa personer hade god kunskap både om det egna företagets och om de övriga företagens verksamheter. Vid ett företag intervjuades endast en person eftersom detta företag därefter valde att avbryta sin medverkan i studien. Som anledning till att de avbröt studien uppgavs att de anställda inte tyckte att det ingick i deras arbetsuppgifter att svara på våra frågor. Ytterligare ett företag var tänkt att delta i studien men valde att redan från början tacka nej. Sammanlagt har 17 personer intervjuas och målsättningen har varit att intervju personer från olika nivåer inom de respektive företagen. Anledningen till detta har varit att få en mer heltäckande och mer objektiv bild av säkerhetskulturen i de respektive organisationerna.

Valet att använda intervjuer har gjorts för att denna metod ger en djupare förståelse för förhållandena i oljehamnen. De intervjuer som har genomförts har haft en relativt låg grad av standardisering, eftersom ett antal huvudfrågor har valts ut och att ytterligare frågor har ställts efter behov. Intervjuerna har varit semistrukturerade, vilket innebär att många av de frågor som ställts har varit öppna för att de intervjuade i relativt stor utsträckning själva har tillåtits tolka de frågor som har ställts. Denna intervjuform tillåter jämförelser av resultaten till viss del, vilket har varit en fördel då personer från såväl olika företag som olika nivåer har intervjuats. Dessutom har de öppna frågorna gett en möjlighet till en kvalitativ analys, vilket har varit positivt för att öka förståelsen för säkerhetskulturen i oljehamnen.

Som tidigare nämnts i kapitel 2.5.1 har IAEA:s *ASCOT Guidelines* använts som utgångspunkt vid framtagandet av frågorna till intervjun. De frågor som har valts ut har översatts samt i vissa fall anpassats efter förhållandena i Göteborgs oljehamn. Ett antal frågor från ett frågeschema ur doktorsavhandlingen *Safety culture in Sea and aviation Transport*¹²⁸ har lagts till för att komplettera de utvalda frågorna från *ASCOT Guidelines*. För att den intervjuade lätt ska förstå vilka områden frågorna behandlar har de delats in i följande kategorier:

- Inledande frågor om den anställde, t.ex. ålder, hur länge denne har arbetat på företaget och i oljehamnen samt hur den anställde ser på säkerhetsarbetet inom det egna företaget
- Träning och utbildning
- Arbetsrutiner
- Det egna arbetet
- Rapportering

¹²⁷ Holme, I.M. och Solvang, B.K. (1997) s. 108

¹²⁸ Ek, Å. *Safety culture in Sea and Aviation Transport, Appendix I Questionnaire Package*, Doctoral Thesis at Ergonomics and Aerosol Technology, Department of Design Science, Lund University, 2006, s. 59

- Inspektion och jämförelser
- Kommunikation
- Ditt företag
- Säkerhetspolicy
- Myndigheter
- Avslutande frågor om hur den anställde ser på säkerhetsarbetet med avseende på det egna arbetet, det egna företagets arbete samt arbetet generellt i oljehamnen.

Frågorna har medvetet valts för att de ska möjliggöra en analys av samtliga aspekter. Vilken aspekt som de respektive frågorna speglar beror dock till stor del på de svar som den intervjuade ger. Samtliga frågor som använts vid intervjuerna, se bilagor 2.1 och 2.2.

Innan intervjuerna har påbörjats har syftet med examensarbetet förklarats och den intervjuade har tillfrågats om han eller hon accepterar att intervjun spelas in. Detta har de intervjuade godkänt i samtliga fall. Ordningen på de olika kategorierna som har behandlats har varit samma i samtliga intervjuer. Huvudfrågorna har ställts i samma ordning, förutom i de fall där den intervjuade har svarat på någon av dessa innan de har ställts. Kompletterande frågor har tillåtits i de fall detta har ansetts lämpligt och givande. De inledande frågorna har varit öppna och medvetet utvalda för att inbjuda till diskussion, med en förhoppning att detta skulle få den intervjuade att öppna sig. Därefter har en gradvis övergång skett till mer specifika frågor.

De intervjuer som har genomförts är konfidentiella och således har inte namnen på de intervjuade omnämnts i rapporten. Respektive företag har endast namngivits i den korta företagsbeskrivningen som inleder empirikapitlet. I resultatkapitlet och i bilagorna omnämns företagen med ett slumpvis utvalt nummer. En sammanfattning av respektive intervju har skickats till de intervjuade för eftersyn samt kommentarer och därefter har eventuella ändringar gjorts.

Resultaten från intervjuerna har tillsammans med övriga resultat inledningsvis använts till att bedöma säkerhetskulturens olika aspekter i oljehamnen generellt. Dessutom har intervjuerna delats upp med avseende på respektive företag för att ge en mer detaljerad bild av respektive företags styrkor och svagheter vad gäller säkerhetskulturens aspekter.

3.5.4 Enkäter

Ett enklare och mindre tidskrävande alternativ till intervjun kan vara enkäten. Enkäten ger möjlighet att nå ut till fler personer och svaren som erhålls är vanligtvis lättare att hantera och bearbeta.¹²⁹ Enkäten kräver att frågorna är helt standardiserade, men däremot tillåts varierande grad av strukturering. Vid hög grad av strukturering innehåller enkäten frågor med fasta svarsalternativ, medan öppna frågor innebär en lägre struktureringsgrad.¹³⁰

Det är viktigt att enkäten är väl genomarbetad och inte allt för omfattande då den delas ut. Det finns tendenser att färre svar fås tillbaka ju fler frågor enkäten innehåller. Ledande frågor bör absolut undvikas och svarsalternativ ska vara formulerade så att de utesluter varandra.¹³¹

¹²⁹ Ejvegård, R. (2003) s. 54

¹³⁰ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 61

¹³¹ Ejvegård, R. (2003) s. 54

Praktiskt tillvägagångssätt. Innan huvudstudien genomförs har enkäterna testats på fyra studenter på Lunds Tekniska Högskola. I huvudstudien har enkäter lämnats ut till anställda på sju företag, i vissa fall med hjälp av kontaktpersoner på företagen. Enkäterna har bestått av 41 frågor, vilka har behandlat olika områden förknippade med säkerhetskultur. Två av de 41 frågorna har endast gällt för de med chefsposition, och tre av frågorna har endast riktat sig till den övriga personalen. I samband med fyra frågor har den som svarar ombetts att hoppa över frågor vid ett visst svarsalternativ. Den fullständiga enkäten återfinns i bilaga 3.1. Utgångspunkten för frågor i enkäten har varit de frågor som har använts i intervjuerna. Även på enkäten har ett fåtal frågor¹³² lagts till som komplement till de utvalda frågorna ur *ASCOT Guidelines*. Frågorna har delats in i följande delar:

- A. Allmän information om dig själv
- B. Det egna arbetet
- C. Arbetsrutiner
- D. Träning och utbildning
- E. Rapportering
- F. Inspektion
- G. Kommunikation
- H. Myndigheter
- I. Ditt företag

Samtliga frågor utom en (fråga 41) har varit möjlig att besvaras med hjälp av svarsalternativ. Detta innebär att enkäten har hög grad av strukturering och är relativt enkel att fylla i. Dock har det funnits utrymme för att komplettera med text i samband med vissa frågor, i slutet av varje del samt på enkätens sista sida. Att använda enkäter som komplement till intervjuerna har gjorts för att detta ger en bredare kunskap, vilket gör resultaten från studien mer generaliserbart.

Svarsfrekvensen för de olika företagen har beräknats som:

$$\text{Svarsfrekvensen} = \frac{\text{Antal besvarade enkäter}}{\text{Antal anställda}}$$

Svarsfrekvensen mellan de olika företagen som har deltagit i studien varierar mellan 30 och 100 %. Anledningen till den stora skillnaden i svarsfrekvens beror bl.a. på att enkäterna lämnades ut i semestertider samt att vissa av företagen har skiftgång. Detta innebär att samtliga anställda inte fanns på plats då enkäten lämnades ut och således inte har haft möjlighet att besvara den.

Resultaten från enkätundersökningen har delats upp dels med avseende på företag, dels med avseende på position, d.v.s. chef och personal. Denna åtskillnad mellan grupperna har dock inte alltid gjorts. Resultaten har använts för att ge en generell bild av hur väl de olika aspekterna av säkerhetskulturen fungerar generellt i oljehamnen. Slutligen har informationen från enkäterna använts för att beskriva några av de säkerhetskulturaspekter som respektive företag arbetar bra med alternativt behöver förbättra.

Sammanställningen av enkäterna har präglats av följande två utgångspunkter. Den första utgångspunkten har varit att så mycket information som möjligt ska tas med. Om en deltagare inte svarar på vissa frågor används ändå de övriga frågorna till sammanställningen. Att vissa

¹³² Ek, Å. (2006) s. 59

frågor inte har besvarats tror vi beror på bl.a. misstag, slarv och att vissa frågor har varit svåra att ta ställning till. I de fall då två svarsalternativ valts, som egentligen är uteslutande, har båda svaren tagits med i sammanställningen. Frågorna 28-30 i enkäten är avsedda för de personer som inte har en chefsposition, medan frågorna 31-32 endast riktar sig till dem som har en chefsposition. I vissa fall har båda dessa delar fyllts i, och då har samtliga svar inkluderats i sammanställningen. I dessa fall har chefernas svar fortfarande delats in under kategorin ”chef” och personalen svar under kategorin ”personal”. På ett fåtal av enkäterna har inte förstasidan fyllts i. I vissa fall har det inte heller varit möjligt att dra någon slutsats om huruvida personen har en chefsbefattning alternativt är arbetsledare eller inte utifrån de frågor som riktar sig till de respektive grupperna. Svaren från dessa enkäter inkluderas endast i den sammanställning där ingen åtskillnad mellan de två grupperna görs, och inte vid en eventuell jämförelse mellan grupperna.

Den andra utgångspunkten är att slutsatser har tillåtits att dras kring svaren på vissa av frågorna på enkäten. Ett exempel är fråga 25 (”Gör myndigheterna inspektioner av verksamheten?”). I vissa fall har en svarande inte svarat ”ja” eller ”nej”, men likväl svarat på fråga 26, vilken handlar om huruvida resultatet från myndigheternas inspektioner vidarebefordras till de anställda. I dessa fall har slutsatsen dragits att svaret på fråga 25 ska vara ”ja”. Ett annat exempel är i de fall då ett antal personer kryssat för ”har ingen åsikt om rutinerna” på fråga 8 (”Vad tycker du om rutinerna för de dagliga arbetsuppgifterna?”), trots att de t.ex. kryssat för att de tycker att rutinerna är ”relevanta” eller ”korrekta”. I dessa fall har krysset i rutan ”har ingen åsikt om rutinerna” bortsetts ifrån. I några få fall har personer satt kryss mellan två svarsalternativ, och då har en bedömning gjorts utifrån vilka de två omkringliggande svarsalternativen är. Om ett kryss har placerats mellan alternativen ”alltid” och ”oftast” har bedömningen gjorts att alternativet ”oftast” är mest lämpligt.

3.5.5 Deltagande observationer

En vanlig vetenskaplig teknik för att samla information är deltagande observationer. Till skillnad från de dagliga, slumpmässiga observationerna som görs hela tiden, måste den vetenskapliga observationen vara systematiskt planerad och den information som erhålls måste registreras på ett lämpligt sätt.¹³³

Deltagande observationer innebär att en längre eller kortare tid spenderas tillsammans med den grupp som ska observeras. Denna metod ställer höga etiska krav på observatören, eftersom metoden innebär att personers privata områden, t.ex. åsikter, kunskaper och beteende ska kartläggas.¹³⁴ Observationer är, till skillnad från exempelvis intervjuer och enkäter, relativt oberoende av personers villighet att lämna information. Ett grundläggande problem med observationer som vetenskaplig teknik är dock att veta när det som observeras är representativt. Dessutom kan det med denna teknik vara svårt att fånga in spontana beteenden eller hur personer agerar i samband med situationer som inträffar mycket sällan.¹³⁵

Observationer kan göras strukturerade alternativt ostrukturerade. *Strukturerade observationer* innebär att observatören i förväg bestämt vilka fenomen som ska observeras. Observatören kan då sammanställa ett observationsschema med de situationer och beteenden som ska ingå. *Ostrukturerade observationer* kan vara en lämplig metod om syftet är att inhämta så mycket information som möjlig avseende ett visst problem eller fenomen. Även ostrukturerade observationer kräver noggrann förberedelse eftersom den ställer höga krav på kunskaper om

¹³³ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 74

¹³⁴ Holme, I.M. och Solvang, B.K. (1997) s. 110

¹³⁵ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 74

det problem eller fenomen som ska observeras. Eftersom den ostrukturerade observationen går ut på att allt ska noteras, innebär det ofta att endast nyckelord antecknas. Det kan då vara lämpligt att regelbundet gå undan och sammanställa mer utförliga anteckningar om det som observerats.¹³⁶

Observationen kan genomföras som öppen eller dold observation. *Öppen observation* innebär att observatören är känd bland de individer som ska observeras. Detta innebär att observatören inte kommer att ses som en del av gruppen, vilket ställer extra höga krav på att observatören får gruppens tillit. Om och när observatören har blivit accepterad av gruppen medger den öppna observationen stor frihet i och med att observatören kan utnyttja sin naturliga brist på kunskap genom att fritt ställa frågor. Dessutom kan anteckningar göras omgående då något observeras.¹³⁷ Vid en *dold observation* är den observerade gruppen inte medveten om att detta sker, vilket gör det mer troligt att personerna i gruppen agerar naturligt. Ett problem med dold observation är att det kan vara svårt att anteckna det som observeras utan att det väcker misstänksamhet bland de andra i gruppen.¹³⁸ Dessutom kan det anses oetiskt att en person eller grupp observeras utan att de har givit sitt samtycke. Höga krav bör dessutom ställas på att den information som presenteras inte ska vara till skada för de observerade individerna då denna form av observation har använts.¹³⁹

Praktiskt tillvägagångssätt. Observationer har gjorts främst i samband med studiebesök, då de sju företagen som har deltagit i hela studien har besökts. Eftersom observatörernas uppdrag har varit känt har en öppen observation genomförts. Detta kan ha lett till att den grupp som har studerats inte har agerat helt naturligt, något som har tagits hänsyn till då slutsatser har dragits från observationerna. Ett antal speciellt väsentliga aspekter har valts ut för att studeras närmare i samband med studiebesöken. De aspekter som särskilt har uppmärksamats är användandet av skyddsutrustning, ordning och reda på anläggningen, arbetstempo samt tillgång till rutiner. I övrigt har faktorer som enligt observatörerna är av betydelse noterats. Detta tillvägagångssätt har gjort att studiebesöken har varit semistrukturerade.

3.5.6 Avvikelseanalys

För att koppla vår bedömning av säkerhetskulturen till de olyckor och incidenter som har inträffat på landsidan, har en avvikelseanalys genomförts. Syftet med avvikelseanalysen är att påvisa att en förbättring av säkerhetskulturens aspekter kommer att medföra att antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp reduceras. I analysen ingår de avvikelserapporter¹⁴⁰ som har rapporterats till GHAB:s avvikelshanteringssystem mellan januari 2000 och april 2006. Avvikelserna har inledningsvis kategoriserats efter vilken eller vilka orsaker som ligger bakom avvikelserna. Därefter har orsakerna för avvikelserna jämförts med vår bedömning av säkerhetskulturens aspekter i oljehamnen generellt. Antalet avvikelserapporter kommer inte att vägas in eftersom det finns skillnader i hur mycket de olika företagen rapporterar till GHAB:s avvikelshanteringssystem. GHAB rapporterar samtliga avvikelser i detta system medan de övriga företagen endast vidarebefordrar en del av avvikelserna till GHAB:s avvikelshanteringssystem. Att inte ta hänsyn till antalet olyckor tillåter att en avvikelse kan vara förknippad med två eller flera orsaker, något som ibland har visat sig vara fallet. Kategoriseringen har baserats på den information som har funnits i rapporterna i GHAB:s avvikelshanteringssystem. Detta innebär att eventuella oklarheter eller

¹³⁶ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 81

¹³⁷ Holme, I.M. och Solvang, B.K. (1997) s. 113

¹³⁸ Ibid. s. 110

¹³⁹ Patel, R. och Davidson B. (1994) s. 82

¹⁴⁰ Avvikelserapporter – GHAB, se Bilaga 1

fel i denna rapportering har påverkat vår bedömning av vilken eller vilka kategorier en viss händelse ska placeras i. Eftersom indata inte har varit tillräckligt omfattande har resultaten inte analyserats statistiskt.

3.6 Grundläggande krav för att en studie skall anses ha god kvalitet

För att ett vetenskapligt arbete ska vara av god kvalitet ställs vissa krav, bl.a. måste faktorer som validitet, reliabilitet och objektivitet alltid beaktas. Dessa faktorer förklaras nedan. Därefter ges exempel på metoder för att öka validiteten, reliabiliteten samt objektiviteten i samband med studien av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn.

3.6.1 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet är två begrepp att beakta för att det resultat som tas fram skall vara trovärdiga och ha ett vetenskapligt värde¹⁴¹. I en studie bör det strävas efter att dessa faktorer ska vara så höga som möjligt¹⁴².

Validitet. Denna aspekt handlar om till vilken grad man mäter det man avser att mäta¹⁴³. Finns klara och tydliga mått och mätmetoder framtagna bör inga problem uppstå. Viktigt är att använda framtagna mått konsekvent och veta vad dessa mått betyder.¹⁴⁴ Ett sätt att öka en studies validitet är att använda triangulering¹⁴⁵. Triangulering innebär att flera metoder används för att mäta samma sak eller för att uppnå samma syfte och att resultaten från de olika metoderna sedan jämförs¹⁴⁶.

Reliabilitet. Reliabiliteten talar om för oss hur hög ett mätinstruments eller en undersökningsmetods tillförlitlighet och användbarhet är¹⁴⁷. Hög reliabilitet innebär att samma värde fås varje gång en mätning eller undersökning utförs¹⁴⁸. Vid egenkonstruktion av mätinstrumentet (exempelvis en enkätundersökning) måste forskaren vara observant på instrumentets reliabilitet¹⁴⁹.

Validitet och reliabilitet kan illustreras med piltavlorna i figur 2.4. Reliabiliteten är hög då pilarna träffar samlat på samma del av tavlan. Hög validitet och reliabilitet fås då pilarna träffar samlat och i mitten av tavlan.¹⁵⁰ Om en undersökning har låg reliabilitet har den också låg validitet, däremot kan en undersökning ha låg validitet men hög reliabilitet. Detta leder till att hög reliabilitet är en förutsättning för hög validitet, men inte är tillräckligt för att uppnå detta.¹⁵¹

¹⁴¹ Ejvegård R. (2003) s. 70-71

¹⁴² Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 59

¹⁴³ Ibid., s 59-60

¹⁴⁴ Ejvegård R. (2003) s. 73-74

¹⁴⁵ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 59-60

¹⁴⁶ Ibid., s. 76

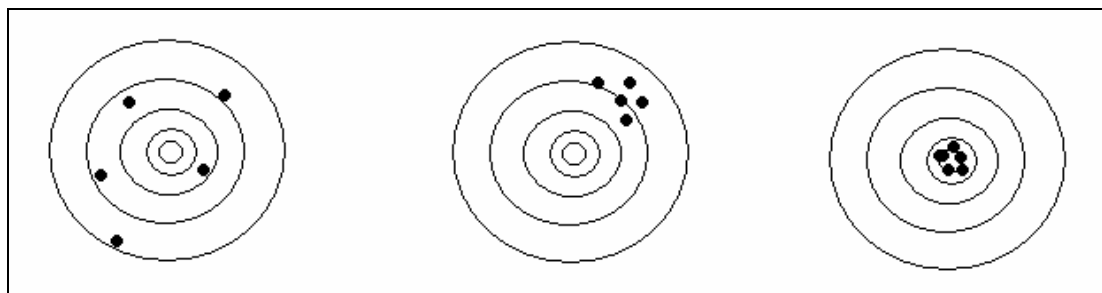
¹⁴⁷ Ejvegård R. (2003) s. 70-71

¹⁴⁸ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003), s. 59-60

¹⁴⁹ Ejvegård R. (2003) s. 70-71

¹⁵⁰ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 60

¹⁵¹ Ejvegård R. (2003) s. 75



Figur 2.4. Illustration av begreppen validitet och reliabilitet. Längst till vänster visas ett fall av låg reliabilitet och validitet. I mitten ett fall av hög reliabilitet och låg validitet och längst till höger ett fall av både hög reliabilitet och validitet.¹⁵²

3.6.2 Objektivitet

Objektivitet handlar om att vara medveten om och motverka att värderingar (egna eller andras) påverkar det vetenskapliga arbetet¹⁵³. Om flera olika ståndpunkter finns i en fråga så skall ståndpunkter från flera olika håll redovisas¹⁵⁴. Objektiviteten i ett arbete kan ökas genom att tydligt och klart redovisa alla val som görs under arbetets gång samt motivera varför ett visst val görs¹⁵⁵. Viktigt är även att inte använda några värdeladdade ord, att vara källkritisk, att tydligt redovisa om en åsikt är personlig och om materialet som använts tagits från en partsinlägga¹⁵⁶. Sakfel eller snedvridna faktaurval får inte heller förekomma i arbetet om objektiviteten ska vara hög¹⁵⁷.

Vad görs i detta examensarbete för att ta hänsyn till aspekterna validitet, reliabilitet och objektivitet. I detta examensarbete har följande gjorts för att ta hänsyn till dessa aspekter:

- En pilotstudie har genomförts innehållande intervju- och enkätfrågorna. Detta har gjort för att kontrollera att frågorna är lätta att förstå och för att öka validiteten och reliabiliteten hos huvudstudien. Deltagarna i pilotstudien har varit studenter vid Lunds Tekniska Högskola. Det hade varit önskvärt att genomföra pilotstudien med anställda i oljehamnen, något som dock inte har varit praktiskt genomförbart. Validiteten och reliabiliteten hos huvudstudien anses ändå ha ökat eftersom vi har bett försökspersonerna i pilotstudien fundera på vad de tror frågorna betyder och vad de skulle kunna ge för svar på dem, d.v.s. vilken slags information vi kan förvänta oss att få från dem.
- Både intervjuer och en enkätundersökning har genomförts för att mäta säkerhetskulturen. Detta för att öka objektiviteten och validiteten i studien och resultaten.
- Både intervjuerna och enkätundersökningen har genomförts med individer från flera olika nivåer inom respektive företag. Detta har gjorts för att öka objektiviteten i resultaten och för att ge en så sann bild av säkerhetskulturen i oljehamnen och inom respektive företag som möjligt. Det har även gjorts för att ge information om säkerhetskulturen på olika nivåer i respektive organisation samt för att tillfredsställa de krav som finns på täckning av informationsinnehållet.
- Vi har under examensarbetets gång haft en medvetenhet om att vissa företagsrepresentanter kan ha velat framställa sitt företag mer fördelaktigt än det i

¹⁵² Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 60

¹⁵³ Ibid., s. 59

¹⁵⁴ Ejvegård R. (2003) s. 19

¹⁵⁵ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 61

¹⁵⁶ Ejvegård R. (2003) s. 19

¹⁵⁷ Björklund, M. och Paulsson, U. (2003) s. 62

verkligen är. På grund av detta har inga slutsatser dragits baserat på enskilda individers uttalanden utan att detta tydligt har angivits. Detta har gjorts för att öka objektiviteten i undersökningen.

- De artiklar vi har använt oss av kommer alla från databasen ELIN som innehåller artiklar från erkända vetenskapliga tidskrifter. De böcker vi har använt oss av har varit skrivna av personer med stor kunskap inom området och många av dessa personer har dessutom varit knutna till universitet och högskolor runt om i världen. Valet att endast använda denna litteratur har gjorts för att öka validiteten och reliabiliteten i undersökningen.
- Vår definition och modell av säkerhetskultur har utvecklats från befintliga modeller och teorier som forskare inom området har utvecklat. Detta ökar undersökningens validitet genom att de ger en viss garanti för att undersökningen verkligen mäter säkerhetskulturen och inte något annat. Modellen och definitionens användbarhet och tillförlitlighet (d.v.s. modellen och definitionens reliabilitet) garanteras på samma sätt, d.v.s. genom att vår definition och modell har utvecklats från andra modeller och teorier utvecklade av forskare på området.
- Vi har även klart redovisat och motiverat de val som har gjorts under examensarbetets gång. Detta för att öka examensarbetets objektivitet, validitet och reliabilitet.

3.7 Sammanfattning av metod samt arbetsgång för examensarbetet

I detta avsnitt följer en sammanfattning av de olika moment som har gått igenom i detta examensarbete (se figur 2.5. på nästa sida). Såväl praktiska moment som olika synsätt och angreppssätt beskrivs och förklaras kortfattat.

Examensarbetets syfte och upplägg har inledningsvis diskuterats med GHAB, avdelning Oljehamnen, för att dra upp riktlinjer för det fortsatta arbetet. Dessutom har personer på de respektive företagen kontaktats för allmän information om företagens verksamhet, storlek och säkerhetsarbete.

I det inledande skedet av arbetet har *litteraturstudier* som behandlar såväl vetenskaplig metodik som teori på områdena riskhantering, organisationskultur och säkerhetskultur genomförts. Ett antal teorier som berör säkerhetskultur har valts ut för att studeras närmare. Valet av teorier har gjorts baserat på bl.a. vilka teorier som frekvent hänvisas till i litteraturen samt tidigare kunskaper inom ämnet. Detta material har sedan använts som underlag för att *skapa en anpassad modell* och *definition* av säkerhetskulturen. Den anpassade modellen har baserats på INSAG:s modell av säkerhetskultur, men har modifierats och anpassats med hjälp av de övriga modellerna för att anpassas till verksamheten i oljehamnen. Modellen innehåller ett antal aspekter som anses spegla säkerhetskulturen vilka senare har använts för att undersöka säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn.

Examensarbetet har genomförts i två steg. Det första steget har inneburit att säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn har undersökts genom ett antal *fallstudier*. Från dessa har slutsatser dragits om säkerhetskulturen och var svagheter finns i denna. I nästa steg har resultatet från säkerhetskulturundersökningen använts för att föreslå åtgärder med avsikt att förbättra säkerheten.

Säkerhetskulturbedömningen har utgjorts av studiebesök, intervjuer och en enkätundersökning. Som utgångspunkt för *urval av frågor* till intervjuer och enkätundersökningen har IAEA:s *ASCOT Guidelines* studerats. Frågorna i *ASCOT Guidelines* är ursprungligen avsedda för utvärdering av säkerhetskulturen inom kärnkraftindustrin.

Lämpliga frågor har valts ut och översatts, samt anpassats till verksamheten i Göteborgs oljehamn i de fall då detta har ansetts nödvändigt. Därefter har *den anpassade modellen kontrollerats mot de utvalda frågorna* för att säkerställa att frågorna täcker in samtliga aspekter. Frågorna har reviderats och gallrats ett antal gånger, för att nå ett rimligt antal frågor till intervjuerna som ändå täcker in alla aspekter. Slutligen har vissa frågor valts ut som huvudfrågor medan resterande har använts som stödfrågor. För såväl intervjuerna som enkätundersökningen har en pilotstudie gjorts innan huvudstudien har genomförts.

Vid ett antal besök i Göteborgs oljehamn har studiebesök, intervjuer samt en enkätundersökning genomförts på de sju företagen som har deltagit fullt ut i studien. I samband med *studiebesöken* har respektive anläggning besökts och vissa faktorer, exempelvis användandet av skyddsutrustning och arbetstempo, uppmärksammats. Under studiebesöken har även tillfälle getts till att prata med de ansvariga vid respektive företag.

Intervjuerna har genomförts med 17 personer vilka har arbetat vid åtta utvalda företag. Två anställda vid sex av företagen har intervjuats och på de övriga två företagen har en respektive fyra personer intervjuats. Intervjuerna har varit semistrukturerade och varade cirka två timmar. Samtliga intervjuer har spelats in, efter tillstånd från den intervjuade. För att undvika missuppfattning av något som har sagts har en sammanfattning av intervjun skickats till den intervjuade för kontroll.

Enkäten har delats ut till anställda vid sju av de åtta företagen som deltog i intervjuerna. Sammanlagt har enkäten bestått av 41 frågor, varav två av frågorna endast har gällt för personer som har en chefsposition och tre endast har varit avsedda för den övriga personalen. Valet av frågor till enkäten har gjorts med intervjufrågorna som utgångspunkt och har kompletterats med ett fåtal frågor.

Resultatet från studiebesöken, intervjuerna och enkätundersökningen har sammanställts och analyserats. Till att börja med har en bedömning av säkerhetskulturens olika aspekter gjorts för oljehamnen generellt, och förslag på har åtgärder getts. Därefter har respektive företag presenteras separat, och ett antal viktiga aspekter har valts ut för ytterligare analys.



Figur 2.5. Skiss över examensarbetets arbetsgång.

Slutligen har en avvikelseanalys genomförts där orsakerna till de olyckor och incidenter som inträffat på landsidan och som rapporterats i GHAB:s avvikelshanteringssystem har jämförts med bedömningen av säkerhetskulturens aspekter i oljehamnen generellt och i respektive företag.

4 Teori

För att underlätta förståelsen för begreppet säkerhetskultur redovisas inledningsvis ett antal definitioner på risk, säkerhet, riskperception och riskhantering. Detta görs eftersom det inom området riskhantering finns många begrepp och ord där innebörden kan variera beroende på användaren. Dessutom diskuteras riskhanteringsprocessen inom ett företag eller en verksamhet, samt kopplingen mellan riskhantering och säkerhetskultur. Därefter resoneras kring olika sätt att se på begreppen kultur och organisationskultur, något som leder fram till en presentation av olika definitioner och synsätt vad gäller begreppet säkerhetskultur. Avslutningsvis presenteras en definition och en anpassad modell av säkerhetskultur som kommer att användas i detta examensarbete.

4.1 Säkerhetsrelaterade begrepp

I detta kapitel förklaras begreppen risk, säkerhet och riskhantering närmare. Dessutom beskrivs olika faktorer som påverkar hur människor uppfattar risker. Allt detta görs för att göra läsaren mer förtrolig på området risk och riskhantering för att denna sedan ska kunna placera i begreppet säkerhetskultur i sitt rätta sammanhang, nämligen som en del i ett företags riskhanteringsarbete.

4.1.1 Risk

Ordet risk används på flera olika sätt och några av dessa är:¹⁵⁸

- Ett hot eller en fara - en hotande händelse som en översvämning innebär en ”risk” för översvämning.
- En sannolikhet - exempelvis så minskar ”risken” för att skadas i en trafikolycka vid användandet av bilbälte.
- Kombinationen av sannolikheten för en händelse och händelsens konsekvens - denna betydelse av risk används ofta vid exempelvis riskanalyser. (Bland statistiker kallas produkten av sannolikheten och konsekvensen för väntevärdet av konsekvensen eller förväntat värde¹⁵⁹.)
- Ett spridningsmått - exempelvis så minskar ”risken” om en försäkring tecknas.

Vid användandet av ordet risk, i betydelsen sannolikhet, bör ordet sannolikhet istället användas¹⁶⁰. Risk som ett spridningsmått används bl.a. inom finans- och försäkringsområdet och kommer inte att behandlas vidare här. Risk i form av en kombination av sannolikhet och konsekvens, samt risk som ett hot eller en fara diskuteras vidare nedan.

Ett exempel på en definition av risk är den som ges av International Electrotechnical Commission (IEC). De fastställer betydelsen av begreppet risk som en kombination av frekvensen eller sannolikheten och konsekvensen av en angiven händelse som kan orsaka skada¹⁶¹. En annan liknande definition ges av ICF Consulting i deras *Management Framework for Hazardous Materials Transportation*. ICF definierar risk som kombinationen

¹⁵⁸ Mattsson, B., *Riskhantering vid skydd mot olyckor – problemlösning och beslutsfattande*, Räddningstjänstavdelningen, Räddningsverket, Karlstad, 2000, s. 32-33

¹⁵⁹ Riskkollegiet, *Att jämföra risker - information och rekommendationer från Riskkollegiet*, Riskkollegiet, Skrift nr 1, Stockholm, 1991, s. 8

¹⁶⁰ Mattsson, B. (2000) s. 32-33

¹⁶¹ IEC, International Electrotechnical Commission, International Standard 300-3-9, Dependability management – Part 3: Application guide – Section 9: Risk analysis of technological systems, Genève, 1995 s. 11

av sannolikheten och konsekvensen av en specifik fara som realiserar¹⁶². Dessa två definitioner är exempel på den objektivistiska skolans synsätt på vad risk är. Anhängare av denna skola har ett strikt naturvetenskapligt förhållningssätt till risk och de problem som risk för med sig. De anser att risk går att beräkna och att analyser av risk ska göras helt fria från subjektiva värderingar samt känslomässiga uttryck.¹⁶³ För objektivisterna är risk något rent tekniskt och går att se som en sammanvägning av sannolikheten för att en händelse ska inträffa samt händelsens eventuella konsekvenser.¹⁶⁴ Kaplan menar att risk, rent tekniskt sett, kan definieras som svaret på de tre frågorna:

1. Vad kan hända, vilka scenarion, S_i , kan uppstå?
2. Hur troligt är det att det händer, det vill säga vad är sannolikheten eller frekvensen, L_i , för scenario i ?
3. Vilka är konsekvenserna, X_i , av scenario i ?

Risk kan sedan uttryckas som summan av alla scenarier, sannolikheten för att dessa skall inträffas samt konsekvensen som då uppstår.

$$R = f(S_i, L_i, X_i) \quad (1)$$

där i representerar det i :te scenariot.¹⁶⁵

Efter att risken har beräknats återstår dock, enligt Kaplan, problemet med att bedöma risken.¹⁶⁶

Socialkonstruktivistiska skolan är motståndare till det objektivistiska synsättet då de menar att risk inte går att beräkna. Anhängare av den socialkonstruktivistiska skolan anser att risk har att göra med sociala, kulturella och psykologiska faktorer och att riskperception, det vill säga hur risken uppfattas eller upplevs, är ett nyckelbegrepp i sammanhanget. Hur risken uppfattas eller upplevs beror på människors värderingar. Eftersom människors har olika värderingar leder detta till att de betraktar vad som är en risk samt hur stor denna risk är på olika sätt. Vissa av socialkonstruktivisterna menar att risk helt och hållet är en social konstruktion.¹⁶⁷

4.1.2 Riskperception/riskuppfattning

Hur människor upplever eller uppfattar en risk påverkas bl.a. av deras värdering av risken¹⁶⁸. Några faktorer som antas påverka hur människor upplever eller uppfattar en risk är exempelvis vilken attityd som en individ har till en viss använd teknologi och om individen som gör riskbedömningen generellt tenderar att göra överskattningar eller underskattningar av risker. Ytterligare en faktor som påverkar riskperceptionen handlar om huruvida risken gäller oss själva eller samhället i allmänhet. De flesta människor lever nämligen i en så kallad *osårbarhetsillusion*. Detta innebär att de flesta människor tenderar att undervärdera den egna, personliga, risken och övervärdera risken för andra (allmänheten). Illusionen om osårbarhet

¹⁶² ICF, *Risk Management Framework for Hazardous Materials Transportation*, ICF Consulting, Fairfax, Virginia, 2000, s. 4

¹³⁷ Nilsson, J., *Introduktion till riskanalysetoder*, avdelningen Brandteknik, Lunds Tekniska Högskola, Lunds Universitet, Lund, 2003, s. 9

¹⁶⁴ Ibid. s. 10

¹⁶⁵ Kaplan, S., The Words of Risk Analysis, *Risk Analysis*, Vol. 17, No 4, s. 407-417, Society for Risk Analysis, London, 1997, s. 407-409

¹⁶⁶ Ibid. s. 415-417

¹⁶⁷ Nilsson, J. (2003) s. 9-13

¹⁶⁸ Riskkollegiet (1991) s.11-15

har visat sig extra stark då det gäller livsstilsrisker (exempelvis risker med att röka).¹⁶⁹ Riskkollegiet har delat in de faktorer de anser påverkar riskbedömningen i tre kategorier. Dessa är *uppkomstmekanismer*, *konsekvenser* och slutligen *faktorer vad gäller möjlighet att bemästra konsekvenserna*. Den första kategorin som handlar om *uppkomstmekanismer* behandlar bl.a. om riskkällan är känd eller okänd och om individen i fråga har egen erfarenhet av risken. Kategori två, *konsekvenser*, tar bl.a. upp vem som drabbas av konsekvensen och vilken typ av konsekvens det gäller. Den sista kategorin som behandlar *faktorer vad gäller möjlighet att bemästra konsekvenserna* handlar bl.a. om grad av kontroll och förtroende för dem som ska hantera en risk.¹⁷⁰ Utifrån denna information går det att konstatera att hur en risk uppfattas samt vilka risker som uppfattas påverkas av många olika faktorer och därför är det viktigt att vara medveten om detta. Exempelvis kan det skilja sig mellan vilka risker en operatör uppfattar och vilka risker ledningen för företaget operatören arbetar på uppfattar.

4.1.3 Säkerhetsbegreppet

För att en diskussion om säkerhetskultur ska kunna föras och anses meningsfull bör begreppet säkerhet först definieras. Innan detta sker görs dock en distinktion mellan de två engelska begreppen som på svenska båda kallas för ”säkerhet”. De engelska begreppen är ”security” och ”safety”. Med ”security” menas oftast den säkerhet som associeras med de hot som har sin bakgrund i överlagda brott. Begreppet ”safety” har en vidare betydelse än ”security” som ofta kan ses som en del av ”safety”-begreppet. I begreppet ”safety” betraktas hoten som en kombination av handlingar och omständigheter.¹⁷¹

Säkerhetsbegreppet kan enligt Rollenhagen delas upp i *tillförlitlighet*, det vill säga säkerheten att något fungerar som det är tänkt, och *frånvaro av olyckor och incidenter*, det vill säga att inga olyckor eller incidenter inträffar.¹⁷² Detta är också den betydelse som begreppet säkerhet kommer att inneha i detta examensarbete.

4.1.4 Riskhantering allmänt och inom företag

Riskhantering kan enligt Mattsson definieras som den process som en beslutsfattare i en verksamhet måste gå igenom då hon eller han väljer vilka riskreducerande åtgärder som skall implementeras. Riskhanteringsprocessen bör enligt Mattsson innehålla fem steg och föregås av en riskanalys. De fem stegen är:¹⁷³

- Vilka riskreducerande åtgärder är intressanta att titta närmare på?
- Hur ska de olika åtgärderna utvärderas? Efter vilka principer och kriterium ska utvärderingen ske?
- Beräkning av vilket alternativ som är bäst utifrån de givna kriterierna.
- Genomförande och implementering av åtgärder.
- Uppföljning och utbyte av information.

¹⁶⁹ Sjöberg, L., Riskperception och attityder, *Ekonomisk Debatt*, 2003, årgång 31, nr 6 s. 23-27

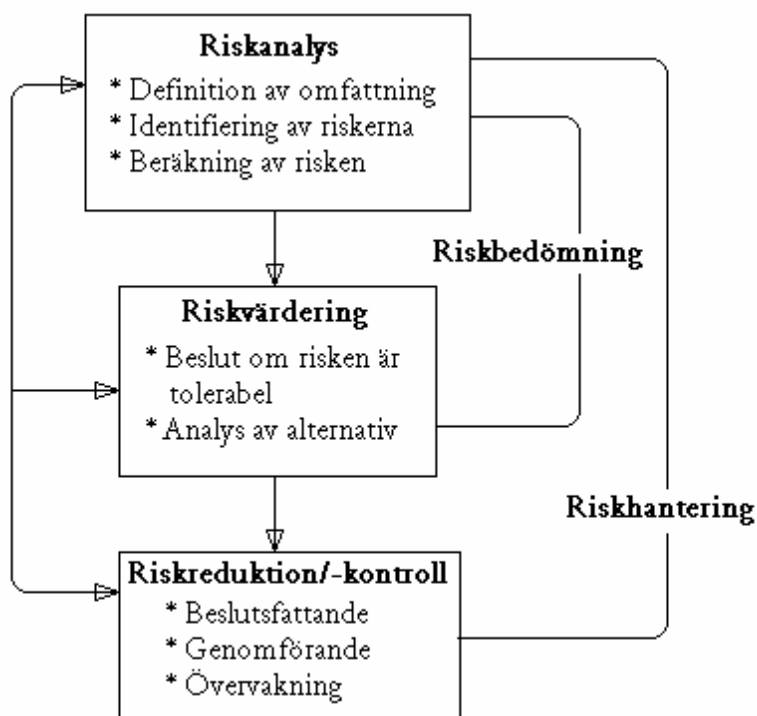
¹⁷⁰ Riskkollegiet, *Upplevd risk – Information från Riskkollegiet*, Riskkollegiet, Skrift nr 3, Stockholm, 1993 s. 7-11

¹⁷¹ Rollenhagen, C. (2005) s. 31-33

¹⁷² Ibid. s. 31-33

¹⁷³ Mattsson, B. (2000) s. 35

Ett annat liknande sätt att definierar riskhantering ges av IEC. De definierar riskhantering som en systematisk tillämpning av ledningspolicys, procedurer och praxis för att analysera, värdera och kontrollera risk. IEC:s definition av riskhanteringsprocessen illustreras i figur 3.1.¹⁷⁴



Figur 3.1. Illustration av Riskhanteringsprocessen enligt IEC¹⁷⁵.

En definition mycket lik den av IEC ges av ICF, de definierar riskhantering som den systematiska tillämpningen av policys, praxis och resurser, till bedömning och kontroll av risk, som kan påverka människors hälsa, säkerhet och miljö¹⁷⁶. Riskhantering kan även definieras som ett systematiskt och metodiskt arbete med verksamhetens risker i syfte att skydda dess resurser, resultat och överlevnad¹⁷⁷. I alla dessa definitioner återkommer att riskhantering är ett systematiskt och metodiskt arbete som görs för att kontrollera riskerna och skydda värdefulla resurser. Dessa värdefulla resurser kan vara allt från människor till miljö eller en verksamhets tillgångar.

Riskhanteringsområdet är nu inne i en spännande fas i sin utveckling. Från att risker förr enbart har representerat något negativt har nu riskhanteringsarbetet börjat förändras. Tidigare fokuserade riskhanteringsarbetet till största del på att förebygga förluster och hantera osäkerheter kring fysiska och finansiella tillgångar.¹⁷⁸ Riskhanteringsprocessen i en verksamhet ska numera innebära en helhetssyn och ta ett helhetsgrepp kring verksamhetens risker. Processen ska alltså inte bara behandla vissa utvalda risker utan bör även omfatta alla

¹⁷⁴ IEC (1995) s. 13

¹⁷⁵ Ibid. s. 41

¹⁷⁶ ICF (2000) s. 4

¹⁷⁷ ÖCB, Överstyrelsen för civil beredskap, *Säkra företagens flöden, Handbok i analys av företagens totala verksamhet - leverantörer, externa och interna flöden, avbrottsrisker, konsekvenser och förbättringsåtgärder*, Tryckindustri AB, Solna, 1999, s. 16

¹⁷⁸ Gibbs, E., DeLoach, J., Which Comes First...Managing Risk or Strategy-Setting? Both!, *Financial Executive*, Jan/Feb 2006, 22, 1, ABI/INFORM Global, s. 34

de risker som verksamheten kan komma att ställas inför nu och i framtiden.¹⁷⁹ Alla verksamheter och företag möter osäkerheter i sin strävan att öka sitt värde. Dessa osäkerheter utgör både risker och möjligheter, och ett företags ledning måste ta beslut om hur dessa ska bemötas. Enterprise Risk Management (ERM) utgör ett sätt att hantera dessa risker eller möjligheter och samtidigt öka företagets värde.¹⁸⁰ Att ta risker är nödvändigt för att en verksamhet eller ett företag skall överleva, viktigt är dock att risktagandet är medvetet, övervägt och kontrollerat¹⁸¹. Ett förslag på standard för ERM är framtaget av The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).¹⁸² Enligt COSO består ERM av åtta sammanhängande komponenter eller delar och dessa är:¹⁸³

- *Intern miljö.* En verksamhet eller ett företags interna miljö är grunden för alla de övriga komponenterna i verksamhetens/företagets riskhantering (ERM). Den interna miljön påverkar bl.a. hur strategier och mål fastställs, hur företaget identifierar, utvärderar och agerar på olika risker samt hur olika affärsverksamheter är strukturerade. Som element eller delar av den interna miljön räknas bl.a. verksamhetens etiska värderingar samt kompetens hos och utveckling av personalen. Som en del av den interna miljön formar ledningen en riskkultur. Riskkulturen eller säkerhetskulturen är en uppsättning delade värderingar, attityder och metoder som karakteriserar hur en enhet ser på och tar hänsyn till risker i sin dagliga verksamhet.
- *Målsättningar.* Målsättningar för verksamhetens måste finnas innan ledningen kan identifiera händelser som kan påverka möjligheten att uppfylla målsättningarna. En verksamhets målsättningar kan delas in i fyra olika kategorier nämligen:
 - Strategiska mål: denna kategori innefattar bl.a. de strategier verksamheten har för att uppnå och stödja sina mål och visioner.
 - Operationella mål: denna kategori innefattar bl.a. hur väl verksamhetens operationer fungerar och hur effektiva det är. Denna kategori innefattar även exempelvis lönsamhetsmål.
 - Mål vad gäller rapportering: denna kategori innefattar bl.a. hur väl verksamhetens interna och externa rapportering fungerar samt hur effektiv den är.
 - Mål vad gäller efterlevnad av lagar: tillstånd och krav. denna kategori innefattar bl.a. hur väl verksamheten efterlever lag- och tillståndskrav.
- *Händelseidentifiering.* Som en del i händelseidentifieringen tittar ledningen på både interna och externa faktorer som påverkar att en händelse inträffar. Händelseidentifieringen går ut på att skapa en grund för riskvärderingar och riskbedömningar.
- *Riskvärdering.* Går ut på att låta en enhet fundera över hur potentiella händelser kan komma att påverka verksamhetens måluppfyllelse.
- *Respons på risk.* Handlar om att identifiera, välja och tillsist implementera åtgärdsförslag för att föra risken till en acceptabel nivå.
- *Kontrollaktiviteter.* Exempel på kontrollaktiviteter är policys och förfaringsätt.

¹⁷⁹ ÖCB (1999) s. 16

¹⁸⁰ COSO, The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, *Enterprise Risk Management Framework- Executive Summary*, s. 1

¹⁸¹ ÖCB (1999) s. 10

¹⁸² COSO s. 1

¹⁸³ Ibid. s. 7-15

- *Information och kommunikation.* Handlar om att relevant information måste identifieras, fångas upp och kommuniceras ut i organisationen. Det är också viktigt att detta sker i rätt tid och i en form som gör det möjligt för personalen att fullgöra sitt ansvar. Informationen behövs för att identifiera, bedöma och reagera på risker samt för att sköta verksamheten och uppnå verksamhetens mål.
- *Övervakning.* Handlar om en process som bedömer och utvärderar både närvaron av och hur funktionsdugliga de komponenter, som utgör företagets riskhantering, är. I denna process bedöms och utvärderas även kvalitén på hur komponenterna fungerar över tiden.

I dessa åtta element återfinns flera av de delar som ingår i ett företags säkerhetskultur, se avsnitt 3.6. Anpassad modell. Det går alltså att se, utifrån exempelvis COSO:s standard, att säkerhetskulturen ingår i en verksamhets eller ett företags totala riskhanteringsarbete samt hur detta arbete kan gå till.

4.2 Från kultur till säkerhetskultur

Säkerhetskulturen inom en organisation påverkas av organisationskulturen vilken påverkas av kulturen i branschen som i sin tur påverkas av den nationella kulturen. Av denna anledning kommer begreppet kultur att diskuteras inledningsvis i detta avsnitt, för att övergå i ett resonemang kring begreppet organisationskultur. Avslutningsvis ges exempel på olika synsätt på begreppet säkerhetskultur. Även begreppen organisationsklimat och säkerhetsklimat behandlas.

4.2.1 Kultur

I litteraturen återfinns flera olika definitioner av kultur, och begreppet används för att beskriva många olika objekt, exempelvis nationell kultur, organisationskultur eller olika subgrupper inom dessa. Många forskare har dock poängterat svårigheterna med att definiera kulturbegreppet.¹⁸⁴ En definition av kultur som finns är den av organisationsantropologen Hofstede. Hans definition av kultur är¹⁸⁵:

”den kollektiva mentala programmering som särskiljer de människor som tillhör en viss grupp eller kategori från andra”

En annan definition som finns av kultur ges av Schein, denna är¹⁸⁶:

”a set of basic tacit assumptions about how the world is and ought to be that a group of people share and that determines their perceptions, thoughts, feelings, and, to some degree, their overt behaviour”

Vilket fritt översatt blir¹⁸⁷:

”ett mönster av grundläggande och underförstådda antaganden, angående hur världen är och borde vara, som en grupp av människor delar och som avgör deras uppfattning, tankar, känslor, samt, till viss del, deras uppenbara beteende”

Vidare menar Schein att kultur kan visa sig på tre nivåer. Första nivån är *de grundläggande antaganden* vilka ses som kärnan i kulturen. Nästa nivå består av *uttalade värderingar*, i detta

¹⁸⁴ Rollenhagen, C. (2005) s. 135

¹⁸⁵ Hofstede G. och Hofstede, G.J., *Organisationer och kultur*, 2:a upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2005, s. 17

¹⁸⁶ Schein, E.H., Three cultures of management: The key to organizational learning, *Sloan Management Review*, 1996, s. 12

¹⁸⁷ Översatt av icke auktoriserade översättare

fall de värderingar som människorna i gruppen vill visa upp. Den tredje nivån är de *dagliga handlingar* som utförs vilka baseras på de grundläggande antagandena och värderingarna, men även på situationen som sådan. Ofta uppstår konflikter mellan dessa tre nivåer. Ett exempel är inom organisationer där team work och samarbete framhävs (i form av värderingar), men där det grundläggande antagandet bland medlemmarna i organisationen är att det är individer som premieras eller hålls ansvariga. Denna situation kommer att innebära att gruppen utvecklar beteenden som ser ut att bygga på samarbete även om de i själva verket ser sitt arbete som individuellt och ett sätt att nå längre inom organisationen.¹⁸⁸

Rollenhagen presenterar ett antal egenskaper hos en kultur som har lyfts fram av personer som han kallar kulturtänkare. Kultur anses beskriva en anpassningsprocess där människor utvecklar olika strategier för att anpassa sig till omgivningen. Dessutom beskriver kulturen gemensamma förhållningssätt vilka människor delar med varandra. Kultur överförs mellan generationer, och människor socialiseras in i kulturer. Rollenhagen poängterar även att en person kan tillhöra flera olika grupper och därmed vara en del av flera olika kulturer.¹⁸⁹

Eftersom det finns svårigheter med att definiera kultur finns det även problem med att avgöra vad som avgränsar en kulturell enhet. Rollenhagen lyfter fram följande avgränsningar¹⁹⁰:

- Rumslig – t.ex. ett land eller fabrik
- Tidsmässig – t.ex. en tidsepok eller en generation
- Roller eller arbetsuppgifter – t.ex. sekreterare och chefer på ett företag
- Sociala strukturer
- Etisk tillhörighet, religion eller kön
- Funktion, målinriktning eller intresse – t.ex. maktkultur eller trafikultur

Begreppet kultur (och även begreppet klimat) används ofta i samband med beskrivningar av organisationer och deras säkerhetsarbete. I nästkommande avsnitt följer en mer ingående presentation av begreppen kultur och klimat avseende organisationer och säkerhet.

4.2.2 Organisationskultur och organisationsklimat

Begreppet organisationskultur har använts sedan 1960-talet och avser den kultur som påträffas bland en organisations medlemmar¹⁹¹. Det var dock först under 1970- och 1980-talen som konceptet organisationskultur fick stor uppmärksamhet bland företagsledare som tilltalades av möjligheten att få en enda översiktlig syn på organisationen¹⁹².

Cooper menar att definitionerna av organisationskultur är många, men ofta anses organisationskultur ha att göra med gemensamma beteenden, attityder och värderingar avseende organisatoriska mål, funktioner och procedurer. Den huvudsakliga skillnaden mellan olika definitioner av organisationskultur är att vissa fokuserar på hur människor tänker, medan andra fokuserar på hur människor beter sig. Ytterligare definitioner inkluderar båda aspekterna. Denna syn på organisationskultur, det vill säga att den har att göra med beteenden, attityder och värderingar, accepteras dock inte av alla. Vissa experter anser att människor reagerar olika i en och samma situation, även om de anammar liknande klädstil, beteenden och åsikter om hur organisationen bör fungera. Därmed kan ett kulturellt tema (exempelvis kvalitet eller säkerhet) vara dominant, men hur detta tema uppenbarar ändå sig skilja sig åt. Inom en organisation kan vissa avdelningar sätta produktion framför säkerhet medan andra

¹⁸⁸ Schein, E.H. (1996) s. 12

¹⁸⁹ Rollenhagen, C. (2005) s. 52

¹⁹⁰ Ibid. s. 44

¹⁹¹ Ibid. s. 135

¹⁹² Guldenmund, F.W. (2000) s. 218

gör en motsatt prioritering. Man kan säga att subkulturer utvecklas inom organisationen. Organisationskultur är enligt detta synsätt ett heterogent fenomen. Av denna anledning anser vissa forskare att det inte går att prata om en enda kultur inom en organisation.¹⁹³

Ett begrepp som ofta nämns i diskussioner kring organisationskultur är organisationsklimat, något som Guldenmund behandlar. Inom forskningen har termen organisationskultur ofta kommit att ersätta termen organisationsklimat, men det finns forskare som poängterar vikten av att särskilja de två begreppen. Ett synsätt är att organisationskulturen representeras av värderingar och övertygelser som delas av de flesta medlemmarna i organisationen avseende människor, arbetet, organisationen och samhället. Organisationsklimatet är däremot de gemensamma beteenden och som kan ses bland medlemmarna i en organisation. Ett annat synsätt är att organisationsklimatet är organisationskulturen under tiden denna skapas.¹⁹⁴

Enligt vissa forskare överlappar begreppen delvis varandra då de båda behandlar dimensioner av en organisation som har att göra med människors uttryckssätt, kommunikation och sociala konstruktioner. Skillnaden ligger istället i att klimat avser attityder och beteenden, hos medlemmarna i en organisation, vilka tydligt kan uppfattas av utomstående. Kultur, å andra sidan, har att göra med antaganden, förväntningar och inställningar som tas för givna av organisationens medlemmar och därför är mindre tydliga för utomstående. Andra forskare skiljer de båda begreppen åt genom att definiera kultur som antaganden, värderingar och filosofier, medan klimat ses som utföranden, rutiner och belöningssystem. Enligt detta synsätt klargör klimatet vad som har hänt och kulturen förklarar varför det hände. Ett tredje synsätt som presenteras är att klimat är relaterat till en situation och hur denna situation kopplas till tankar, känslor och beteenden. Kultur syftar däremot på ett sammanhang som successivt har utvecklats och detta sammanhang kan i sin tur präglade en viss situation. Kulturen är därmed förankrad i historien och delas av organisationens medlemmar, något som gör den komplex och svår att påverka.¹⁹⁵

Enligt Reason finns det många definitioner och beskrivningar av begreppet organisationskultur. En definition som han anser fångar det essentiella i begreppet organisationskultur är¹⁹⁶:

“Shared values (what is important) and beliefs (how things work) that interact with an organization’s structure and control systems to produce behavioral norms (the way we do things here).”

Fritt översatt blir denna definition:¹⁹⁷

Delade värderingar (vad som är viktigt) och uppfattningar (hur saker fungerar) som interagerar med en organisations struktur och kontrollsystem för att producera normer för beteende (hur vi gör saker här).

Reason beskriver en organisation med en stark organisationskultur som en organisation där samtliga personer på alla nivåer delar samma mål och värderingar. Han hänvisar även till Peters och Waterman, vilka karakteriserar en stark organisationskultur som att personal längst ut i en organisation vet vad de ska göra i de flesta situationer eftersom organisationens

¹⁹³ Cooper, M.D. Towards a model of safety culture, *Safety Science*, vol. 36, 2000, s. 112

¹⁹⁴ Guldenmund, F.W. (2000) s. 220

¹⁹⁵ Mearns, K.J. och Flin, R. (1999) Assessing the state of organizational safety – culture or climate?, *Current Psychology*, vol. 18, 1999, s. 7

¹⁹⁶ Reason, J., *Managing the risks of organizational accidents*, Ashgate Publishing Limited, Aldershot, 1997, s.

192

¹⁹⁷ Översatt av icke auktoriserade översättare

vägledande värderingar är kristallklara. Reason tar även upp några karaktärsdrag hos organisationskulturer som är dåliga och som inte fungerar som organisationsteoretiker har tagit fram. Två av dessa karaktärsdrag är det som kallas *learned helplessness* vilket översatt blir ungefär *inlärdd hjälplöshet* och *anxiety-avoidance* som översatt betyder ungefär *orosundvikande*. Begrepp inlärdd hjälplöshet betyder att personalen i en organisation har lärt sig att deras försök att förändra sin situation är fruktlösa och därför helt enkelt har gett upp och slutat försöka. Orosundvikande innebär att en organisation som funnit en strategi för att minska sin kollektiva oro fortsätter att använda denna strategi om och om igen utan att ta någon hänsyn till hur effektiv den i själva verket är.¹⁹⁸

Reason tar även upp att olika forskare ser olika på frågan om organisationskultur är något som en organisation *har* eller *är*. Anhängare av synsättet att en organisation *har* en organisationskultur, tror att ledningen för en organisation har makten att förändra kulturen genom att föra in nya åtgärder och metoder. Detta synsätt är ofta omtyckt av chefer och management konsulter. Anhängare av synsättet att en organisation *är* organisationskulturen, ser kulturen som en global egenskap som kommer ur alla medlemmarna i organisationen och deras värderingar, uppfattningar och ideologier. Detta synsätt föredras av akademiker och forskare inom det sociala området. Reason håller delvis med den tidigare nämnda organisationsantropologen Hofstede och citerar honom då han skriver:¹⁹⁹

”On the basis of [our] research project, we propose that practices are features an organization *has*. Because of the important role of practices in organizational cultures, the [‘has’ approach] can be considered as somewhat manageable. Changing collective values of adult people in an intended direction is extremely difficult, if not impossible. Values do change, but not according to someone’s master plan. Collective practices, however, depend on organizational characteristics like structures and systems, and can be influenced in more or less predictable ways by changing these.”

Fritt översatt blir detta²⁰⁰:

“På basis av [vårt] forskningsprojekt föreslår vi att praxis är en egenskap som en organisation *har*. På grund av den viktiga roll som praxis spelar i kulturer hos en organisation så kan *har*-angreppssättet anses vara lite hanterligt. Att utmana kollektiva värderingar hos vuxna människor i en avsedd riktning är extremt svårt, om inte omöjligt. Värderingar ändras men inte enligt någons stora plan. Kollektiva praxis beror emellertid av en organisations egenskaper och kännetecken som exempelvis strukturer och system. Dessa kollektiva praxis kan påverkas på ett mer eller mindre förutsägbart sätt genom att förändra de tidigare nämnda kännetecknen och egenskaperna hos organisationen.”

En organisations kultur och klimat påverkar även medlemmarnas arbete med säkerhet. Cooper menar att med undantag för de organisationer som har säkerhetskultur som mest framstående egenskap, vilket bör gälla för högriskindustrier, kan säkerhetskulturen ses som en del av organisationskulturen. Cooper anser även att säkerhetskulturen inte verkar i ett vakuum, utan både påverkar och påverkas av andra driftsrelaterade processer och organisatoriska system, även om dessa inte direkt är relaterade till säkerheten.²⁰¹ En intressant tanke är huruvida säkerhetskultur egentligen existerar eller handlar om en organisations kultur med avseende på

¹⁹⁸ Reason, J. (1997) s.192-194

¹⁹⁹ Ibid. s.194

²⁰⁰ Översatt av icke auktoriserade översättare

²⁰¹ Cooper, M.D. (2000) s. 115

säkerhet. Begreppet säkerhetskultur och teorier kring detta behandlas vidare i avsnitt 3.2.3 Säkerhetskultur och säkerhetsklimat.

4.2.3 Säkerhetskultur och säkerhetsklimat

Redan på 1970-talet menade forskare att det vore givande att försöka mäta attityder till säkerhet i organisationer²⁰². Det var dock först efter kärnkraftsolyckan i Tjernobyl 1986 som begreppet säkerhetskultur myntades av International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG) i rapporten *The Chernobyl Accident*²⁰³. Begreppet utvecklades sedan vidare i senare rapporter från INSAG^{204, 205}. Säkerhetskulturbegreppet spreds relativt omgående till vissa typer av verksamheter, exempelvis flygsäkerhetssektorn och företag med storskalig kemikaliehantering²⁰⁶. Det var dock först under 1990-talet som begreppet fick internationell spridning²⁰⁷.

Säkerhetskulturbegreppet tycks ha bidragit till ökade, mer analytiska och mer kritiska diskussioner angående säkerhet²⁰⁸. Dessutom har fokus i säkerhetsarbetet inom organisationer flyttats allt mer från tekniska fel till organisatoriska, kulturella och mänskliga faktorer²⁰⁹. Dock har ännu ingen enhetlig eller fullständig teori eller definition av säkerhetskultur utvecklats, något som enligt många forskare är nödvändigt för säkerhetsarbetets fortsatta utveckling^{210, 211, 212}.

Säkerhetskultur och säkerhetsklimat är vanligt förekommande begrepp inom säkerhetsforskningen, och skillnaden mellan begreppen diskuteras flitigt i litteraturen. Längre har de två begreppen använts synonymt, något som lett till förvirring hos såväl personer som arbetar med säkerhet som forskare i ämnet. En stor mängd forskning har alltså genomförts trots avsaknaden av ett teoretiskt ramverk.²¹³ Frånvaron av enhetliga definitioner och teorier har dessutom inneburit att forskare har tolkat begreppen olika. En förklaring som ges på skillnaden är att kulturbegreppet används på en högre abstraktionsnivå än klimatbegreppet. Säkerhetskultur är något djupgående och stabilt som är svårt att mäta och förändra medan säkerhetsklimatet är mer ytligt och lättare att kvantifiera och påverka.²¹⁴ Ett annat synsätt är att säkerhetsklimatet kan ses som en ytlig, synlig del av säkerhetskulturen²¹⁵. Guldenmund har utifrån 16 definitioner (9 avseende säkerhetsklimat och 7 gällande säkerhetskultur) kommit fram till att perception ofta anses ha mer att göra med säkerhetsklimat, medan attityder ses som en del av säkerhetskulturen. En likhet mellan begreppen är att de avser fenomen där helheten anses vara större än summan av delarna.²¹⁶

²⁰² Rollenhagen, C. (2005) s. 35

²⁰³ INSAG-7 *The Chernobyl accident: Updating of INSAG-1*, IAEA, Wien, 1992, förord

²⁰⁴ INSAG-12 *Basic Safety principles for Nuclear Power Plants*, 75 INSAG- 3 Rev. 1, IAEA, Wien, 1999

²⁰⁵ INSAG-4 (1991) s.4

²⁰⁶ Rollenhagen, C. (2005), s. 35

²⁰⁷ Cooper, M.D. (2000) s. 113

²⁰⁸ Rollenhagen, C. (2005), s. 29

²⁰⁹ Håvold, J.I., Safety-culture in a Norwegian shipping company, *Journal of Safety Research*, vol. 36, 2005, s. 442

²¹⁰ Guldenmund, F.W. (2000) s. 253

²¹¹ Cooper, M.D. (2000) s. 114

²¹² Farrington-Darby, T., et al., Safety culture in railway maintenance, *Safety Science*, vol. 43, 2005, s. 40

²¹³ Mearns, K.J. och Flin, R. (1999) s. 5

²¹⁴ Rollenhagen, C. (2005) s. 33

²¹⁵ Farrington-Darby, T., et al. (2005) s. 40

²¹⁶ Guldenmund F.W. (2000) s. 229

Ett problem i samband med säkerhetsforskning är att det saknas empirisk data som visar vilka egenskaper som är förenliga med god säkerhetskultur.²¹⁷ Cooper menar att det är viktigt att klargöra hur säkerhetskulturen bör vara eftersom detta skulle kunna underlätta framtida bedömningar av huruvida en organisations säkerhetskultur är bra eller inte.²¹⁸ Denna syn ifrågasätts dock av Rollenhagen som spekulerar i om det verkligen finns generiska och universella dimensioner av säkerhetskultur.²¹⁹

Merparten av den forskning som gjorts på säkerhetskultur, ligger enligt Rollenhagen närmare klimattraditionen än kulturtraditionen, eftersom denna forskning ofta har strävat efter att kvantifiera säkerhetsaspekter. Inom kulturtraditionen är det å andra sidan vanligare att tolka fenomen.²²⁰ Dessutom har forskningen tenderat att fokusera på individers attityder och beteenden, och lite eller ingen uppmärksamhet har ägnats åt hur organisationens hanterar risk i förhållande till normer och regler. Denna typ av analys har enligt Mearns et al. snarare att göra med säkerhetsklimatet.²²¹ Vanligtvis undersöks säkerhetsklimat med hjälp av enkätundersökningar medan kvalitativa metoder, exempelvis intervjuer och fokusgrupper, anses vara mer lämpliga vid undersökningar av säkerhetskultur.²²²

4.3 Reasons "Swiss cheese"-modell över organisationers försvar

I detta avsnitt presenteras Reasons så kallade "Swiss cheese"-modell, vilken är en modell över en organisations försvar mot faror och olyckor.

"Swiss chesse"-modellen säger att en organisations försvar mot faror och olyckor består av flera lager av försvarsbarriärer vilka befinner sig i konstant rörelse och ska hindra en händelse från att utvecklas till en olycka där förluster uppstår. I en ideal verklighet skulle varje sådan barriär vara intakt och inte tillåta några händelser som kan orsaka en olycka att passera. I verkligheten har dock varje barriär svagheter och hål och dessa utgörs av latent förhållanden och aktiva fel. Varje hål i barriärerna varierar i storlek och position. Dessa hål kan även försvinna för att sedan dyka upp igen, allt beroende på en viss situations lokala förhållanden. Hålen och svagheterna i barriärerna gör att olycksbanor ibland lyckas ta sig igenom alla försvarsbarriärer och skapa en olycka där förluster uppstår.²²³

4.3.1 Latenta förhållanden och aktiva fel

Försvarsbarriärernas hål och svagheter utgörs, vilket nämnts tidigare, av en organisations latent förhållanden och aktiva fel²²⁴. Mänskliga beslut och handlingar spelar in i organisatoriska olyckor, något som inte är svårt att föreställa sig eftersom människor bl.a. designar, tillverkar och underhåller komplexa tekniska system. Människor bidrar till att dessa system bryts ner på två sätt.²²⁵

Det första sättet, på vilket människor kan bidra till att systemen bryts ner, är det vi kallar för *aktiva fel* vilket innebär att fel och överträdelser görs i den så kallade skarpa änden av ett system, det vill säga av personer längst ut i organisationen exempelvis piloter, operatörer och

²¹⁷ Mearns, K.J. och Flin, R. (1999) s. 5

²¹⁸ Cooper, M.D. (2000) s. 115

²¹⁹ Rollenhagen, C. (2005) s. 162, 173

²²⁰ Ibid. s. 158

²²¹ Mearns, K.J. och Flin, R. (1999) s. 5

²²² Farrington-Darby, T., et al. (2005) s. 40

²²³ Reason, J. (1997) s. 9

²²⁴ Ibid. s. 9

²²⁵ Ibid. s. 10

kontrollrumspersonal. Dessa osäkra handlingar får ofta omedelbara konsekvenser på säkerheten i systemet. Från att förr ha nöjt sig med att hitta den omedelbara orsaken till en olycka (ofta de aktiva felen) och slutat med vidare undersökningar vid detta, ses de aktiva felen numera ofta mer som en konsekvens av systemet än som den ursprungliga orsaken till en olycka.²²⁶ Det finns två former av aktiva fel som människor kan göra. Dels kan de vara att personal medvetet stänger av eller plockar bort skyddsutrustning för att uppnå mål med driften och arbetet. Den andra formen av aktiva fel är att operatörer misslyckas i sin roll som en av systemets viktigaste försvarsbarriärer. Ett vanligt exempel på detta är att en operatör gör en felaktig diagnos över en situation då systemet inte är i sitt normalläge och sedan vidtar felaktiga åtgärder för att återställa systemet till normalläge.²²⁷

Det andra sättet att bryta ner systemet på är genom så kallade *latenta förhållanden*. Dessa latenta förhållanden kan exempelvis vara dålig design, uteblivet underhåll, otillräcklig träning, dålig resursfördelning och rutiner som inte går att använda på grund av att de är dåliga eller behöver uppdateras. Latenta förhållanden är för organisationer som patogener* är för kroppen. De kan finnas i organisationen en längre tid utan att orsaka några problem och sedan, i kombination med aktiva fel och lokala omständigheter, ta sig igenom alla organisationens skyddsbarriärer och orsaka skada och/eller förlust. De latenta förhållandena skapas genom beslut tagna på toppnivå exempelvis av myndigheter, organisationens ledning, designers och tillverkare, det vill säga i den så kallade trubbiga delen av systemet. Dessa beslut påverkar sedan hela organisationen genom att de formar organisationskulturen och skapar faktorer som kan generera fel inom varje individuell arbetsplats.²²⁸ Latenta förhållanden finns i alla system och har inte nödvändigtvis med dåliga beslut att göra, även om de kan ha det²²⁹.

Sammanfattningsvis görs alltså aktiva fel i den skarpa änden av ett system, av den personal som arbetar längst fram i ledet, närmast tekniken. Aktiva fel får ofta omedelbara konsekvenser och görs antingen medvetet eller omedvetet av exempelvis en operatör. Latenta förhållanden uppkommer på grund av beslut tagna av t.ex. organisationens ledning. Dessa beslut påverkar sedan hela organisationen bl.a. genom att de formar den rådande organisationskulturen. Latenta förhållanden får oftast inte omedelbara konsekvenser utan kan finnas i en organisation i flera år innan de i kombination med aktiva fel och andra omständigheter orsakar skada.²³⁰

4.4 Isbergsteorin

I detta avsnitt presenteras den så kallade isbergsteorin kortfattat.

Isbergsteorin har fått sitt namn från att teorin bygger på idén att tillbudet inom en organisation utgör basen av ett isberg, att mindre skador utgör mellanskiktet och att allvarliga olyckor samt dödsfall utgör toppen av isberget, se figur 3.2. Dock inträffar allvarliga olyckor och dödsfall sällan och de ser dessutom väldigt olika ut vid första anblicken. På grund av detta har isbergsteorin utvecklats. Grundtanken i isbergsteorin är att det går att förebygga en stor del av dessa allvarliga olyckor genom att studera och analysera de tillbud som finns och införa åtgärder mot dem. Ofta är det intressantare att studera och analysera *arten av* och inte *antalet* tillbud för att ta fram lämpliga åtgärder. Informationsbrist är ofta en bidragande orsak

²²⁶ Reason, J. (1997) s. 10

²²⁷ Ibid. s. 11-12

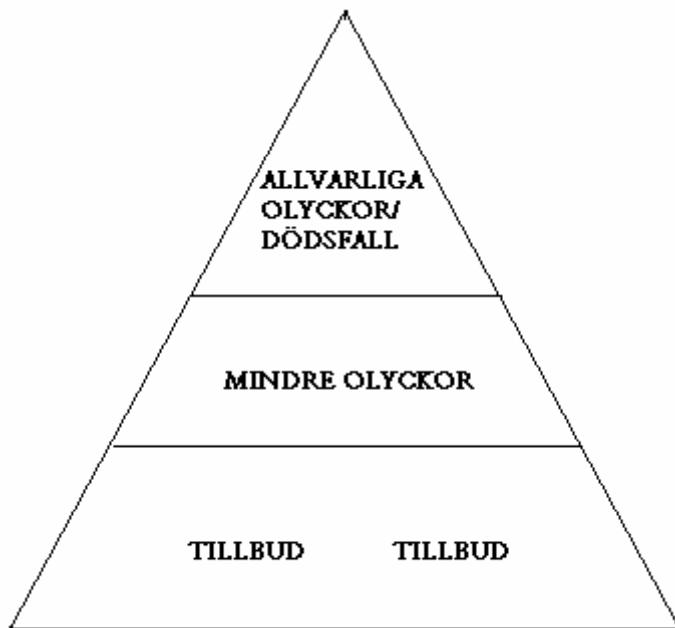
* Patogen = sjukdomsalstrande, exempelvis virus eller bakterie

²²⁸ Reason, J. (1997) s. 10

²²⁹ Ibid. s. 11

²³⁰ Ibid. s. 9-12

när tillbud sker, andra orsaker kan vara t.ex. brist på motivation, attityder eller kulturfaktorer.
231



Figur 3.2. Illustration av idén som Isbergsteorin bygger på²³²

4.5 Definitioner och modeller av säkerhetskultur

I detta avsnitt presenteras fem olika teorier kring samt modeller av säkerhetskultur. Avsnittet syftar till att redogöra för olika synsätt kring begreppet samt för att motivera den anpassade modell av säkerhetskultur som har tagits fram i avsnitt 3.6 Anpassad modell av säkerhetskultur.

4.5.1 INSAG:s modell av säkerhetskultur

Begreppet säkerhetskultur introducerades av INSAG för första gången 1986 i en rapport som behandlade Tjernobylyolyckan²³³. Senare insågs det att begreppet behövde definieras och förtydligas vilket ledde fram till en rapport som behandlar säkerhetskultur. INSAG presenterar följande definition av begreppet säkerhetskultur i denna rapport²³⁴:

”Safety Culture is that assembly of characteristics and attitudes in organizations and individuals which establishes that, as an overriding priority, nuclear plant safety issues receive the attention warranted by their significance”.

Fritt översatt blir detta²³⁵:

“Säkerhetskultur är de egenskaper och attityder hos organisationer och individer som fastställer att, som en dominerande prioritering, säkerhetsfrågor på kärnkraftverk får den uppmärksamhet som dess betydelse berättigar”

²³¹ Akselsson R., *Kurskompendium i kursen Människa, Teknik, Organisation och Riskhantering*, Lunds Tekniska Högskola, 2005, s. 87-88

²³² Akselsson R. (2005) s. 87-88

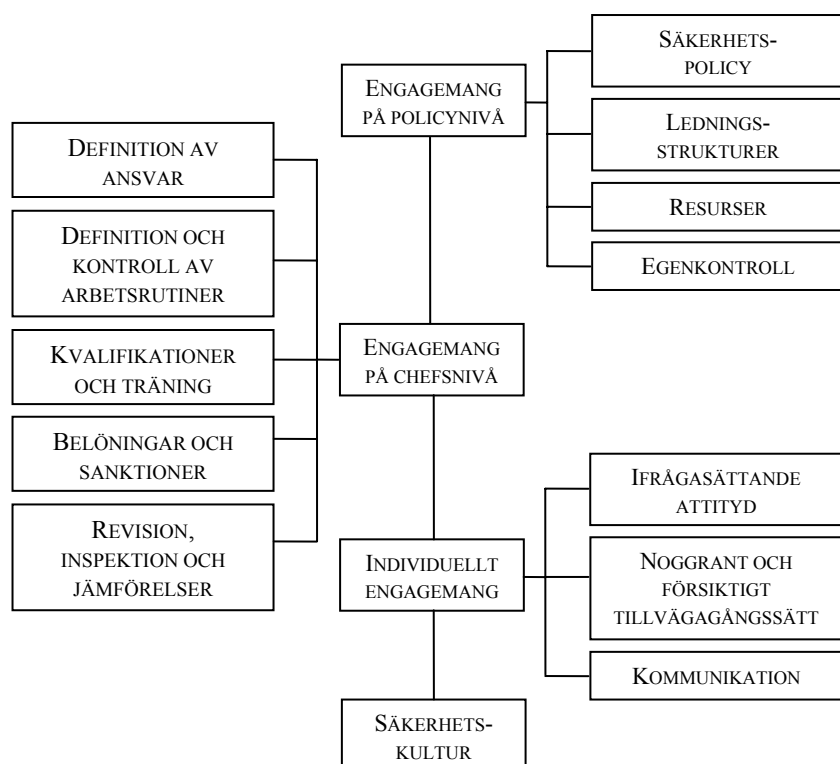
²³³ INSAG-1, *Summary Report on the Pots-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident*, IAEA, Wien, 1986

²³⁴ INSAG-4 (1991) s. 4

²³⁵ Översatt av icke auktoriserade översättare

Många av säkerhetskulturens attribut är vaga och svåra att upptäcka, t.ex. personligt engagemang, säkert tänkande och en inneboende ifrågasättande attityd. Trots detta är det viktigt att kunna bedöma effektiviteten hos säkerhetskulturen. INSAG har haft som utgångspunkt att dessa vaga attribut leder till tydliga och märkbara yttringar av säkerhetskulturen, vilka kan användas som indikatorer på denna.²³⁶

INSAG:s modell för säkerhetskultur består av två huvuddelar (figur 3.3.). Den första består dels av organisationsstrukturen, vilken benämns 'engagemang på policynivå', dels av chefhierarkins ansvar, i modellen kallad 'engagemang på chefsnivå'. Den andra delen avser personalens attityder vad gäller att reagera på och dra fördelar av ramverk som har skapats i organisationen. Denna del benämns 'individuellt engagemang'.²³⁷



Figur 3.3 INSAG:s modell för säkerhetskultur.

Krav på policynivå

Den högsta nivån som påverkar en verksamhet är lagstiftningen, och detta är den nationella nivån på säkerhetskultur.²³⁸ Regeringen har som ansvar att (genom lagstiftning) reglera säkerheten för att skydda såväl individer som allmänheten. Detta ansvar praktiseras sedan genom rådgivande myndigheter och tillsynsmyndigheter. Även inom en organisation måste liknande ställningstaganden göras. Policies som initieras på en hög nivå inom organisationen formar arbetsmiljön och skapar villkor för individuellt handlande.²³⁹

Säkerhetspolicy. Hur noggrant policyn bör implementeras beror på verksamhetens natur, men vissa generella kriterier finns. Det är viktigt att policyns innehåll är väl känt av alla organisationen medlemmar och att den innehåller en beskrivning av ansvarsfördelningen

²³⁶ INSAG-4 (1991) s. 4

²³⁷ Ibid. s. 5

²³⁸ Ibid. s. 5

²³⁹ Ibid. s. 7

avseende säkerhet. Policyn ska även innehålla ett åtagande att samtliga aktiviteter som har med säkerhet att göra ska utföras på bästa sätt och att säkerheten har allra högsta prioritet i organisationen. Dessutom ska det i policyn finnas ett åtagande vad gäller efterlevnad av lagstiftning, och att skyddandet av individer och allmänheten ska främjas. Policyn ska vara en vägledning för personalen.²⁴⁰

Ledningsstrukturer. Som tidigare nämnts är det vid implementering av säkerhetspolicyn viktigt att ansvarsfördelningen vad gäller säkerhet är tydlig. Ett huvudkrav är att starka linjer av auktoritet skapas för frågor som avser säkerheten. Detta innebär enkla och tydliga vägar för rapportering, och att uppgifter avseende rapportering är väl definierade och dokumenterade. Inom stora organisationer kan oberoende, interna driftsenheter finnas med speciellt ansvar för övervakning av anläggningens säkerhet. Dessa enheter ska noga granska säkerhetsrutinerna på anläggningen samt rapportera till högsta ledningen. Detta ska göras för att säkerställa att säkerhetsfrågor integreras i ledningens arbete på ett lika framträdande sätt som andra viktiga funktioner.²⁴¹

Resurser. Tillräckliga resurser ska tilldelas säkerheten, bl.a. för att säkerställa att nödvändig utrustning, hjälpmedel och stödjande teknisk infrastruktur finns tillgänglig. Resurser ska även satsas på utbildning av personal. Erfaren personal ska finnas tillgänglig och det bör finnas policys för att säkerställa att kompetenta personer kan avancera till nyckelbefattningar.²⁴²

Egenkontroll. Organisationen ska arrangera regelbundna kontroller av de rutiner som kan komma att påverka säkerheten. Detta inkluderar bl.a. personalmöten, träning, återkoppling och kontroll av förändringar i design, anläggning eller operativa rutiner.²⁴³

Engagemang. Ledningen bör visa en öppenhet inför att prata om säkerhetsfrågor, vilket delvis indikeras genom säkerhetspolicyn. Högre chefer bör visa ett personligt engagemang genom att uppmärksamma regelbundna genomgångar av organisationens processer, samt genom att påpeka vikten av säkerhet och kvalitet. Dessutom bör säkerhet vara ett återkommande ämne på ledningsmöten.²⁴⁴

Krav på chefsnivå

Det är viktigt att chefer upprättar rutiner som överrensstämmer med organisationens säkerhetspolicy och mål, eftersom rutinerna formar arbetsmiljön och främjar individernas attityder.²⁴⁵

Definition av ansvar. Individuellt ansvar ska vara definierat och dokumenterat i tillräcklig detalj för att undvika tvetydighet. Cheferna ska säkerställa att individer förstår sitt eget ansvar liksom ansvaret som innehas av nära kollegor och den egna driftsenheten, samt hur detta ansvar kompletterar andra gruppers ansvar. Fastställande av individuellt ansvar underlättas av unika och tydliga linjer av befogenheter, och godkänns av personer med större befogenheter. Det delegerade säkerhetsansvaret från anläggningschefen ska särskilt uppmärksammas. Dessutom ska definitioner av ansvar samt ansvarsfördelning granskas för att undvika utelämnande, överlappningar eller problem som har att göra med delat ansvar.²⁴⁶

Definition och kontroll av arbetsrutiner. Cheferna ska säkerställa att säkerhetsrelaterat arbete utförs med stor noggrannhet och att uppgifter utförs enligt de definitioner som finns. I

²⁴⁰ INSAG-4 (1991) s. 7

²⁴¹ Ibid. s. 8

²⁴² Ibid. s. 8

²⁴³ Ibid. s. 9

²⁴⁴ Ibid. s. 9

²⁴⁵ Ibid. s. 9

²⁴⁶ Ibid. s. 10

allmänhet krävs uppdaterade dokument som omfattar allt från policydirektiv till detaljerade arbetsrutiner. Dessa dokument ska vara tydliga för att undvika misstolkningar, samt genomgå formell granskning, kontroll och prövning. Det ligger även på chefernas ansvar att skapa system för övervakning och kontroll samt insistera på vikten av ordning och reda på anläggningen.²⁴⁷

Kvalifikationer och träning. Cheferna ansvarar för att personalen är kompetent nog för sina arbetsuppgifter. Det ska finnas rutiner för urval och tillsättning av personal avseende intellekt och utbildning. För speciellt viktiga arbetsuppgifter ska även fysiska och psykologiska aspekter vägas in för att avgöra hur väl lämpad en person är för uppgiften. Krävs träning ska denna tillhandahållas och upprepas vid behov. Träning ska även hållas för att försäkra att individer förstår betydelsen av sina arbetsuppgifter, men även vilka konsekvenser ett eventuellt misstag, till följd av missuppfattningar och oaktsamhet, kan få. Detta bör göras för att säkerställa att problem får den uppmärksamhet som krävs samt för att minska risken för felhandlande på grund av brister i förståelsen avseende säkerhet.²⁴⁸

Belöningar och sanktioner. Tillfredsställande utförande beror på individers beteenden, vilket är influerat av deras egna och gruppens motivation och attityder. Chefer bör uppmuntra, berömma samt försöka hitta belöningsystem för berömvärda attityder vad gäller säkerhet. Belöningsystemen ska inte uppmuntra höga produktionsnivåer om detta medför minskad säkerhet. Incitament ska alltså inte enbart vara baserade på produktionsnivåer utan även på säkert utförande av uppgifter. Om fel begås, bör större vikt läggas vid de erfarenheter som kan erhållas ifrån felet än felet i sig. Erfarenheterna bör istället ses som en tillgång, då de kan bidra med information och på så vis minska risken för fel i framtiden. Individer bör uppmuntras att själva identifiera, rapportera och korrigera brister för att hjälpa andra, och sig själva, att förhindra framtida problem. För upprepade brister och allvarlig försumlighet ska chefer ta sitt ansvar vad gäller disciplinära åtgärder. Detta kräver dock en noggrann avvägning då sanktioner inte får genomföras på ett sådant sätt att det leder till att de fel som har begåtts istället undanhålls.²⁴⁹

Revision, inspektion och jämförelser. Chefsansvaret inkluderar även implementering av exempelvis regelbundna kontroller, rutiner för personalmöten, arbetsrutiner och dokumentkontroll. Styrssystem för säkerhet bör kontrolleras genom interna processer. Det är dock god sed att utvidga dessa kontroller genom att kalla in externa experter, eftersom detta innebär att fler synsätt och en bredare kunskap involveras. Cheferna bör också skapa förutsättningar för att ta del av erfarenhet, forskning, teknisk utveckling, operativ data och händelser som kan vara av betydelse för säkerheten. Denna information ska dessutom utvärderas på lämplig sätt.²⁵⁰

Engagemang. Genom tidigare nämnda åtagande visar cheferna sitt engagemang för säkerhetskulturen och uppmuntrar övrig personal. Det är chefernas ansvar att se till att deras personal både efterlever och drar fördel av befintliga ramverk av rutiner. Dessutom ska chefer, genom sin attityd och genom att föregå med gott exempel, se till att personalen hela tiden motiveras till att göra ett allt bättre jobb.²⁵¹

²⁴⁷ INSAG-4 (1991) s. 10

²⁴⁸ Ibid. s. 11

²⁴⁹ Ibid. s. 11

²⁵⁰ Ibid. s. 12

²⁵¹ Ibid. s. 12

Individernas gensvar

Som tidigare nämnts har varje enskild individ på samtliga nivåer inom organisationen i uppgift att reagera på samt dra fördel av det ramverk som skapats för att uppnå en effektiv säkerhetskultur.²⁵² Gensvaret från alla de som stävar efter att uppnå perfektion i frågor som avser säkerhet karaktäriseras av:

En ifrågasättande attityd. Innan en person påbörjar en säkerhetsrelaterad uppgift bör denna ställa sig frågor av följande slag²⁵³

- Förstår jag uppgiften?
- Vad är mitt ansvar?
- Hur relateras detta ansvar till säkerheten?
- Har jag tillräcklig kunskap för att fortsätta?
- Vilket ansvar har andra?
- Är det några ovanliga omständigheter?
- Behöver jag hjälp?
- Vad kan gå fel?
- Vad kan konsekvenserna bli om något går fel?
- Vad bör göras för att förhindra att något går fel?
- Vad kan jag göra om något ändå händer?

Ett noggrant och försiktigt tillvägagångssätt. Detta innebär att personer ska²⁵⁴

- Förstå arbetsrutinerna
- Följa rutinerna
- Vara uppmärksam på oväntade händelser
- Stanna upp och tänka efter om problem uppstår
- Be om hjälp om så krävs
- Ägna uppmärksamhet åt ordning och reda, noggrannhet samt att vara i rätt tid
- Fortsätta med noga övervägd försiktighet
- Avstå från genvägar

Kommunikation. Detta innebär att varje individ bör²⁵⁵

- Skaffa sig nödvändig information från andra
- Dela med sig av information till andra
- Rapportera och dokumentera resultat, både rutinmässiga och ovanliga
- Föreslå nya initiativ avseende säkerhet

4.5.2 Coopers reciproka modell av säkerhetskultur

Många definitioner av säkerhetskultur fokuserar på hur människor tänker och agerar, något som utvärderats genom säkerhetsklimatundersökningar. Frågor som berör situationsrelaterade faktorer och människors beteende har ofta bortsetts ifrån i dessa definitioner.²⁵⁶ Coopers modell för säkerhetskultur inkluderar person-, beteende- och situationsrelaterade faktorer (figur 3.4.) och bygger på en modell för reciprok determinism framtagen av psykologen Bandura²⁵⁷. Reciprok determinism innebär att människor befinner sig i ett tillstånd där de påverkar den miljö de befinner sig i samtidigt som miljön påverkar dem. Människan är alltså inte helt självbestämmande, men inte heller helt kontrollerad av den omgivande miljön. Den

²⁵² INSAG-4 (1991) s. 13

²⁵³ Ibid. s. 13-14

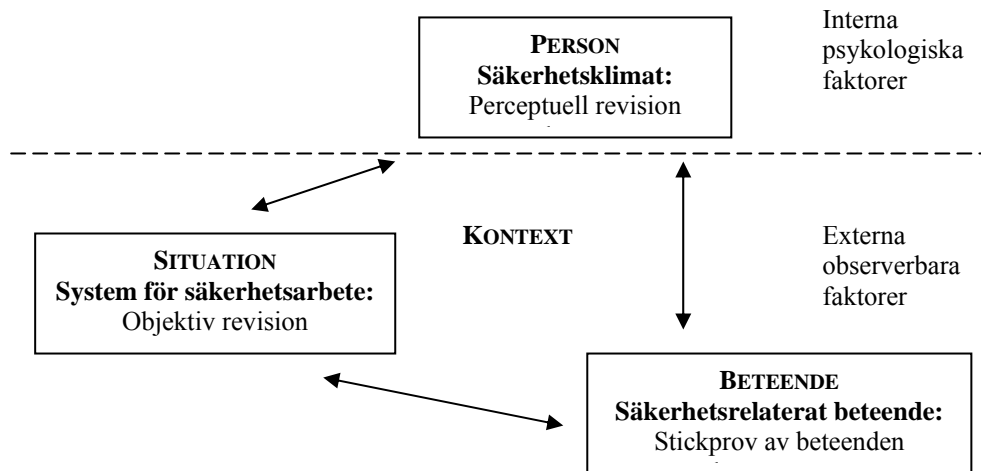
²⁵⁴ Ibid. s. 14

²⁵⁵ Ibid. s. 14

²⁵⁶ Cooper, M.D. (2000) s. 130

²⁵⁷ Ibid. s. 119

reciproka determinismen kännetecknas därmed av en konstant dynamiskt samverkan.²⁵⁸ Modellen innebär dock inte att alla källor till påverkan är lika starka eller att de sker samtidigt, bl.a. på grund av att det tar tid för olika orsaksfaktorer att utöva påverkan och aktivera reciproka influenser²⁵⁹.



Figur 3.4. Reciprok modell av säkerhetskultur.²⁶⁰

Personaspekten i Coopers modell för säkerhetskultur kopplas till säkerhetsklimatet, vilket omfattar subjektiva, interna, psykologiska faktorer. Nästa del är det observerbara säkerhetsrelaterade beteendet som hela tiden pågår i organisationen medan situationsaspekten avser objektiva situationsfaktorer och kopplas till de system som finns för hantering av säkerhetsfrågor inom organisationen.²⁶¹

Den reciproka modellen gör det möjligt att kvantifiera säkerhetskulturen på olika nivåer inom organisationen. Dessutom skapar den förutsättningar för att sätta upp riktvärden tillsammans med andra delar av organisationen eller med andra företag. Olika analysmetoder används för bedömning av de olika delarna, person, beteende och situation.²⁶² Det vanligaste sättet att undersöka personaspekten är med hjälp av säkerhetsklimatenkäter. Enkäterna består vanligtvis av frågor som avser att mäta personers värderingar och attityder avseende säkerhet samt hur de uppfattar sin omgivning och de risker finns i denna. Praktiker använder denna typ av enkäter för att finna styrkor och svagheter i organisationens säkerhetsarbete, vilka kan användas som stöd vid framtagande av åtgärder för förbättring av detta arbete. Ur ett akademiskt perspektiv menar Cooper dock att enkäterna snarare bidrar med information om förhållandet mellan olika dimensioner av säkerhetsarbetet samt hur dessa förhåller sig till olika former av mätbara resultat, exempelvis olycksfrekvensen.²⁶³

Beteendenaspekten av säkerhetskultur kan undersökas genom observationer samt genom att gå igenom organisationens olyckshistorik. Det är dock viktigt att komma ihåg att det som rapporteras endast representerar en liten del av de beteenden som finns i organisationen avseende säkerhet. Riskanalyser, rapportering av tillbud och arbetstillstånd är andra källor för information angående beteenden. Efter genomgång av ovanstående källor föreslår Cooper att

²⁵⁸ Cooper, M.D. (2000) s. 118

²⁵⁹ Ibid. s. 119

²⁶⁰ Fritt översatt från Cooper, M.D. (2000) s. 120

²⁶¹ Cooper, M.D. (2000) s. 120

²⁶² Ibid. s. 121

²⁶³ Ibid. s. 124

informationen sammanställs i en checklista och att kompetenta personer regelbundet kontrollerar denna checklista gentemot personalens beteende.²⁶⁴

Situationsaspekten av säkerhetskulturen återspeglas i organisationens ledningssystem avseende säkerhet, vilket kan inkludera exempelvis policys, arbetsrutiner, kontrollsystem och kommunikationssystem. Detta kan kontrolleras genom t.ex. revisioner och inspektioner. Även arbetsförhållanden, t.ex. ljud- och ljusnivåer samt fysisk belastning, kan räknas till situationsaspekter, och undersöks lämpligen med hjälp av regelbundna inspektioner och enkäter angående arbetsmiljön.²⁶⁵

Enligt Cooper är Banduras modell ett perfekt ramverk för att analysera en organisationskultur eller en säkerhetskultur. En av anledningarna till detta är att de element av modellen som avser psykologi, beteende och situation avspeglar orsakssamband som har påvisats av ett flertal forskare.²⁶⁶ Dessutom är modellen dynamisk vilket lämpar sig väl för att undersöka mänskliga och organisatoriska system som verkar i dynamiska miljöer.²⁶⁷ Eftersom modellen är triangulär främjas analyser på flera olika nivåer. Ytterligare en anledning till modellens lämplighet är att den har ett målorienterat synsätt, eftersom den skapar förutsättningar för att sätta upp delmål, strategier för att nå dessa mål, egenkontroll och mekanismer för att på egen hand öka organisationens effektivitet.²⁶⁸

Cooper diskuterar även ett antal aspekter som kräver ytterligare undersökningar för att modellen ska ge ett tillförlitligt resultat. Bl.a. kan det uppstå reciproka influenser mellan olika metoder. Exempel på detta är i vilken utsträckning en undersökning av säkerhetsklimatet påverkar det faktiska beteendet avseende säkerhet inom en organisation. Om anställda används som källa för information om faktiska beteenden måste hänsyn tas till att de anställda kan ha en förutbestämd uppfattning om hur dessa beteenden bör vara, och att de svarar därefter. En annan aspekt som bör undersökas vidare är vilka faktorer som gör att människor inom en organisation upplever sin arbetsmiljö på olika sätt, trots att samma policys, riktlinjer och mål, vilka bestämts av ledningen, ligger till grund för arbetsmiljön. Cooper nämner även debatten angående förbättringar av säkerhetskulturen bäst nås genom att fokusera på attitydförändringar med ett säkert beteende som följd eller genom att utgå från initiativ för ett säkert beteende för att på så vis få en attitydförändring.²⁶⁹

Reciproka influenser kan även uppstå inom metoderna. Studier har indikerat att korrelationen mellan två uppsättningar av perceptuell data (t.ex. säkerhetsklimatresultat och olyckor som rapporterats av den inblandade själv) är större än mellan uppsättningar av perceptuell data och situationsrelaterad data (exempelvis säkerhetsklimatresultat och det faktiska antalet olyckor som rapporterats inom en organisation). Dessutom poängterar Cooper vikten av tydliga formuleringar i samband med säkerhetsklimatsundersökningar, då detta har visat sig ha stor påverkan på resultatet. Kommer t.ex. formuleringen ”belåtenhet med säkerhet” att påverka en persons sätt att beskriva det rådande säkerhetsklimatet, eller kommer det rådande säkerhetsklimatet påverka personens sätt att beskriva dennes ”belåtenhet med säkerhet”?²⁷⁰

²⁶⁴ Cooper, M.D. (2000) s. 124

²⁶⁵ Ibid. s. 125

²⁶⁶ Ibid. s. 119

²⁶⁷ Ibid. s. 119-120

²⁶⁸ Ibid. s. 120

²⁶⁹ Ibid. s. 126

²⁷⁰ Ibid. s. 128

Vad gäller säkerhetsrelaterat beteende finns det väl utvecklade metoder för att förbättra säkerheten. Det är dock mycket lite forskning gjort vad gäller hur jobbrelaterade faktorer (t.ex. gruppstorlek, arbetsuppgifternas komplexitet, målkonflikter), personliga faktorer (t.ex. målengagemang, egenkontroll, social status) och organisatoriska faktorer (t.ex. kommunikation, ledningens engagemang, tillgängliga resurser) påverkar säkerhetsrelaterade beteenden och därmed säkerhetskulturen.²⁷¹

Ledningssystem avseende säkerhet finns i mängder av olika former och omfattningar, vilket gör det svårt att, baserat på innehållet i dessa, bedöma vad som är ett optimalt ledningssystem. Dessutom finns reciproka förhållanden mellan ledningssystem som avser säkerhet och andra former av ledningssystem och dessa förhållanden bör enligt Cooper undersökas vidare. Detta bör göras för att kunna avgöra om det är kvaliteten på ledningssystemet som avgör organisationens säkerhetskultur eller om det är säkerhetskulturen som avgör kvaliteten på ledningssystemet.²⁷²

De reciproka influenserna bör enligt Cooper undersökas vidare för att rent generellt öka studiernas reliabilitet och validitet.²⁷³ Cooper tar dessutom upp problemet med att varianser sällan diskuteras i samband med resultat av exempelvis en säkerhetsklimatundersökning. Det är dessutom viktigt att ta hänsyn till eventuella subgrupper inom organisationen för att nå ett tillförlitligt resultat.²⁷⁴

4.5.3 Reasons modell av säkerhetskultur

Reason anser att en säkerhetskultur kan bli socialt framarbetad genom att dess viktigaste komponenter identifieras och bearbetas, för att därefter samlas till en fungerande helhet. Säkerhetskulturen utvecklas gradvis genom ihärdig och framgångsrik tillämpning av praktiska och realistiska åtgärder. Reasons menar att det finns fyra centrala delkomponenter av en säkerhetskultur²⁷⁵:

- En rapporterande kultur
- En rättvis kultur
- En flexibel kultur
- En lärande kultur

Dessa fyra komponenter samspelar och skapar en informerad kultur. Reason likställer en informerad kultur med en säkerhetskultur, eftersom de båda avser att begränsa organisatoriska olyckor²⁷⁶. Modellen kan därmed sammanfattas enligt följande figur:

²⁷¹ Cooper, M.D. (2000) s 129

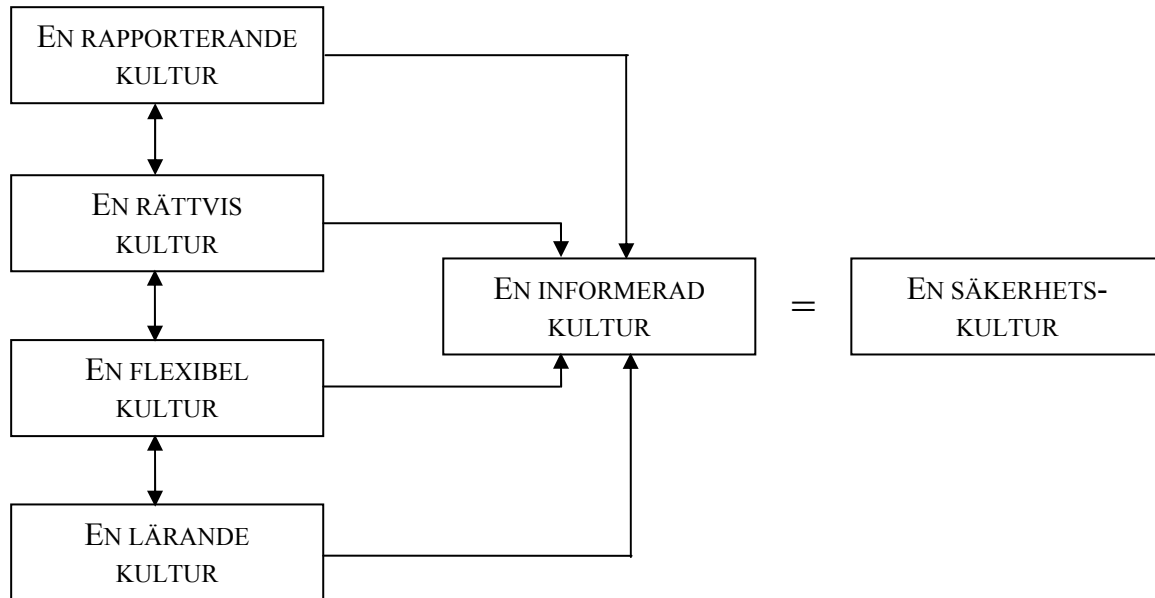
²⁷² Ibid. s. 129

²⁷³ Ibid. s. 128

²⁷⁴ Ibid. s. 130

²⁷⁵ Reason, J. (1997) s. 195-196

²⁷⁶ Ibid. s. 196



Figur 3.5. Reasons modell över en säkerhetskultur.

En rapporterande kultur

Att skapa en väl fungerande rapporterande kultur är komplicerat av ett flertal anledningar. För det första kan det vara svårt att få människor att rapportera sina egna, och även sina kollegors, misstag och fel. Denna svårighet bottnar ofta i en rädsla för att man själv, eller ens kollegor, ska få problem till följd av rapporteringen. Detta beror i sin tur många gånger på att förtroendet för ledningen är dåligt, och att det råder en osäkerhet i hur ledningen kommer att agera i samband med rapportering. Dessutom ser de anställda i vissa fall inte värdet av att rapportera, då de misstror ledningens förmåga eller vilja att göra något åt de problem som har uppdragats. Detta kan få som följd att rapporterandet ses som onödigt arbete.²⁷⁷

Trots detta finns många framgångsrika rapporteringssystem. Enligt Reason är följande fem faktorer extra viktiga för en framgångsrik rapporterande kultur²⁷⁸:

- Försäkran mot disciplinära åtgärder så långt detta är möjligt
- Konfidentiell eller avidentifierad rapportering
- Den enhet som tar emot och analyserar rapporter ska vara skild från den enhet som fattar beslut avseende disciplinära åtgärder och sanktioner
- System för snabb och lättillgänglig återkoppling
- Enkelhet vad gäller själva rapporteringen

En rättvis kultur

Att skapa en helt rättvis kultur är enligt Reason ett ouppnåeligt ideal. Istället är det mer rimligt att sträva efter att organisationens medlemmar delar uppfattningen att rättvisa vanligtvis skipas. Detta bygger på två grundförutsättningar. För det första är det orimligt att alla som varit inblandade i fel eller osäkra handlingar bestraffas. Detta eftersom många av de fel som begås bottnar i situationsfaktorer eller organisatoriska förhållanden. Å andra sidan är det inte heller rimligt att helt avstå från sanktioner vid händelser som medfört eller skulle kunna medföra en olycka. Detta eftersom det finns fall där inblandade personer varit orimligt hänsynslösa, oaktsamma eller till och med medvetet skadelystna. Svårigheten vad gäller att skapa en rättvis kultur ligger därmed i att skilja de fåtal olyckor som skett till följd av faktiskt

²⁷⁷ Reason, J. (1997) s. 196

²⁷⁸ Ibid. s. 197

”dåligt agerande” från den majoritet av osäkra handlingar där det varken är lämpligt eller nyttigt att lägga skulden på en eller flera individer.²⁷⁹

Oaktsamhet innebär att orsaka en konsekvens som en förnuftig och försiktig person skulle ha förutsett och undvikit. Huruvida en person inte förutser situationen eller inte undviker den är irrelevant, då båda fallen ses som oaktsamhet. Historiskt sett har termen oaktsamhet haft en civil snarare än en lagrelaterad användning, och har följaktligen haft en mindre grad av skuld än begreppet vårdslöshet.²⁸⁰

Det är dessutom viktigt att vara medveten om skillnaden mellan framgångsrika handlingar och korrekta handlingar. Det är mycket möjligt att en handling är framgångsrik, det vill säga att målet nås, även om den inte är korrekt utförd.²⁸¹

En flexibel kultur

Att en organisation är flexibel innebär att den har en förmåga att anpassa sig till skiftande behov. En grupp forskare vid Berkeley har uppmärksammat flexibilitet som en av de mest framträdande egenskaperna hos så kallade High Reliability Organizations (HRO:s). Dessa organisationer står inför två olika typer av utmaningar. Dels ska de hantera komplexa, krävande teknologier och samtidigt undvika fel som kan skada eller förstöra organisationen. Samtidigt ska organisationerna ha förmågan att anpassa sig till kraftiga toppar i efterfrågan och produktion när detta inträffar.²⁸² Forskargruppen kom fram till att organisationerna hade följande egenskaper²⁸³:

- De var stora, internt dynamiska och periodvis intensivt interaktiva
- Samtliga utförde komplexa och krävande uppgifter under betydande tidspress
- De har utfört sina uppgifter med mycket låg olycksfrekvens och i stort sett undvikit katastrofala fel under ett antal år

De studerade organisationerna har under normala driftförhållanden en byråkratisk och hierarkisk ledarstruktur.²⁸⁴ Under pressade och stressade situationer har de dock uppvisat en förmåga att lägga mindre vikt vid rang och status. Just förmågan att kunna gå från en byråkratisk, centraliserad befogenhetsstruktur till en decentraliserad struktur som bygger på yrkeskunskaper tycks särskilt viktig vad gäller en organisations tillförlitlighet. I de studerade organisationerna återgick befogenheterna till att anta en byråkratisk form efterhand som tempot åter minskade.²⁸⁵

En av grundförutsättningarna för att en organisation ska erhålla tidigare nämnda förmåga till anpassning är att organisationen först centraliseras. Centraliseringen bör bygga på delade antaganden och förutsättningar för beslut, snarare är genom regler eller standardisering. Detta bör göras eftersom delade antaganden och förutsättningar, det vill säga en gemensam kultur, medför efterlevnad utan övervakning. Dessutom anses en centralisering baserad på regler eller standardisering inte vara tillräcklig för att hantera nöd- eller krissituationer som inte tidigare har inträffat.²⁸⁶ Paradoxalt nog beror förmågan att övergå från centraliserad till decentraliserad kontroll alltså av en föregående etablering av en stark och disciplinerad,

²⁷⁹ Reason, J. (1997) s. 205

²⁸⁰ Ibid. s. 207

²⁸¹ Ibid. s. 206

²⁸² Ibid. s. 213

²⁸³ Ibid. s. 214

²⁸⁴ Ibid. s. 214

²⁸⁵ Ibid. s. 216

²⁸⁶ Ibid. s. 216

hierarkisk kultur. Detta eftersom det är de delade värderingarna och antagandena som skapade av den hierarkiska kulturen som tillåter samordning av decentraliserade arbetsgrupper.²⁸⁷

Ett problem inom organisationer som arbetar med komplexa teknologier är att variationen i de teknologiska systemen är större än variationen hos de människor som kontrollerar dem.²⁸⁸ Det finns dock flera sätt att minska detta gap. Det är exempelvis fördelaktigt om organisationen eftersträvar att arbetsgrupper har en sammansättning bestående av människor med olika specialiteter, erfarenheter och kön. Dessutom bör kulturen främja kommunikation ansikte mot ansikte.²⁸⁹

Många arbetsuppgifter utförs av enskilda personer på egen hand snarare än av övervakade grupper av personer, detta gäller även vid arbeten med riskfyllda teknologier. Detta innebär att faktorer som exempelvis medvetenhet om faror och riskperception hos enskilda personer blir allt mer betydande. Det är därför viktigt att ta fram strategier som förespråkar att utförandet ska göras på ett 'korrekt' sätt snarare än på ett 'framgångsrikt' sätt. Detta kan göras med hjälp av olika former av träning. Det är dock av största betydelse att denna träning, liksom utbildning som behandlar värdering av risker, sker under det inledande skedet av en anställning. Detta eftersom det är mycket svårt att ändra personers uppfattningar om risker när ett felaktigt agerande redan har blivit en vana.²⁹⁰

En lärande kultur

En lärande kultur i en organisation består av elementen att *observera*, *reflektera*, *vara skapande* och *att agera*. Att *observera* innebär bl.a. att lägga märke till, vara uppmärksam på, beakta och spåra. Att *reflektera* består i att analysera, tolka och diagnostisera. Att *vara skapande* innebär att fantisera och föreställa sig saker, att designa och att planera. Slutligen, *att agera*, betyder att implementera, göra och testa. Enligt Reason är de tre första elementen (att observera, reflektera och att vara skapande) inte alltför svåra att genomföra medan det sista elementet, att agera, antagligen är det som ställer till mest problem. Detta eftersom det hela tiden dyker upp andra problem som måste lösas omgående.²⁹¹

En informerad kultur – en säkerhetskultur.

Reason poängterar att säkerhetskultur är ett fenomen som är betydligt större än de enskilda komponenterna. Det räcker inte med att vissa delar fungerar väl för att uppnå en effektiv säkerhetskultur. Med detta som grund menar Reason att det bör argumenteras för att säkerhetskultur är något som en organisation *är* snarare än något som organisationen *har*. Dock menar Reason att för att nå faset där organisation *är* en kultur måste organisationen först *ha* de nämnda kritiska komponenterna. Reason menar dessutom, vilket tidigare nämnts, att angreppssättet att en organisation har en kultur är mer hanterbart. Reason avslutar med att påpeka att även om säkerhetskultur är något som en organisation strävar efter men sällan uppnår, så kommer fördelarna och belöningen i det här fallet från processen snarare än från produkten.²⁹²

²⁸⁷ Reason, J. (1997) s. 218

²⁸⁸ Ibid. s. 216

²⁸⁹ Ibid. s. 217

²⁹⁰ Ibid. s. 218

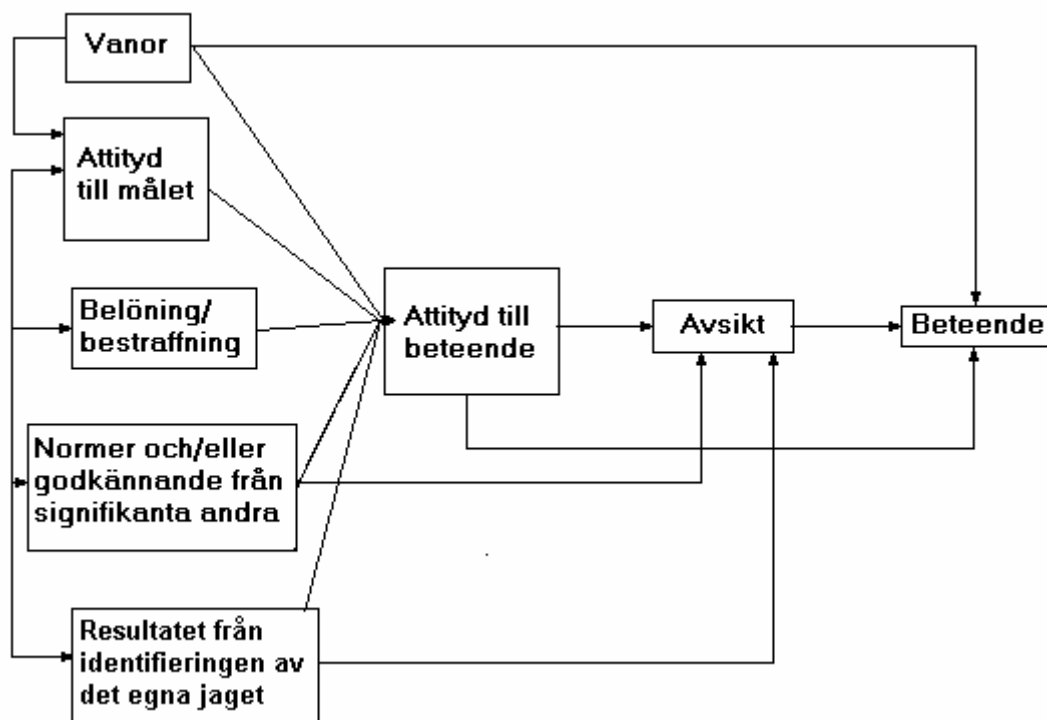
²⁹¹ Ibid. s. 216-217

²⁹² Ibid. s. 220

4.5.4 Guldenmunds modell av säkerhetskultur

Guldenmund använder sig av idén, som bl.a. förts fram av tidigare omnämnda Schein, att en kultur består av flera lager. I sin modell, som är en blandning av säkerhetskultur och säkerhetsklimat²⁹³, använder sig Guldenmund av de tre lagren *grundläggande antaganden*, *uttalade värderingar* och *artefakter* för att beskriva säkerhetskultur. Dessa lager härstammar från Scheins organisationskulturteori. Guldenmund utgår också från tanken att kulturen manifesterar sig i form av tydligt framträdande tecken i de tre lagren och att dessa tecken kan studeras separat.²⁹⁴ Lagret *grundläggande antaganden* är de uttalade antaganden som guidar beteende och som talar om för medlemmar i en organisation hur de ska uppfatta, tänka och känna om saker. Sådana antaganden har blivit så tagna för givet att man ofta endast hittar små variationer inom en kulturell enhet.²⁹⁵

I en väldigt generell modell över attityder antas det att attitydbildning föregås av endera kognitiva, känslomässiga eller beteendemässiga processer och att attityder ger upphov till kognitiva, känslomässiga så väl som beteendemässiga responser²⁹⁶. För att förklara sambandet mellan attityd och beteende använder sig Guldenmund av en modell framtagen av Eagly och Chaiken, se figur 3.6.²⁹⁷



Figur 3.6. Illustration över Eagly och Chaikens modell om den process som föregår attitydbildning.²⁹⁸

Eagly och Chaikens förslag på en kombinerad modell över sambandet mellan attityd och beteende uttrycker den process som föregår attitydbildning. Guldenmund pekar på två viktiga saker angående modellen och det är att den är normativ samt att den endast tar hänsyn till den beteendemässiga och inte till de känslomässiga eller kognitiva responserna.²⁹⁹ Guldenmund

²⁹³ Guldenmund, F.W. (2000) s. 252

²⁹⁴ Ibid. s. 247

²⁹⁵ Ibid. s. 249

²⁹⁶ Ibid. s. 247

²⁹⁷ Ibid. s. 247-248

²⁹⁸ Fritt översatt från Guldenmund, F.W. (2000) s. 248

²⁹⁹ Guldenmund, F.W. (2000) s. 247

föreslår att man ska jämföra attityder med *uttalade värderingar* och då också jämföra processen som föregår attitydbildning i en organisation med *grundläggande antaganden*³⁰⁰.

Attityder är alltid riktade mot objekt. Dessa attitydobjekt kan vara allt från abstrakta objekt som policys om säkerhet, till konkreta objekt som personlig säkerhetsutrustning.³⁰¹

Guldenmund har gjort en sammanställning av fyra breda kategorier av attitydobjekt som han anser har viss substans. Dessa är:³⁰²

1. Hardware/fysisk miljö – t.ex. personlig säkerhetsutrustning
2. Software – t.ex. träning, kunskap och säkerhetsregler
3. Människor - inkluderar alla olika typer av människor som kan urskiljas inom en organisation.
4. Beteenden – allt agerande som görs med hänsyn till säkerhet eller avsaknad av säkerhet, exempelvis säkert utfört arbete och kommunikation kring säkerhet.

Sambandet mellan *grundläggande antaganden* och attityder, som tidigare nämnts, leder till att det exempelvis går att hitta negativa attityder till software (ex. säkerhetsregler). Detta utan att det behöver betyda att ett av organisationens *grundläggande antaganden* är att säkerhetsregler är oviktiga, det kan istället bero på att ett *grundläggande antagande* i organisationen är att regler överhuvudtaget är oviktiga. Med detta synsätt kan *grundläggande antaganden* endast användas som förklarande variabler, d.v.s. för att förklara den attitydstruktur som finns inom en organisation. Eftersom *grundläggande antaganden* överskrider organisatoriska enheter, exempelvis avdelningar eller speciella kulturer (exempelvis säkerhetskulturen), har de en mer genomträngande påverkan än attityder.³⁰³

De attitydbildande komponenterna i Eagly och Chaikens modell (figur 3.6.) är vanor, attityder till målet, praktiska resultat, normativa resultat och resultat av identifieringen av det egna jaget. Enligt Guldenmund kan dessa komponenter ses som *grundläggande antaganden* och detta är kopplingen mellan komponenterna i figuren och de *grundläggande antagandena*. Enligt Guldenmund är exempelvis praktiska resultat eller normativa resultat, vilka hänför sig till belöning eller bestraffning respektive godkännande från signifikanta andra, ofta djupt rotade processer i organisationen. Vanor kan också reflektera djupt rotade övertygelser i en organisation om vad som fungerar och vad som inte fungerar. Även attityden till vissa mål kan enligt Guldenmund vara ett *grundläggande antagande*. Ett exempel på detta, som Guldenmund tar upp, är i produktionsföretag där produktion är det viktigaste målet. Detta präglar ofta hela organisationen och därför kan en del individer bryta mot vissa säkerhetsregler på grund av att det grundläggande antagandet är att produktionen har högst prioritet.³⁰⁴

Guldenmunds definition av säkerhetskultur blir tillsist:³⁰⁵

”those aspects of the organizational culture which impact on attitudes and behavior related to increasing or decreasing risk”.

³⁰⁰ Guldenmund, F.W. (2000) s. 247

³⁰¹ Ibid. s. 242

³⁰² Ibid. s. 248-249

³⁰³ Ibid. s. 249

³⁰⁴ Ibid. s. 249-250

³⁰⁵ Ibid. s. 251

Fritt översatt blir definitionen av säkerhetskultur ovan:³⁰⁶

”de aspekter av organisationskulturen vilka har en påverkan på attityder och beteenden relaterade till ökande eller minskande risk.”

Den definition av organisationskultur som Guldenmund använder är framtagen av Schein. Denna definition är:³⁰⁷

”a pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems”

Fritt översatt blir definitionen över organisationskultur ovan:³⁰⁸

”ett mönster av delade *grundläggande antaganden* som gruppen har lärt sig medan de löst sina problem av extern adaptation och intern integration som har fungerat bra och ses som giltiga och därför lärs ut till nya medlemmar. Detta har lärts ut som det rätta sättet att uppfatta, tänka och känna i relation till problemen med extern adaptation och intern integration.”

Enligt Guldenmund karakteriseras säkerhetskultur alltså av att den har tre lager på vilka den kan studeras separat. De olika lagren består, vilket nämnts tidigare, av en kärna av *grundläggande antaganden*, ett mellanlager av *uttalade värderingar* och slutligen består det yttersta lagret av speciella manifestationer, kallade *artefakter*. De *grundläggande antagandena* är omedvetna, relativt ospecificerade och genomsyrar hela organisationen. De *uttalade värderingarna* visar sig som attityder. Eftersom attityder alltid är riktade mot speciella objekt är detta lager specifikt efter vilket objekt som studeras. *Artefakter* är tydliga, observerbara tecken på den bakomliggande säkerhetskulturen. Även artefakter är speciella efter det objekt som studeras. Artefakter som har med säkerhet att göra kan vara inspektioner, att bära eller inte bära personlig skyddsutrustning, nära-missar, olika typer av beteenden etc.³⁰⁹

Guldenmund slår i sitt ramverk samman begreppen säkerhetsklimat och säkerhetskultur, se tabell 3.1. Han anser även att ramverket gör rättvisa åt det integrerade, holistiska konceptet som kultur utgör. Guldenmund anser att det går att utveckla resonemanget vidare. Han anser att de *grundläggande antagandena* kan ha med säkerhet att göra, men inte specifikt behöver ha det. Detta innebär att då organisationen har antaganden som har med säkerhet att göra, reflekteras det på hela organisationen och en förankring av säkerheten uppnås. Enligt Guldenmund går det utifrån detta att ta fram en hypotesen som säger att om referenser till säkerhet görs i en organisations *grundläggande antagande* så är detta ett bra tecken. Tvärtom går det även att säga att det är misstänkt om det inte går att finna några sådana referenser. Guldenmund anser också att det kan bli på det sättet att slutsatsen måste dras, att en sådan organisation inte avslöjar tillräckliga bevis för existensen av en säkerhetskultur.³¹⁰

³⁰⁶ Översatt av icke auktoriserade översättare

³⁰⁷ Guldenmund F.W. (2000) s. 250-251

³⁰⁸ Översatt av icke auktoriserade översättare

³⁰⁹ Guldenmund, F.W. (2000) s. 251-252

³¹⁰ Ibid. s. 252

Nivåer av kulturer	Synlighet	Exempel
1. Yttre lager – artefakter	Dessa är synliga men svåra att förstå i termer av underliggande kultur.	Exempel på dessa är inspektionsrapporter, klädkoder och personlig säkerhetsutrustning.
2. Mellan lagret – uttalade värderingar/attityder angående: – hardware – software – människor – risker	Dessa är relativt explicita (d.v.s. uttalade) och medvetna.	Exempel på dessa är attityder, policys, träning, manualer, formella uttalanden, olycks- och incidentrapporter och jobbeskrivningar.
3. Kärnan – grundlägganden antaganden angående karaktären på: – sanning och verklighet – tid – rum – människans natur – mänskliga aktiviteter – mänskliga relationer	Dessa är för det mesta implicita (d.v.s. uttalade) och uppenbara för medlemmen. Dessutom är de pre-conscious, d.v.s. de ligger någonstans mellan det omedvetna och det medvetna i det mänskliga sinnet.	Exempel på dessa måste härledas från <i>artefakter</i> och <i>uttalade värderingar</i> så väl som från observationer.

Tabell 3.1 Guldenmunds ramverk för säkerhetskultur³¹¹

En bedömning av säkerhetsklimatet och säkerhetskulturen genom enkäter är en del av Guldenmunds angreppssätt. De *grundläggande antagandena* bör också undersökas för att rekommendationer ska kunna ges och ingripanden göras. Enligt Guldenmund bör inte några ingripanden göras eller rekommendationer ges förrän goda kunskaper om organisationens *grundlägganden antaganden* erhållits. Två möjliga sätt att göra ingripanden på är:³¹²

1. genom att göra ett försök att *ändra de grundläggande antagandena* eller
2. genom att göra ett försök att *ändra attityderna till säkerhet*, givet ett set av grundläggande antaganden.

Enligt Guldenmund är det första sättet väldigt svårt att uppnå, om det överhuvudtaget är möjligt. Det andra sättet anser han är möjligt men det kan ta flera år. En tidsrymd för förändringar, som nämnts av De Cock, är ca 5 år.³¹³

Guldenmund anser tillsist att mätningar av säkerhetsklimat kan ses som ett alternativ av indikatorer på säkerhetsprestanda medan bedömningen av säkerhetskultur kan ge mer insikt i de attityder som finns och därigenom ge avkastning i form av underlag till både säkerhetsförbättringar och information om oförutsedda stora olyckor.³¹⁴

³¹¹ Fritt översatt från Guldenmund, F.W. (2000) s. 251

³¹² Guldenmund, F.W. (2000) s. 252

³¹³ Ibid. s. 252

³¹⁴ Ibid. s. 252

4.5.5 Rollenhagens modell av säkerhetskultur

Rollenhagen anser att då en person handlar och agerar innebär det ett ständigt sökande efter balans mellan risk och möjlighet. Han anser även att detta agerande och handlande ska ske på ett reflekterat och medvetet sätt vilket enligt honom innebär att agera och handla i enlighet med försiktighetsprincipen.³¹⁵

Kultur kan enligt Rollenhagen ses som både interna subjektiva fenomen (föreställningar, värderingar, kunskaper, intentioner etc.), handlingar och de konkreta strukturer som skapas av och påverkar människor. Dessa konkreta strukturer kallar Rollenhagen för strukturella förhållanden. Denna tolkning av kultur kräver, enligt Rollenhagen, två olika ansatser. Dels krävs en handlingsteoretisk ansats, dels krävs en ansats som ser till den kontext en individ verkar i (exempelvis ekonomiska eller sociala förhållanden).³¹⁶

Rollenhagen ser *säkerhetskultur* som ett gränssnitt mellan individ- och strukturfaktorer och anser att säkerhetskulturen har vissa kännetecken. Dessa är:³¹⁷

- Den är kollektiv.
- Kommunikation är avgörande för kulturens utveckling.
- Individer söker aktivt mening i tillvaron. På grund av detta är strukturer, kommunikation etc. viktigt för att skapa och påverka individens upplevda mening.
- Varje individ tillhör flera kulturer.
- Kausalitetsbegreppet kan ibland leda till fel diskussionen, då det handlar om ömsesidiga samband som inte kan modelleras med kausalmodeller.
- Relevanta faktorer för att förstå säkerhetskulturer varierar sannolikt från bransch till bransch.
- Säkerhetskulturen kan också ses som det som gruppen har utvecklat, i form av exempelvis strukturer, normer, värderingar och kunskaper, för att problemfinna och problemlösa. Med att problemfinna och problemlösa menar Rollenhagen att identifiera risker samt att lösa och hantera problemområden förknippade med dessa risker.

Enligt Rollenhagen kan säkerhetskulturen tolkas i termer av bl.a. strukturer och processer vilka har som mål att exempelvis röja undan hot. Denna tolkning kan användas givet att människans utveckling och varande ses som en fortgående anpassningsprocess. För att kunna förändra säkerhetskulturen krävs, enligt Rollenhagen, ordning och kreativitet. Ordning behövs i form av exempelvis robusta materiella strukturer, säkerhetsfunktioner och normsystem. Kreativitet behövs för att medlemmarna i en organisation ska kunna ha den fantasi som krävs för att kunna föreställa sig ”tänk om...”-situationer med olyckor som följd.³¹⁸

Rollenhagen har tagit fram en modell eller ramverk för att diagnostisera en säkerhetskultur. Denna modell är framtagen utifrån hans egna tre tolkningar av försiktighetsprincipen (F1, F2 och F3) i kombination med de tre perspektiven *struktur*, *kultur* och *individ* som alla beskrivs vidare nedan. Denna modell, se tabell 3.2., är formulerad som frågor och tecken som indikerar en god säkerhetskultur.³¹⁹

³¹⁵ Rollenhagen, C. (2005) s. 271

³¹⁶ Ibid. s. 46

³¹⁷ Ibid. s. 51-52

³¹⁸ Ibid. s. 46

³¹⁹ Ibid. s. 278-279

	Struktur	Kultur	Individ
Försiktighetsprincip F 1 Situations-medvetande genom säkerhetens prioritering	Finns en överordnad struktur för att skapa situations-medvetande (system med möten, kommittéer och så vidare) som skapar en god känsla för prioriteringar av säkerheten?	Visar organisationen öppenhet och god kommunikation inom och mellan funktioner	Vid samtal med enskilda medlemmar finns det då tecken på att dessa är väl orienterade i risk- och säkerhetsfrågor? Hur beskriver organisationen sina risker? Vilken kunskap finns om de regler som gäller?
Försiktighetsprincip F 2 Risikanalyser och annan problemidentifiering	Finns ett system och en struktur för att systematiskt finna problem?	Finns bevis för att det finns värderingar och beteenden som uppmuntrar till att tänka ”vad händer om...?” samt att man vill lära av händelser?	Känner personer till riskanalyser, händelseutredningar, resultat av granskningar etcetera?
Försiktighetsprincip F 3 Konservativt beslutsfattande	Finns en struktur som stödjer ett konservativt beslutsfattande genom exempelvis policy och tydligt ansvar?	Finns bevis för att det i situationer av stor osäkerhet finns kollektiva värderingar och beteenden som stödjer ett konservativt agerande?	Visar individer, vid enskilda samtal, respekt, kunskap och förståelse för vikten av att handla försiktigt i situationer av stor osäkerhet?

Tabell 3.2. Rollenhagens modell för att diagnostisera säkerhetskulturen i en organisation.³²⁰

De tre tolkningar av försiktighetsprincipen som Rollenhagen använder är:³²¹

- F1. Uppmärksamhet på området risk och säkerhet som ett generellt funktionskrav: ha en uppdaterad bild av situationen och dess risker.
- F2. Skapa en struktur för bevakning och diskussion om risk och säkerhet och tillämpa en systematisk riskhantering (implementering): gör riskanalyser och lär av händelser.
- F3. Agerande vid osäkerhet i en speciell situation: vid stor osäkerhet, använd strategier som av erfarenhet har fungerat bäst eller avstå.

De kategorier Rollenhagen använder sig av vid diskussioner kring risk och säkerhet är de tidigare nämnda *struktur*, *kultur* och *individ*³²². Dessa kategorier använder Rollenhagen även

³²⁰ Rollenhagen, C. (2005) s. 279

³²¹ Ibid. s. 274

³²² Ibid. s. 284

i sin modell för att diagnostisera en säkerhetskultur³²³. Kategorierna återspeglar olika traditioner och delvis olika sätt att tänka då det gäller orsaken till en olycka.³²⁴ Dessa kategorier liknar den indelning som bl.a. Cooper använder sig av i sin reciproka modell över säkerhetskultur, se avsnitt 3.5.2. Coopers reciproka modell av säkerhetskultur.

Att använda sig av en *individförklaring* då en olycka skett innebär att enskilda individer eller grupper av enskilda individer sägs vara orsaken till att händelsen inträffat. Den eller de utpekade individernas handlingar och ”den mänskliga faktorn” är vanligt använda begrepp i sammanhang då individförklaringen används. Individer som kan få bära skulden då denna används är t.ex. en operatör anställd inom företaget.³²⁵ Rollenhagens innebörd i kategorin *individ* fokuserar i säkerhetssammanhang på egenskaper hos en viss enskild individ. Denna kategori har utvecklats från att skuldbelägga enskilda individer mot en individmodell där individen också ses i sin kontext.³²⁶

Strukturförklaringen säger, i motsats till individförklaringen, att en olycka inte beror på enskilda individer eller grupper av enskilda individer utan på strukturer eller system. Dock är det så att strukturer och system genereras av mänskliga handlingar och detta innebär att individförklaringen måste beaktas på något sätt.³²⁷ Rollenhagens innebörd i kategorin *struktur* är att fokus ligger på objekt eller tecken i yttvärlden. Dessa objekt är av den arten att de går att observera och ta på. Vid en jämförelse med Scheins kulturmodell är *struktur* jämförbart med Scheins yttersta lager kallat dagliga handlingar. Rollenhagen nämner några objekt som är speciellt viktiga för att förstå säkerhetskultur i relation till kategorin *struktur*. Dessa objekt är:³²⁸

- a) teknologiska objekt - exempelvis. verktyg, maskiner och byggnader,
- b) symboliska representationer - exempelvis ansvarsbeskrivningar, instruktioner, normer och organisationsscheman.

Kulturförklaringen är en tredje typ av förklaring och kan innehålla mer eller mindre av de två ovanstående förklaringarna. Då kulturförklaringen används görs försök att förstå och förklara något, exempelvis en olycka, genom att titta på kulturella fenomen, exempelvis säkerhetskulturen.³²⁹ Rollenhagen ser kategorin *kultur* som ett gränssnitt mellan struktur och individ³³⁰. Säkerhetskulturförklaringen kan alltså användas som en brygga eller ett ”gränssnitt” mellan individ- och strukturförklaringen då ingen av dessa på egen hand anses vara tillräckliga för att förstå en olycka.³³¹ I denna kategori ses gruppen i sitt strukturella sammanhang och fokus ligger på två saker. Det första är att gruppen står i centrum, det vill säga att tyngdpunkten ligger på det sociala före det individuella. Det andra är hur gruppen tolkar och tillskriver mening till olika förhållanden.³³²

Rollenhagen menar att tankesättet ovan, där kultur ses som ett gränssnitt mellan struktur och individ, går att använda som ett ramverk för att analysera olika aspekter av risk och säkerhet.

³²³ Rollenhagen, C. (2005) s. 278-279

³²⁴ Ibid. s. 284

³²⁵ Ibid. s. 42

³²⁶ Ibid. s. 285

³²⁷ Ibid. s. 42

³²⁸ Ibid. s. 285

³²⁹ Ibid. s. 43

³³⁰ Ibid. s. 286

³³¹ Ibid. s. 43

³³² Ibid. s. 286

Dock finns det enligt Rollenhagen vissa faktorer som användaren bör vara uppmärksam på och måste försöka undvika vid användandet av ramverket. Dessa faktorer är:³³³

- Att för lite fokus läggs på den kollektiva aspekten och att för mycket fokus läggs på den individuella aspekten.
- Att för mycket fokus läggs på strukturella egenskaper eftersom detta skulle leda till att människan ses som passiv under kulturen.
- Att kulturen endast ses som en produkt av individ och struktur eftersom detta skulle leda till att kulturen blir utan eget liv och bara blir en överlappning mellan individ och struktur.

Rollenhagens ramverk är inbäddat i en generell teori om hur olyckor uppstår. Denna ”olycksteori” säger att:³³⁴

- En stor mängd olyckor har en komplicerad förklaring vilken involverar samverkan mellan många olika faktorer såsom exempelvis strukturer, kulturfaktorer samt individ- och situationsfaktorer.
- De objekt som är inblandade (människor, teknik, rutiner mm.) uppvisar variation. Exempel på detta kan vara om definitioner av roller eller ansvar blir otydliga med tiden.
- De olika objekt som tillsammans bygger upp världen kan förstås med hjälp av en realistisk kausalitetsteori. Enligt denna teori antas objekten ha kapaciteter att påverka andra objekt men även ha mottagligheter att bli påverkade av dessa. Detta innebär att det finns en ömsesidig kausalitet. Dessa kapaciteter och mottagligheter varierar beroende på objekt och på vilka omständigheter respektive objekt befinner sig i.

Avslutningsvis anser Rollenhagen att de viktigaste strategierna för att utveckla och bevara en god säkerhetskultur är att upprätthålla en konstruktiv dialog kring säkerheten. Efter detta kommer naturligtvis att ord måste förvandlas till handling.³³⁵

4.6 Anpassad modell av säkerhetskultur

I detta avsnitt presenteras den modell av säkerhetskultur som tagits fram och som kommer att användas vid bedömning av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn. Inledningsvis förklaras valet av grundmodell samt de modifieringar som gjorts av denna modell. Därefter presenteras vår definition av, samt den anpassade modellen av, säkerhetskultur. Vid vår bedömning av säkerhetskulturen har vi tittat på aspekter, vilka ses som speglingar av säkerhetskulturen. I detta avsnitt ges även en detaljerad beskrivning av dessa.

Den modell av säkerhetskultur som kommer att ligga till grund för undersökningen i detta arbete utgår från INSAG:s modell av säkerhetskultur³³⁶. Anledningen till att denna modell valts som utgångspunkt är att den har en lämplig detaljnivå och att den tar upp huvuddelen av de aspekter som vi anser vara viktiga för att det ska gå att dra slutsatser om var eventuella styrkor och brister finns i denna säkerhetskultur. Dessutom medför valet av INSAG:s modell som grund för den anpassade modellen, att kopplingen mellan den anpassade modellen och de frågor som tidigare valts ut ur ASCOT Guidelines blir tydligare. Detta eftersom även frågorna i ASCOT Guidelines bygger på INSAG:s säkerhetskulturmodell. En av grundtankarna i INSAG:s modell är att de *attribut* som finns för en säkerhetskultur, exempelvis värderingar

³³³ Rollenhagen, C. (2005) s. 43

³³⁴ Ibid. s. 53-54

³³⁵ Ibid. s. 280

³³⁶ INSAG-4 (1991)

och attityder kring säkerhet, är svåra att mäta och studera. Dock manifesteras dessa *attribut* i form av yttringar som är möjliga att undersöka. På grund av detta kan dessa *yttringar* användas som indikatorer för säkerhetskulturen. Ett exempel på sådana *yttringar* är beteenden, kvalifikationer och träning samt ledningsstrukturer. Detta synsätt kommer även att prägla den anpassade modellen för säkerhetskulturen.³³⁷

I detta arbete kommer i fortsättningen begreppet säkerhetskultur att definieras som de *delade attityder* och *värderingar* vad gäller säkerhet som ett företag eller en organisations medlemmar har. Dessa *delade attityder* och *värderingar* avspeglar och yttrar sig i form av exempelvis beteenden och regler. Dessa avspeglingar av säkerhetskulturen kommer hädanefter att kallas för *aspekter*. Eftersom attityder och värderingar är svåra att studera och mäta har istället dessa aspekter använts för att säga något om oljehamnens säkerhetskultur.

INSAG:s modell som är grunden för den anpassade modellen kommer att modifieras och kompletteras med delar från vissa av de modeller som återfinns i avsnitt 3.5. Detta görs för att ta bort vissa av de brister som vi anser finns i INSAG:s modell. Denna modell är ursprungligen utvecklad för att appliceras på kärnkraftindustrin, en verksamhet som har likheter men även skillnader jämfört med verksamheten i Göteborgs oljehamn. En likhet är att verksamheterna i oljehamnen inte kan lära sig av sina misstag. Utgångspunkten är, precis som i kärnkraftsindustrin, att misstag inte får göras eftersom detta kan medföra allvarliga konsekvenser. Exempel på en skillnad är att organisationerna som verkar i oljehamnen är förhållandevis små, något som innebär korta beslutsvägar och en platt organisation. INSAG:s modell lägger däremot stor vikt vid betydelsen av hierarkiska strukturer. Rollenhagen har riktat kritik mot de hierarkiska strukturer som INSAG förespråkar. Detta gör han eftersom han anser att det kan uppstå motsättningar då personer ska ha en ifrågasättande attityd samtidigt som de ska arbeta i en linjeorganisation och följaktligen lyda order.³³⁸

Rollenhagen är även kritisk mot den top-down strategi han anser att INSAG:s modell förespråkar och menar att det finns forskning som visar att detta inte är tillräckligt för att uppnå en god säkerhetskultur. En top-down strategi innebär ett synsätt att säkerhetskulturen skapas högst upp i en organisation och sedan sprider sig ner genom organisationen.³³⁹ I detta arbete kommer istället vår anpassade modell att präglas av tanken att de olika nivåerna inom en organisation utövar en ömsesidig (reciprok) påverkan på varandra. Detta tankesätt är något som Cooper tar upp i sin modell av säkerhetskultur. På grund av detta kommer en reciprok påverkan att finnas mellan organisations-, chefs- och individnivån även i den anpassade modellen som har använts. Denna påverkan kan variera i styrka och behöver inte vara lika stor mellan de olika nivåerna.

INSAG:s teori och modell har även kritiserats för att den endast tar upp vilka delar eller faktorer som ska implementeras för att uppnå en säkerhetskultur utan att säga något om vilka nivåer som ska vara uppnådda för att säkerhetskulturen ska anses vara godtagbar. Dessutom kritiseras INSAG:s teori och modell för att de inte beskriver sambandet mellan sin definition av säkerhetskultur och människors faktiska beteende och tillförlitlighet. I teorin och modellen antas bara att ett positivt samband finns.³⁴⁰ För att få kopplingen, mellan vår definition av

³³⁷ INSAG-4 (1991)

³³⁸ Rollenhagen, C. (2005) s. 165

³³⁹ Ibid. s. 165

³⁴⁰ Reiman, T., Oedewald, P., Rollenhagen, C., Characteristics of organizational culture at the maintenance units of two Nordic nuclear power plants, *Reliability Engineering and System Safety*, Vol. 89, 2005 s. 331-345

säkerhetskultur och de faktiska beteendena avseende säkerhet i oljehamnen och inom respektive företag, kommer bedömningen av aspekterna, och därmed säkerhetskulturen, att jämföras med orsaken till de olyckor och incidenter som skett på land och som har rapporterats i GHAB:s avvikelshanteringssystem.

INSAG säger att säkerhetskultur är normativ med speciella yttringar och när dessa yttringar har implementerats så har en säkerhetskultur etablerats³⁴¹. Vi har valt INSAG:s modell men vi är kritiska mot detta synsätt. Vi tror att det går att implementera alla delarna, men om de inte fungerar väl etableras ändå ingen god säkerhetskultur.

I INSAG:s modell ses *engagemang* på respektive nivå som något som uppnås vid arbetet med yttringarna på varje nivå. En förändring som görs från INSAG:s modell är att engagemanget på de tre olika nivåerna (organisations-, chefs- och individnivå) kommer att inkluderas som tre aspekter bland de andra aspekterna. Detta görs eftersom vi anser att engagemanget både påverkar de övriga aspekterna i väldigt stor utsträckning och även påverkas av dem. Vi anser alltså inte att implementeringen av våra aspekter på exempelvis ledningsnivå (*lagstiftning, säkerhetspolicy, ledningsstrukturer, resurser* och *egenkontroll*) automatiskt medför att *ledningens engagemang* etableras.

Aspekten som behandlar *kännedom och efterlevnad av lagstiftning* har förändrats och utökats till att även innefatta myndighetsrelationer. Detta har gjorts på grund av att vi tror att goda relationer till myndigheter och myndighetspersoner skapar förutsättningar för att arbetet med lagstiftningen ska fungera väl.

En annan viktig förändring som görs är att aspekten *rapportering* läggs till som en egen aspekt på nivån som behandlar individer. Detta baseras på Reasons tanke att organisatoriskt lärande är centralt för att en god säkerhetskultur ska kunna uppnås och i arbetet med detta är rapportering en mycket viktig källa för information. För att en god säkerhetskultur ska uppnås i oljehamnen och inom respektive företag där är det därför av största vikt att de blir *lärande* organisationer. För att uppnå målet att bli en lärande organisation är det viktigt att inte bara rapportera händelser, utan att hela oljehamnen och respektive företag även analyserar det som har rapporterats. Företagen måste också använda resultaten från dessa analyser för att bli bättre och för att implementera förändringar.

Några viktiga egenskaper hos en lärande organisation är:³⁴²

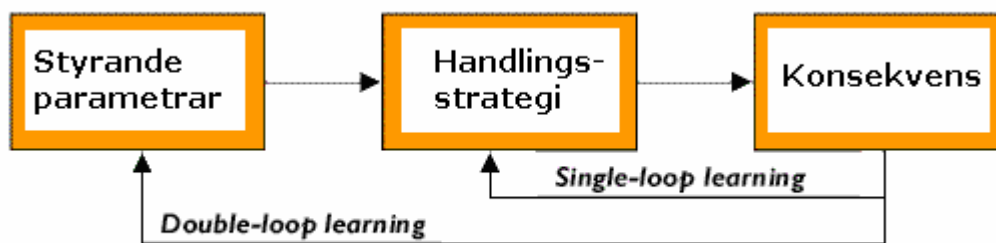
- Den är adaptiv, dvs. organisationen anpassar sig efter den omgivande miljön.
- Den jobbar ständigt med att förbättra sin anpassningsförmåga.
- Den jobbar med att ständigt utveckla både det organisatoriska och det individuella lärandet.

Lärandet i en organisation går, enligt organisationspsykologen Argyris, att dela upp på single-loop learning och double-loop learning, se figur 3.7. Single-loop learning uppstår då en avvikelse upptäcks och korrigeras utan att de underliggande värderingarna och det status quo som styr beteendet i organisationen förändras. Detta leder till att single-loop learning sker inom ramarna för de accepterade rutiner som finns. Double-loop learning, å sin sida, kräver att nya rutiner skapas utifrån en förändrad uppfattning av världen. Double-loop learning sker då en avvikelse upptäcks och korrigeras genom att först förändra de underliggande

³⁴¹ Guldenmund, F.W. (2000) s. 245

³⁴² Akselsson, R. (2006) s. 62

värderingarna och andra kännetecknen av status quo.³⁴³ En tydligare beskrivning av single-loop learning och double-loop learning är att single-loop learning sker då en individ upptäcker en avvikelse, mellan det tänkta målet med, och det verkliga resultatet av, en aktion A1, och korrigerar sitt tillvägagångssätt för att uppnå ett godtagbart resultat. Det vill säga individen upptäcker att konsekvensen av en handling inte är den tänkta och då ändrar sin handlingsstrategi. Förändringen av handlingsstrategi sker inom ramarna för organisationens styrande parametrar. *Individen lär sig* då att utföra aktionen A1 genom att hantera avvikelsen. Organisatoriskt lärande innebär att *hela organisationen lär sig* av avvikelsen. För att detta ska kunna ske måste individen, som upptäcker avvikelsen, rapportera avvikelsen till ansvariga i organisationen så att dessa kan utreda, analysera och åtgärda avvikelsen samt arbeta för att hela organisationen ska lära sig av avvikelsen. Det är viktigt att komma ihåg att för att en avvikelse ska kunna anses vara åtgärdad krävs att den framtagna förbättringsåtgärden verkligen blir implementerad. För att det organisatoriska lärandet ska bli double-loop learning krävs att organisationens styrande parametrar, som fastställts på de högre nivåerna, ändras och anpassas. Ofta krävs double-loop learning även för att en organisation ska kunna vara flexibel och ha möjlighet att snabbt anpassa sig till en omvärld i snabb utveckling.³⁴⁴



Figur 3.7. Double-loop och single-loop learning³⁴⁵

Enligt Reason är en *lärande kultur*, vilket tidigare nämnts, den av de fyra delkomponenterna i en säkerhetskultur som troligen är lättast att arrangera, men samtidigt svårast att få att fungera. Den lärande kulturen består av observering, reflektion, skapa och agera. De första tre brukar fungera relativt väl, men den fjärde och sista, agerandet, skapar oftast problem.³⁴⁶

Studier har visat att riskuppfattningen eller riskperceptionen kan skilja sig mellan olika nivåer inom en organisation^{347, 348}. Detta är viktigt att var medveten om och komma ihåg som ledare av en organisation. T.ex. kan det vara så att ledningen uppfattar risker som skiljer sig från de risker operatörerna anser sig ha. Detta kan medföra att exempelvis resursfördelningen och de åtgärder som ledningen beslutar om skiljer sig från vad operatörerna verkligen behöver. En felaktig riskuppfattning kan alltså leda till att felsatsningar görs då det gäller säkerheten vilket i sin tur kan leda till att säkerhetskulturen påverkas negativt. För att alla nivåer inom ett företag ska ha samma riskuppfattning krävs bl.a. god kommunikation mellan de olika nivåerna i företaget och att alla respekterar samt lyssnar på varandras åsikter.

³⁴³ Infeds hemsida, <http://www.infed.org/thinkers/argyris.htm>, Chris Argyris: theories of action, double-loop learning and organizational learning, senast besökt: 2006-09-14

³⁴⁴ Akselsson, R. (2006) s. 62-63

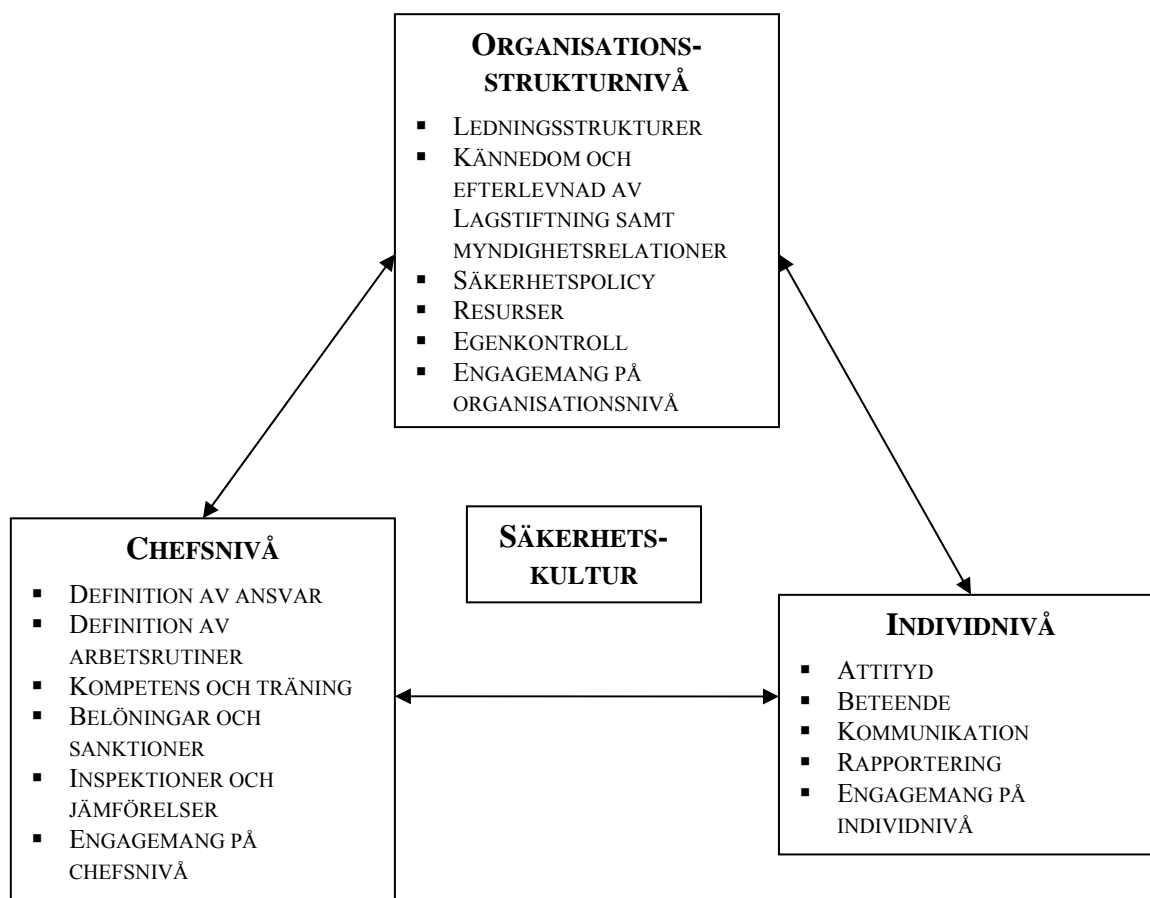
³⁴⁵ Fritt översatt från Infeds hemsida, senast besökt: 2006-09-14

³⁴⁶ Reason, J. (1997) s. 218

³⁴⁷ Ek, Å. (2006) s. 167

³⁴⁸ Ibid. s. 11

Den modell av säkerhetskultur som tagits fram och som kommer att användas i detta arbete presenteras i figur 3.8. Därefter redovisas de nivåer samt de aspekter som ingår i modellen och en förklaring av aspekterna samt deras betydelse.



Figur 3.8. Den anpassade modellen av säkerhetskultur.

Den anpassade modellen av säkerhetskultur, se figur 3.8., utgörs av tre nivåer. Dessa är organisationsstrukturnivå, chefsnivå och slutligen individnivå. De tre nivåerna är placerade som en triangel runt säkerhetskulturen, på grund av att de tre nivåerna har en ömsesidig påverkan på varandra och dessutom påverkar och påverkas av säkerhetskulturen i organisationen. Eftersom vissa av organisationerna i oljehamnen är relativt små med få anställda och högsta ledningen på plats i hamnen kan det dock vara svårt att göra en tydlig distinktion mellan organisationsstrukturnivå och chefsnivå vid bedömningen av säkerhetskulturen hos dessa företag.

Vi tror, liksom bl.a. Reason och Cooper, att säkerhetskulturen utgör en helhet som är mer än summan av de enskilda delarna. Det är därför mycket viktigt för företagen och deras anställda att veta om och komma ihåg att det inte är tillräckligt att endast några enskilda aspekter fungerar väl för att nå fram till en god säkerhetskultur. Att några aspekter fungerar väl är naturligtvis viktiga steg på vägen för att uppnå en god säkerhetskultur och ska därför uppmärksammas. Dock krävs det att alla aspekterna fungerar väl för att ett företag ska anses ha en god säkerhetskultur. Detta krävs eftersom alla aspekter påverkar säkerheten och därigenom påverkar säkerhetskulturen. Denna tanke är lätt att förstå om säkerhetskulturen ses som en människa och de väl fungerande aspekterna representerar födoämnen för människan. Om människan inte får tillräckligt av alla födoämnen så kommer hon inte att må bra. Samma

sak gäller för säkerhetskulturen, om inte alla aspekter fungerar väl kommer inte säkerhetskulturen att få tillräckligt med ”föda” för att utvecklas och fortleva.

Vissa av de delar som ingår i en aspekt återkommer även i några av de andra aspekterna. Detta beror delvis på att aspekterna är tätt sammanflätade med varandra vilket medför att de är svåra att helt särskilja från varandra. Det beror även på att de olika delarna påverkar flera olika aspekter. Nedan beskrivs var och en av de tre nivåerna i modellen samt respektive aspekt. Aspekterna är kursiverade i texten nedan.

4.6.1 Organisationsstrukturnivå

Med organisationsstrukturnivå menar vi de strukturer som har skapats i organisationen och till denna nivå räknas även högsta ledningen. Exempel på delar av denna nivå är strukturer och system för rapportering, resursfördelning och policys som avser säkerhet. På organisationsstrukturnivå skapas förutsättningar för de aspekter som ingår i de övriga två nivåerna, men organisationsstrukturnivån påverkas i sin tur även av vad som händer på chefs- och individnivå.

Ledningsstrukturer

Genom denna aspekt skapas strukturen för säkerhetskulturen i en organisation. Ledningsstrukturer kan ses som ett system för att hantera säkerhetsarbetet och det är viktigt att systemet är användarvänligt och uppdaterat. Systemet innefattar bl.a. gällande rutiner, ansvarsfördelning kring säkerhet samt kommunikation. Det formella ansvaret för säkerheten på respektive företag i oljehamnen ska vara väl definierat och dokumenterat, liksom det delegerade ansvaret. Detta är av stor betydelse för att viktiga frågor inte ska kunna hamna ”mellan två stolar”. Det ska även finnas enkla och tydliga vägar för rapportering och uppgifter som har med rapportering att göra ska vara väl definierade och dokumenterade. Detta är viktigt för att undvika oklarheter kring rapportering. Oklarheter skulle nämligen kunna få till följd att olyckor och incidenter inte rapporteras eller att uppföljningen av rapporteringen brister. Det är även viktigt att företaget är tydligt med vilken typ av händelser som ska rapporteras och vilka uppgifter som ska finnas med vid rapporteringen. För att kunna analysera bakomliggande orsaker är det viktigt att företaget försöker få in väsentlig information kring varje händelse. Informationen bör dock ej användas för att utse syndabockar. Det är även viktigt att företaget klargör vad som är acceptabelt respektive oacceptabelt beteende hos de anställda. I fall då någon ur personalen upprepade gånger bryter mot vad som är accepterat bör företaget vidta lämpliga åtgärder, exempelvis i form av sanktioner. Det är dock av vikt att de åtgärder som vidtas står i proportion till felet som begåtts, och att omständigheter kring händelsen utreds.

Kännedom och efterlevnad av lagstiftning samt myndighetsrelationer

Lagstiftningen kan ses som en nationell nivå för säkerhetskulturen. Tidigare detaljstyrde myndigheterna verksamheterna i oljehamnen, men nu har lagstiftningen övergått till att vara mer målstyrande. Det är därför organisationernas ansvar att vara uppdaterade med vilka lagar och regler som gäller just deras verksamhet. För att underlätta efterlevnad av lagstiftningen bör lagkrav vara implementerade i organisationens rutiner och även dessa bör uppdateras regelbundet. Arbetet med efterlevnad av lagstiftning underlättas av goda kontakter med rådgivande myndigheter och tillsynsmyndigheter. Ett väl fungerande arbete med kännedom och efterlevnad av lagstiftning underlättas av goda relationer med rådgivande myndigheter och tillsynsmyndigheter. Det är viktigt att organisationerna visar en öppenhet inför myndigheterna, och är villiga att bistå dessa med den information som de efterfrågar. Myndigheterna bör ses som en tillgång som kan bistå med råd och hjälp. Å andra sidan bör

myndighetspersonerna vara medvetna om, och visa förståelse för, de mål och strategier företagen arbetar efter. Detta för att öka möjligheterna till ett framgångsrikt samarbete. Konflikter bör så långt som möjligt lösas genom diskussioner för att nå en lösning som både berörd organisation och myndigheten är nöjd med. Ledningen och cheferna bör se positivt på såväl myndigheternas besök som resultat från inspektioner och revisioner.

Säkerhetspolicy

Det är viktigt att företaget har en säkerhetspolicy som är känd av samtliga i personalen. Personalen ska dessutom ha läst policyn och förstått innehållet. Att diskutera policyn regelbundet är positivt då det ger tillfälle att förklara och motivera policyn, men även för att få uppslag till förbättringar. Policyn ska innehålla ett åtagande som gäller säkerhetsrelaterad lagstiftning samt främja skyddandet av individer och allmänheten. Dessutom bör policyn innehålla ett åtagande att alla aktiviteter som påverkar eller kan påverka säkerheten ska utföras på bästa möjliga sätt. I policyn bör det finnas konkreta mål, exempelvis att ”vi ska driva vår verksamhet helt utan utsläpp till mark och vatten”. En beskrivning av ansvaret kring säkerhet bör också omnämnas i policyn. Säkerhetspolicyn kan ses som ett ställningstagande vad gäller säkerhet, som ska visa både den egna personalen och utomstående var företaget står. För den egna personalen ska säkerhetspolicyn fungera som en vägledning i det dagliga arbetet. Hur noggrant säkerhetspolicyn implementeras bör rimligen bero på verksamhetens natur. I oljehamnen bör implementering ske med stor noggrannhet med tanke på att olyckor inte får inträffa. Organisationerna kan inte lära sig i efterhand utan måste arbeta proaktivt med säkerheten för att undvika att olyckor sker.

Resurser

För att garantera att tillräckliga resurser ges till säkerheten, i form av exempelvis tid, pengar, personal, lokaler och utrustning, bör regelbundna genomgångar göras av hur organisationens resurser fördelas. Detta handlar bl.a. om att säkerställa att den personal som finns på plats har tillräcklig kompetens samt att behov av träning och utbildning tillgodoses. Även tidspress kan vara en resursfråga om företagsledningen inte uppmärksammar personalbrist. Detta är viktigt att uppmärksamma eftersom allt för högt arbetstempo kan medföra att arbetsuppgifter inte kan utföras med önskad noggrannhet och uppmärksamhet. Resurser bör även satsas för att säkerställa att arbetsmiljön är utformad så att arbetet kan utföras på ett säkert sätt. Arbetsmiljön omfattar bl.a. säkerhetsutrustning, hjälpmedel och stödjande teknisk infrastruktur. Eftersom även personalens kompetens är en viktig resurs för ett företag bör det bl.a. finnas rutiner för att säkerställa att denna kompetens tas till vara och att varje individ får chansen att utvecklas utifrån sin egen kunskap och erfarenhet. Dessa rutiner bör dessutom garantera att rätt kompetens finns på rätt plats. Resursfördelning är viktig när det gäller säkerheten på ett företag eller i en organisation. Det är dock viktigt att vara medveten om att för ett företag är resursfördelning en balansgång mellan företagets överlevnad och säkerheten.

Egenkontroll

Till följd av myndigheternas övergång från detaljstyrning till målstyrning ställs nu krav på att organisationerna själva har system för att genomföra regelbundna kontroller. Kontrollerna omfattar bl.a. utrustning, arbetsförhållanden och diverse rutiner som kan komma att påverka säkerheten. En väl använd metod för att få struktur i en verksamhets egenkontroll är att introducera någon form av ledningssystem. Det är viktigt att poängtera att ledningssystem inte behöver innebära en certifiering för att vara effektivt. Den erhållna information från exempelvis inspektioner och revisioner bör ses som en tillgång i säkerhetsarbetet som företagen kan använda för att kunna genomföras korrigerande åtgärder innan eventuella

brister leder till en olycka. Det är dessutom viktigt att ledningens och chefernas attityder relaterade till företagets egenkontroll förmedlas till de övriga anställda.

Engagemang på organisationsstrukturnivå

Säkerhetens prioritering ska genomsyra hela organisationen, från ledningen till den enskilde anställda. Engagemanget på denna nivå visar sig genom ledningens attityder, initiativ och handlingar. Exempelvis kan engagemanget visa sig genom att säkerhet är ett ständigt återkommande ämne på ledningsmöten, och att företaget har en specifik policy som avser säkerhet. Det är viktigt att ledningen är öppen för diskussioner om säkerheten och uppmuntrar till engagemang på andra nivåer i organisationen. Detta kan göras genom att de högsta cheferna uppmärksammar initiativ från de anställda som syftar till att öka säkerheten. Det är positivt om de högsta cheferna regelbundet besöker anläggningen och visar intresse för det arbete som pågår. Ytterligare ett tydligt tecken på engagemang från den högsta ledningen är att de lever som de lär. Om ledningen poängterar vikten av att använda skyddshjälm kommer detta ha mindre positiv effekt på de anställdas beteenden om de själva inte använder skyddshjälm då de besöker anläggningen.

4.6.2 Chefsnivå

På chefsnivå genomför cheferna det som organisationen skapat strukturer för t.ex. då det gäller att genomföra träning och utbildning samt att upprätta arbetsrutiner. Denna nivå handlar alltså om ett praktiskt genomförande. Dessutom skapar cheferna till viss del förutsättningar för aspekterna på organisationsstrukturnivå och individnivå eftersom de exempelvis påverkar hur organisationens strukturer ska se ut samt hur individerna i organisationen beter sig. Chefsnivån påverkas självfallet av vad som händer både på organisationsstrukturnivå och på individnivå.

Definition av ansvar

Denna aspekt handlar om att tydliggöra vem som gör vad och vad som ska göras på en viss position. Det individuella ansvaret ska vara definierat och dokumenterat, och ska vara tillräckligt detaljerat för att undvika att ansvarsområden utelämnas eller överlappas samt för att förhindra eventuella oklarheter vad gäller eget, delat och andras ansvar. Det är chefernas ansvar att se till att varje anställd förstår sitt eget och nära kollegors ansvar. Dessutom är det viktigt att varje person förstår hur det egna ansvaret kompletteras av andra personers och grupperns ansvar. Väl definierat och dokumenterat ansvar kommer att underlätta de anställdas dagliga arbete. Dessutom ökar det säkerligen det personliga engagemanget då det ökar insikten i betydelsen av det egna arbetet och att det utförs på ett korrekt sätt.

Definition av arbetsrutiner

Det är chefernas ansvar att säkerställa att arbetsuppgifterna utförs med stor noggrannhet och enligt gällande arbetsrutiner. Samtliga dokument, från säkerhetspolicyn till detaljerade arbetsbeskrivningar, ska vara uppdaterade. Det är dessutom viktigt att rutinerna är tydliga, relevanta och användbara för att undvika att de missförstås eller inte följs. Därför är det lämpligt att cheferna involverar de anställda i framtagandet av rutinerna. För att få en bättre insikt i hur väl rutinerna fungerar bör cheferna själva vara med vid tillfällena då arbetet utförs eftersom detta underlättar diskussioner kring brister i rutiner och problem med att följa dessa.

Kompetens och träning

Samtliga i personalen ska vara kompetenta nog för sina arbetsuppgifter och känna tilltro till att de har fått tillräcklig utbildning. Det ligger på chefernas ansvar att se till detta. Om arbetsuppgifter kräver träning eller utbildning, t.ex. vid införandet av ny teknik, ska detta

tillhandahållas samt upprepas vid behov. Träning och utbildning ska även hållas för att försäkra sig om att personalen förstår vikten av att arbeta säkert och vilka konsekvenser ett eventuellt misstag kan få. Detta bör göras för att säkerställa att eventuella problem avseende säkerhet blir uppmärksammade samt för att minska risken för misstag på grund av att personer inte förstår vikten av att arbeta säkert och enligt de arbetsrutiner som finns. Träning och utbildning som är mer omfattande eller behandlar extra viktiga ämnen kan med fördel resultera i ett certifikat eller en licens. Detta underlättar kontrollen av vilka personer som har speciell kompetens samt poängterar vikten av den specifika träningen eller utbildningen.

Belöningar och sanktioner

Säkert beteende kan uppmuntras med hjälp av någon form av belöningssystem. Ett exempel är att belöna grupper som har låg frånvaro på grund av få arbetsskador. Antalet sjukdagar som belöningen baseras på måste självklart ställas i relation till vilken typ av arbetsuppgift som en viss grupp utför. Att avgöra vad som ska belönas kräver noggrann avvägning eftersom det är viktigt att belöningssystemet inte utformas på ett sådant sätt att olyckor och incidenter inte rapporteras. Vid eventuella konflikter mellan produktion och säkerhet bör belöningssystemet inte uppmuntra produktion framför säkerhet. En organisation bör ha ett system för sanktioner till följd av upprepad oaktsamhet eller vårdslöshet och det ligger på chefernas ansvar att vidta disciplinära åtgärder om detta krävs. Vilken typ av beteende som leder till sanktioner ska vara känt hos alla organisationens medlemmar. Detta är viktigt för att undvika problem med att medlemmarna inte vågar rapportera egna misstag då de är rädda för sanktioner, något som kan leda till att fel undanhålls. Begångna fel bör ses som en källa till information för att identifiera brister vilka kan åtgärdas för att minska risken för fel i framtiden.

Inspektioner och jämförelser

Det ligger på chefernas ansvar att implementera regelbundna revisioner och inspektioner. Revisionerna och inspektionerna kan genomföras av såväl intern som extern personal. Mer frekventa revisioner och inspektioner kan utföras av intern personal, men bör kompletteras av externa revisioner och inspektioner för att involvera mer objektiva personer med andra synsätt och en annan kunskap. Exempelvis bör revision av ledningssystem lämpligen ske genom intern kontroll en gång per år, och av en extern revisor. Detta anser vi kan ske omkring vart 3:e till vart 5:e år. Även inspektioner av utrustning och komponenter bör genomföras regelbundet, och vid upptäckt av fel bör dessa fel så långt det är möjligt åtgärdas med permanenta lösningar. Cheferna ska även se till att det finns förutsättningar för att ta del av extern information, t.ex. forskning, teknisk utveckling och olika typer av händelser som kan vara av betydelse för säkerheten i den egna organisationen. Jämförelser med liknande organisationer eller anläggningar kan vara en värdefull källa av information. För att revisioner, inspektioner och jämförelser ska ge bästa möjliga resultat är det även viktigt den information som genereras utvärderas och används på ett lämpligt sätt.

Engagemang på chefsnivå

Cheferna ska visa ett tydligt engagemang för säkerheten och uppmuntra de anställda till ett säkert beteende. Cheferna bör hela tiden uppmärksamma individer och uppmuntra dem att identifiera, rapportera och korrigera brister för att förhindra att framtida problem uppstår. Chefer bör även uppmuntra och uppmärksamma personer ur personalen som i sitt arbete löst oväntade problem på ett säkert och föredömligt sätt. Dessutom ansvarar cheferna för att personalen efterlever de regler som finns och att arbetet utförs enligt gällande arbetsrutiner. Cheferna ansvarar också för att befintliga regler och rutiner gagnar personalen. Dessutom ska cheferna föregå med gott exempel och att de leva som de lär.

4.6.3 Individnivå

På individnivå befinner sig varje individ i organisationen och denna nivå innefattar bl.a. individernas beteende och attityder. Denna nivå påverkas exempelvis av de strukturer som skapas på organisationsstrukturnivå, de aktiviteter och procedurer som cheferna infört samt av den egna nivån, d.v.s. individnivån. Att individnivån påverkar beror på att organisationens alla medlemmar är egna individer och därför påverkar varandra.

Attityd

Samtliga individer inom en organisation bör ha en ifrågasättande attityd. Detta innebär att varje individ i organisationen ska vara uppmärksam på ovanliga omständigheter och fundera över vilka konsekvenser som kan uppstå om en oönskad händelse inträffar (exempelvis ett utsläpp) samt hur en sådan oönskad händelse bör hanteras på bästa sätt. En ifrågasättande attityd innebär också att bl.a. ifrågasätta om en arbetsuppgift kan utföras på ett enklare eller säkrare sätt. Dessutom bör samtliga medarbetare vara uppmärksamma på brister i exempelvis rutiner och utrustning samt vara uppdaterade på sitt eget och andras ansvar avseende säkerhet. De anställda ska givetvis ha en positiv attityd till säkerhetsarbetet och säkerheten på arbetsplatsen. Detta visar sig t.ex. genom efterlevnad av rutiner och användandet av skyddsutrustning.

Beteende

Samtliga medarbetare ska förstå och följa de arbetsrutiner som finns. Om oväntade händelser uppstår bör personen eller personerna som är inblandade stanna upp och tänka efter, för att eventuellt be om hjälp. Personalen bör dessutom undvika att ta genvägar i sitt dagliga arbete om detta innebär att säkerheten äventyras. Dessutom bör samtliga inom organisationen vara noga med att ha ordning och reda omkring sig.

Kommunikation

Dålig kommunikation har ofta visat sig vara en av orsakerna till att incidenter och olyckor har inträffat. En god kommunikation leder till att olika perspektiv kommer fram och att alla i organisationen alltid har uppdaterad information om läget. Det är viktigt att komma ihåg att ledning, chefer och operatörer inte alltid använder samma språk och att missförstånd kan uppkomma på grund av detta. Om det finns en medvetenhet om detta hos alla inblandade så kan onödiga missförstånd och irritation undvikas. En god kommunikation leder även till att alla i organisationen får en mer likartad riskperception, d.v.s. en mer likartad uppfattning om de risker som finns i verksamheten skapas. Därför ska samtliga ur personalen, på alla nivåer i organisationen, skaffa sig information samt dela med sig av information som kan vara av vikt då det gäller exempelvis säkerheten och driften av verksamheten. Detta bör göras såväl på formella möten som genom informella sammankomster, t.ex. i korridoren eller i fikarummet. Anställda ska även uppmuntras att föreslå nya initiativ för att öka säkerheten inom organisationen. Det bör poängteras att det inte bara är kvantiteten av kommunikation som är av betydelse utan även kvaliteten. Exempelvis är det inte ultimatum att skicka ut mängder av e-mail med information om säkerheten eftersom detta kan leda till att de anställda inte läser alla e-mail och riskerar att missa viktig information. Detta innebär att säkerheten inte förbättras i önskvärd utsträckning. Det är också viktigt att den information som kommuniceras till de anställda är formulerad så att de har möjlighet att förstå den och ta till sig den.

Rapportering

Anställda ska rapportera olyckor, incidenter, tillbud och nära-missar (d.v.s. händelser som hade kunnat leda till en olycka). Detta gäller både de som är rutinmässiga och de som är mer ovanliga. Även återkoppling från rapportering är av stor betydelse för att få ett väl fungerande

rapporteringsystem. Detta grundar sig på att personalen motiveras att rapportera händelser då de märker att rapporteringen tas på allvar och ger resultat. Som tidigare nämnts i avsnitt 3.5.3 ger Reason exempel på fem faktorer för att uppnå en väl fungerande rapportering. Dessa är:³⁴⁹

- Aidentifiering leder till att personer känner sig trygga i att rapportera såväl egna som andras misstag.
- Personalen bör försäkras om att disciplinära åtgärder undviks så långt som det är möjligt. Rapporteringens syfte är främst för att alla ska kunna lära sig av varandra och varandras misstag och inte för att utse syndabockar. Återigen är det dock viktigt att alla anställda är medvetna om vilken typ av beteende som är accepterat inom organisationen.
- Om möjligt bör det finnas en skild enhet som tar emot och utvärderar avvikelserapporterna. Detta bör göras för att öka trygghetskänslan för de anställda då de inte behöver rapportera till sin närmaste chef. Förhoppningsvis blir bedömningen av rapporten också mer objektiv då den görs av personer skilda från den som rapporterat incidenten.
- Det ska finnas system för snabb och lättillgänglig återkoppling av rapporteringen. Detta visar personalen att rapporteringen är betydelsefull och uppmuntrar dem att rapportera även i fortsättningen.
- Rapporteringssystemet bör innebära enkel och snabb rapportering så att inte de anställda upplever detta moment som tidkrävande eller krångligt, vilket skulle kunna leda till att rapporteringen inte sker i den utsträckning som den bör.

Dessa fem faktorer syftar alla till att bygga upp ett förtroende för systemet hos de anställda. Individuellt och organisatoriskt lärande är centralt för att en god säkerhetskultur ska kunna uppnås och då är rapportering en mycket viktig källa för information. För att få in rapporter och få rätt information från de rapporter som lämnas in är det viktigt att personalen vet *vilka slags händelser* som ska rapporteras, *vilken information* som är viktigt att få med vid rapporteringen samt även *varför* rapporteringen är viktig.³⁵⁰ Förutom faktiska olyckor bör även incidenter, tillbud och nära-missar rapporteras. Detta bör göras eftersom incidenterna, tillbud och nära-missar kan sägas utgöra basen för de allvarligare olyckorna enligt isbergsteorin, se avsnitt 3.4 Isbergsteorin. Denna teori säger att genom att analysera och åtgärda incidenter kan allvarligare olyckorna undvikas.³⁵¹ Information som är viktig att få med i rapporten är själva händelseförloppet men ännu viktigare är *orsaken* till att en händelse inträffat exempelvis varför en person agerade på ett visst sätt. Detta är viktigt eftersom det underlättar analysen av och åtgärdandet av en händelse. Dock är det viktigt att komma ihåg att informationen inte ska användas till att utse en syndabock. Om personalen vet varför det är viktigt att de rapporterar, dvs. att de bidrar till det individuella och organisatoriska lärandet, så är det lättare att motivera och entusiasmera personalen att lägga ner den tid och det arbete som krävs för att rapportera en händelse.³⁵²

Engagemang på individnivå

Samtliga individer visar genom tidigare nämnda aspekter på individnivå (attityd, beteende, kommunikation och rapportering) sitt engagemang för säkerheten. Alla medarbetare ska följa de regler och rutiner som finns men även vara uppmärksamma på om det finns bristen i dessa, ta egna initiativ och ge förslag på vad som kan förbättras för att underlätta arbetssituationen för sig själva och övriga anställda.

³⁴⁹ Reason, J. (1997) s. 197-205

³⁵⁰ Ibid. s. 197-205

³⁵¹ Akselsson R. (2005) s. 87-88

³⁵² Reason, J. (1997) s. 197-205

5 Resultat, analys och åtgärdsförslag

I detta kapitel presenteras resultaten och analysen från undersökningen av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn. Dessa presenteras dels för oljehamnen generellt, dels uppdelat på de respektive företagen. Förslag på åtgärder ges i den del som behandlar oljehamnen generellt avsnitt 5.1.

Till följd av att de olika aspekterna är svåra att helt särskilja från varandra kommer vissa resultat att återkomma i flera av aspekterna. Vi har valt att ta med vissa resultat under fler än en aspekt för att tydliggöra att de brister som resultaten pekar på påverkar säkerhetskulturen ur flera avseenden. Dessutom anser vi att säkerhetskulturen är en helhet som är större än summan av dess delar och därför måste alla aspekterna inkluderas i företagets säkerhetsarbete för att de ska uppnå en god säkerhetskultur.

Vi har medvetet lagt till rubriken *Allmänna kommentarer om samordning i oljehamnen* eftersom vi tycker att detta är väldigt viktigt. Samordningen i oljehamnen är ingen aspekt i den anpassade modellen av säkerhetskultur men utifrån våra resultat anser vi att samordningen påverkar säkerhetskulturen och att den därför bör vara med bland våra resultat.

Resultaten från enkäten har delats upp på personal (= övrig personal) och chefer (= chefer och arbetsledare) där skillnader mellan dessa grupper finns. Då alla anställda har beskrivits, d.v.s. både chefer och personal, har uttrycket ”de anställda” eller ”alla anställda” använts.

Sammanställningar av genomförda intervjuer samt resultaten från enkätundersökningen återfinns i bilaga 2.3 respektive 3.2 och 3.3.

5.1 Resultat, analys och åtgärdsförslag för oljehamnen generellt

I detta avsnitt redovisas resultaten från undersökningen av säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn generellt. Dessutom görs en analys av resultaten, och förslag på åtgärder för att förbättra säkerhetskulturens olika aspekter ges.

5.1.1 Organisationsstrukturnivå

Ledningsstrukturer

Med ledningsstrukturer menar vi de strukturer som utgör det ramverk som styr verksamheten och skapar förutsättningar dels för de aspekterna som speglar säkerhetskulturen, dels för säkerhetskulturen. I detta avsnitt tas därför delar upp som återkommer mer utförligt längre fram i resultaten från bedömningen av de övriga aspekterna. Aspekten ledningsstrukturer är uppdelad i följande delar:

- Belöning och uppmuntran
- Hur hanteras situationer när anställda begår fel och misstag
- Rutiner
- Rapportering
- Kommunikation
- Ansvarsfördelning
- Policy och konkreta mål
- Träning och utbildning

Eftersom resultaten från dessa delar återkommer utförligare senare i arbetet kommer inga förslag på åtgärder att ges under aspekten ledningsstrukturer.

Belöning och uppmuntran. Genom intervjuerna har vi fått veta att ungefär hälften av företagen har en egen förslagsverksamhet. De flesta av dessa delar även ut en premie för inlämnade förbättringsförslag. Intervjuerna visar att återkopplingen på förbättringsförslagen är dålig och ibland t.o.m. obefintlig. Återkopplingen fungerar exempelvis dåligt när det gäller att informera om vilka förslag som gått vidare, vilka som ska genomföras, när detta ska ske samt vem som har lämnat in antagna förslag. Vid intervjuerna har två av företagen uppgett att det har hänt att de anställda har blivit bjudna på hockeymatch eller fått en bonus när dessa har gjort något extra bra. Däremot är det inget av företagen som vid intervjuerna har uppgett att de har någon annan form av belöningsystem.

Enkäterna visar att drygt hälften av personalen upplever att deras arbete uppskattas ganska mycket medan ungefär var tredje uppger att de upplever att det bara uppskattas lite grand. Bland cheferna upplever majoriteten att deras arbete uppskattas ganska mycket eller väldigt mycket. Enligt enkäterna anser ca 40 % av personalen att företaget uppskattar det ganska mycket om de arbetar säkert medan drygt 30 % av personalen endast anser att företaget uppskattar det lite grand.

Analys. Vi anser att det är viktigt att återkopplingen från förbättringsförslagen fungerar eftersom de anställda annars kan känna sig omotiverade att lämna förslag och försöka förbättra. Detta eftersom dålig återkoppling kan leda till att de upplever det som att förbättringsförslagen ändå inte leder till någon förändring samt att företaget inte uppskattar deras ansträngningar.

Vi anser även det är viktigt att företaget försöker visa uppskattning för de anställdas arbete och uppmuntra dem när de gör något bra. Detta eftersom det skapar förutsättningar för en känsla av samhörighet och delaktighet samt ett ökat engagemang på individ- och chefsnivå. Ett exempel på hur företaget kan bry sig om personalens välbefinnande är genom att ge dem friskvårdspengar som exempelvis räcker till ett träningskort. Detta menar vi inte bara ökar känslan av att företaget bryr sig men även chanserna för att personalen håller sig frisk och välmående. Företaget kan även bjuda på frukt under dagen, även detta kan öka personalens välbefinnande och göra att de arbetar bättre. Vi menar även att företaget bör initiera och betala utflykter eller liknande aktiviteter. Detta anser vi ökar personalens välbefinnande samt skapar förutsättningar för en förbättrad kommunikation och samhörighet.

Hur hanteras situationer då anställda begår fel eller misstag. Intervjuerna pekar på att det vid fel eller misstag och upprepade fel eller misstag oftast skrivs en avvikelse på det som hänt. Även en genomgång av händelsen sker med berörd chef och den person som gjort felet eller begått misstaget. Vid denna genomgång går händelsen igenom och personen i fråga får förklara hur denne resonerade i situationen samt det egna handlandet. I de fall personen fortsätter att begå fel eller misstag sker inom de flesta företag ett allvarigare samtal där högre chefer, personalavdelningen samt facket ofta är inblandade. Om problemen fortsätter kan personen i fråga bli avskedad. Intrycket från bl.a. intervjuerna är att exempelvis chefen avgör vilka fel eller misstag som skall få en varning, leda till ett allvarligt samtal eller sluta i avsked. Detta leder till en subjektiv bedömning utifrån chefsens tyckande och tänkande.

De flesta anställda uppger vid intervjuerna att misstag är accepterade. Detta gäller åtminstone i de fall då dessa inte beror på slarv eller nonchalans. Viktigt för att misstagen ska accepteras

och ursäktas är också att den som begått misstaget erkänner det och lär sig av det som hänt. Intervjuerna pekar även på att de flesta anställda i oljehamnen har en tämligen klar bild av var deras företag menar att gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går.

Analys. Vi menar att den subjektiva bedömning, som utförs av en chef när någon gjort fel eller begått ett misstag, leder till att hanteringen och konsekvensen av ett fel eller misstag kan bli olika och ibland också orättvis. På grund av detta menar vi att det är bra om respektive företag skriver ner riktlinjer för vilka handlingar som ska leda till vilka konsekvenser. Detta för att behandlingen ska bli objektiv, rättvis och lika för alla. Vi menar även att företagen och cheferna bör föra en kontinuerlig dialog med de anställda omkring acceptabelt respektive oacceptabelt beteende i arbetet. Detta för att tydliggöra för alla anställda var gränsen går samt motivera varför dessa gränser finns. En dialog omkring acceptabelt och oacceptabelt beteende är också viktigt för att skapa en trygghet för alla anställda omkring vilka regler som gäller.

Rutiner. Det finns skrivna rutiner för de flesta eller för fler än hälften av de dagliga arbetsuppgifterna på företagen i oljehamnen enligt enkäterna. Trots detta är det enligt enkäten ca 25 % av de anställda, d.v.s. både chefer och personal, som anser att det endast finns rutiner för ett fåtal eller färre än hälften av arbetsuppgifterna. Intervjuerna visar att andelen skrivna rutiner varierar väldigt mycket mellan företagen.

Enkäterna visar att de anställda tycker att rutinerna bl.a. är relevanta, lätta att förstå och underlättar arbetet. Negativt är att många av de anställda även tycker att rutinerna innehåller fel och inte är uppdaterade. Under intervjuerna får vi information om att arbetet med att uppdatera rutinerna, i samband med att utrustning byts ut eller ändras, släpar efter. Anledningen till detta är att de inte uppdateras i samband med att ändringen eller bytet genomförs, utan i efterhand. Dessa resultat visar att arbetet med rutinerna behöver förbättras och bli mer proaktivt.

Analys. Först och främst tycker vi att rutiner behöver gås igenom och förbättras eftersom de anställda annars aldrig kommer att känna att de är någon idé att titta i rutinerna och ännu mindre följa dem. Om rutinerna är dåliga eller innehåller fel är det svårt för cheferna att få personalen att använda de rutiner som finns samt för personalen att motivera varandra till att använda rutinerna. Det är också viktigt att företaget och cheferna motiverar för personalen varför rutinerna finns och varför det är viktigt att de följs. Exempelvis kanske en rutin från början skapades på grund av att det skedde en olycka och att företagen genom att ta fram rutinen ville förhindra att denna eller liknande olyckor skulle inträffa igen. Om personalen känner till detta tror vi att de kommer att känna sig mer motiverade och engagerade att följa de rutiner som finns samt att säga till andra att de ska följa de rutiner och regler som finns.

Rapportering. Alla företagen har någon form av rapporteringssystem för avvikelser och olyckor. Personer från de flesta företagen uppger vid intervjuerna att de rapporterar allt, dock visar det sig genom svaren på enkäterna och även från intervjuerna att t.ex. händelser som nära-missar inte rapporteras i samma utsträckning som exempelvis personskador eller spill och utsläpp.

Från de avvikelserrapporter vi har gått igenom framgår att många av de anställda inte vet vilken information som ska vara med i rapporten. Exempelvis finns själva händelseförloppet ofta förklarat men däremot är orsaken till händelsen bristfälligt beskriven. I de fall en orsak har angivits har ofta ett alternativ valts från en lista med orsaker. Detta leder till en otillräcklig förklaring till varför en händelse har inträffat.

Intervjuerna visar att återkopplingen från inlämnade avvikelserapporter och implementeringen av åtgärder samt uppföljningen av dessa generellt fungerar mindre bra i oljehamnen. Detta skiljer sig dock en del mellan företagen. För vissa av företagen fungerar återkopplingen bra för andra företag fungerar den sämre.

Analys. Vi anser att företagen måste förbättra sig när det gäller att även rapportera närmisssar, d.v.s. när en händelse hade kunnat leda till en olycka om exempelvis inte en anställd hade hindrat händelsen från att utvecklas. Det är även viktigt att alla vet vilken information som ska finnas med i en rapport för att den ska ge korrekt och tillräcklig information till organisationen. Exempelvis är orsaken till händelsen viktig att få med. Detta för att senare underlätta analysen av händelsen samt framtagandet av rätt åtgärder. Orsaken bör även finnas med för att det ska vara möjligt att föra statistik. Dessutom är information om orsaken viktig för att rapporteringen ska kunna användas av organisationen och de anställda till att lära sig av de händelser som inträffat.

Även återkopplingen från rapporteringen är av stor betydelse för att få ett väl fungerande rapporteringssystem. Vi menar dessutom att det är viktigt att förbättra implementeringen av åtgärder samt uppföljningen av dessa. Detta eftersom en väl fungerande återkoppling, en bra implementering av åtgärder samt noggrann uppföljning av dessa leder till att personalen motiveras att rapportera händelser eftersom de då märker att rapporteringen tas på allvar och ger resultat.

Kommunikation. Genom samarbetskommittémötena får alla företagen ta del av ett urval av de avvikelser och olyckor som har inträffat hos de andra företagen i oljehamnen. Majoriteten av företagen i oljehamnen uppger vid intervjuerna att de även försöker ta del av avvikelser och olyckor från andra. Intervjuerna visar att inget av företagen gör några systematiska jämförelser med andra företag.

Intervjuerna visar att företagen kan delas in i tre grupper. Grupp nr. 1 består av de företag som har personalmöten regelbundet och där kommunikationen kring säkerhetsfrågor fungerar bra. Grupp nr. 2 består dels av de företag där det finns en kommunikation kring säkerhetsfrågor men där inga regelbundna personalmöten hålls. Grupp nr. 2 består även av de företag som har regelbundna möten men där dessa sker för sällan, vilket innebär att kommunikationen inte fungerar optimalt. I grupp nr. 3 ingår de företag som inte har regelbundna personalmöten och där kommunikationen kring säkerhet fungerar relativt dåligt. I grupp nr. 2 ligger majoriteten av företagen medan två av företagen ligger i grupp nr. 1 och två av företagen ligger i grupp nr. 3.

Enkäterna visar att knappt 40 % av de anställda upplever det som att informationen från möten och inspektioner inte distribueras regelbundet till personalen. På frågan om resultaten från myndigheternas inspektioner vidarebefordras till de anställda svarar ungefär hälften av de anställda i oljehamnen att svaren vidarebefordras väldigt ofta eller ganska ofta. Drygt en av tio har inte svarat på frågan.

Analys. Vi menar att företagen i hamnen skulle kunna lära sig mycket genom att ta del av avvikelser och göra jämförelser inom det egna företaget, med andra företag i samma bransch samt med andra företag och branscher med höga krav på säkerheten. Vi tycker att företagen inte behöver leta efter företag eller verksamheter som ser exakt eller nästan exakt likadana ut som deras. Istället borde de leta efter verksamheter eller branscher, vilka har ungefär samma eller högre krav på sig vad gäller säkerhet, och lära sig av dessa.

Vi anser det är viktigt att alla företag försöker hålla regelbundna personalmöten och att dessa sker med en månads intervall eller tätare. Detta för att förbättra kommunikationen inom företaget och för att de anställda ska ha möjlighet att diskutera frågor med anknytning till säkerheten. Detta anser vi i sin tur ökar känslan av delaktighet och samhörighet bland de anställda. Vi menar även att en dialog kring säkerhetsfrågor ökar säkerhetstänkandet hos de anställda och därmed inom företaget. Dessutom anser vi att det är viktigt att företagen och cheferna förbättrar informationsöverförelsen från exempelvis möten och inspektioner eftersom detta leder till en ökad delaktighet och ett ökat engagemang för säkerhetsfrågor.

Ansvarsfördelning. Intervjuerna pekar på att alla anställda inte känner sig helt säkra på den ansvarsfördelning som gäller. Detta motsägs av resultatet från enkäterna där ca 30 % av dem som arbetar i oljehamnen uppger att de upplever det helt klart vem som ska göra vad inom det egna företaget och närmare 60 % upplever det som ganska klart. Ca 80 % av alla som arbetar i oljehamnen upplever även att de sällan hamnar i situationer då det är oklart vad de ska göra.

Analys. Vi har inte tillräcklig information för att förklara varför svaren på enkätfrågorna och den information vi har fått vid intervjuerna visar olika resultat när det gäller frågan om ansvarsfördelningen är tydlig eller inte. Däremot anser vi att företagen och cheferna bör tydliggöra vilken ansvarsfördelning som gäller mellan företagen och mellan olika positioner inom respektive företag. Detta för att öka säkerheten i oljehamnen, de anställdas engagemang samt tryggheten för de anställda kring gällande ansvarsfördelning.

Ett exempel på en punkt där ansvarsfördelningen är otydlig är att mottagande depå alltid är ansvarig vid en operation. Vi anser att denna ansvarsfördelning är märklig eftersom det företag som hyrts in av GHAB, för att sköta operationer på ledningarna, hamnar i ett ingenmansland när det gäller ansvar. Detta företag kan orsaka stor skada om de anställda gör något fel men det kan ändå vara svårt att hålla företaget ansvarigt för detta på grund av den ansvarsfördelning som råder. Denna ansvarsfördelning tycker vi bör ses över. Exempelvis kan entreprenören och mottagande depå ingå avtal direkt utan att ta omvägen via GHAB.

Policy och konkreta mål. Alla företagen som har deltagit i studien har någon form av säkerhets-, hälsa- eller miljöledningssystem vilka innehåller en policy. Informationen från enkäterna och intervjuerna motsäger varandra i frågan om huruvida policyn bidrar med något. Vid intervjuerna säger de flesta av de anställda i oljehamnen att de inte har diskuterat policyns innehåll, vad den handlar om eller innebär för deras verksamhet och arbete. På grund av detta känner de anställda inte till policyns innehåll i någon större utsträckning. De anställda vid alla utom ett av företagen uppger att de har konkreta mål vilka har med säkerhet att göra och vilka de jobbar efter.

Analys. Vi anser att det är positivt att alla företagen har en policy men att det är viktigt att föra en dialog kring denna. Detta eftersom den drar upp företagets riktlinjer kring bl.a. hur företaget och de anställda ska arbeta med säkerhet. Som det är nu kanske de anställda upplever att de policys som finns inte bidrar med mycket på grund av att de inte känner till dem och på grund av att ingen diskussion eller dialog förs kring vad de policys som finns egentligen säger. En diskussion kring policyns mål eller vision leder till att alla anställda får en gemensam vision och ett gemensamt mål att arbeta mot. Detta menar vi leder till en ökad känsla av delaktighet samt en stolthet hos de anställda över att arbeta på företaget eftersom de vet vad företaget står för och vad de tillsammans arbetar för att uppnå. Konkreta mål är bra för att företagen och de anställda ska kunna arbeta kontinuerligt med ständiga förbättringar av verksamheten.

Träning och utbildning. Alla företag har utbildning och träning för sina anställda. Vissa av företagen har dock ett behov av att höja kompetensen bland de anställda. Även chaufförer och entreprenörer behöver ytterligare utbildning. Intrycket är att det i oljehamnen behövs fler praktiska övningar på oljeutsläpp och brand för varje företag samt för hela oljehamnen gemensamt.

GHAB erbjuder utbildning och träning för alla anställda i oljehamnen men respektive företag har även egna utbildningar och egen träning för sina anställda. De utbildningar som GHAB erbjuder är säkerhets- och ledningsvaktsutbildning, brandutbildning, lastnings- och lossningsledarutbildning med flera.

Drygt två tredjedelar av dem som har svarat på enkäten uppger att de fått tillräcklig eller fullt tillräcklig utbildning för att utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Lite mindre än en tredjedel tycker att de knappt har fått tillräcklig utbildning och träning för att utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt.

Analys. Vi menar att träning och utbildning är väldigt viktigt. Resultaten visar att många saknar och önskar sig mer praktiska övningar och därför är det viktigt att sådan utformas och genomförs. Praktiska övningar och träning är oerhört viktigt för att de anställda ska känna sig trygga i att de vet hur de ska hantera en eventuell nödsituation. Att de anställda vet hur de ska handla i initialskedet av exempelvis en olycka kan vara avgörande för om händelsen bli en lite olycka eller utvecklas till en storskalig kris. Det faktum att närmare en tredjedel av de anställda i oljehamnen upplever det som att de knappt fått tillräcklig träning och utbildning för att utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt menar vi är en viktig brist för företagen att ta tag i. Denna brist kräver att företagen gör en inventering eller kartläggning av det kunskaps- och kompetensbehov som finns samt löpande åtgärda de luckor som upptäcks. Detta för att de anställda ska kunna känna en trygghet i att de vet hur de ska utföra sina arbetsuppgifter och hantera nödsituationer.

Kännedom och efterlevnad av lagstiftning

Lagstiftningen har förändrats från att tidigare ha varit detaljstyrande till att nu vara mer målstyrande, d.v.s. myndigheterna sätter upp mål för företagen utan att reglera hur dessa mål ska uppnås. Detta förändrade och nya angreppssätt från myndigheternas och lagstiftarnas sida har gjort att företagen har fått mer ansvar bl.a. när det gäller att vara uppdaterade på vilka lagar och regler som gäller deras verksamhet. Hur denna förändring har påverkat företagen samt hur de upplever arbetet med målstyrande lagstiftning har vi inte frågat specifikt om. På grund av detta har vi svårt att uttala oss huruvida denna del av arbetet fungerar bra eller inte. Intervjuerna visar att de flesta företag har ett ordnat sätt att hantera de lagar, tillstånd och krav som gäller just deras verksamhet. Detta sker exempelvis med hjälp av ett datasystem och/eller med hjälp av en person som sitter på central nivå och arbetar med att hålla verksamheten uppdaterad på området. Vissa personer har dock sagt att deras system fungerar huvudsakligen på grund av att de har en god kontakt med GHAB samt med myndigheterna. Intrycket är att de ansvariga inom varje depå- och terminalområde har relativt god kännedom om den lagstiftning som gäller deras verksamhet. När det gäller personalens kännedom är intrycket däremot att de känner till vissa delar av lagstiftningen översiktligt. Detta beror på att vissa lagar tas upp och går igenom översiktligt under några av de utbildningar GHAB ger. Däremot tycks personalen inte ha någon heltäckande bild av vilken lagstiftning som gäller.

Intervjuerna pekar på att företagen implementerar myndigheternas tillstånds- och lagkrav i de egna rutinerna. Intryck är dock att företagen inte för en dialog med sina anställda om

exempelvis att en viss rutin har tagits fram på grund av ett lagkrav eller att en viss åtgärd har sitt ursprung i ett tillståndskrav.

Länsstyrelsen gör en årlig miljöbesiktning på samtliga företag, och även Räddningstjänsten gör inspektioner på anläggningarna en gång per år. Flera av företagen har tätare kontakt med Räddningstjänsten i och med att det krävs för att upprätta vissa arbetstillstånd. Enligt enkäterna vet de flesta av de anställda att myndigheterna kommer och gör inspektioner av verksamheterna, däremot finns det flera olika gissningar bland personalen om hur ofta och med vilket intervall inspektionerna sker. Det generella intrycket från studiebesöken och våra samtal med dem som arbetar i oljehamnen är att kontakten med myndigheter som Räddningstjänsten och Länsstyrelsen fungerar väldigt bra. Detta gäller speciellt med kontaktpersonen från Länsstyrelsen. Nästan alla vi pratat med uppger att de känner förtroende och respekt för den person som är Länsstyrelsens representant på miljösidan i oljehamnen. Många har uttryckt att de tycker att han arbetar på ett bra sätt, eftersom han hela tiden ”höjer ribban” och på något sätt får företagen med sig. Intrycket från intervjuerna är också att de flesta chefer upplever det som att de kan diskutera och resonera kring säkerhets- och miljöfrågor med honom och på detta sätt nå fram till en bra lösning. De upplever även att de kan få hjälp och råd av honom om de behöver det. De allra flesta av de intervjuade säger att de tycker att det är mycket viktigt och bra att myndigheterna är ute och gör inspektioner eftersom detta hjälper företagen att hitta brister då företagen lätt blir hemmablinda. Några av de intervjuade säger även uttryckligen att de ser möjligheter i att det kan bli lättare att genomföra vissa åtgärder om de exempelvis kan säga att myndigheterna kräver det eller genom att myndigheterna påverkar företagets ledning. Flera nämner också att de upplever det som att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet. Några av de intervjuade berättar dock att de upplever att det även är lite jobbigt med myndigheternas inspektioner. Detta eftersom resultatet från dem ofta är en lista med punkter som ska åtgärdas och att det ibland kan kännas tungt att genomföra alla dessa förbättringar. Enkäterna visar att majoriteten av personalen på företagen i Göteborgs oljehamn, sällan eller aldrig diskuterar frågor relaterade till säkerhet eller miljö med myndighetspersonerna då det besöker hamnen. Bland cheferna visar enkäterna att majoriteten väldigt ofta eller ganska ofta diskuterar sådana frågor med myndighetspersoner. Dock finns det några få chefer som anger att de aldrig eller sällan gör detta. Enkäterna visar även att det varierar hur ofta resultaten från myndigheternas inspektioner förs vidare till personalen. Generellt svarar både personal och chefer att resultaten vidarebefordras ganska ofta, men även här är det skillnader mellan de olika företagen som deltagit i studien. Det är vissa av företagen där både chefer och personal övervägande svarar att resultaten sällan eller aldrig förs vidare från inspektionerna.

Analys. Vi anser att det är mycket viktigt att ha god kontroll på vilka lagar som gäller för verksamheten eftersom det annars blir svårt att efterleva dem. Dessutom menar vi att det är viktigt att hålla sig uppdaterad på vad som är på gång inom lagstiftningen för att företagen ska kunna föra ett proaktivt arbete och införa förändringar i tid, exempelvis när det gäller förändring av utrustning. Detta för att det inte ska bli alltför kostsamt när väl förändringarna träder i kraft. Att vissa personer har sagt att systemet huvudsakligen fungerar på grund av den goda kontakten med myndigheterna kan även peka på att målstyrd lagstiftning, istället för detaljstyrd, ställer högre krav på företagen.

Vi anser att det krävs att alla anställda har en översiktlig kunskap om den lagstiftning som gäller för verksamheten. Detta för att alla ska veta vad som är förbjudet enligt lag samt vilket ansvar som vilar på dem och företaget, exempelvis när det gäller miljöfrågor. Däremot anser vi inte att det krävs att personalen har en heltäckande bild av vilka lagar som gäller. Vi tar upp

detta i våra resultat eftersom vi menar att det är viktigt att företagen hela tiden arbetar med att utbilda sin personal om den lagstiftning som gäller eftersom denna hela tiden förändras. Det krävs alltså ett ständigt och fortgående arbete med detta.

Vi menar det är mycket viktigt att företaget diskuterar exempelvis förändringar i rutiner och planerade åtgärder med de anställda samt motiverar varför dessa förändringar och åtgärder ska genomföras. Detta gäller även i de fall då en förändring sker till följd av t.ex. ett lag- eller tillståndskrav. Detta är viktigt för att öka de anställdas känsla av delaktighet och för att skapa förståelse hos de anställda om varför en förändring görs samt för att de ska förstå vikten av att de följer exempelvis en ny rutin. Att diskutera och motivera olika förändringar med de anställda bidrar till att skapa en känsla av delaktighet och denna känsla är viktig för att skapa ett engagemang hos varje individ gällande säkerhet och för att kunna förändra de anställdas attityder.

Vi tycker det är väldigt positivt att kontakten med myndigheterna är bra. Detta främjar efterlevnaden av lagar och tillståndskrav samt bidrar till en bra diskussion och ett bra utbyte med myndigheterna kring frågor som gäller säkerhet. Kontakten underlättar också myndigheternas arbete i oljehamnen samt gör att företagen och de anställda i oljehamnen lättare tar till sig de direktiv som kommer från myndigheterna.

På grund av de oklarheter som finns kring myndigheternas inspektioner angående bl.a. när och hur ofta dessa genomförs tycker vi att företagen ska upplysa om dem både före och efter inspektionen är genomförd. Om en anställd har kunskap om vad som händer inom det egna företaget kommer individens engagemang samt ansvarskänsla för företagets välgång att öka. Detta skulle även kunna förbättra återkopplingen från myndigheternas inspektioner så att merparten av de anställda ska tycka att återkopplingen fungerar bra eller väldigt bra istället för bara ganska bra.

Att personalen inte diskuterar frågor relaterade till säkerhet eller miljö med myndighetspersoner anser vi leder till att personalen inte känner sig delaktig i myndigheternas inspektioner och därmed inte heller i de resultat som genereras. Detta menar vi även kan leda till att de åtgärder som implementeras inte känns motiverade eller viktiga och därför inte tas emot av personalen på ett bra sätt. Även om åtgärden ska göra arbetet säkrare, t.ex. genom en förändring av en rutin, kanske inte personalen förstår varför ändringen görs och därför inte tycker att det är viktigt att följa rutinen. Det är önskvärt att fler ur personalen har en personlig kontakt med myndighetspersoner eftersom diskussioner med dessa personer skapar förutsättningar för ett ökat engagemang och en ökad förståelse för de beslut myndigheterna fattar samt de åtgärder dessa beslut medför i verksamheten.

Förslag på åtgärder. Företagen bör några dagar innan en inspektion upplysa sina anställda om att myndigheterna, exempelvis Länsstyrelsen, ska genomföra en inspektion. Vi tycker även att företagen ska ha ett möte några dagar/veckor efter en inspektion och där gå igenom och diskutera inspektionen som varit. Då bör de även diskutera vilka punkter företaget och de anställda fått som de måste åtgärda samt möjliga, planerade eller genomförda åtgärder. Dessa åtgärder kan ha sitt ursprung i exempelvis nya lagar eller tillståndskrav på verksamheten. Att föra denna information vidare är viktigt för att de anställda ska känna sig delaktiga.

Myndigheterna bör under sina inspektioner även diskutera säkerhets- och miljöfrågor med personalen på respektive företag för att på detta sätt både få chefernas men även personalens bild av hur saker och ting fungerar.

Säkerhetspolicy

Alla företagen som har deltagit i studien har någon form av säkerhets-, hälsa- eller miljöledningssystem vilka innehåller en eller flera policy. De flesta av företagen har dock ett ledningssystem som innehåller alla delarna. Enkäterna visar att de flesta av de anställda vet om att deras företag har någon form av policy. Intervjuerna pekar på att vissa av företagen implementerar riktlinjerna från sina policys, samt direktiv från företagets ledning, i sina rutiner. Detta baseras på uttalande om att policyn går ner i rutinerna och pekar på säkerhet, hälsa och miljö samt att policyn bryts ner till lokala mål som verksamheten jobbar mot.

Enkäterna visar att personalen generellt tycker att de policys som finns bidrar med någonting. Det finns dock skillnader mellan företagen på denna punkt. Bland personalen är det ett företag där majoriteten av personalen tycker att de policys som finns inte bidrar med något medan de flesta av personalen på de övriga företagen anser att policyn bidrar med något. Om man ser hur cheferna har svarat på enkäterna anser drygt hälften generellt att de policys som finns bidrar med något. Däremot är det chefer från tre av de åtta företagen som inte anser att deras policys bidrar med någonting. Exempel på vad de anställda svarat att policyn bidrar med är: ”Säkerhetstänk och att vi alla har ett ansvar”, ”Att personalen kan känna att företaget bryr sig om den enskilda individen” och ”Medvetenhet”. Exempel på vad de anställda tycker behöver förändras är: ”Sprid målen och driv igenom förändringar och förbättringar”, ”Att den efterlevs av personalen vid arbete” samt ”Enkel praktisk policy som följs”. Dock motsägs den information som vi fått från enkäterna av den information som vi har fått från intervjuerna. Där anser de flesta anställda, d.v.s. både chefer och personal, att företagets policys inte bidrar med mycket eller att de inte kan uttala sig huruvida policyn bidrar med något eftersom de inte känner till den tillräckligt väl. Problem som nämnts under intervjuerna när det gäller de policys som finns är att de inte betyder något på grund av att de bara är en samling fina ord och att dessa ord inte har någon innebörd. Andra orsaker som nämnts är att de inte har omvandlats till något som de anställda kan förstå och som är konkret, exempelvis vet de flesta anställda inte hur policyn påverkar deras dagliga arbete på företaget. Vid intervjuerna säger de flesta av de anställda i oljehamnen att de inte har diskuterat policyns innehåll, vad den handlar om eller innebär för deras verksamhet och arbete. Vid intervjuerna anger chefer på tre av företagen att de har gjort försök till att gå igenom och diskutera innehållet i företagets policys med de anställda medan de övriga säger att de inte har gjort detta. Intervjuerna pekar på att majoriteten av de anställda inte vet vad som står skrivet i deras policys. Inte heller det generella innehållet eller vad de handlar om har kommunicerats ut till de anställda. Detta är genomgående både bland chefer och bland personalen.

De anställda vid alla utom ett av företagen uppger vid intervjuerna att de har konkreta mål vilka har med säkerhet att göra och vilka de jobbar efter. Exempel på vad de konkreta målen handlar om är spill och utsläpp, personskador samt förbättring av utrustning.

Analys. En säkerhetspolicy ska innehålla ett företags riktlinjer vad gäller säkerhet och vi tycker den ska visa för alla anställda hur de ska arbeta och förhålla sig i frågor som rör säkerhet samt peka på det mål eller den vision som företaget har och som det vill jobbar mot. På grund av detta är det väldigt viktigt att kommunicera ut den policy som finns och försöka få de anställda att förstå att dessa är de riktlinjer företaget har och de betyder att arbetet ska utföras på ett visst sätt. Här är alltså en diskussion och en dialog väsentlig för ett lyckat resultat. Som det är nu kanske de policys som finns inte bidrar med mycket på grund av att få känner till dem. Det faktum att få känner till dem beror antagligen på att de flesta företag varit dåliga på att föra en dialog kring sina policys med de anställda, d.v.s. både chefer och personal. En dialog kring policyns mål eller vision samt hur den påverkar det dagliga arbetet

gör att den får en betydelse för de anställda. Detta genom att policyn blir mer konkret. Dessutom leder en dialog till att alla anställda får en gemensam vision och ett gemensamt mål att arbeta mot. Att alla får ett gemensamt mål eller en gemensam vision anser vi leder till en ökad känsla av delaktighet för de anställda samt en stolthet över att arbeta på företaget eftersom de vet vad företaget och de anställda tillsammans står för och arbetar för att uppnå.

Konkreta mål tror vi är viktiga för att företagen och de anställda hela tiden ska kunna arbeta med ständiga förbättringar av verksamheten. Viktigt är dock att dessa mål är SMART, d.v.s. att de är Specifika, Mätbara, Ambitiösa, Realistiska och Tidsatta³⁵³. Detta för att de ska gå att arbeta med samt att de förbättringar som de anställda och företaget tillsammans åstadkommer ska gå att se.

Förslag på åtgärder. Företaget bör föra en dialog med de anställda kring sin policy. Vid dessa tillfällen ska företaget förklara hur policyn påverkar det dagliga arbetet som utförs inom verksamheten och även göra konkret hur de anställda ska arbeta för att följa policyn. Under dessa diskussioner bör även företaget motivera och förklara det mål som finns med policyn och de riktlinjer som dragits upp i denna. Under dessa diskussioner är målet att göra policyn konkret för de anställda samt peka på den vision eller det mål som finns med policyn för att alla ska bli medvetna om detta och arbeta åt samma håll. När policyn skall göras konkret kan det vara bra att måla upp en tydlig bild av vad företagets mening/vision/mål med policyn är. Exempelvis har vi fått höra att ett av företagen använder sig av visionen och målet att det ska kännas som att sätta sig i en splitterny BMW med ljus skinnklädsel. Den känsla som infinner sig när dörren stängs, det tysta klicket, den fräscha lukten, att allt är ljust, snyggt och lyxigt, det är så det ska kännas att komma in på deras anläggning. Personalen ska kunna komma till jobbet på morgonen och känna sig stolt över att jobba där och tänka att detta har jag varit med och byggt upp. Det är även bra att komma ihåg att en splitterny BMW inte läcker någon olja.

Företagen bör även försöka anpassa policyn efter den verksamhet den gäller. Vi tror exempelvis att en form av lokal policy, som är översatt till ett språk som alla förstår och lägger en innebörd i, kan vara en bra idé. Företagen bör även, varje år då nya mål ställs upp i ledningssystem, gå igenom policyn med personalen och diskutera denna.

Resurser

I samband med intervjuerna uppger de anställda vid flertalet företag att det inte är problem med pengar när det gäller satsningar på säkerheten. Samtidigt talar flera personer om att detta främst gäller akuta åtgärder. I samband med intervjuer har det framkommit att såväl större, kostsamma förändringar som mindre förbättringar ibland tenderar att dra ut längre på tiden och vara svårare att få igenom. Hur omgående en åtgärd vidtas beror enligt många på vad åtgärden i fråga kostar. Ibland är det nödvändigt att vänta till nästa års budget för att det ska finnas pengar till att genomföra en förbättring.

Enligt enkätundersökningen upplever en tredjedel av personalen att arbetet är stressigt. Bilden som har framkommit vid intervjuerna är att arbetsbelastningen generellt sett är ojämn, och det under perioder kan vara alltför mycket att göra.

Både intervjuerna och enkäterna visar att det finns skillnader i hur företagen satsar sina pengar. Vissa företag gör stora satsningar på att utbilda sin personal, både internt och externt, medan andra företag endast bistår sin personal med de utbildningar som är absolut

³⁵³ Sheldon C. & Yoxon M., *Installing Environmental Management Systems – a step by step guide*, London, Earthscan Publications Ltd., 1999, s. 96

nödvändiga. Enligt enkätundersökningen upplever en knapp tredjedel av personalen i oljehamnen att de knappt har fått tillräcklig utbildning och träning för att utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Det är viss skillnad mellan företagen, men ett av dem utmärker sig genom att fem av sex ur personalen samt en av två chefer uppger att de knappt har fått tillräcklig utbildning och träning. Vid intervjuerna framkommer att viss personal saknar utbildning som är mer praktisk samt utbildning specifik för deras arbetsuppgifter.

Analys. På grund av skillnaderna mellan företagens organisationsstruktur är det även skillnad i hur de olika företagen får sina pengar till olika satsningar på säkerheten. Företag som är en del av en större organisation kan få pengar från centrala delar av organisationen för att investera i säkerheten. Detta får till följd att de verksamheter som tillhör en större organisation inte alltid själva kan påverka hur resurser satsas. Mindre företag är mer beroende av att den egna organisationen i oljehamnen går bra ekonomiskt för att det ska finnas pengar att satsa på åtgärder och förbättringar. Dessa företag har ofta mindre resurser generellt och till följd av detta har de mindre resurser att satsa på säkerheten.

Det faktum att de största resurserna satsas på akut avhjälpande indikerar att säkerhetsarbetet är mer reaktivt än proaktivt. Vi menar att en omställning till att arbeta mer förebyggande kommer att leda till ett mer framgångsrikt, och ekonomiskt, säkerhetsarbete på sikt. I samband med intervjuerna har vi uppfattat det som att de ansvariga vid vissa av företagen har insett detta.

En stor del av personalen upplever att arbetet periodvis är stressigt. De ansvariga bör utvärdera vad detta beror på och undersöka hur problemet kan lösas. Vi har fått uppfattningen att viss personal arbetar mycket övertid och ligger på gränsen för vad som är tillåtet. Detta anser vi inte är långsiktigt hållbart. Vi anser att flera av företagen även behöver satsa mer resurser på utbildning. Dessutom bör företagen satsa resurser på att kontrollera och följa upp innehållet i kurser samt de anställdas kunskaper. Denna information kan sedan användas för att anpassa utbildningar och träning efter personalens och företagets behov.

Förslag på åtgärder. Vi anser att företagen generellt sett bör satsa mer pengar på förebyggande arbete. Detta kan säkerligen upplevas kostsamt inledningsvis eftersom både det reaktiva och det proaktiva säkerhetsarbetet kommer att behöva bekostas samtidigt under omställningen. Vi anser dock att detta kommer löna sig ur ett mer långsiktigt perspektiv. För att uppmärksamma de positiva ekonomiska följderna av ett proaktivt säkerhetsarbete kan det vara lämpligt att vid en årlig genomgång av resursfördelningen även titta på hur mycket pengar som satsas på proaktivt respektive reaktivt underhåll. Ett bra sätt att visa att säkerheten tas på allvar är att t.ex. en timme i veckan avsätta för varje anställda till att arbeta med olika typer av säkerhetsarbete. Det kan handla om exempelvis underhåll, arbete med rutiner eller att diskutera de lagar som gäller för verksamheten.

Många anställda upplever periodvis att det är stressigt samt uppger att de får arbeta mycket övertid. Detta pekar på att resurser behöver satsas på mer personal eller andra insatser som underlättar de anställdas arbete, alternativt att företagen inte tar på sig så mycket arbete. Att minska stressen för de anställda är viktigt både med hänsyn till de anställdas hälsa och till säkerheten, eftersom personer under stress tenderar att agera mindre säkert.

Företagen bör generellt sett satsa mer pengar på utbildning och även kontinuerligt följa upp vilken kunskap som finns i organisationen. Satsningen på utbildning bör framför allt inriktas på två områden, dels praktiska övningar, dels utbildning som behandlar risker och säkerhet

mer generellt. De praktiska övningar som har efterfrågats av flera av de anställda handlar bl.a. om utsläpps- och brandövningar samt träning för specifika arbetsuppgifter. Att informera om risker och säkerhet generellt ökar förståelsen och är betydande för att förändra personers attityder till säkerhet. Det är viktigt att komma ihåg att en utbildning nödvändigtvis inte behöver innebära en tredagarskurs med stora kostnader. Det kan lika väl vara en intern kurs på den egna anläggningen en eftermiddag exempelvis om någon ur den egna gruppen eller från det egna företaget berättar om en intressant händelse eller ett angeläget ämne som rör säkerhet.

Egenkontroll

Drygt 80 % av de tillfrågade uppger att det görs regelbundna inspektioner av säkerheten på det egna företaget. De flesta företagen genomför dagliga inspektioner och vissa har ytterligare inspektioner mer sällan. Intervjuerna visar att vissa av företagen har ett utbyte inom den egna organisationen vilket går ut på att personer från andra delar av organisationen inspekterar företagets anläggning i Göteborgs oljehamn, t.ex. en gång per år. För att underlätta arbetet med inspektioner och underhåll har vissa företag datoriserade system.

Även myndigheterna, framför allt Länsstyrelsen och Räddningstjänsten, gör inspektioner på anläggningarna. I samband med intervjuerna har de allra flesta uppgett att de upplever att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet. 50 % av personalen uppger att de egna och myndigheternas inspektionerna ger litet grand resultat eller inget resultat alls. Intrycket är att de allra flesta ser positivt både på de egna och på myndigheternas inspektioner, men att vissa upplever att resultatet från dessa ibland kan användas bättre.

Flertalet av företagen har, som tidigare nämnts, ledningssystem som berör säkerhet, hälsa och miljö. Uppfattningen är att det skiljer sig åt mellan de olika företagen huruvida de anställda tycker att ledningssystemet bidrar med något. Dessutom verkar det som om personalen ofta har liten kännedom om vad ledningssystemet innebär och hur det används.

Analys. Vi anser att företagen i oljehamnen generellt sett har bra organisatoriska förutsättningar för en väl fungerande egenkontroll. Utifrån informationen från intervjuerna och enkäterna menar vi dock att uppföljningen av inspektioner och påföljande åtgärder generellt sett kunde förbättras. Detta handlar bl.a. om att utvärdera de åtgärder som genomförts samt att informera de anställda. Det är positivt att vissa företag anser att det finns ett behov av att inspektionerna inriktar sig på förebyggande säkerhetsarbete.

Alla företag har någon form av ledningssystem för att underlätta egenkontrollen. Dock finns det i vissa fall mer att önska vad gäller implementeringen av dessa ledningssystem. Detta visar sig bl.a. i att de flesta av dem som intervjuats har relativt begränsad kunskap om innehållet i ledningssystemens policys. Cheferna bör generellt sett informera personalen mer om vad företagets ledningssystem innehåller och på vilket sätt det kan användas för att underlätta arbetet.

Förslag på åtgärder. Generellt sett har företagen redan idag fungerande system för egenkontroll, men för att dessa ska effektiviseras och ge mer resultat menar vi att samtliga i personalen behöver involveras i större utsträckning. Att involvera all personal ökar delaktigheten och det anser vi i sin tur påverkar engagemanget för säkerheten. En brist idag är att personalen endast i begränsad utsträckning får information om inspektionerna och vilket resultat dessa har gett. Vi anser att personalen bör informeras både före och efter inspektionerna. Informationen före inspektionerna handlar om vilka som kommer, varför

inspektionerna görs samt syftar till att uppmuntra de anställda att fundera över saker som kan förbättras och eventuellt diskutera dessa med myndighetspersonerna. Cheferna bör uppmuntra sin personal att ha kontakt med myndighetspersonerna eftersom personalen har stor kunskap om de arbetsuppgifter som de utför samt vad som skulle kunna förbättras i arbetet. Efter inspektionerna bör personalen informeras om vilket resultat inspektionerna gav, vad som ska göras och hur detta kommer att påverka företagets fortsatta arbete. Inspektioner innebär ofta någon form av förändring i arbetet och det kan vara svårt att motivera personalen till att ändra sitt arbetssätt utan att förklara varför det ska göras.

Dagens inspektioner skulle kunna kompletteras med ytterligare genomgångar av säkerheten. Ett exempel är att genomföra fler inspektioner med teman, t.ex. fallolyckor, läckage från ventiler eller ett begränsat geografiskt område i form av exempelvis en utlastningsö. Idag har vissa företag skyddsronder och miljöronder, men ronder med ett mer specifikt tema skulle kunna medföra att fler brister upptäcks. Detta kan t.ex. göras kvartalsvis eller halvårsvis och då fokuserar deltagarna endast på det tema som valts. Ett annat förslag på utökade inspektioner är att en förslagsgrupp bildas med en eller två personer från varje företag i oljehamnen. Denna grupp kan gå runt till de olika anläggningarna och diskutera kring det de ser och ge förslag på förbättringar. Dessutom kan personer från de olika företagen få tips på arbetssätt eller utrustning som skulle kunna öka säkerheten på deras anläggning. Genom detta arbetssätt skulle företagen kunna lära varandra mycket, men det kräver en stor öppenhet som kan vara svår att uppnå.

Engagemang på organisationsstrukturnivå

Det finns en hel del organisatoriska skillnader mellan företagen som är verksamma i Göteborgs oljehamn. Flera av företagen är en del av en internationell koncern, medan vissa företag endast finns på den svenska marknaden. Två av företagen har sin enda lokalisering i Göteborgs oljehamn.

Flera av företagen har en säkerhetsavdelning inom organisationen dit de kan vända sig vid behov. Två av företagen utmärker sig genom att de på ett positivt sätt har influerats till ett förbättrat säkerhetsarbete av den egna organisationen. Dessa företag har t.ex. nämnt att VD vid tillfällen deltar vid inspektioner. Det ena av dessa två företag har tidigare haft problem med säkerhetsarbetet, något som uppmärksammats av företagets ledning vilka har satsat resurser på att förbättra säkerheten på anläggning i Göteborg. Personer från ett av företagen som deltagit i studien har uttryckligen sagt att ledningen aldrig varit på besök på anläggningen i Göteborgs oljehamn.

Drygt hälften av personalen upplever att företaget intresserar sig lite grand eller inte alls för personalens välbefinnande. Det är främst vid två av företagen som personalen känner att engagemanget, vad gäller företagets intresse i personalens välbefinnande, brister. Några av företagen har uppmuntran i form av friskvårdsbidrag, träningskort eller fruktkorg.

Resultaten pekar på att företagen generellt sett har en del att arbeta med för att säkerhetstänkandet ska genomsyra hela organisationen. Inom vissa företag brister engagemangen på ledningsnivå, medan det i andra företag är på chefs- och individnivå som förbättringar behövs. Alla företag har någon form av policy, men vi anser att det inom vissa organisationer behövs mer engagemang från ledningen för att policyn inte bara ska vara betydelselösa ord på ett papper.

Analys. Eftersom denna undersökning har avgränsats till verksamheterna i oljehamnen är det svårt att i större utsträckning uttala sig om hur säkerhetsarbetet på ledningsnivå fungerar. Det som är möjligt är att göra antaganden om hur säkerhetsarbetet på ledningsnivå inom respektive företag fungerar baserat på vilken påverkan aspekterna på organisationsstrukturnivån tycks ha över verksamheten i oljehamnen.

Vi anser att vissa av företagen kan använda den kunskap och erfarenheter som finns inom den egna organisationen i större utsträckning än vad de gör idag. Två företag utmärker sig positivt vad gäller ledningens och den övriga organisationens inflytande på säkerheten, men i de flesta fall är det svårt att uttala sig om hur detta samarbete fungerar. Vissa av företagen tycks däremot arbeta självständigt i oljehamnen utan någon större påverkan eller intresse från företagets övriga organisation.

Sammanfattningsvis anser vi att engagemanget från ledningen är bristande inom flera av företagen. Vilken typ av engagemang det gäller skiljer sig dock åt mellan de olika företagen. Inom vissa företag handlar det om att uppmuntra och visa större uppskattning av de anställda, och inom andra företag handlar det om att ge stöd i form av pengar och kunskap för att möjliggöra och motivera ett förbättrat säkerhetsarbete.

Förslag på åtgärder. Det finns flera faktorer på denna nivå som inte kan påverkas av organisationerna i oljehamnen. Exempelvis är det, för verksamheter som tillhör större organisationer, svårt att påverka resursfördelningen när det gäller säkerhet samt om företaget har en övergripande säkerhetspolicy. Dessa faktorer kommer därför inte att diskuteras ytterligare i detta examensarbete. Det är dock viktigt att komma ihåg att engagemanget på organisationsstrukturnivån är av stor betydelse för säkerhetsarbetet i hela organisationen. Det finns dock vissa delar av denna aspekt som kan påverkas av verksamheterna i oljehamnen. Ett exempel är att flera av företagen i större utsträckning kan initiera kontakt med de personer inom organisationen som arbetar speciellt med miljö- och säkerhetsfrågor. Genom att problem och lösningar diskuteras med dessa personer får de större insikt och förhoppningsvis även större intresse för verksamheten i oljehamnen.

Som tidigare nämnts är det skillnad mellan de olika företagen i oljehamnen vad gäller resurser, erfarenhet och kunskap. Ett sätt att minska skillnaden mellan företagen kan vara att de mer etablerade företagen hjälper de mindre för att på så vis höja ribban generellt i oljehamnen. Vi anser att det borde vara ett gemensamt intresse att höja den lägsta nivån på säkerheten. Detta med tanke på att flera personer har uttalat sig om att det drabbar alla företagen om ett av företagen är inblandade i en olycka, t.ex. genom dålig publicitet. Det ökade utbytet av kunskaper och erfarenheter bygger dock på att de företag som ligger efter vad gäller säkerhetsarbetet och säkerhetstänkandet inser detta och accepterar hjälp utifrån. Vår uppfattning är att de ansvariga vid samtliga företag inte har nått denna insikt ännu.

Vi anser att företagen behöver bli bättre på att uppmuntra de anställda, vilket de bl.a. kan göra genom att belöna de anställda om de har gjort något bra. Ett sätt för att få de anställda att känna sig uppskattade och känna samhörighet är genom att göra något tillsammans utanför arbetet. Därför bör företagen avsätta pengar som cheferna har till förfogande för denna typ av aktiviteter. Vi tycker även att företaget bör uppmuntra sina anställda genom att exempelvis ge dem friskvårdspengar och bjuda på frukt. Detta anser vi leder till att personalen upplever att företaget bryr sig mer om deras välbefinnande och dessutom bidrar det till en mer välmående personal.

5.1.2 Chefsnivå

Definition av ansvar

En stor majoritet av de anställda som har deltagit i enkätundersökningen anser att det är ganska klart eller helt klart vem som gör vad i företaget och att de sällan hamnar i situationer där det är oklart vad de ska göra. Vid ett av företagen anser dock en av fem att ansvaret knappt eller inte alls är klargjort. Vissa av de intervjuade har uppgett att de ser ansvarsfördelningen inom vissa områden som otydlig.

Drygt 50 % av personalen och knappt 80 % av cheferna uppger i enkäten att de har ett formellt ansvar för säkerheten. Utifrån de kommentarer som lämnats på enkäten innebär detta ansvar alltifrån det ansvar som cheferna har till ett allmänt ansvar för säkerheten bland personalen. I stort sett samtliga tillfrågade vid intervjuerna vet vem som har det högsta ansvaret om något skulle inträffa på deras område i oljehamnen.

Analys. Det är viktigt att cheferna uppmärksammar att det finns personer som upplever att ansvarsfördelningen är otydlig och därför förbättrar informationen till sin personal för att undvika framtida oklarheter. Dessutom är det, på grund av oljehamnens organisation med många företag, viktigt att även informera personalen om det ansvar som de andra organisationernas medlemmar har.

Den generella bilden från enkätundersökningen och intervjuerna är att ansvarsfördelningen i det stora hela är tydlig men att det finns väsentliga punkter där ansvaret måste förtydligas. Ett tidigare nämnt exempel är ansvaret i samband med pumpning på rörledningsnätet. Trots att den mottagande depån alltid är ansvarig för operationen är det inte denna depå som hyr in företaget som utför operationen. Istället är det GHAB som anlitar entreprenören som utför operationen vilket gör entreprenörens ansvar otydligt. På intervjuerna har det framkommit att alla anställda inte är medvetna om att det är den mottagande depån som är ansvarig och personer har istället trott att GHAB är ansvariga för alla pumpningar på de gemensamma ledningarna. Vi anser att det är viktigt att företagen gör klart för personalen vilka befogenheter dessa har vad gäller exempelvis att stoppa lastning och lossning om något inte är som det ska. Om de anställda har sådana befogenheter är det dessutom viktigt att cheferna inte går in och åsidosätter dessa befogenheter. Vi menar att säkerhetskulturen gynnas av att personalen har ett eget ansvar och att detta ansvar även ökar det individuella engagemanget.

Förslag på åtgärder. Vår uppfattning är att ansvarsfördelningen generellt i oljehamnen finns definierad, men att denna inte är förmedlad eller förklarad i tillräcklig utsträckning i respektive organisation. Därför behövs mer information om vilket ansvar som ligger på vilken organisation eller person. Detta är speciellt viktigt i de organisationer som utför arbete åt andra företag. Generellt sett anser vi att de ansvariga inom respektive företag bör föra diskussioner med personalen kring ansvarsfördelningen och inte bara redogöra för den. De bör även diskutera med personalen vad ansvarsfördelningen innebär i arbetet och i vissa specifika situationer. Det är viktigt att alla anställda känner sig trygga i sitt eget och företagets ansvar.

Vi anser att systemet, där mottagande depå är ansvarig för en operation som är utförd av en entreprenör som de inte själva har anlitat, bör ses över. Vi tror att ansvaret blir tydligare om företagen själva anlitar entreprenören. Det är dock fortfarande viktigt att GHAB får information om operationerna eftersom det är GHAB som sköter bokningarna på rörledningsnätet.

Definition av arbetsrutiner

En majoritet av både personalen och cheferna uppger att de har skrivna rutiner för fler än hälften eller de flesta av de dagliga arbetsuppgifterna (diagram 5.1). Drygt 20 % av personalen uppger att de endast har rutiner för ett fåtal av de dagliga arbetsuppgifterna, något som bör uppmärksammas och åtgärdas av de ansvariga.

7. Hur stor del av de dagliga arbetsuppgifterna finns det skrivna rutiner för?

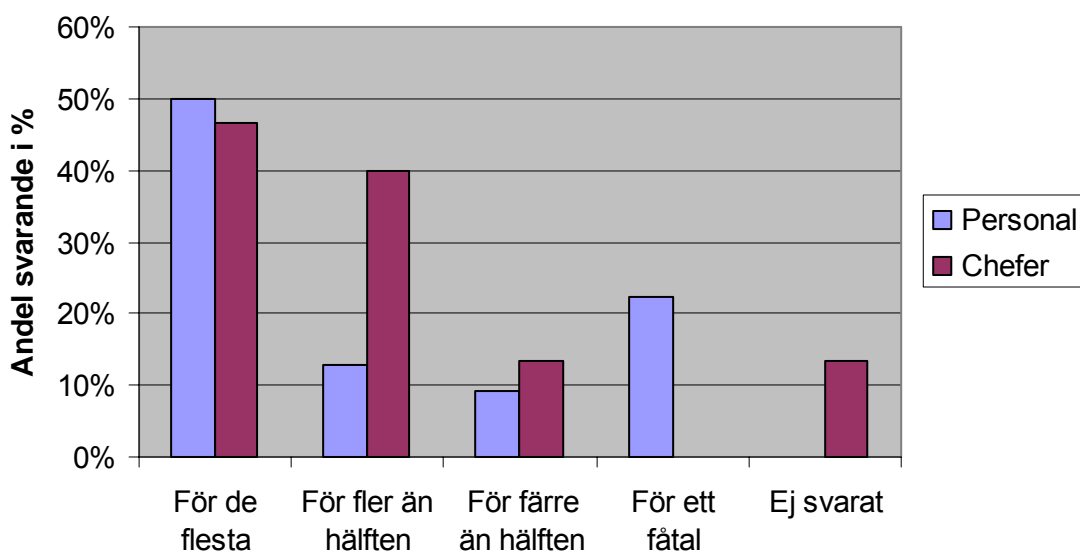


Diagram 5.1. Visar hur cheferna respektive personalen svarade på frågan "Hur stor del av de dagliga arbetsuppgifterna finns det skrivna rutiner för?"

Generellt tycker de flesta anställda enligt enkäterna att rutinerna är relevanta, lätta att förstå och att de underlättar arbetet. Drygt hälften av alla som tillfrågats anser dock att påståendet "rutinerna innehåller fel" stämmer för det egna företagets rutiner. Ett antal företag har involverat personalen i arbetet med rutinerna och det finns planer på att involvera personalen i detta arbete på ytterligare företag. Cheferna i de relativt små och platta organisationerna i oljehamnen tycks generellt sett vara insatta och delaktiga i det dagliga arbetet och de är därför förhållandevis medvetna om eventuella brister och problem i både rutiner och det dagliga arbetet.

Nästan 90 % av de tillfrågade anser att de rutiner som finns följs ganska ofta eller väldigt ofta. Vid intervjuerna framkommer att de anställda på företagen i oljehamnen ibland avviker från rutinerna. Både intervjuer och enkäterna pekar på att det främst är i samband med stressade situationer som de anställda avviker från rutinerna.

Anledningar till att de anställda inte alltid följer rutinerna beror enligt enkäten bl.a. på tidspress, att det går snabbare att utföra arbetsuppgiften på ett annat sätt, arbetsbelastningen och storlek på personalstyrkan (diagram 5.2).

9. Om det händer att man avviker från rutinerna, vad tror du detta beror på? (kryssa för alla passande alternativ)

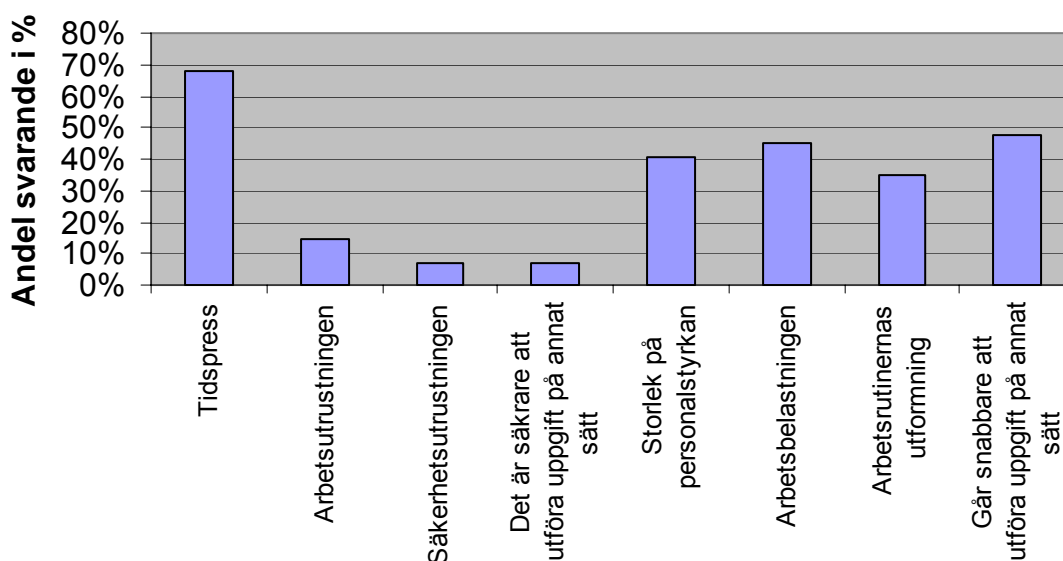


Diagram 5.2. Visar hur de anställda svarade på frågan ”Om det händer att man avviker från rutinerna, vad tror du detta beror på? (kryssa för alla passande alternativ)”

Analys. Det finns en betydande mängd arbetsuppgifter där det inte finns några rutiner alternativt där de som arbetar inte känner till de rutiner som finns. Vi anser att det är viktigt att det finns rutiner för samtliga arbetsuppgifter för att de anställda ska känna en trygghet i att de utför sina arbetsuppgifter på ett, enligt företaget, accepterat sätt. Dessutom gör rutinerna, om de korrekt utformade och efterlevs, att arbetsuppgifterna utförs på ett säkert sätt.

Det faktum att många anser att rutinerna innehåller fel indikerar att det finns ett generellt behov av att gå igenom och korrigerade befintliga rutiner. Att rutinerna är korrekta är viktigt för att öka säkerheten i det arbete som utförs men även för att cheferna ska kunna insistera på att rutinerna ska följas. Vid intervjuerna framkommer att rutinerna många gånger inte uppdateras omgående i samband med t.ex. ombyggnad eller andra förändringar, utan att dessa har uppdaterats efter hand och därför tenderar att släpa efter under en lång tid.

Diskrepansen mellan vad enkäten och intervjuerna säger, huruvida de anställda följer rutiner, kan ha att göra med att de anställda inte ser det som att de bryter mot eller avviker från rutinerna när de t.ex. hoppar över ett steg i rutinerna eller inte använder gällande skyddsutrustning. Detta är egentligen en avvikelse från rutinerna men vårt intryck är att vissa anställda mer ser det som en variation från det normala. Problemet är att vissa rutiner är kritiska och att det är viktigt att dessa följs till punkt och pricka för att inte en olycka eller incident ska inträffa. Det kan dock vara svårt för personalen att veta vilka rutiner som är kritiska att följa och vilka som tillåter ”variationer från det normala”. Därför rekommenderar vi att de rutiner som finns alltid följs samt att de rutiner som är bristfälliga korrigeras och uppdateras för att vara anpassade efter verkligheten.

Att den vanligaste orsaken till att rutinerna inte följs är tidspress har framkommit såväl i enkätundersökningen som vid intervjuerna. Denna tidspress kan dels bero på en press från organisationen, men kan även handla om en press från personen själv. I situationer som

präglas av tidspress är det vanligt att personer pressar sig själva steg för steg eftersom det ger positiva effekter i form av tidsvinster. Varje litet steg tycks vara obetydligt i situationen men detta beteende leder till en långsam och gradvis försämring av arbetsförhållandena och säkerheten. Så länge inget allvarligt inträffar fortsätter beteendet och de anställda kommer att uppleva situationen som ofarlig. Det är oftast först när något går fel som det upptäcks att alla de små stegen gjorde att helhetsperspektivet på situationen gått förlorat och att risken har blivit orimligt stor.

Förslag på åtgärder. Företagen bör gå igenom sina rutiner för att först och främst kontrollera att det finns rutiner för arbetsuppgifterna. Vi anser att det bör finnas någon form av rutin för samtliga arbetsuppgifter, men att rutinernas detaljnivå bör anpassas efter den arbetsuppgift de riktar sig till. För arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig bör rutinerna vara mycket detaljerade, exempelvis i form av en instruktion. I andra fall räcker det med generella rutiner som fungerar som en vägledning i arbetet.

Företagen bör därefter säkerställa att rutinerna håller god kvalitet, är uppdaterade och att det inte finns rutiner som inte används i deras system. Det är lämpligt att ha en årlig genomgång av rutinerna för att kontrollera detta. Tekniken förändras hela tiden vilket ofta innebär att nya rutiner läggs till utan att de gamla versionerna tas bort något som kan leda till motsägelser i rutinerna i framtiden. Gamla versioner och rutiner som inte används bör därför kontinuerligt tas bort.

För de företag som har problem med rutinernas kvalitet är det lämpligt att involvera personalen vid upprättandet av dessa eller vid eventuell genomgång för att finna brister i rutinerna. Dessutom bör cheferna regelbundet vara med vid tillfällen då arbetet utförs för att underlätta diskussioner kring rutinerna och hur arbetet utförs på enklast och säkrast sätt.

Vi anser att det är mycket viktigt att cheferna diskuterar med de anställda vilka rutiner som gäller och varför det är viktigt att följa dem. Cheferna bör t.ex. förklara för de anställda om rutiner ändras på grund av nya lagkrav eller för att arbetet ska kunna utföras säkrare. Det kan annars vara svårt att få personalen att förändra sitt beteende speciellt i de fall då det medför att arbetsuppgifterna tar längre tid eller blir mer komplicerade. Cheferna bör hela tiden uppmuntra till diskussioner kring rutinerna för att dessa ska följas, men även för att rutinerna ska utvecklas och bli bättre.

Slutligen bör alla anställda på samtliga företag arbeta för att rutinerna efterlevs, både av egen och extern personal. För att kunna göra detta krävs dock att alla rutiner är korrekta, och att de förmedlas till dem som arbetar på området. Extern personal som inte följer gällande rutiner bör vänligt men bestämt ombes att lämna oljehamnsområdet. Detta är något som vissa företag redan idag gör. Dessutom bör företagen ta tag i problemet med tidsbrist eftersom detta i dagsläget bidrar till att rutinerna inte alltid följs.

Kompetens och träning

De flesta som arbetar i Göteborgs oljehamn har genomgått någon form av utbildning (diagram 5.3). Endast fyra personer uppger att de inte genomgått någon utbildning eller träning alls. Av dessa fyra arbetar tre vid ett och samma företag.

11. Har du fått någon utbildning eller träning inom följande områden sedan du började jobba oljehamnen?

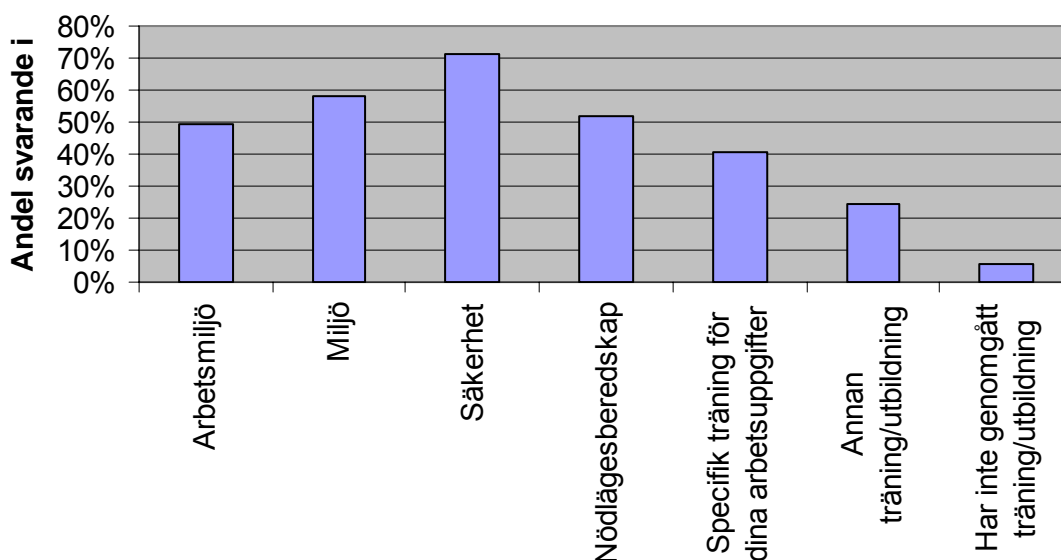


Diagram 5.3. Visar hur cheferna respektive personalen svarade på frågan "Har du fått någon utbildning eller träning inom följande områden sedan du började jobba i oljehamnen?"

Utbildningarna och träningarna är generellt sett uppskattade. 75 % av de anställda har på enkäten uppgett att utbildningen och träningen ganska ofta eller väldigt ofta varit värd den tid de lagt ner på den. Flera personer har i samband med intervjuerna berättat att de tycker att utbildningarna har förbättrats de senaste åren. Många personer anser att det är nyttigt med repetition även om det är mycket i kurserna som de känner igen efter ett tag. Några personer uppgav vid intervjuerna att de gärna skulle vilja ha mer praktiska övningar, t.ex. utsläpps- och brandövningar.

Två tredjedelar av dem som har svarat på enkäten anser att de fått tillräcklig eller fullt tillräcklig utbildning för att utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Dock tycker en tredjedel att de knappt har fått tillräcklig utbildning och träning för att utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt, vilket kan jämföras med att endast 4 % av personalen anser att deras eget arbete utförs på ett mindre säkert sätt.

För att förbättra kontrollen av vilka utbildningar personer som arbetar i oljehamnen har genomgått, har något som kallas för Grönt kort nyligen införts. Grönt kort innebär att de utbildningar, som de anställda på de olika företagen har gått, registreras i en databas. Även utbildningar som extern personal har gått, för att få arbeta i oljehamnen, ska registreras i systemet. Tanken är att denna databas ska kunna användas för att göra stickprov och på så sätt kontrollera att de som arbetar i oljehamnen har genomgått de utbildningar som krävs samt eventuellt upprepat dessa.

Analys. Baserat på den information som vi har om utbildningarna har vi ingen möjlighet att uttala oss om kvaliteten på dessa. I stort sett samtliga anställda har genomgått någon form av utbildning, men vi anser att det finns utrymme för att de anställda genomgår fler utbildningar. De utbildningarna som ges uppfattas generellt sett som bra och de intervjuade berättar att det finns en önskan att hela tiden förbättra utbildningarna. Detta är positivt eftersom det leder till

utveckling och anpassning av utbildningarna, vilket gör att informationen inte bara upprepas i samband med att kurserna repeteras. Det finns även en tendens att utbildningarna har blivit mer anpassade efter specifika arbetsuppgifter. Detta är givetvis positivt, men får inte ske på bekostnad av utbildningar som behandlar säkerhets- och miljöfrågor i ett mer generellt perspektiv.

Förslag på åtgärder. En av cheferna har vid intervjun berättat att hans företag har utvärderat kunskaps- och kompetensbehovet i den egna verksamheten med syfte att finna eventuella kompetensgap. Informationen har därefter använts till att skapa en kunskapsmatris. Detta anser vi vara ett tillvägagångssätt som även de andra företagen kan ta efter för att utvärdera det egna företags kunskaps- och kompetensbehov samt i vilken omfattning denna kunskap och kompetens finns i företaget i dagsläget. Kunskapsmatrisen bör vara relativt detaljerad till skillnad från den sammanställning som sker i samband med Grönt Kort, vilken fokuserar mer på utbildningar än på kunskap. Kombinationen av Grönt Kort och en kunskapsmatris ger ett bra underlag för att se var kunskapen och kompetensen behöver förbättras i de olika organisationerna och i oljehamnen generellt.

Vi anser dessutom att det är lämpligt att samtliga företag har någon form av formell introduktionsutbildning. Detta kan t.ex. vara under en vecka eller en dag i veckan under en månads tid. Under dessa dagar kan den nyanställda gå runt på olika delar av verksamheten och på så vis få en grundläggande kunskap om vad företagets verksamhet går ut på. Dessutom är det en bra möjlighet att lära känna olika personer i organisationen vilket underlättar framtida kontakter.

De utbildningar som främst efterfrågas av personalen är praktiska övningar. Detta är positivt eftersom en person ofta lär sig väldigt mycket när han eller hon utför något praktiskt. Detta gäller särskilt utsläpps- och brandövningar där det är viktigt att handla fort i en pressad situation. I dessa situationer är det viktigt att de anställda känner sig trygga i vad de ska göra och i vilken ordning saker och ting ska utföras. Vi anser att företagen dessutom bör satsa på att utbilda sin personal i risk- och säkerhetsfrågor generellt. En ökad förståelse i dessa frågor menar vi leder till ett ökat engagemang, en bättre attityd till säkerhet och ett säkrare beteende.

Belöningar och sanktioner

Cirka hälften av företagen har en egen förslagsverksamhet och de flesta av dessa ger även en premie i form av exempelvis en biobiljett till den som lämnar in ett förbättringsförslag. Uttalanden om att återkopplingen från företagen på förslagen är dålig eller t.o.m. obefintlig pekar på att de flesta av dessa förslagsverksamheter inte fungerar optimalt. Det gäller exempelvis när det handlar om att berätta om vilka förslag som gått vidare i processen, vilka förslag som ska genomföras samt vem som har lämnat de förslag som ska genomföras eller har genomförts. Knappt hälften av de företag vi har haft kontakt med har vid intervjuerna gett intryck av att de inte vet om att GHAB har en förslagsverksamhet som gäller för hela oljehamnen.

Intervjuerna pekar på att de flesta av de anställda i oljehamnen vet var deras företag sätter gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende. På två av företagen har den person vi talat med ur personalen uttryckligen sagt att vederbörande inte vet var gränsen går. Vid intervjuerna uppger även de flesta anställda att misstag är accepterade om det inte beror på slarv eller nonchalans, om den som begått misstaget erkänner det och om vederbörande lär sig av sitt misstag.

Intrycket från intervjuerna är att det vid fel och misstag, samt upprepade fel och misstag, ofta skrivs en avvikelse på det som hänt. Berörd chef och den person som gjort fel har också ett samtal där händelsen går igenom och personen i fråga får förklara sitt handlande. Om personen därefter fortsätter att begå fel eller misstag sker, inom de flesta företag, ett möte där högre chefer, personalavdelningen samt facket är inblandade. Efter detta kan personen i fråga bli avskedad. Generellt svarar de flesta cheferna på enkäten att det får konsekvenser ganska ofta om en anställd begår upprepade fel. Bland personalen skiljer sig svaren mer och ingen entydig bild ges. De flesta ur personalen har svarat antingen ganska ofta eller sällan och det är ungefär lika många på båda dessa alternativ, se diagram 5.4.

10. Får det några konsekvenser för en anställd om denne begår upprepade fel som påverkar eller kan påverka säkerheten negativt?

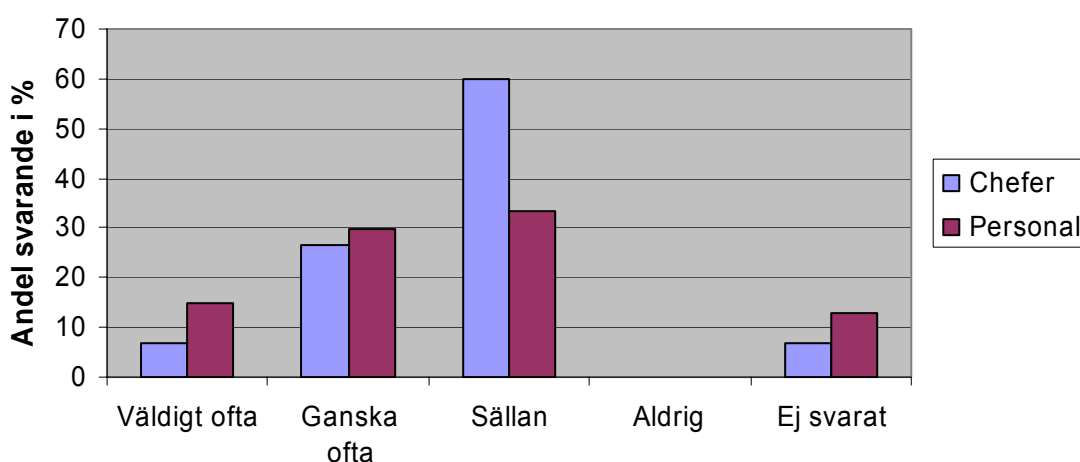


Diagram 5.4. Visar hur cheferna respektive personalen svarade på frågan "Får det några konsekvenser för en anställd om denne begår upprepade fel som påverkar säkerheten negativt?"

Analys. Att återkopplingen från förbättringsförslagen fungerar bra är viktigt eftersom de anställda annars kan känna sig omotiverade att lämna förslag. Detta eftersom dåligt fungerande återkoppling kan leda till att de anställda upplever att förbättringsförslagen ändå inte leder till någon förändring och att företaget inte uppskattar deras ansträngningar.

Företagen och cheferna måste klargöra vad som är acceptabelt och oacceptabelt beteende. Det är även viktigt att cheferna och företagen är konsekventa så att gränsen blir tydlig för de anställda. Vi upplever idag att gränsen inte är helt tydlig. Om gränsen flyttar sig hela tiden eller är otydlig blir personalen otrygg eftersom de ej vet om de begår fel eller inte. Det som är oacceptabelt beteende måste vara när man gör något man vet att man inte ska göra eller när man inte gör något man vet att man ska göra. Ett exempel på ett oacceptabelt beteende är när en anställd som ska utföra en kontroll av något kryssar i en checklista att kontrollen är utförd trots att den inte är det.

Förslag på åtgärder. Vi anser att det är bra om företaget drar upp riktlinjer, för vilka handlingar som ska leda till vilka konsekvenser, för att behandlingen ska bli mer objektiv och rättvis. Företagen och cheferna på respektive företag bör kontinuerligt föra en dialog med sin personal kring vad som är acceptabelt respektive oacceptabelt beteende i arbetet. Allt för att

motivera varför dessa gränser finns samt för att skapa en tydlig bild av vilket beteende som accepteras av företaget.

Vi anser att det ska vara accepterat att anställda begår misstag och att cheferna bör visa detta på ett bra sätt. De ska naturligtvis inte låta vad som helst passera bara för att anledningen sägs vara ett misstag. Om det är ett genuint misstag är det viktigt att cheferna visar att det viktigaste är att personen som varit inblandad erkänner vad som hänt och försöker lära sig så att händelsen inte upprepas.

Varje gång en avvikelse eller olycka inträffar inom ett av företagen tycker vi det är viktigt att ansvarig chef tänker sig för när han eller hon ska prata med sina anställda om det som inträffat. Vi tror det är viktigt att inte gå ut med att någon gjort fel utan snarare med tanken att verksamheten har problem. Sedan ska chefen berätta vad som hänt utan att säga exempelvis att det var en operatör som gjorde fel. Sedan bör chefen komma överens med de anställda om att detta inte får upprepa sig samt föra en diskussion med de anställda kring möjliga åtgärder och hur verksamheten kan hindra händelsen från att inträffa igen.

Vi anser att företagen bör förbättra förslagsverksamheten genom att informera att den finns och förbättra återkopplingen till dem som lämnat förslag. Vi menar även att det är viktigt att föra en dialog med de anställda om vilka förslag som ska genomföras och när det ska genomföras. Detta behöver naturligtvis inte gälla alla förslag men återkopplingen, till den person som lämnat förslaget, är särskilt viktig.

Inspektioner och jämförelser

De flesta företagen genomför egna inspektioner dagligen, och vissa har dessutom egna inspektioner t.ex. veckovis eller månadsvis. Ännu en typ av inspektion som vissa av företagen berättar om innebär att personer från andra delar av organisationen besöker deras anläggning. Två av cheferna uppger även att de tycker att företagen bör införa inspektioner som arbetar mer med förebyggande delar för att underlätta underhållsarbetet. Vissa av företagen har datoriserade system för att underlätta vid inspektioner samt underhållsarbete och ytterligare företag planerar att införa sådana system. Enkäten visar, vilket nämnts tidigare, att ca 40 % av de anställda upplever att de inspektioner som genomförs ger ganska mycket resultat medan knappt 30 % anser att de inspektioner som genomförs bara ger lite grand resultat. De allra flesta av de intervjuade säger att de tycker att det är mycket viktigt och bra att myndigheterna är ute och gör inspektioner eftersom detta hjälper företagen att hitta brister. Några av de intervjuade uppger att de ser möjligheter i att det kan bli lättare att genomföra vissa åtgärder om de kan säga att myndigheterna kräver det eller genom att myndigheterna trycker på, exempelvis hos företagets ledning. Vid intervjuerna framkom att vissa av cheferna ibland upplever myndigheternas inspektioner lite jobbiga då dessa ofta resulterar i en lista med punkter vilka måste åtgärdas. Att alltid få denna lista samt åtgärda dessa punkter kan av vissa företag upplevas tungt. Enkäterna visar att drygt hälften av de anställda upplever det som att informationen från möten och från företagets egna inspektioner distribueras regelbundet till personalen. Emellertid visar enkäterna att det varierar hur ofta resultaten från myndigheternas inspektioner förs vidare till personalen.

Som tidigare nämnt tar alla företagen del av en begränsad del av de avvikelser och olyckor som händer hos de andra företagen i oljehamnen genom samarbetskommitténs möten. Majoriteten av företagen i oljehamnen uppger vid intervjuerna att de även försöker ta del av avvikelser och olyckor dels från andra delar av det egna företaget och dels från exempelvis Svenska Petroleum Institutet (SPI). Intervjuerna visar att inget av företagen gör några

systematiska jämförelser med andra företag i oljehamnen eller med andra företag vilka har krav på hög säkerhet. Den anledning som flera av de intervjuade uppger till varför de inte gör jämförelser är för att de finns så få som gör samma sak som dem.

Analys. Att företagen börjar göra underhållsarbetet och inspektioner mer inriktade på proaktivt istället för reaktivt arbete ser vi som positivt. Detta pekar på att säkerhetsarbetet generellt förändras i en mer proaktiv riktning.

Vi anser att det är mycket positivt att företagen, i alla fall till viss del, utbyter och tar del av information kring olyckor och incidenter från andra delar av det egna företaget och från andra företag. Detta eftersom ett ökat utbyte av information kring olyckor och incidenter ökar den egna organisationens lärande och samlade kunskap. Dock menar vi att företagen kan förbättra sig ytterligare på denna punkt genom att öka utbytet samt förändra det till att ta in både information och erfarenheter från olyckor och incidenter. Vi anser även att företagen bör göra fler systematiska jämförelser med andra företag. Ett ökat utbyte och fler systematiska jämförelser menar vi leder till ökad kunskap inom den egna organisationen samt en bättre förberedelse inom organisationen om en eventuell olycka eller kris skulle uppstå. Detta fungerar dock endast om den kunskap som inhämtas, genom systematiska jämförelser och ett ökat utbyte, kommuniceras ut i organisationen på ett bra sätt.

Förslag på åtgärder. Då företagen ska lära sig av andra verksamheter menar vi att de ska leta efter verksamheter eller branscher vilka har ungefär samma eller högre krav som dem vad gäller säkerhet. Exempelvis finns det goda förebilder och tips att hitta inom offshore, processindustrin, flygbranschen och kärnkraftsindustrin. Problem med exempelvis kommunikationen, rapportering och engagemang på organisations-, chefs- och individnivå finns även inom dessa verksamheter. Utifrån hur dessa verksamheter har löst sina problem kan företagen i oljehamnen få bra och värdefulla tips.

Ett ökat utbyte mellan företagen i oljehamnen via samarbetskommittémötena skulle exempelvis kunna ske genom att företagen kommer överens om att utreda avvikelser tillsammans i en gemensam övning. Under denna övning skulle alla anstränga sig för att vara ifrågasättande och hela tiden fråga ”Varför?”, ”Är du säker på det?” , ”Kan det inte vara på detta sätt istället?”, ”Är det verkligen sant?”. För att övningen ska ge ett bra resultat måste representanterna från företagen bestämma att det är okej att vara ifrågasättande, verkligen vara ifrågasättande samt driva det mycket längre än till bara ett ”Varför?”. Meningen med övningen är att ifrågasätta allt som i normala fall hade accepterats som den rätta lösningen, att komma fram till orsaker och åtgärder till avvikelser samt för att öka utbytet och lära sig av varandra. Viktigt för att övningen ska vara meningsfull är dessutom att alla bestämmer sig för att delta, att det är okej att ifrågasätta, att detta görs mer än en gång och att övningen sker mer än en gång.

Utbytet kan även öka genom att exempelvis besöka varandras anläggningar för att få tips på bra lösningar. Vi menar att alla företagen kan lära sig av varandras sätt att arbeta. Exempelvis skulle de mindre företagen ha stor nytta av ett sådant utbyte. Detta skulle höja nivån på säkerheten i hela oljehamnen, det handlar dock mycket om att våga släppa stoltheten och fråga om hjälp. Vi anser även att andra depåchefer, från den egna organisationen, kan inspektera företagets anläggning i Göteborgs oljehamn och ge tips på förbättringar eller lösningar på problem.

Engagemang på chefsnivå

Chefer från fler än hälften av de företag vi har intervjuat uppger att de försöker uppmuntra och uppmärksamma sina anställda om de jobbar säkert, lämnar något bra förbättringsförslag eller allmänt har gjort något bra. Två av företagen uppger även att det har hänt att de t.ex. har bjudit de anställda på hockeymatch eller gett en anställda en bonus när dessa har gjort något extra bra. Utifrån intervjuerna får vi veta att på alla utom två av de företag som deltagit i studien uppmuntras de anställda att ha ”ordning och reda”.

Enkäterna visar att majoriteten av personalen anser att deras chef finns tillgängliga för råd och vägledning, i frågor som rör deras arbetsuppgifter och säkerheten, ganska mycket eller väldigt mycket. Dock är det två företag där hälften respektive mer än hälften av personalen upplever det som att deras chef finns tillgänglig för råd och vägledning lite grand eller inte alls. Detta kan jämföras med att nästan alla chefer svarar att de finns tillgängliga ganska mycket och väldigt mycket och att deras personal kan ringa dem dygnet runt samt att dörren till deras kontor alltid står öppen.

Intervjuerna visar att cheferna för alla företagen i oljehamnen upplever det som att de försöker visa extra stor uppmärksamhet för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig. Vissa av cheferna säger även uttryckligen att de försöker föregå med gott exempel genom att leva som de lär och t.ex. alltid använda den skyddsutrustning de kräver att de anställda skall använda. På frågan om cheferna visar sitt stöd för inspektionerna svarar drygt var tredje anställd att cheferna visar sitt stöd ganska mycket medan var femte anställd säger att cheferna visar det lite grand. Ca. en av tio har svarat att chefen visar sitt stöd väldigt mycket och lika många att chefen inte alls visar det. Tillsist har drygt var femte inte svarat på frågan.

Intervjuerna visar att det finns stora skillnader mellan om cheferna anser att rapportering av avvikelser och olyckor samt nära-missar är viktigt eller inte. Intervjun pekar på att fem av de åtta chefer tycker att rapportering är viktigt medan de övriga tycks bry sig mindre. Vid intervjuerna framkommer att cheferna är medvetna om att rapporteringen ska användas för att organisationen ska lära sig. Dock finns det brister i hur detta har kommunicerats till personalen. Om någon rapporterar något negativt om säkerheten visar enkäterna att de flesta känner att de blir tagna på allvar och att de får bra respons, se diagram 5.5.

16. Hur blir reaktionen om någon rapporterar något negativt om säkerheten? (kryssa för alla passande alternativ)

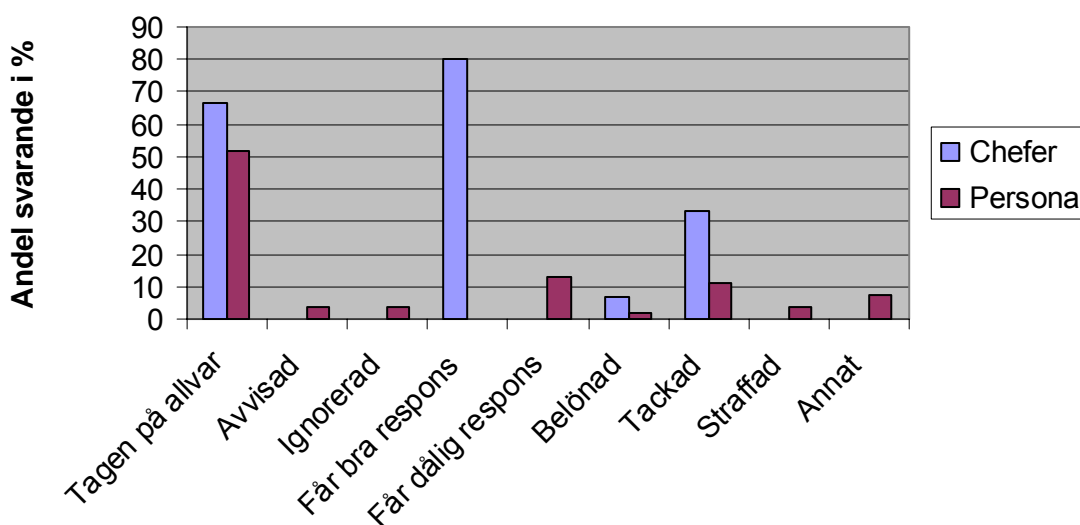


Diagram 5.5. Visar hur cheferna respektive personalen svarade på frågan "Hur blir reaktionen om någon rapporterar något negativt om säkerheten? (kryssa för alla passande alternativ)"

Som tidigare nämnts visar enkäterna att ca. 40 % av personalen anser att företaget uppskattar ganska mycket om de arbetar säkert medan drygt 30 % anser att företaget bara uppskattar det lite grand. Bland cheferna upplever majoriteten att deras arbete uppskattas ganska mycket eller väldigt mycket medan drygt hälften av personalen upplever detta ganska mycket. Ungefär var tredje person ur personalen uppger att de upplever att deras arbete bara uppskattas lite grand, se diagram 5.6.

3. Upplever du att ditt arbete uppskattas?

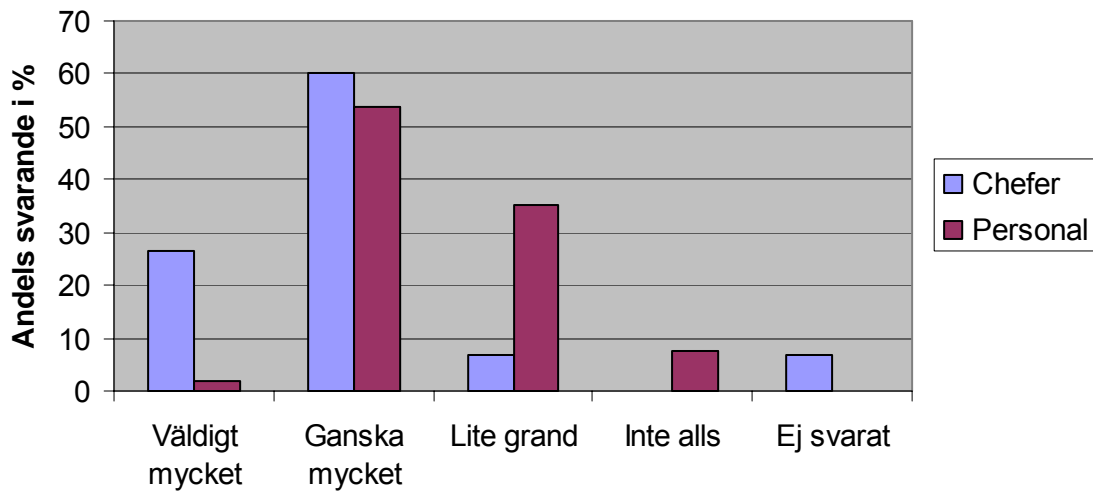


Diagram 5.6. Visar hur cheferna respektive personalen svarade på frågan "Upplever du att ditt arbete uppskattas?"

Analys. Vi menar att chefernas beteende påverkar om personalen upplever det som att företaget bryr sig. Detta gäller naturligtvis både om chefen sprider en positiv atmosfär eller en negativ. Vi anser att chefens faktiska uppskattning avspeglar sig i hur mycket personalen upplever att deras arbete och att de arbetar säkert uppskattas av företaget. På grund av detta är chefernas engagemang en avgörande faktor för hur välmående personalen är och hur uppskattade de känner sig. Vi anser även att chefernas engagemang är en av de avgörande faktorerna för att skapa en god säkerhetskultur och ett bra säkerhetsarbete i ständig förbättring.

Förslag på åtgärder. När det uppstår situationer då det är mycket att göra eller en allvarlig händelse inträffar anser vi att chefen ska rycka in och bidra med det han eller hon kan för att lösa eller underlätta situationen. Med detta menar vi bl.a. att chefen ska utföra de arbetsuppgifter som situationen kräver även om det innebär enklare eller ovanliga arbetsuppgifter. Chefen bör även vara ute i verksamheten och visa intresse för hur personalen arbetar samt deras arbetsuppgifter och problem.

Det är viktigt att chefen föregår med gott exempel. Exempelvis menar vi att de ska använda den skyddsutrustning personalen skall använda. Cheferna ska även föra en dialog med personalen om exempelvis resultat från inspektioner, förändringar i verksamheten, resultat från möten och avvikelserapporter. Detta ska göra bl.a. för att öka personalens känsla av delaktighet.

Chefer bör berätta för personalen när de gjort något bra eller när det utfört en uppgift på ett säkert eller extra säkert sätt. Ett annat sätt att uppmuntra de anställda är exempelvis genom att berätta om de förbättringar gruppen eller den enskilde gjort under den senaste tiden eller det gångna året o.s.v. Cheferna bör även uppmuntra till rapportering och visa att det är viktigt att rapportera.

Vi anser att säkerhetsfrågor ska diskuteras inom och mellan företagen så att ett förtroende skapas så att de anställda litar på hur andra skulle agera om något skulle hända. Genom att

diskutera händelser och hur man skulle agera i en viss situation får alla en ökad känsla av kontroll över hur andra arbetar och fungerar. Detta gör att de anställda litar på att arbetet inom det egna och andras företag utförs på ett säkert sätt.

Vi anser att cheferna bör uppmuntra till en ifrågasättande attityd d.v.s. uppmuntra dem som ställer jobbiga frågor och vågar säga emot cheferna. Ett exempel på hur detta kan göras finns på ett av företagen i oljehamnen. Där har cheferna gett säkerhetsansvariga möjligheten att sätta stopp för en operation om de själva eller övrig personal anser att en operation inte ska genomföras. I detta läge kan de alltså stoppa oavsett vad cheferna säger.

Vi anser även att cheferna bör vara medvetna om att engagemang på olika nivåer påverkar engagemanget på exempelvis individnivå. Det omvända gäller naturligtvis också.

5.1.3 Individnivå

Attityd

För att få uppfattningar om attityder till säkerhet kan exempelvis det personliga ansvar som personalen känner för säkerheten i oljehamnen, deras inställning till skyddsutrustning samt i vilken utsträckning de lämnar förslag på förbättringar, studeras.

80% av personalen och samtliga chefer som svarat på enkäten uppger att de känner ganska stort eller mycket stort ansvar för säkerheten i oljehamnen. I samband med ett flertal av intervjuerna har den intervjuade ansett att om en missköter sig drabbar det hela oljehamnen, inte bara den personen eller det företaget han eller hon arbetar på. Ett av företagen har utmärkt sig såväl i enkätundersökningen som vid intervjuerna genom att de känner jämförelsevis litet personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen. Elva av tolv chefer svarar på enkäten, att de ganska eller väldigt mycket blir tagna på allvar när det gäller säkerhetsfrågor samt att resten av personalen i företaget lyssnar på dem. Cheferna vid flera av företagen har vid intervjuerna uppgett att mycket av säkerhetsarbetet bör handla om att förändra personalens attityder.

På enkäterna uppger majoriteten av de anställda att de använder skyddsutrustning då detta krävs enligt säkerhetsreglerna. Detta motsägs dock av intrycket från intervjuerna där vissa personer uppvisar en attityd att användandet av skyddsutrustning är oviktigt. Även när det gäller att följa säkerhetsregler och rutiner är intrycket från intervjuerna att vissa personer anser detta vara av mindre vikt.

Resultaten från enkätundersökningen visar att drygt 80 % sällan eller aldrig lämnat in ett förslag för att öka säkerheten på sitt företag eller i oljehamnen. Det tycks inte vara någon större skillnad mellan de olika företagen.

Analys. Att ett av företagen känner jämförelsevis litet personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen kan bero på att detta företags verksamhet till viss del skiljer sig från de övriga företagen. Detta kan i sin tur innebära att de anställda har liten eller ingen kunskap om de övriga företagens verksamhet och därmed inte är medvetna om de risker som dessa verksamheter är förknippade med.

Även om de anställda uppger att de i de allra flesta fall använder skyddsutrustning i de situationer då det krävs enligt säkerhetsreglerna, är vår bild att många anser att t.ex. hjälm och heltäckande klädsel mest är till besvär och att de därför inte bryr sig om att använda detta. Vi

har dessutom uppfattat det som att personalens attityd vad gäller säkerhetsutrustning till stor del speglar den attityd som deras chef har.

Som tidigare nämnts anser vi att företagen bör informera mer om de system som de har för att lämna förbättringar. Vi menar att brist på kunskap om de system som finns idag är en bidragande orsak till att få lämna in förslag på förbättringar. Dessutom behöver uppföljningen av förbättringsförslagen och återkopplingen till de anställda bli bättre för att de ska lämna in förslag i större utsträckning. Det är exempelvis viktigt att berätta varför ett förslag genomförs eller inte för att de anställda ska se nyttan med att fortsätta lämna in förslag på förbättringar.

Den sammantagna bilden vad gäller de anställdas attityd är att den skiljer sig åt mellan såväl olika personer som mellan olika företag. Vi anser att inget av företagen har nått ända fram vad gäller attityder, men att vissa av företagen har nått betydligt längre än andra. En skillnad som har uppmärksamats är att vissa av cheferna över huvudtaget inte verkar ha identifierat de anställdas attityder som en faktor som påverkar organisationens säkerhetsarbete.

Förslag på åtgärder. De anställdas attityder är en av de aspekter som företagen generellt sett behöver förbättra, men också att det är en av de svåraste att påverka. För att förändra attityder krävs många olika former av insatser och vi anser att de brister som företagen främst bör arbeta med är relaterade till kommunikation, uppmuntran samt ansvar.

Kommunikation handlar både om att informera och att föra en dialog med de anställda, om bl.a. rutiner, rapportering, inspektioner och utbildning. Det är viktigt att de anställda känner sig informerade om vad som händer i organisationen. För att förändra attityder är det dessutom väsentligt att cheferna förklarar varför det är viktigt att t.ex. följa rutiner och rapportera olyckor och incidenter. Vi anser dessutom att de ansvariga vid flera av företagen bör arbeta för att bli bättre på att ge återkoppling till personalen. Detta handlar bl.a. om att diskutera resultat av inspektioner samt motivera varför förslag på förbättringar ska genomföras eller inte. Ökad kunskap är en starkt bidragande faktor till att attityder förändras och därför är även utbildning mycket viktig. För att öka personalens motivation att genomgå utbildningar bör cheferna inte fokusera på det personalen inte kan, utan i stället på vad den kan lära sig.

Att uppmuntra anställda som arbetar säkert och ger förslag på förbättringar är mycket viktigt för att påverka deras attityder. Om en person inte märker någon skillnad om han eller hon gör ansträngningar för att förbättra säkerheten, kommer personen i fråga säkerligen inte vara lika motiverad att fortsätta detta beteende. Märker personen istället att det han eller hon gör uppskattas, upplevs insatsen säkerligen som mer betydelsefull. Det är även positivt att be den person eller grupp som gjort något bra eller löst en svår situation att berätta hur de gjorde och resonerade i den situationen. Dessutom bör cheferna uppmuntra en ifrågasättande attityd för att få de anställda att själva reflektera över de situationer som han eller hon hamnar i.

Vi menar att även personligt ansvar påverkar personers attityder. Detta behöver inte vara ett formellt ansvar, utan kan handla om att involvera samtliga i personalen i olika typer av projekt. Chefen vid ett av företagen har introducerat detta arbetssätt på sin anläggning och vår uppfattning från intervjuerna är att detta är ett bra sätt att öka personalens delaktighet. Ytterligare ett sätt att få de anställda att känna ansvar är genom att måla upp en bild av företagets gemensamma mål, för att på så vis få de anställda att känna att alla arbetar åt samma håll. Vi menar att samtliga ovan nämnda brister relaterade till kommunikation,

uppmuntran och ansvar, påverkar de anställdas känsla av delaktighet. Dessa brister anser vi i sin tur påverkar de anställdas attityder till säkerhet på ett negativt sätt och därför behöver bristerna åtgärdas.

Beteende

De anställdas beteenden omfattar bl.a. det faktiska utförandet av de dagliga arbetsuppgifterna. Så gott som samtliga anser att det egna arbetet utförs väldigt säkert eller ganska säkert (diagram 5.7.). De anställda upplever generellt det egna arbetet som säkrare än andras, och arbetet inom det egna företaget ses generellt som säkrare än arbetet i hela oljehamnen.

5. Tycker du att arbetet utförs på ett säkert sätt?

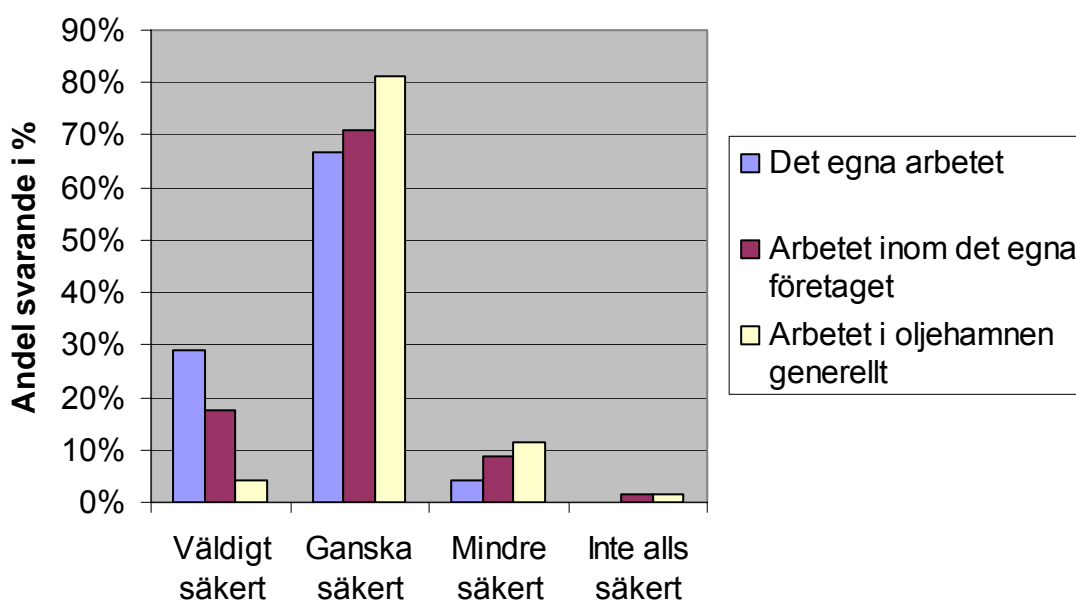


Diagram 5.7. Visar hur de anställda svarade på frågan "Tycker du att arbetet utförs på ett säkert sätt?"

Cirka 60 % av cheferna och drygt 50 % av personalen tycker att den fasta personalen arbetar ganska mycket säkrare eller väldigt mycket säkrare än den externa personalen (diagram 5.7.). Flera personer har dessutom uppgett vid intervjuerna att extern personal, framför allt chaufförer, är inblandade i fler incidenter än den fast personalen.

Ett problem som tidigare nämnts är att personalen såväl som cheferna upplever mer eller mindre tidspress. I samband med att personal är borta t.ex. på grund av semester, blir tidspressen extra tydlig. Denna tidspress kan medföra att arbetsuppgifterna inte kan utföras som önskat eller att de rutiner som finns inte följs. Nästan 90 % av de anställda uppger dock att de rutiner som finns följs ganska ofta eller väldigt ofta. Ett antal personer uppger att de själva har insett att saker måste få ta sin tid, men att det inte alltid har varit på det sättet. Några av företagen uppger att de säger till personer som inte följer de regler som gäller på deras område att de antingen ska följa reglerna eller lämna området.

De anställdas beteende kan även ses i användandet av skyddsutrustning. Enkätundersökningen visar att över 90 % av dem som svarat anser att de använder skyddsutrustning i de situationer då det krävs enligt säkerhetsreglerna. Vid intervjuerna framkommer dock att det finns vissa oklarheter kring vilka regler och överenskommelser som finns avseende när skyddsutrustning ska användas. Enligt uppgift har det på samarbetskommittén fattats ett gemensamt beslut om

krav på hjälm när en person arbetar inom oljehamnsområdet, alltså även på företagens områden. Personer på några av företagen menar dock att de inte behöver använda hjälm, åtminstone inte alltid. Personer på vissa av företagen har berättat att det inledningsvis var problem med införandet av hjälmtvång vilket framför allt berodde på ovana hos de anställda. De tycker dock att kravet på hjälm idag fungerar bra och efterlevs.

Även ordning och reda på anläggningen kan peka på ett beteende gentemot säkerhet. Vid intervjuerna uppgav samtliga chefer att de på ett eller annat sätt uppmuntrar till ordning och reda. Bland personalen uppgav alla utom två personer att chefen uppmuntrar till ordning och reda, men en av dessa två anser att de arbetar så pass självständigt att det inte behövs.

Analys. Att de anställda upplever att det egna arbetet utförs säkrare än andras arbete har, som tidigare nämnts, troligtvis att göra med att människor upplever en större känsla av kontroll i det egna arbetet. Detta kan i sin tur även förklara varför arbetet inom det egna företaget generellt sett ses som mer säkert än arbetet inom hela oljehamnen. Arbetet inom det egna företaget är mer välkänt och lättare att påverka, vilket ökar känslan av kontroll.

De anställda uppger på enkäterna att de sällan avviker från rutinerna, men att om det görs handlar det ofta om tidsbrist. Detta är ett tecken på att personalen generellt sett har ett säkert beteende, men det är viktigt att komma ihåg att det räcker med att bryta mot rutinerna en gång för att en olycka ska inträffa. Dessutom är intrycket att de anställda inte alltid inser att de avviker från rutinerna när de faktiskt gör det. Detta kan ha att göra med det tidigare beskrivna fenomenet där personer i pressade situationer gradvis förändrar sitt beteende. När en person steg för steg avviker från rutinerna upplevs varje liten avvikelse som obetydlig, och personen inser därför inte att beteendet leder till ökade risker i arbetet.

Det är återigen viktigt att poängtera att de rutiner som finns måste vara relevanta för arbetet, lätta att använda och dessutom underlättar arbetet för att efterlevnad av rutinerna ska kunna krävas. Att rutinerna inte alltid efterföljs kan alltså bero på att de inte kan följas, t.ex. på grund av tidspress eller att rutinerna innehåller fel. Det är därmed viktigt att inte bara titta på det faktiska beteendet, utan även studera orsakerna till icke-önskvärda beteenden.

Den sammantagna bilden är att det inom flera av företagen är något godtyckligt vad gäller t.ex. att följa rutiner och att använda skyddsutrustning. För att komma till rätta med detta anser vi att det behövs mer samordning mellan samtliga företag i oljehamnen för att komma överens om regler och rutiner som gäller på hela området. Därefter är det viktigt att överenskomna regler och rutiner efterlevs av samtliga, både egen personal och utomstående. Samtliga företag och personer inom oljehamnsområdet bör ha som målsättning att alla som vistas på området följer gällande regler. Alla bör uppmuntras till att säga till extern personal som inte följer rutiner att de måste lämna området om de inte ändrar sitt beteende. Detta görs på två av företagen där vi även upplever att rutinerna efterlevs i förhållandevis stor uträkning. Tillsägelsen behöver inte göras på ett otrevligt sätt, utan sakligt och bestämt.

Förslag på åtgärder. De åtgärdsförslag som tidigare nämnts för att förändra aspekten attityder kommer förhoppningsvis att leda till ett säkrare beteende hos de anställda. Till att börja med är det viktigt att kommunicera ut till alla anställda varför det är viktigt med utbildning, att rutiner följs o.s.v. Alla bör vara medvetna om att det inte är accepterat att ta genvägar i arbetet. Därefter måste cheferna ställa krav på att alla går de utbildningar de ska och att de rutiner som finns följs, förutsatt att de är korrekta och relevanta. Samtidigt måste det finnas en medvetenhet kring att det kan finnas orsaker eller omständigheter som gör att

rutinerna inte alltid följs. Att konstatera att en person begått ett fel i en viss situation kommer inte att leda inte till några förbättringar om inte de bakomliggande orsakerna eller omständigheterna undersöks. Dessa orsaker och omständigheter kan vara svåra att identifiera, speciellt då det kan finnas många omständigheter som leder fram till att ett specifikt agerande i en viss situation inte var det rätta.

Vi anser att samtliga företag även bör uppmärksamma beteendet hos den externa personalen. Resultaten pekar på att den externa personalens beteende är mindre säkert än den fasta personalens. Detta visar att även den externa personalen behöver utbildning och information om risker samt varför det är viktigt att utföra arbetsuppgifterna på ett visst sätt. Utbildning av den externa personalen har till viss del påbörjats i och med att samtliga som arbetar i oljehamnen ska genomgå en kort utbildning. Det är dock viktigt att kursen utvärderas och att den externa personalens agerande följs upp för att skapa förutsättningar för att eventuellt modifiera eller utveckla kursens innehåll.

Både cheferna och personalen bör uppmuntra och uppmuntras till ett säkert beteende. Cheferna ska alltid förgå med gott exempel, vad gäller användandet av skyddsutrustning och efterlevnad av rutiner. De anställda bör innan de utför en arbetsuppgift utföra en mental riskanalys. Vid mer ovanliga och extra viktiga arbetsuppgifter kan denna riskanalys kortfattat skrivas ner och lämnas till chefen eller arbetsledaren innan arbetsuppgiften utförs. Riskanalysen kan på detta sätt användas som en form av arbetstillstånd. Det är viktigt att det inte är någon standardiserad mall för att de anställda verkligen ska tänka till och förklara vad de gör och hur de har resonerat. Informationen kan sedan användas för att analysera eventuella fel, men även för att förbättra rutiner och arbetssätt. Dessutom kan riskanalyserna t.ex. användas som underlag för diskussioner på personalmöten.

Cheferna bör även insistera på att de anställda, i situationer där de känner osäkerhet, stannar upp eller avbryter det de gör. Det är direkt olämpligt att diskutera pengar vid sådana tillfällen och chefen bör alltid påpeka att den anställda gjorde rätt, som tänkte till en extra gång, i den specifika situationen. Däremot kan det vara av intresse att gå igenom händelsen i efterhand för att lära sig av det som inträffat och få förståelse för olika personers agerande. Denna typ av situationer kan dessutom peka på eventuella problem, t.ex. med larm som larmar för ofta eller inte larmar alls. Att gå igenom denna typ av händelser kan även kartlägga vilka situationer som de anställda reagerar på respektive inte uppmärksammar.

Kommunikation

90 % av personalen och cheferna anser att de får den information som de behöver för att utföra sitt arbete på ett säkert sätt. De vanligaste kommunikationsproblemen är problem med överföring av information vid byte av personal, t.ex. vid skiftbyte eller semester, och att informationen inte har kommit i rätt tid. Omkring 20 % av dem som har svarat på enkäten anser att de inte har upplevt några problem med kommunikationen, se diagram 5.8.

24. Har någon eller några av följande faktorer lett till problem med kommunikationen mellan personer som arbetar på området?

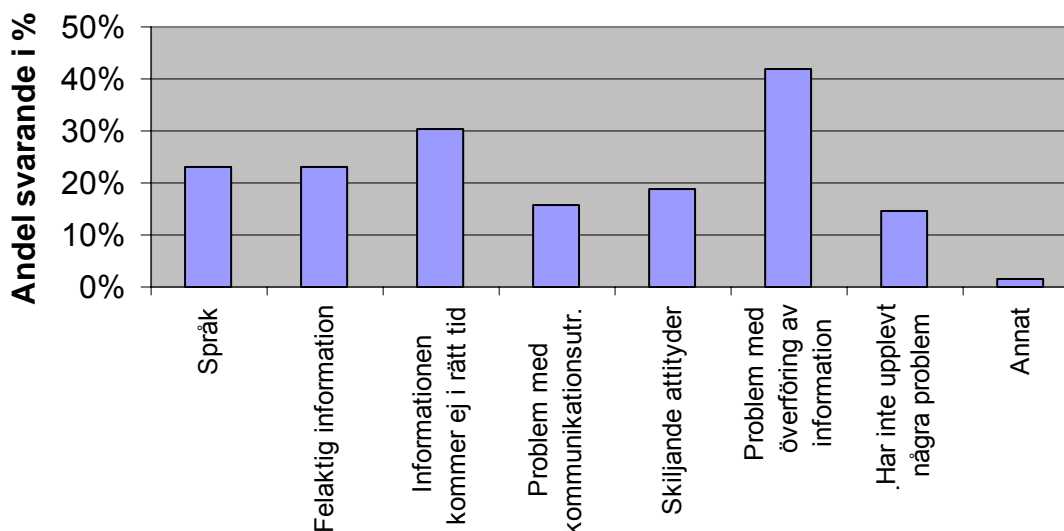


Diagram 5.8. Visar hur de anställda svarade på frågan "Har någon eller några av följande faktorer lett till problem med kommunikationen mellan personer som arbetar på området?"

Vissa av företagen har regelbundna möten med personalen medan andra inte har det. Ett par av företagen har inga formella möten av den anledningen att de är så få personer som arbetar på anläggningen att de ändå har en god kommunikation. Med ett undantag pratar de företag som har regelbundna möten om säkerhet vid dessa tillfällen. Personer från de flesta av företagen pratar även om säkerhet utanför möten.

I samband med intervjuerna framkom att ett vanligt sätt att sprida information till de anställda, förutom vid möten, är via e-mail. Flera personer uppgav dock att de upplever en stor skillnad i hur ofta och hur noggrant olika personer läser dessa e-mail. Några av företagen har dessutom uppgett att det förekommit någon form av nyhetsblad eller anslag för att föra ut information inom organisationen.

Kommunikationen mellan de ansvariga från de olika företagen sker framför allt på samarbetskommitténs möten. Genom dessa möten får alla företagen bl.a. ta del av en begränsad del av de avvikelser och olyckor som händer hos de andra företagen i oljehamnen. De flesta av cheferna har vid intervjuerna uttryckt att samarbetet mellan de olika företagen fungerar bra och att de har en öppen kommunikation, vissa menar dock att samarbetet kan förbättras. En person har upplevt att attityden på dessa möten är att alla tycker att det egna företaget är bäst, samma person anser även att företagen har mer att lära av varandra. Ytterligare en person har uppgett att han har varit med om situationer där alla nickar och lovar att de ska hjälpas åt i vissa frågor, men att det ändå inte händer något.

En av tre uppger att information om säkerhet och resultat från möten inte distribueras regelbundet till personalen. Lika många anser att resultaten från myndigheternas inspektioner sällan eller aldrig vidarebefordras till dem. Dessutom har problem i kommunikationen mellan personer på olika nivåer inom organisationerna framkommit i samband med intervjuerna. Ett

par av cheferna har uppmärksammat att kommunikationen är ett problem och har uttryckt en önskan om att förbättra den.

Analys. Gemensamma möten är ett viktigt verktyg för att förmedla information. Dessutom ger möten möjlighet för personalen att diskutera händelser och problem utan att behöva ha ett enskilt samtal med chefer eller någon annan ansvarig. En av anledningarna till den bristande kommunikationen inom vissa av företagen beror på att de har skiftgång och på vissa av dessa företag ges inga eller få möjligheter till formella eller informella möten mellan personal och chefer under arbetsdagen. Vi menar att bristen på information om t.ex. kommande inspektioner och resultat från dessa många gånger härstammar från att det inte finns några forum för att diskutera detta. Intervjuerna visar att e-mail, nyhetsblad och anslag inte har varit framgångsrika kanaler för viktig information, bl.a. på grund av att inte alla läser dem. Om information sprids via e-mail eller nyhetsblad är det inte möjligt att försäkra sig om att alla får informationen och inte heller att de som får informationen tar till sig denna. Att hålla möten är därför ofta ett mer effektivt alternativ för att informera personalen och dessutom inbjuder möten till en dialog mellan chefer och personal. Diskussioner kring t.ex. nya rutiner och arbetssätt skapar ofta bättre förutsättningar för förståelse hos de anställda, vilket i sin tur underlättar införandet av dessa.

Intrycket är att säkerhetsarbetet ibland fördröjs eller hindras av att såväl de som håller i samarbetskommitténs möten och de som deltar allt för mycket undviker konflikter med de övriga. Det är viktigt att det finns en god gemenskap och bra stämning i gruppen, men vi anser att denna strävan inte får, och inte behöver, gå ut över säkerhetsarbetet och kommunikationen kring detta arbete.

Förslag på åtgärder. Den sammantagna bilden är att kommunikationen behöver förbättras inom flera av företagen, speciellt hos de som har skiftgående personal. På flera av företagen behöver såväl informationen till personalen som dialogen mellan chefer och personal förbättras.

Grundläggande för en god kommunikation är att ha regelbundna möten. I vilken form och hur ofta dessa möten ska hållas är mycket beroende på hur organisationen ser ut och varje företag bör eftersträva en lösning som passar just dem. I organisationer som har skiftgång är det lämpligt att skiften överlappar varandra med exempelvis 15 minuter. Detta ger möjlighet för avgående skift att uppdatera det skift som går på om vad som har hänt. Om det finns en loggbok kan denna vara ett stöd för vad som ska gås igenom. Ett annat alternativ är att det avgående skiftet skriver en typ av journal som redogör för vad som har hänt under föregående skift. Dessa kortare möten måste kompletteras med längre möten där en större del av personalen deltar, t.ex. en gång i månaden. Inom organisationer där personalen arbetar oregelbundet kan det istället vara lämpligt att ha t.ex. 30 minuters möten en gång i veckan. Då kan de som är på plats delta vid dessa möten och förhoppningsvis kan de flesta delta minst en gång i månaden. Även de företag som har få anställda bör avsätta tid för formella möten där samtliga anställda kan diskutera säkerhetsfrågor gemensamt. Säkerheten bör vara en stående punkt på de möten som hålls. De anställda bör diskutera vad som har hänt, varför det hände och vad som kan förändras eller förbättras. Det är återigen viktigt att poängtera att företagen inte ska peka ut syndabockar när olyckor och incidenter diskuteras.

Det är även viktigt att distribuera och diskutera resultat från t.ex. möten och inspektioner där inte samtliga anställda deltar. Cheferna bör t.ex. berätta kort vad som sagts på samarbetskommittémötena vilket dessutom medför att personalen uppdateras på vad de övriga

företagen i oljehamnen gör. Vi anser dessutom att samtliga företag vid tillfällen bör informera om vad de övriga företagen i oljehamnen gör. Om företagen håller regelbundna möten bör det finnas utrymme att ta upp de mest väsentliga frågorna och resultaten från t.ex. andra möten och inspektioner under mötena. Mötena kan dessutom kompletteras med t.ex. e-mail och nyhetsblad, men dessa informationskanaler bör inte ersätta möten. Om information sprids via e-mail och nyhetsblad är det extra viktigt att tänka på kvaliteten på det som skrivs. Endast den information som är av intresse för personalen ska vara med, eftersom allt för mycket information kan leda till att den inte läses alls. Dessutom ska informationen vara lättläst och riktad till dem som ska läsa den. Att involvera personalen i att själva skriva en notis om något som de har varit med om på arbetet kan vara ett sätt att öka känslan av delaktighet och engagemang.

På enkäterna framkommer framför allt två typer av problem med kommunikationen, nämligen problem med överföring av information och att informationen inte kommer i rätt tid. Problemen med överföring av information tror vi kommer att minska om företagen förbättrar sina rutiner kring gemensamma och regelbundna möten. Vi har endast lite information kring problemet med att informationen inte kommer i rätt tid. En specifik situation där en förändring krävs har dock uppmärksammats. Denna situation handlar om att ledningsvakterna måste överföra informationen, från den scanner som de använder vid kontroll av ledningarna, innan en pumpning startas. I dagsläget händer det att företagen startar pumpning innan informationen som ledningsvakten har scannat in finns tillgänglig i datasystemet. Förutom detta har vi ingen information om i vilka situationer detta problem uppstår och kan därför inte ge fler förslag på hur det kan förbättras. Vi anser att varje företag bör undersöka i vilka situationer detta inträffar och själva försöka göra något åt problemet.

Ytterligare en faktor som lett till problem med kommunikationen är att viss extern personal som arbetar på området inte pratar svenska. Vi tycker att företagen kan ställa som krav att minst en i varje arbetslag ska prata god svenska eller engelska, så att denne kan kommunicera med resten av gruppen.

Rapportering

Alla företagen i oljehamnen har någon form av rapporteringssystem för avvikelser och olyckor. Enkäten visar att incidenter och avvikelser generellt rapporteras via ett datasystem men många har svarat att de gör det skriftligt på ett papper eller muntligen till en ansvarig eller olika kombination av de tre alternativen.

Intervjuerna visar att det finns stora skillnader mellan cheferna för företagen när det gäller rapporteringen av nära-missar, incidenter, avvikelser och olyckor anses vara viktigt eller inte. Drygt hälften av de chefer vi talat med anser att rapportering är viktigt. Dock pekar intervjuerna på att rapporteringen i några fall inte har tagits på tillräckligt stort allvar. Många av cheferna uppger vid intervjuerna att de är medvetna att syftet med rapportering är att informationen från denna ska användas till ett ökat organisatoriskt lärande. Detta verkar dock inte personalen vara medveten om, bl.a. eftersom vissa personer vid intervjuerna har uppgett att personalen ser det som kritik när avvikelser och olyckor diskuteras.

Intrycket är att de anställda upplever det som att alla slags händelser rapporteras, dock visar det sig genom svaren på enkäterna och även från intervjuerna att händelser som nära-missar inte rapporteras i samma utsträckning som personskador eller spill och utsläpp. Enkäterna pekar på att de anställda inte rapporterar på grund av att det är oklart hur man ska rapportera och tidsbrist. Bland cheferna nämns även anledningarna att det inte går att rapportera anonymt

samt på grund av rädsla. Bland personalen nämns, förutom tidsbrist och att det är oklart hur man ska rapportera även anledningen att det inte leder till några förbättringar.

Intervjuerna visar att det är oklart vilka händelser som ska rapporteras i det egna företags avvikelssystem samt vilka av dessa som skall föras vidare till GHAB:s avvikelshanteringssystem. De avvikelserapporter vi har gått igenom pekar på att många av de anställda, både chefer och personal, inte riktigt vet vad som ska vara med i rapporten. Detta kan grunda sig i att de kanske inte förstår att rapporteringen ska användas för att lära sig och därför inte förstår vad som är viktigt att ta med. Exempelvis finns, som tidigare nämnts, själva händelseförloppet ofta förklarad på ett relativt bra sätt medan däremot orsaken till händelsen nästan aldrig fyllts i. I det fall detta har gjorts så har ofta ett alternativ valts från en lista av orsaker vilket leder till att förklaringen till varför en händelse inträffat blir otillräcklig och ibland missvisande.

De anställda i oljehamnen verkar veta i stora drag hur deras rapporter behandlas inom det egna företaget. Därmed har de flesta grundläggande kunskap om själva hanteringen av en avvikelserapport.

Återkopplingen från avvikelserapporter, implementeringen av åtgärder samt uppföljningen på dessa fungerar mindre bra i oljehamnen. Detta skiljer sig dock en del mellan företagen. Enkäten visar att då någon rapporterar något negativt om säkerheten blir personen i fråga tagen på allvar och får bra respons. Några av cheferna uppger även att personen i fråga blir tackad.

Intrycket är att det varierar hur duktiga de olika företagen är på att rapportera in de avvikelser och olyckor som faktiskt sker. Detta grundar sig på uttalanden från intervjuerna. I dessa nämns två företag, av flera personer, som har en fungerande rapportering och ytterligare ett företag som har en godkänd rapportering. Till sist är intrycket dock att majoriteten av företagen är relativt dåliga på att rapportera in sina avvikelser och olyckor i något system.

Analys. Skillnaderna mellan företagens rapportering gäller de företag som deltagit i studien. Om bilden ser likadan ut i hela oljehamnen, och det misstänker vi att den gör, anser vi att det finns mycket att förbättra när det gäller aspekten rapportering av avvikelser och olyckor.

Problemet med att avvikelser och olyckor inte alltid rapporteras i ett datasystem är att de kan tappas bort eller glömmas bort och därmed inte tas med i statistiken. Det önskvärda vore att datasystem alltid används vid rapportering samt att alla även rapporterar muntligen till ansvarig. Denna kombination minskar risken för att information försvinner eller glöms bort. Det är viktigt att göra tydligt och klart vilka typer av händelser företaget vill att personalen ska rapportera samt vad som ska rapporteras i de olika systemen.

Det är viktigt att alla anställda, både chefer och personalen, är införstådda med varför de ska rapportera eftersom detta kan öka deras motivation att göra detta. Företaget måste föra en dialog med sina anställda och kommunicera ut att det handlar om att organisationen ska lära sig av de misstag som begås. Det är även viktigt att alla vet vad de ska ta med i sina rapporter för att de ska ge rätt information till organisationen. Bl.a. är orsaken till händelsen väldigt viktig att få med. Orsaken bör beskrivas så utförligt som möjligt för att det senare ska underlätta analysen av händelserna och för att det ska vara möjligt att ta fram rätt åtgärder. Detta är även viktigt för att det ska vara möjligt att föra statistik och göra trendanalyser av orsakerna bakom händelserna. Det är även väsentligt att alla vet vad som ska vara med i

rapporterna eftersom rapporteringen annars blir svår att använda till att öka det organisatoriska lärandet.

Det är viktigt att företagen förbättrar sig när det gäller att också rapportera nära-missar. En nära-miss är en händelse vilken hade kunnat leda till en olycka om inte något eller någon hade hindrat händelsen från att utvecklas. Ett exempel är när någon missar att föra vidare vital information eller när exempelvis en pumpning inte stannar vid beställd volym utan fortgår till någon uppmärksammar de anställda på att de måste avbryta pumpningen. Vi anser att det är viktigt att företagen och alla deras anställda förbättrar sig på denna punkt eftersom nära-missar och incidenter enligt isbergsteorin (avsnitt 3.4. Isbergsteorin) utgör basen för större olyckor och att företagen genom att åtgärda dessa nära-missar och incidenter kan förhindra och undvika större olyckor.

Att de anställda vet hur inlämnade rapporter behandlas och hanteras är viktigt eftersom det skapar förutsättningar för att de anställda ska känna förtroende för systemet. Det är även viktigt för att de anställda ska känna att företaget tar rapporteringen på allvar och försöker använda den på ett bra sätt exempelvis för att lära resten av organisationen något. Återkopplingen från rapportering är av stor betydelse för att få ett väl fungerande rapporteringssystem. Detta eftersom väl fungerande återkoppling skapar förutsättningar för ökat engagemang och en ökad känsla av delaktighet eftersom personalen motiveras att rapportera händelser då de märker att rapporteringen tas på allvar och ger resultat. Av samma anledning anser vi även att implementeringen av åtgärder samt uppföljningen av dessa är viktig.

Förslag på åtgärder. Cheferna bör föra en dialog och diskussion med personalen om varför det är viktigt att rapportera. De ska vid dessa diskussioner försöka kommunicera ut att rapporteringen av avvikelser görs för att de ska lära sig av de fel och misstag som begås och inte för att utse en skyldig.

För att öka de anställdas motivation och för att öka känslan av att rapporteringen faktiskt leder till något är återkopplingen från rapporteringen viktigt. Vi rekommenderar företagen att ha fler möten där de diskuterar de avvikelser som skett. Det är även viktigt att presentera avvikelserna på rätt sätt så att inte personalen tar det som kritik. Varje gång en avvikelse eller olycka inträffar inom ett av företagen tycker vi det är viktigt att ansvarig chef tänker sig för när han eller hon ska prata med sina anställda om det som inträffat. Vi menar att det är viktigt att chefen inte går ut med att någon gjort fel utan istället fokuserar på att problemen finns inom organisationen. Sedan bör chefen berätta vad som hänt och komma överens med de anställda om att detta inte får upprepa sig samt föra en diskussion kring möjliga åtgärder.

För att rapporteringen av avvikelser ska fungera är det även viktigt att företagen använder rapporterna till att ta fram åtgärder men även att de sedan implementerar dessa åtgärder och gör en uppföljning på dem för att se att det var rätt åtgärd som genomfördes.

Vi rekommenderar även att företagen har en utbildning där rapporteringen tas upp. Under utbildningen måste företagen motivera de anställda att rapportera samt informera om att rapporteringen är till för att de ska lära sig av den och för att de ska kunna förbättra sig. Utbildningen bör även beskriva vilka slags händelser som ska rapporteras, hur själva rapporteringen går till, vilken information som är extra viktigt att få med i rapporterna samt vad ska rapporteras i det egna företagets avvikelssystem och vad ska vidare till GHAB:s

avvikelsesystem. Här är det viktigt att motivera varför exempelvis även nära-missar ska rapporteras samt varför orsaken måste finnas med i rapporterna.

Vi tycker företagen bör se över och om nödvändigt förenkla de datasystem som används att skriva in avvikelser i. Det datasystem som de avvikelser vi har studerat kommer ifrån bör göras om för att personalen lätt ska se vad som ska fyllas i och vilken information som är viktig. Stommen i den mall som fylls i bör vara samma oavsett typ av händelse och bör exempelvis innehålla rutor för händelseförlopp, orsak, konsekvenser/möjliga konsekvenser, åtgärd, åtgärd genomförd – ja eller nej samt inblandade företag. Företagen bör även göra den viktigaste informationen obligatoriska att fylla i.

Engagemang på individnivå

Engagemang på individnivå är starkt kopplad till flera av de övriga aspekterna, t.ex. engagemang på chefs- och organisationsnivå, attityder, beteenden samt kommunikation. Majoriteten av dem som arbetar i oljehamnen känner, enligt enkäterna, väldigt stort eller ganska stort personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen. Ca 90 % av dem som arbetar i oljehamnen använder skyddsutrustning ofta eller alltid när detta krävs enligt säkerhetsreglerna.

Det generella intrycket är att de som arbetar i hamnen diskuterar säkerhet även utanför möten och på dagarna fast på en nivå knuten till deras arbetsuppgifter och till det dagliga arbetet.

Intrycket är att de anställda inte alltid är medvetna om att rapporteringen är till för att organisationen och de anställda ska lära sig av de avvikelser och olyckor som rapporteras. Det är viktigt att de anställda rapporterar även nära-missar samt vet vilken information som är viktig att de skriver ner och får med i sina rapporter. Enkäterna pekar på att personalen inte rapporterar alla avvikelser och olyckor på grund av att det är oklart hur man ska rapportera och tidsbrist samt att de upplever att det inte leder till några förbättringar. Enkäterna visar att drygt hälften av de anställda i oljehamnen inte alls eller lite grand har lämnat förbättringsförslag.

Analys. Som nämnts tidigare har engagemanget på individnivå starka kopplingar till flera aspekter. Vi har fått intrycket att det finns engagemang men att det inte alltid finns engagemang för säkerhet. På grund av detta menar vi att företagen måste arbeta enskilt och tillsammans med att påverka de anställda till att även lägga engagemang på säkerhet. Detta tror vi företagen kan göra genom att i alla frågor föra en dialog med sina anställda, genom att respektera de anställdas kunskap och genom att på alla sätt försöka skapa en känsla av delaktighet och ansvar bland de anställda. På detta sätt anser vi att det individuella engagemanget för säkerhet kan öka bland de anställda i oljehamnen. Ett exempel på hur engagemanget kan ökas är genom en förbättrad dialog kring rapportering. Vi menar att de anställda kommer att rapportera mer om de blir mer medvetna om syftet med rapporteringen och hur informationen ska användas.

Förslag på åtgärder. Eftersom engagemanget på individnivå är beroende av andra aspekter är det viktigt att arbeta med dessa för att öka engagemanget. Cheferna och företagen måste utbilda sin personal, ge återkoppling till personalen, visa uppskattning för personalen och deras arbete, uppmuntra personalen, visa förtroende för kompetens och kunskap hos personal, skapa en känsla av delaktighet bland personalen, föregå med gott exempel och föra en dialog med personalen kring exempelvis säkerhet, avvikelser, rapportering, rutiner, inspektioner o.s.v.

5.1.4 Allmänna kommentarer om samordning i oljehamnen

Intervjuerna och studiebesöken pekar på att samordningen i oljehamnen inte fungerar tillräckligt bra. Vi anser att en bättre samordning skulle bidra till en stor förbättring i säkerheten och därför diskuteras detta separat trots att det inte är en enskild aspekt i den anpassade modellen av säkerhetskulturen.

Analys. Vi anser att samarbetskommittémötena kan användas mer effektivt än vad som görs idag. Det är positivt att avvikelser tas upp på mötena men vi anser att det finns möjlighet för företagen att lära sig betydligt mer av varandra vid dessa tillfällen. I dagsläget menar vi att strävan efter gemenskap och trevlig atmosfär ibland kan ske på bekostnad av ett effektivt säkerhetsarbete.

Uppfattningen är att de olika företagen som finns i oljehamnen har olika syn på betydelsen av att följa gällande regler och att undantag från de regler som har fastställts ibland sker på företagen. Detta anser vi inte ska vara accepterat. Efterlevnad av rutiner är mycket viktig både när det gäller den personal som arbetar på företagen i oljehamnen och den externa personal som vistas i oljehamnen. Företagen bör sträva efter gemensamma rutiner och regler, och de bör tillsammans ta ett grepp för visa att reglerna och rutinerna ska efterlevas. Om ett eller flera av företagen väljer att avvika från gemensamt fattade beslut om regler och rutiner, underminerar det hela oljehamnens auktoritet. Det kan då vara svårt för vissa av företagen att hävda för t.ex. entreprenörer att det finns ett krav på hjälm i oljehamnen, om dessa vet att kravet inte gäller på samtliga anläggningarna.

Den externa personalen anses inte arbeta lika säkert som den fasta personalen. I samband med intervjuerna framkom vid ett flertal tillfällen att bl.a. de externa chaufförerna är inblandade i fler incidenter än den fasta personalen. Detta kan bero på att de inte är i oljehamnen lika frekvent och att de inte är fullt medvetna om vilka konsekvenser en eventuell olycka skulle kunna få. En redan genomförd ansats för att göra den externa personalen mer säkerhetsmedveten är att dessa måste genomgå en kort introduktionsutbildning för att arbeta i oljehamnen. Detta innebär bl.a. att de tittar på filmen *Säker Hamn*, och utbildningen ska upprepas om det var över ett år sedan personen gick den sist.

För att få bättre kontroll över vem som gått vilka utbildningar har Grönt Kort införts. Detta är projekt är i sitt startskede, men tanken är att det ansvariga vid de olika företagen ska gå in i ett datasystem och fylla i vem som har gått vilken utbildning. Alla företag har tillgång till systemet och kan enkelt se om en entreprenör som de hyrt in har gått den utbildning som de ska ha gått. Ett problem som framförts är att det kan gå lång tid mellan att en person börjar arbeta i oljehamnen till det att han eller hon genomgår de utbildningarna som är ett krav för att få arbeta i oljehamnen. Förhoppningsvis kommer detta problem att bli bättre allt eftersom Grönt Kort implementeras i verksamheterna.

Intrycket är att det saknas en tydlig ledare i säkerhetsarbetet i oljehamnen idag vilket medför att företagen i stor utsträckning arbetar efter sina egna målsättningar, vilka är olika för olika företag. Personer från flera av företagen har i samband med intervjuerna uppgett att de skulle önska att GHAB i större utsträckning skulle leda arbetet med gemensamma regler och rutiner samt att de skulle ta hårdare tag för att alla ska följa de regler som bestäms.

Förslag på åtgärder. Vi anser att säkerhetsarbetet skulle gynnas av att GHAB i större utsträckning leder detta arbete i hela oljehamnen och sätter upp målsättningar och riktlinjer för samtliga att arbeta mot. Det är positivt om dessa målsättningar och riktlinjer, liksom idag,

upprättas med hjälp av de övriga företagen. Vi menar dock att GHAB i egenskap av markägare, tillsammans med de företag som arbetar aktivt för att öka säkerheten, i större utsträckning borde kunna pressa de företag som inte vill delta i detta arbete.

Samarbetskommittémötena är ett utmärkt tillfälle att lära av varandra men för att lärandet ska bli bättre krävs mycket mer analys och ifrågasättande. För att detta ska vara möjligt måste samtliga inblandade acceptera denna förändring, men det är viktigt att komma ihåg att de inte är en enkel process. Det är lätt att ifrågasättande uppfattas som kritik, och att personer av den anledningen väljer att hålla inne med information. Den analyserande och ifrågasättande strategin kräver dessutom ett skifte i fokus från händelseförlopp till orsaker. Detta är inte heller någon lätt uppgift eftersom det kan finnas ett flertal orsaker eller omständigheter som ligger bakom en och samma händelse. Att en operatör begår ett fel kan bero på att han inte har fått tillräcklig utbildning för sin arbetsuppgift. Detta kan i sin tur bero på att organisationen inte har tilldelats tillräckliga resurser för utbildning och träning, och även resursfördelningen har en förklaring. Det är viktigt att titta på omständigheter istället för att peka ut en enda person som orsak, men det kan krävas en hel del ansträngningar för att reda ut vilka dessa omständigheter är. Om alla är väl förberedda inför mötena anser vi att detta angreppssätt inte kommer att ta mer tid av mötena är tidigare, men däremot att det kommer att ge mer resultat.

Som tidigare nämnts är det viktigt att hitta bakomliggande orsaker och omständigheter till de olyckor och incidenter som sker. För att underlätta detta bör företagens respektive avvikelshanteringssystem vara uppbyggda så att det främjar att bakomliggande orsaker skrivs in på ett utförligt sätt. Vi har endast tagit del av de avvikelser och incidenter som har rapporterats till GHAB:s avvikelshanteringssystem och därför har vi endast en begränsad kunskap om hur de övriga företagens rapportering går till. Vad gäller GHAB:s avvikelshanteringssystem anser vi dock att det finns vissa saker som skulle kunna förbättras. I dagsläget är det stor skillnad på den information som ska rapporteras beroende på om det är en skada, ett tillbud eller en avvikelse som rapporteras. Det vore enklare och mer logiskt om informationen som ska fyllas i så långt som möjligt är densamma. Vissa detaljer, t.ex. kostnader i samband med skada, skiljer sig åt, men händelseförlopp, orsak, och förslag på åtgärder är exempel på information som ska fyllas i oavsett vilken typ av händelse som inträffat. Dessutom måste det generellt sett inom oljehamnen klargöras vilka händelser som ska rapporteras till GHAB:s avvikelshanteringssystem och vilken information som måste vara med i rapporterna. Det är även viktigt att den som skriver avvikelserna själv formulerar orsaken till händelsen, istället för att välja ett alternativ från en lista, eftersom detta är en stor källa till information för organisatoriskt lärande.

Vi anser att företagen gemensamt bör komma överens om att befintliga regler och rutiner ska gälla i oljehamnen och därmed alltid efterlevas. Detta måste alla företag hjälpas åt med. Ett gemensamt beslut om att regler och rutiner ska följas menar vi även skulle underlätta för de anställda i hamnen. Dels blir det tydligare vilka regler och rutiner som de själva ska följa och dessutom kan de känna sig trygga i att påpeka om någon avviker en regler eller rutin.

I samband med att Grönt Kort nu introduceras i oljehamnen kan det vara lämpligt att genomföra någon form av kampanj, där samtliga anställda i hela oljehamnen informeras om hur det fungerar och varför det är viktigt. Det kan dessutom vara bra att införa någon form av system för att de olika företagen ska kunna söka efter en viss typ av entreprenörer som har Grönt Kort. Detta bör göras för att undvika att företagen i stressade situationer anlitar entreprenörer som inte har Grönt Kort för att dessa finns mer lättillgängliga.

5.2 Resultat och analys för respektive företag

I detta avsnitt presenteras resultatet från bedömningen av säkerhetskulturen för varje företag som har deltagit i studien, samt en analys av resultaten. För åtgärdsförslag ombeds företagen att gå till respektive aspekt i de resultat som behandlar oljehamnen generellt.

5.2.1 Företag 1

Det generella intrycket av detta företag är att de har en god kommunikation mellan cheferna och de anställda. En bidragande orsak till att kommunikationen fungerar bra här är att det är en platt organisation samt att de är få som arbetar på depåsidan.

Intervjuerna visar att detta företag har ett bra samarbete med myndigheterna och tar hjälp från dessa både när det gäller att driva på förändringar för att förbättra säkerheten inom depån men även som hjälp för att ha kontroll på de lagar, tillstånd och krav som gäller deras verksamhet. De anställda uppger att de har en bra kontakt med räddningstjänsten och med länsstyrelsens representant och att de alltid kan resonera och diskutera frågor med dem. Företagets anställda tycker att myndigheternas inspektioner är bra och bidrar med mycket, bl.a. till att göra depån säkrare och hitta saker som de själva inte har upptäckt.

En brist på företaget, som de anställda känner är viktig att åtgärda och som de berättar om för oss, är att de inte har någon jour. De anställda har försökt begära pengar för att kunna ha riktig jour men företaget har inte gett dem några pengar. Som det är nu kan de under sin lediga tid bli inkallade när som helst till depån trots att de inte har någon jour. De åker naturligtvis till depån om det uppstår några problem, men risken med att inte ha någon jour är att alla som arbetar på depån är bortresta eller av någon annan anledning inte har möjlighet att komma in. Det har exempelvis hänt under påsken att samtliga var bortresta en vecka. Hade det hänt något då hade det inte funnits någon att ringa. Hade de däremot haft jour hade en av dem garanterat funnits tillgänglig. Dessutom gör detta problem antagligen att personalen känner sig lite utnyttjade av företaget eftersom de i princip har jour fast utan någon jourersättning. Enligt en av de intervjuade fungerar företaget så att de säger säkerhetstänk ja det är viktigt, men så fort det kostar pengar så blir det till ett nej. Detta är inte bra för säkerheten och inte heller för personalens engagemang och deras attityd till företaget. I slutändan kan det leda till att de anställda struntar i att komma eftersom företaget inte ger dem någon ersättning för jour men ändå räknar med att de ska ha möjlighet att komma till depån utifall att det händer en olycka eller incident.

Ett annat problem som framkommit vid intervjuerna är att de anställda jobbar ensamma exempelvis på natten. Att arbeta ensam på natten upplevs som ett problem eftersom det ibland är mycket att göra t.ex. om de måste fylla två cisterner samtidigt. Dessutom upplevs ensamarbete obehagligt av de anställda eftersom de om det händer något är helt ensamma. I dessa lägen skulle det öka säkerheten och de anställdas trygghet om de var två personer på plats.

Intervjuerna visar att rapporteringen av avvikelser, incidenter och nära-missar behöver förbättras på företaget. Nära-missar rapporterar de anställda överhuvudtaget inte och övriga avvikelser och incidenter rapporteras bara ibland. Under intervjuerna har de anställda antytt att de inte rapporterar egna fel och misstag som de gör. De har även sagt att de flesta avvikelser de rapporterar blir de som exempelvis GHAB ändå hade upptäckt med hjälp av ”sniffers” i vatten- och avloppsledningarna. Detta visar att de inte har förstått varför de ska rapportera, d.v.s. att meningen är att de ska lära sig. Att de inte är medvetna om varför de ska

rapportera är en stor brist i deras säkerhetskultur och visar på attityden att säkerheten inte är viktig.

Uppfattningen är att chefen på företagets depå i Göteborg har en tendens att bli stressad. Problemet med detta är att stress kan leda till att olyckor inträffar eftersom en person under för mycket stress inte tänker och handlar på ett optimalt sätt. Vi anser att företaget bör se över arbetssituationen på depån, med avseende på tidspress och personalbrist.

Utifrån vad som sagts på intervjuerna är intrycket att företagets ledning i Sverige behöver öka sitt engagemang i stort och speciellt när det gäller säkerhetsfrågor. Exempelvis upplever de anställda på depån att depåsidan inte är lika viktiga som säljarna och transportsidan. De upplever det som att säljarna och transportsidan får allt de behöver medan depåerna ses mer som något nödvändigt ont och att de inte är lika viktiga. Ett exempel på att ledningen inte är engagerad i säkerhet är att de inte ger pengar till jour och att de anställda måste arbeta ensamma på nätterna. Även att ledningen och cheferna högre upp i företaget inte har brytt sig om att besöka depån, och därmed har en otydlig bild av förhållandena och de risker som råder, tyder på ett bristande engagemang.

Resultaten pekar på att attityderna till säkerhet behöver bli bättre och att säkerhetsmedvetande och säkerhetstänkandet behöver öka både bland de anställda och hos chefer och ledning för företaget. Bristande attityder till säkerheten ser vi bl.a. i att de anställda inte tycker att det är viktigt att rapportera alla avvikelser, incidenter och nära-missar. Detta gäller även de händelser där de själva begått ett misstag eller gjort fel. Den bristande attityden till säkerhet ses även i att de inte alltid använder gällande rutiner samt att de tycker att den skyddsutrustning som de andra använder är onödig och inte är något som de behöver använda. Intrycket är att detta företag har anställda med mycket erfarenhet och kunskap vilket de har erhållit genom att de har jobbat länge i branschen. Med hjälp av denna kunskap och erfarenhet samt med ett ökat säkerhetstänkande på alla nivåer i företaget tror vi att de kan förbättra sig mycket sett ur ett säkerhetsperspektiv.

5.2.2 Företag 2

På detta företag har nyligen en chef anställts som från sin tidigare arbetsplats har erfarenhet av ett gediget säkerhetsarbete. Dessa erfarenheter håller chefen nu på att implementera i företaget, t.ex. vad gäller ordning och reda på anläggningen, regler kring arbetskläder samt nya rutiner för de dagliga arbetsuppgifterna.

Den generella bilden är att företaget har en god personalpolitik, t.ex. genom att personalen får friskvårdsbidrag och att fruktkorgar placeras ut på arbetsplatsen. Vid en av intervjuerna framkom även att ansvariga har diskuterat olika friskvårdsfaktorer med de anställda, vilka bl.a. handlade hur de trivs på jobbet, vad som gör dem glada och vad de kan göra för att må bättre. Fem av sex personer ur personalen har på enkäten uppgett att de upplever att företaget intresserar ganska mycket eller väldigt mycket sig för personalens välbefinnande.

Företaget belönar anställda som lämnar in förslag på förbättringar. Om en person lämnar in ett förslag belönas denne med två biobiljetter. Intervjuerna pekar på att detta system fungerar bra så till vida att personalen i relativt stor utsträckning lämnar in förslag. Detta stöds dock inte av enkätresultatet. Av personalen uppger fyra av sex personer att de sällan eller aldrig lämnat in förslag på förbättringar för att öka säkerheten. Detta kan ha att göra med att systemet används även för förslag på förbättringar som inte har med säkerheten att göra. Något som inte verkar fungera bra med förslagssystemet är dock återkopplingen från de ansvariga. En av de

intervjuade har lämnat in flera förslag på förbättringar men inte fått någon information om huruvida förslagen ska genomföras eller inte. Det är viktigt att de som ansvarar för förslagssystemet meddelar om ett förslag ska genomföras eller inte, samt motiverar varför. Att inte ge någon återkoppling kan leda till att personalen känner sig omotiverad att lämna in förslag eftersom det inte upplevs leda till någon förbättring.

Företaget behöver förbättra sig på flera områden för att nå ett väl fungerande säkerhetsarbete. Till att börja med är det viktigt att utarbeta rutiner för personalens dagliga arbetsuppgifter, något som endast hälften av de anställda anser sig ha. I samband med intervjun uppgav chefen att de rutiner som finns idag mer kan liknas vid en anläggningsbeskrivning, d.v.s. den beskriver hur en anläggning ska köras. Chefen anser att rutinerna behöver bli enklare, tydligare och mer detaljerade. Om en pumpning ska genomföras från en tank till en annan och det innebär att fyra ventiler ska öppnas och en pump ska startas, då ska detta vara beskrivet i rutinerna. Detta är ett arbete som chefen har påbörjat, och han uppger att det är viktigt att personalen involveras eftersom det är de som ska arbeta efter dem. Den person ut personalen som intervjuats tycks dock inte delta i arbete med rutinerna i dagsläget. Att arbeta fram rutiner är ett omfattande arbete som säkerligen kommer att ta tid, men det är grundläggande för att arbetet ska kunna utföras på ett säkrare sätt. När de nya rutinerna framarbetats är det dessutom av största vikt att cheferna insisterar på att de följs. I dagsläget kan det vara svårt att insistera på efterlevnad av rutinerna med tanke på att de inte är anpassade efter personalens arbete. Trots detta anser sju av åtta personer som arbetar på företaget att de rutiner som finns efterlevs ganska ofta eller väldigt ofta.

Såväl intervjuer och enkäter visar att företaget även behöver arbeta på att förbättra rapporteringen av olyckor och incidenter. Den sammantagna bilden är att få incidenter rapporteras och att de anställda inte heller är medvetna om vad de ansvariga vill att de ska rapportera. Enkäten visar att endast en av sex personer ur personalen skulle rapportera en nära-miss, medan båda de chefer som svarat anser att denna typ av händelser ska rapporteras. Noterbart är att endast en av de två cheferna som svarat anser att spill och utsläpp ska rapporteras. Om de spill och utsläpp som sker inte rapporteras kommer inte kunskapen som dessa händelser bidrar med att tas till vara, något som kommer att försvåra arbetet med att förhindra att liknande händelser sker i framtiden. Dessutom tyder detta på en attityd att spill och utsläpp inte är tillräckligt allvarliga händelser för att de ska uppmärksammas och reduceras. Lämpligen bör cheferna gemensamt gå igenom vilka händelser som ska rapporteras, och därefter förmedla detta till personalen. Chefen bör ha en genomgång för att informera samtliga hur rapporteringen går till och insistera på att personalen börjar rapportera. I ett inledande skede kan detta t.ex. göras med hjälp av en kampanj, där antal inlämnade rapporter premieras. Belöningen kan ske på samma vis som vid inlämnande av förbättringsförslag, vilket företaget redan har ett system för.

Den person ur personalen som intervjuades berättade t.ex. om ett par händelse då spill inträffat. Ingen av händelserna rapporterades och vår känsla är att de inte ansågs som speciellt allvarliga. Chefen berättade att det spills titt som tätt, kanske en gång i månaden, men att det sällan handlar om stora mängder. Visserligen anser chefen att det inte är okej att man gör upprepade fel som kan påverka säkerheten, men att spill trots detta sker så ofta skapar en bild av att sådana händelser inte tas på allvar.

Fem av sex personer ur personalen anser att de knappt har fått tillräcklig utbildning och träning för att kunna utföra sina dagliga arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Dessutom uppger tre personer att de inte genomgått någon utbildning eller träning alls. Chefen påpekar att det kan

gå lång tid innan nyanställda går de kurser som samtliga personer ska gå för att få arbeta i oljehamnen, och anser att dessa utbildningar bör hållas med tätare intervall. Detta företag bör satsa mer på att utbilda sin personal eftersom detta är ett sätt att öka medvetenheten kring säkerhetsfrågor generellt. Utbildning kan även bidra till att öka personalens tilltro till den egna kunskapen och förmågan att hantera olika situationer som kan uppstå i arbetet.

Uppfattningen är att engagemanget för säkerhet är förhållandevis litet på samtliga nivåer inom detta företag. Exempel på bristande engagemang på organisationsstrukturnivå är att den person som tidigare hade ett ansvar för säkerhetsarbetet har slutat på grund av en omorganisation i företaget. Detta är ett tydligt tecken på att säkerhetsarbete inte är tillräckligt högt prioriterat av ledningen.

Ytterligare ett exempel på bristande engagemang vad gäller säkerhet är att säkerhetsfrågor inte diskuteras på de möten som hålls med samtliga anställda. Det som behandlas på dessa möten handlar mer om hur det går för företaget ekonomisk och vad som är på gång. Även om god ekonomi är en förutsättning för ett företags överlevnad är det viktigt att denna aspekt inte helt överskuggar vikten av att arbeta säkert. Att inte alls diskutera säkerhet på de gemensamma möten kan leda till att personalen fattar beslut som äventyrar säkerheten för att de tror att detta är gynnsamt för företagets ekonomi.

Fem av sex personer som svarat på enkäten känner endast litet eller inget personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen. Den chef som svarat känner mycket stort ansvar, men har lagt till kommentaren att detta ansvar endast gäller det egna företaget, inte övriga oljehamnen. Det bristande engagemanget på individnivå yttrar sig även genom att de personer som vi har intervjuat tycks ha liten kunskap om de andra företagens verksamheter och risker.

Den sammantagna bilden är att den nyanställda chefen är medveten om många av de brister som finns inom verksamheten, vilket givetvis är en förutsättning för att genomföra förbättringar. Det bör poängteras att de anställdas attityder kring säkerhet generellt är avgörande för att nå ett framgångsrikt säkerhetsarbete. Det är viktigt att både chefen och övriga ansvariga inom företaget är medvetna om att det krävs stora insatser för att detta ska kunna genomföras, och det kommer säkerligen att ta lång tid. Vi menar att det inte är självklart att en person på egen hand kan genomföra dessa förändringar, speciellt inte om denne har andra arbetsuppgifter utöver säkerhetsarbete. Även om den nuvarande chefen besitter de kunskaper som behövs för att förbättra företagets säkerhetsarbete väsentligt, behöver han hjälp och stöd från såväl ledning som anställda för att han ska kunna genomföra det som han har planerat.

5.2.3 Företag 3

Den generella bilden är att detta företag är att det finns en medvetenhet bland både personalen och cheferna om riskerna i verksamheten. Samtliga anställda som svarat på enkäten känner ganska stort eller mycket stort personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen. Ytterligare ett exempel som visar på denna medvetenhet är att företaget har upprättat en riskanalys där de har frågat personalen vad de anser är det värsta som kan hända. Tanken är att riskanalysen ska resultera i en ”att-tänka-på”-lista för dem om arbetar på kajerna. Denna lista kan sedan användas för att testa de som arbetar på kajerna. En av den intervjuade anser att det vore bra om listan kunde användas som ett slags körkort i arbetet. Chefen uppgav att de gjort detta eftersom de inte kan lära sig av sina av misstagen eftersom dessa inte får inträffa, vilket har fått dem att försöka arbeta mer proaktivt med säkerheten. Denna typ av riskanalys, där de anställda involveras, är mycket positiv eftersom den både ger möjligheter att finna osäkerheter

i arbetet och utrustningen, och får de anställda att reflektera över säkerheten i det egna och andras arbete.

Företaget har en relativt ny kvalitets- och miljöansvarig, som har hållit i arbetet med riskanalysen. Han har sedan tidigare arbetat med kvalitets- och miljöfrågor, och arbetar även ute i företaget, vilket ger honom en god inblick i verksamheten. Uppfattningen är att denne person kan bidra till att företaget ytterligare förbättrar sig vad gäller säkerheten. Om tjänsten i framtiden utökas till att enbart gälla kvalitets- och miljöfrågor kan dessa förbättringar säkerligen bli ännu större.

Intrycket är att medvetenhet kring riskerna har fokuserat mer på hur personalen arbetar än deras attityder till säkerhet. Eftersom detta företags anställda till största delen anlitas av de övriga företagen i oljehamnen befinner de sig i en annorlunda situation jämfört med de övriga företagen. Detta företags anställda utför operationer i hela oljehamnsområdet, och de är därför en viktig del i oljehamnens säkerhetsarbete. Som tidigare nämnts känner de anställda på detta företag ansvar för säkerheten i oljehamnen, men intrycket är att personalen ibland upplever att de får skulden om något går fel eftersom de arbetar längst ut i kedjan. På grund av detta är det viktigt att skillnaden mellan aktiva fel och latent förhållanden uppmärksammas i diskussioner kring avvikelser som har inträffat. Mer information om aktiva fel och latent förhållanden återfinns i avsnitt 3.3.1 Latenta förhållande och aktiva fel. För att finns de latent förhållandena är det viktigt att ta reda på varför en person t.ex. inte följt en rutin. Detta kan exempelvis bero på tidspress, att rutinerna är svårlästa eller innehåller fel.

Vi menar att flertalet av de problem som finns inom detta företag kan förbättras med hjälp av mer och bättre kommunikation. Det hålls t.ex. inga regelbundna möten där personalen kan diskutera säkerhetsfrågor. De allra flesta ur personalen upplever att de får den information de behöver för att utföra sitt arbete på ett säkert sätt, men vår uppfattning är att avsaknaden av möten bidrar till bristande kommunikation inom andra områden. Ett exempel är att samtliga ur personalen som svarat på enkäten upplever att företaget endast lite eller inte alls intresserar sig för personalens välbefinnande. Bättre kommunikation mellan chefer och personalen borde kunna få personalen att känna sig mer delaktiga i arbetet och uppleva att de har större möjlighet att påverka hur detta ska utföras, vilket i sin tur gör att de känner mer engagemang i det egna arbetet.

Företaget har förhållandevis många anställda men har en platt organisation. Den chef som vi har intervjuat anser att han finns tillgänglig om de anställda behöver råd och vägledning i frågor som rör deras arbete eller säkerheten. Trots detta anser nästan två tredjedelar av personalen som har svarat på enkäten att deras chef endast lite eller inte alls finns tillgänglig för råd och vägledning i frågor som rör deras arbetsuppgifter eller säkerheten. Troligtvis är chefen tillgänglig för de anställda, men detta är inte kommunicerat ut i organisationen och den övriga personalen är därför inte medveten om detta.

Företaget bör generellt sett arbeta med de anställdas attityd till säkerheten. Vid en intervju berättar en ur personalen att han inte upplever att inspektioner är hans ansvar, och att han därför inte är så insatt i dessa. Samma sak gäller företagets policy och kontakten med myndigheterna. Intrycket är att de anställda har ett grundläggande engagemang för säkerheten, men att de inte känner sig delaktiga i de beslut som fattas samt att de upplever sina egna möjligheter till att påverka sitt arbete som små. Att få samtliga anställda mer involverade i arbetet kommer troligtvis att öka engagemanget och förbättra deras attityder till säkerheten. Det ligger på chefens ansvar att se till att alla anställda är delaktiga i företagets

säkerhetsarbete. Regelbundna möten, där de som kan komma deltar, är en början för att överbrygga vissa av de kommunikationsproblem som finns i organisationen. Intervjun pekar på att den chef som vi pratat med delvis har uppmärksammat detta.

Med tanke på att företaget framför allt arbetar åt de övriga företagen i hamnen är det särskilt viktigt att de klargör hur rapporteringen ska ske. Det är i dagsläget oklart om personalen ska rapportera till det företag de utför arbetet för, det egna företaget eller båda företagen. Eftersom rapporteringen ska ses som en källa till information för att genomföra förbättringar, bör rapportering ske till de ansvariga på samtliga inblandade företag. Det tycks i dagslägen inte heller vara helt klart vad som ska rapporteras. 67 % respektive 60 % av de ur personalen som har svarat på enkäten skulle t.ex. inte rapportera fel i arbetsrutiner respektive nära-missar. Den chef som har svarat på enkäten uppger att han inte rapporterar fel i arbetsrutiner eller personskador. Att så få personer uppger att de skulle rapportera fel i arbetsrutinerna kan bero på att företaget själva inte äger dessa rutiner. Det är ändå viktigt att felet rapporteras till det företag som ansvarar för rutinerna för ge dem möjlighet att förbättra rutinerna. Rapportering inom det egna företaget bör ske för att kunna föra en dialog med de ansvariga vid de övriga företagen om kvaliteten på rutinerna samt för att ge förslag på förbättringar.

Två tredjedelar av personalen anser att de har fått tillräcklig eller fullt tillräcklig utbildning och träning för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter på ett säkert sätt, men en tredjedel tycker att utbildningen och träningen har varit knappt tillräcklig. Oljehamnen bytte för några år sedan entreprenör för vissa arbetsuppgifter. Detta innebar att Företag 3 förlorade en del av sina arbetsuppgifter och därmed också en del av sin personal. Bytet av entreprenör blev inte framgångsrikt och idag har Företag 3 återigen fått i uppgift att utföra dessa arbetsuppgifter. Tyvärr gick viss kompetens förlorad i och med att vissa ur personalen slutade i samband med bytet av entreprenör. Detta bekräftas vid intervjuerna då personer från flera företag har uppgett att Företag 3 behöver höja kompetensen hos sin personal. Det är därför lämpligt att göra en satsning på utbildning och träning för att höja kompetensnivån generellt hos den nuvarande personalen.

Intervjuerna pekar på att de övriga företagen i hamnen sätter nivån för hur arbetet vad gäller säkerhet inom detta företag ska genomföras. Dock finns det ingen anledning till att Företag 3 inte ska kunna vara med och driva på utvecklingen mot en bättre säkerhet. Initiativet att utföra en riskanalys pekar på att företaget har en möjlighet att vara med och föra utvecklingen av säkerhetsarbetet i oljehamnen framåt. Den sammantagna bilden av detta företag är att det trots brister, framför allt med kommunikationen, har en god grund för att arbetet ska kunna utföras med ännu större säkerhet.

5.2.4 Företag 4

Detta företag valde att avbryta sitt deltagande i undersökningen efter en inledande intervju med en chef. Det innebär att de resultat som redovisas här baseras på samtal med en person något som följaktligen påverkar tillförlitligheten i resultatet.

Anläggningen i Göteborgs oljehamn består av förhållandevis få personer vilket innebär att kommunikationen mellan de anställda tycks vara god. Företaget har skrivna rutiner för de dagliga arbetsuppgifterna, vilka är upprättade av chefen och de gör regelbundna inspektioner av verksamheten. Dessutom berättade chefen att han försöker uppmuntra anställda som kommer med förbättringsförslag eller arbetar extra säkert, vilket tyder på engagemang från hans sida.

Inom organisationen finns personer med extra kunskap kring säkerhetsfrågor vilkas arbetsuppgifter innebär att de bl.a. tar emot alla avvikelser och ser till att revisioner av verksamheternas ledningssystem sker. Dessa personer träffar chefen ett par gånger per år vilket är mycket positivt eftersom det skapar möjligheter att dela med sig av kunskap och erfarenheter kring säkerhetsfrågor. Chefen tycker även att samarbetet med de övriga ansvariga i samarbetskommittén fungerar bra och att man har en öppen diskussion.

Chefen uppger att deras företag ligger bra till i jämförelse med de andra företagen i oljehamnen, och att detta kan ses i att antalet olyckor och incidenter som rapporteras från dem är litet. Det är viktigt att poängtera att antal rapporterade olyckor och incidenter nödvändigtvis inte avspeglar det faktiska säkerhetsarbetet eftersom olika företag har olika kulturer vad gäller att rapportera olika händelser. Att ett företag rapporterar få olyckor och incidenter kan bero på att de anställda rapporterar få händelser generellt.

Anledningen till att företaget valde att inte fortsätta var enligt chefen att de anställda ansåg att det inte ingick i deras arbetsuppgifter att delta i intervjuer. Även om så är fallet tyder detta argument på en negativ attityd och bristande engagemang när det gäller säkerheten. Vi anser att bristen på engagemang ligger antingen hos chefen eller hos både anställda och chef. Chefen bör kunna motivera sina anställda till att delta i denna typ av undersökning om han tycker att säkerheten är viktig. Intrycket är dock att chefen inte anser att företaget, förutom vissa problem med de externa chaufförerna och att utrustningen på depån är gammal, har några egentliga problem vad gäller säkerheten. Uppfattningen är att chefen därför inte anser att det behövs göras några ansträngningar för att förbättra säkerhetsarbetet på deras anläggning.

5.2.5 Företag 5

Från början var det meningen att detta företag skulle delta i vår undersökning. Dock ville inte företagets VD att de skulle delta när vi informerade om att vi, förutom svar på våra inledande frågor om företaget, även behövde genomföra två intervjuer, ett kort studiebesök samt en enkätundersökning på företaget. Företagets VD svarade oss att han tyckte vi begärde väldigt mycket och att de på grund av tidsbrist inte kunde delta.

Utifrån detta kan vi inte säga speciellt mycket om säkerhetsarbetet och säkerhetskulturen på företaget. Däremot har alla företag vi har varit i kontakt med, förutom detta och ett annat företag, haft tid att delta fullt ut i undersökningen trots att de har haft mycket att göra. Detta pekar på ett bristande engagemang för säkerheten inom företaget vilket är en brist eftersom engagemang på organisations-, chefs- och individnivå är viktiga komponenter för en god säkerhetskultur. Att avböja på grund av tidsbrist är även det ett dåligt tecken eftersom tidsbrist kan göra att säkerheten får komma i andra hand då det kan leda till att personalen helt enkelt inte har tid att utföra sina arbetsuppgifter ordentligt och enligt gällande rutiner. Vi har även fått en del positiv information om företaget från de intervjuer och samtal vi haft med anställda på andra företag i oljehamnen. Den positiva informationen handlar om att företaget tidigare har haft ett bristande säkerhetsarbete, men att de under den senaste tiden förbättrat sig mycket samt att företaget nu har en duktig och driven VD som jobbar med att öka säkerheten.

5.2.6 Företag 6

Eftersom det är förhållandevis få som arbetar på detta företags anläggning i Göteborgs oljehamn har de anställda relativt god kommunikation med varandra, trots att de inte har några regelbundna och formella möten. Båda personerna ur personalen har dock upplevt språkliga problem samt att informationen inte har kommit i rätt tid. En av dessa menar dessutom att information om säkerhet och resultat från möten inte distribueras regelbundet till personalen och att han sällan får den information han behöver för att utföra sitt arbete på ett säkert sätt.

Det görs regelbundna inspektioner inom företaget, och de tre som svarat på enkäten anser att inspektionerna ger ganska mycket eller väldigt mycket resultat. Cheferna anser att resultatet från inspektionerna vidarebefordras väldigt ofta, medan personalen anser att det görs ganska ofta. Sammantaget tycks kommunikationen fungera relativt väl men vi anser att den skulle kunna bli ännu bättre med regelbundna möten.

Även samarbetet med myndigheterna tycks fungera bra. Vid intervjun uppger en av de intervjuade att kontakten med länsstyrelsens representant fungerar bra, och att de ofta har kontakt när denna representant är på besök. Den intervjuade anser dock att myndigheterna både är till hjälp och i vägen, men att de måste hålla sig väl med dem eftersom myndigheterna har en hel del makt.

Alla anställda har genomgått någon form av utbildning. Vid intervjun framkom att även de som inte arbetar som depåchef har gått depåchefskursen och att de anställda dessutom har gått interna kurser inom företaget. De anställda tycker att utbildningarna och träningarna ganska ofta eller väldigt ofta har varit värda den tid de lagt ner på dem. Samtliga anser att den utbildning och träning de fått har varit tillräcklig eller fullt tillräcklig för att deras arbetsuppgifter ska kunna utföras på ett säkert sätt.

Inom företaget finns två rapporteringssystem och uppfattningen är att det ena används mer till skador och tillbud medan t.ex. avvikelser och brister i utrustningen rapporteras i det andra systemet. Ett system av den senare typen kan vara ett värdefullt hjälpmedel för att få de anställda att även rapportera mindre allvarliga saker. Intrycket är att både chef och personal tycker att detta system fungerar bra. Båda cheferna som svarat på enkäten har kryssat för att alla de olika typer av händelser som finns på enkäten ska rapporteras, och den chef som intervjuats tror att det är klart bland personalen vad som ska rapporteras. Vid en intervju med en person ur personalen framkom dock att denne inte alltid skulle rapportera nära-missar. Dessutom uppger en av två ur personalen att fel i arbetsrutiner inte rapporteras, detta trots att båda de som intervjuats uppger vid intervju att de ganska ofta upptäcker fel i rutinerna. Felen i rutinerna uppstår enligt chefen oftast på grund av att utrustningen förnyas eller förändras. Det är viktigt att företaget förbättrar sina rutiner generellt, men också att de ändrar sitt arbetssätt i samband med att förändringar görs på anläggningen. Detta bör göras för att rutinerna inte ska behöva uppdateras i efterhand eftersom det medför osäkerheter i arbetet.

Uppfattningen är att företaget behöver förbättra sig vad gäller att följa de rutiner som finns. Detta gäller de enskilda anställda, t.ex. i fråga om att använda skyddsutrustning, och cheferna när det gäller att följa bestämmelser angående exempelvis arbetstider och antal personer som krävs för att utföra en arbetsuppgift. Det är inte acceptabelt ur säkerhetssynpunkt att chefer kringgår dessa grundläggande regler för att tillgodose kunders behov eller på grund av ekonomiska aspekter. En person ur personalen uppger att det är ibland uppstår problem med

för mycket övertid, men att detta inte har att göra med ekonomiska faktorer. Han menar att det är svårt att lösa eftersom vem som helst inte kan utföra arbetsuppgifterna. Om detta är orsaken till problemet bör företaget försöka komma fram till en lösning för att säkerställa att det finns tillräckligt med personal i samband med operationer samt att denna personal är kompetent, utvilad och uppmärksam. Kanske kan företaget få förslag på hur detta kan lösas genom att diskutera frågan med de andra företagen i oljehamnen.

Ytterligare ett problem som framkommit är att företaget tummar på kvaliteten för att spara pengar. En av de anställda uppger även att det ibland är svårt att få pengar för att åtgärda säkerhetsproblem som inte är akuta. Det är dock viktigt att tänka långsiktigt och att även om pengar kan sparas för stunden genom att ett billigare alternativ väljs, kan detta leda till stora och oförutsedda kostnader i framtiden.

Den generella bilden är att företaget behöver förändra de anställdas attityder till säkerhet. Både personal och chefer upplevs vara ganska nöjda med säkerhetsarbetet, och de anser därför inte att några större ansträngningar behövs för att förbättra detta. Dessutom tycks mentaliteten vara ett det inte är så noga att följa de rutiner som finns eller använda skyddsutrustning. Företaget har nyligen anställt en ny chef för anläggningen i Göteborgs oljehamn och intrycket är att den nye chefen har goda intentioner vad gäller säkerhetsarbetet. Det är dock viktigt att han får stöd från både de som finns över och under i organisationen.

Intrycket är att det finns ett grundläggande engagemang hos de anställda, vilket bl.a. visar sig genom att samtliga har gett förslag på vad de skulle vilja förbättra på anläggningen. Dessutom anser samtliga att den policy de har bidrar med t.ex. grundläggande värderingar, säkerhetstänkande och bättre arbetsmiljö. Detta tillsammans med den kunskap och erfarenhet som finns inom företaget skapar goda förutsättningar för att arbetet ska kunna utföras ännu säkrare.

5.2.7 Företag 7

Detta företag har gett ett positivt intryck framförallt på grund av att företagets ledning och företagets chefer är väldigt engagerade när det gäller säkerheten och arbetet med att förbättra säkerheten i företaget. Chefen för företagets anläggning i Göteborgs oljehamn byttes ut för ca två år sedan och uppfattningen är att det då skedde en förändring i tankesätt. Dessutom pekar intervjun med företagets chef på att han har väldigt mycket idéer och tankar om hur företaget behöver förändras. Han har bl.a. berättat att företaget jobbar väldigt mycket med att försöka förändra de anställdas ”mindset”. Med detta menas att företaget arbetar med att förändra hur de anställda tänker på risker och säkerhet när de är på jobbet. Han menar att han kan se att medvetenheten om olika risker börjar öka hos hans personal och han upplever att företaget är mitt i resan när det gäller att de anställda ska fundera på vad som kan hända i olika situationer. Detta betyder att de börjar se de risker som finns samt agerar utifrån dessa risker. Han ser det som att hans jobb är att ge sina medarbetare de verktyg och förutsättningar de behöver i form av exempelvis tillgång till skyddsutrustning och kunskap om de produkter de hanterar i sin verksamhet. Han anser även hans medarbetare har ett ansvar och eftersom de är vuxna människor och klarar att ha familj och hus, ska de även klara av att utföra sitt arbete på ett bra sätt och inte ”lämna hjärnan på stämpelklockan när de kommer till jobbet”.

Intervjun visar att företagets chef försöker måla upp en tydlig bild för de anställda av vad företagets vision är och vad målet med policyn är. För att konkretisera vad företaget och de anställda arbetar mot använder han sig av ett exempel med en BMW. Målet handlar om att deras anläggning, efter hårt arbete och tid, de ska nå något som han kallar BMW-klass.

BMW-klass betyder att när man kommer in på deras anläggning ska samma känsla infinna sig som när man stiger in i en splitterny BMW, med helt ny skinnklädsel, och dörren stängs. Samma tysta klick, samma fräscha lukt samt att allt är snyggt och lyxigt. Hans och företagets mål är att personalen ska kunna komma till jobbet och känna sig stolta över att de jobba där. Han vill också att de ska tänka att ”detta har jag varit med och byggt upp” och känna en stolthet över det.

Knappt 80 % av de svarande på enkäten upplever att deras arbete uppskattas ganska mycket. Drygt 50 % av personalen anser att deras chef finns tillgänglig för råd och hjälp väldigt mycket och resten tycker han finns tillgänglig ganska mycket. Majoriteten av personalen upplever att deras arbete uppskattas ganska mycket eller väldigt mycket. 70 % ur personalen anser att företaget intresserar sig ganska mycket för personalens välbefinnande. Detta anser vi är väldigt bra för motivationen och de anställdas engagemang.

Vid intervjuerna fås uppfattningen att personalen har insett betydelsen av att följa gällande rutiner och regler samt att de har ett relativt stort engagemang för, och en medvetenhet omkring, säkerhet. Enkäterna visar att ca. 90 % ur personalen generellt tror att rutinerna följs ganska ofta eller väldigt ofta. Ca. 75 % av cheferna tror att rutinerna generellt sett följs ganska ofta. Den person ur personalen som vi har intervjuat tycker att personalen generellt skulle kunna använda rutinerna mer. Han tror att anledningen till att vissa inte använder rutinerna är på grund av att de anser att de redan kan arbetsuppgiften. Han tycker även att rutinerna fungerar bra men att en del av dem ibland är lite luddiga och lite opraktiska. Han tror även att tidspress och glömska är en anledning till att de anställda ibland kan avvika från rutinerna. Omkring hälften av de anställda uppger i enkäterna att om någon avviker från rutinerna beror detta på tidsbrist, storleken på personalstyrkan, arbetsbelastningen samt att det går snabbare att utföra uppgiften på ett annat sätt. Ca. hälften av cheferna tror även att säkerhetsutrustningen samt arbetsrutinernas utformning påverkar om de anställda följer rutinerna. Enkäterna visar att drygt hälften av de svarande ur personalen anser att de rutiner som finns är relevanta, lätta att förstå och underlättar arbetet. Sedan anser ca fyra av tio att rutinerna innehåller fel och ca fyra av tio att de alltid är uppdaterade.

Enkäterna visar att de anställda ofta eller alltid använder skyddsutrustning då det krävs enligt reglerna. Vid intervjuerna framkommer att chefen anser att det bästa hade varit om GHAB hade varit hårdare och sagt att i de fall reglerna ej följs måste man avlägsna sig från området. Då spelar det ingen roll hur mycket folk protesterar, det som gäller det gäller och det är bara att följa eller åka därifrån. Han anser att det är svårt för hans operatörer och säkerhetsvakter att göra något om det inte är en konsekvent linje över hela området.

Intervjuerna pekar på att de anställda på detta företag är duktiga på att rapportera de incidenter och avvikelser som händer på deras område eller har anknytning till företagets anställda. De anställda på detta företag är även duktigt på att föra avvikelser och incidenter vidare GHAB:s avvikelshanteringssystem. Enligt enkäterna rapporterar majoriteten av de anställda på företaget fel på utrustning, nära-missar, spill och utsläpp, personskador, samt brand- och explosionstillbud. Majoriteten av de svarande anser även att de får bra respons samt blir tagna på allvar när de rapporterar något negativt om företaget. Ca. fyra av tio bland personalen svarar även att de blir tackade. Anledningar till varför de anställda skulle avstå att rapportera incidenter och avvikelser beror enligt ungefär hälften ur personalen på tidsbrist men fyra av tio svarar även inga kända anledningar. Bland cheferna svarar ca. hälften att de tror anledningar kan vara tidsbrist, att det inte går att rapportera anonymt samt rädsla.

Intrycket från intervjuerna är att detta företag arbetar mycket med att höja de anställdas kunskaper. Exempel på kurser de ger sina anställda är kurser i produktkännedom och statisk elektricitet. Detta arbete påbörjades med att göra en kartläggning av vilket kompetensbehov och utbildningsbehov som fanns. Sedan användes det kompetensgap som fanns till att ta fram en kunskapsmatris. Denna kunskapsmatris visar vad de anställda har gått för utbildningar och fått för träning samt vad de saknar för utbildning och träning. Nu arbetar företaget med att utbilda och träna sin personal så att de inte ska sakna någon nödvändig kompetens. Den person vi talat med ur personalen saknar praktiska övningar som behandlar spill, utsläpp och bränder. De har haft någon enstaka sådan men han vill ha fler. Denna person önskar även att företaget skulle ha någon form av introduktionsutbildning som bl.a. behandlar den arbetsmiljö och de arbetsuppgifter de anställda kommer att möta när de börjar jobba. Denna utbildning skulle de anställda gå innan de börjar arbeta. Som det är nu får de anställda lära sig detta när de börjar arbeta ute i verksamheten. Ca. 70 % av de svarande på detta företag har enligt enkäten fått utbildning inom säkerhet och ca. 50 % att de har fått utbildning inom områdena arbetsmiljö, miljö och nödlägesberedskap. Ca. fyra av tio av de svarande anser att de utbildningar och träningar de varit på varit värd tiden ganska ofta. Från enkäterna får vi även fram informationen att ca. 35 % anser de har fått knappt tillräcklig utbildning och träning för att utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt.

Vid intervjuerna framkommer att detta företag har mycket gammal utrustning som behöver bytas ut. Även underhållet på utrustningen har länge varit reaktiv, d.v.s. underhållet har gått ut på att reparera fel som redan uppstått. Företaget har nyligen anställt en person som bl.a. arbetar med att införa proaktivt underhåll i verksamheten men detta arbete har precis påbörjats. Vi anser att företaget behöver bli mer proaktivt när det gäller underhåll av utrustning, d.v.s. arbeta med förebyggande underhåll och detta är något som hela personalen måste hjälpa till med.

Drygt hälften av de svarande säger i enkäten att information om säkerhet och resultat från möten regelbundet distribueras till personalen. Drygt var femte tycker att resultaten från inspektionerna som myndigheterna gör vidarebefordras sällan. Var tredje av de svarande tycker att informationen vidarebefordras ganska ofta och var femte anser att detta görs väldigt ofta. I enkäten svarar även ca. 80 % att de oftast får den information de behöver för att kunna utföra sitt dagliga arbete. Drygt hälften av de svarande anser att språk och problem med överföringen av information vid byte av personal (exempelvis vid skiftbyte och semestrar) bidrar till problem med kommunikationen mellan personer som arbetar på området. Dessutom uppger omkring var tredje anställd problem med att informationen inte kommer i rätt tid och att informationen är felaktig.

Under intervjuerna har det kommit fram att företaget har vissa problem med överlämningen av information mellan skiften och vid skiftavlösning. Dock verkar kommunikationen fungera relativt bra när det gäller den del som handlar om att hålla möten. Intervjuerna visar att företagets VD har informationsmöten med all personal en gång i månaden. På informationsmöten är säkerhetsfrågor inte en fast punkt på dagordningen men säkerhetsfrågor tas ofta upp ändå eftersom de är en väldigt viktig del i verksamheten. Dessa möten är inte frivilliga men eftersom det är efter arbetstid så vill personalen inte alltid stanna kvar. Uppfattningen är att personalen deltar på ungefär hälften av de informationsmöten som hålls. Det mesta av informationen från dessa möten kommer även ut på en agenda efteråt. Chefen har även möte varje morgon med alla förmän, även en av dem som arbetar specifikt med säkerhetsfrågor samt lite kundrelaterat folk deltar. På dessa möten är säkerhet en fast punkt på dagordningen. Vid intervjuerna fås uppfattningen att chefen tycker att samarbetet och

kommunikationen allmänt fungerar bra med de övriga företagen i oljehamnen och att de diskussioner som förs i de forum han sitter med i fungerar bra

En av de intervjuade uppger att han inte vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går. Däremot uppger chefen att han tror att personalen vet var gränsen går. Denna diskrepans är viktig att åtgärda, eftersom om all personal känner på samma sätt är det viktigt att informera personalen så att de vet var gränsen går och kan känna sig trygga i arbetet.

En av intervjuerna pekar på att ansvariga inom företaget ibland kanske kräver en del verklighetsfrämmande säkerhetsåtgärder av sin personal och att de kanske fokuserar för mycket energi på detaljer istället för helheten. Ett exempel personen i fråga nämnde var att nästan alla arbeten ute på anläggningen, även enklare sådana, kräver endera hetarbetstillstånd eller kallarbetstillstånd. Ett annat exempel som nämndes är att de anställda ska ha sele på sig när de går in i en cistern vilket inte alltid är praktiskt med tanke på att det är många rör på botten av en cistern och i en sele är det lätt att fastna. Dessa saker tyckte den intervjuade kändes överdrivet och han anser att de ansvariga i större utsträckning borde besöka anläggningar och se hur det egentligen ser ut innan de beslutar om sådana regler. Om företaget fokuserar för mycket på detaljer menar vi att det finns en risk att säkerhetsarbetet får ett bakslag och att de anställda slutar bry sig på grund av att de bara tycker att det är tjafs, speciellt i de lägen då inte större och viktigare saker fungerar bra ännu.

5.2.8 Företag 8

Det generella intrycket från intervjuer, studiebesök och enkäter är att detta företag har engagerade chefer som vill arbeta med och förbättra säkerheten inom företaget och i oljehamnen generellt. Intrycket är även att både personal och chefer i detta företag vill göra ett bra jobb och känner ett visst ansvar för säkerheten. Vid intervjuerna framkommer att företaget har ett bra samarbete med myndigheterna och att de alltid försöker föra en öppen diskussion med dem. Intervjuerna visar också att de anställda känner att de kan fråga myndigheterna om råd och hjälp när detta behövs. Företaget anser även att myndigheternas inspektioner är bra och till stor hjälp i deras arbete. Inom företaget arbetar de även med att föra in ny kompetens och kunskap genom nyanställning. Detta menar vi bidrar till ett förändrat sätt att tänka och arbeta exempelvis genom att det tekniska underhållet styrs mer mot att vara proaktivt istället för reaktivt.

Intrycket är att de anställda på detta företag är relativt duktiga och noga med att rapportera allt till avvikelssystemet, detta gäller även nära-missar. Dock behöver rapporteringen på företaget förbättras genom att orsaken till de händelser som rapporteras måste uppges och dessutom beskrivas mer utförligt. Det finns även ett behov av att förbättra och förenkla företagets avvikelshanteringssystem.

Utifrån studiebesöken, intervjuerna och enkäterna är intrycket att företaget har problem med kommunikationen inom organisationen samt med informationsöverförelsen mellan olika delar av organisationen. Flera personer har berättat om att den skiftgång som finns på företaget orsakar problem bl.a. på grund av att det varje dag kommer nya personer till arbetsplatsen utan kunskap om vad som hänt de senaste dagarna. Detta leder till att det inte blir någon kontinuitet i arbetet och att arbetsledaren får lösa de flesta uppgifter som kräver mer än en dags arbete själv. Detta i sin tur leder till att skiftgången får utföra mycket rutinuppgifter och att deras fulla potential inte utnyttjas. Problemet med nya människor varje dag leder också till att de som arbetar i skiften har svårt att hålla sig uppdaterade på vad de ska göra under en arbetsdag samt vad som hänt och vilka förändringar som skett sedan de sist arbetade dagtid.

Ett annat problem som dyker upp med skiftgången är att informationsöverförelsen mellan de olika skiften samt mellan arbetsledaren och skiften inte fungerar speciellt bra. Inte heller informationsöverförelsen mellan cheferna och skiften fungerar speciellt bra. Detta beror på att företaget väldigt sällan har möten med de anställda. Det beror även på att skiftgången försvårar möjligheten till att hålla möten samt möjligheten till att föra informationen vidare på ett mer informellt sätt, exempelvis på gemensamma raster. Ett annat problem som har delar av sitt ursprung i skiftgången är att den skiftgående personalen inte känner samhörighet med resten av de anställda på företaget. Detta beror delvis på att den skiftgående personalen bara arbetar dagtid var femte dag vilket gör det väldigt svårt att ha en god social kontakt med de anställda utanför det egna skiftet. Problemet med bristen på samhörighet är också extra stort nu på grund av att de anställda har fått dela på sig och sitter i olika hus för tillfället. Bristen på samhörighet orsakar i sin tur problem eftersom det gör att den skiftgående personalen känner sig nonchalerad och överkörd när det handlar om vissa beslut. Bristen på samhörighet bidrar antagligen till att den skiftgående personalen tar genomgångar av avvikelser och incidenter som kritik istället för som information vilken de anställda och organisationen ska kunna lära sig av. Antagligen är inte heller sättet på vilket genomgången görs och avvikelserna presenteras optimalt. Detta eftersom personalen uppfattar genomgångarna som kritik mot dem. Ett tecken på den brist som finns i kommunikationen berör hur personalen skall skriva om de inte hunnit göra en del av den övervakning och de kontroller de ska utföra. Enligt både chefer och arbetsledare ska personalen, om de inte har hunnit utföra en kontroll på grund av tidsbrist, skriva att de ej har hunnit med uppgiften på grund av tidsbrist. Detta för att nästa skift som kommer ska veta om det och kunna utföra uppgiften istället. Däremot uppger personalen att de i ett sådant läge inte får lov att skriva att de ej utfört uppgiften på grund av tidsbrist.

Ett annat symptom på de problem med kommunikation som råder på företaget handlar om att personalen ibland säger till att t.ex. en pumpning inte får genomföras eftersom inte allt är klart bara för att i nästa stund bli överkörd i sitt beslut av någon över dem i organisationen. Detta upplever personalen som att cheferna inte litar på deras förmåga att fatta beslut. Om personalen har befogenheten att sätta stopp måste chefer och arbetsledare lita på dem och låta dem göra det. Skulle detta beslut vara fel bör en diskussion om händelsen föras i efterhand. Detta kanske kan vara anledningen till ett annat problem som handlar om att personalen är väldigt duktiga på att använda den egna skyddsutrustningen men att de har problem att säga till andra som inte gör det. Om de har upplevt att de har blivit överkörda i sina befogenheter att stoppa eller hindra exempelvis en pumpning kanske de inte känner sig motiverade att stoppa en entreprenör som inte har flytväst eller en säkerhetsvakt som inte har hjälm på sig. Problemet med att inte säga till andra kan även bero på att personalen på företaget har en kompisrelation till de människor de ska säga till och att de då väljer att se mellan fingrarna på problemet.

Under en av intervjuerna framkommer att företaget också har problem med att personalen fokuserar för mycket på fartygstrafiken och för lite på landsidan av området. Exempel på ett problem som uppstår i samband med detta är att de arbetsuppgifter som finns på landsidan, exempelvis kontroller som ska göras, blir lidande och inte utförs så ofta som de borde. Detta kan bero på att de historiskt alltid har arbetat med fartygssidan och därför lever detta kvar. Det kan även bero på att personalen tycker att de arbetsuppgifter som är kopplade till fartygssidan är roligare än de kopplade till landsidan. Enligt arbetsledningen sköter personalen nämligen denna del på ett väldigt bra sätt. Problemet kan även ha att göra med att personalen känner sig säkrare på hur de ska agera och hantera uppkomna problem på fartygssidan än på landsidan

eftersom de kanske har kunskap om detta sedan tidigare och saknar viss kunskap om ledningar och annat som de kommer i kontakt med på landsidan.

5.2.9 Företag 9

Uppfattningen är att detta är ett av de företag som kommit längst i sitt säkerhetsarbete och att säkerhetstänkandet till stor del genomsyrar hela organisationen. Fyra av fem av de anställda känner mycket stort personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen. Samtliga som svarat på enkäten anser att de har fått tillräcklig eller fullt tillräcklig utbildning och träning för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Samtliga anställda uppger att de följer rutinerna ganska ofta eller väldigt ofta och anser att de rutiner som finns är relevanta och håller god kvalitet. Om rutinerna inte följs uppges anledningar som tidspress och storlek på personalstyrkan. Intrycket är att företaget även ställer höga krav på att de utomstående personer som kommer till deras område följer de regler och rutiner som gäller. Alla utom en svarar dessutom att de alltid använder den skyddsutrustning som krävs. En person uppger att skyddsutrustningen används sällan. De anställda rapporterar olyckor och incidenter på ett bra sätt även till GHAB. Informationen används till att dra lärdom av det som inträffat och alla upplever att de blir tagna på allvar om de rapporterar. Dock uppger en av cheferna på enkäten att han endast rapporterar spill och utsläpp samt brand- och explosionstillbud vilket indikerar att cheferna behöver diskutera igenom vilka typer av händelser som ska rapporteras. Tre personer anser att det inte finns några kända anledningar till varför personal skulle avstå från att rapportera. Två personer uppger även rädsla som en anledning.

Detta företags organisation i oljehamnen är platt, med relativt få anställda och det finns en god kommunikation både mellan chefer och personal, och inom personalen. De anställda anser att de oftast eller alltid får den information de behöver för att utföra sitt arbete på ett säkert sätt. Möten hålls ungefär var tredje månad och då diskuteras alltid säkerhetsfrågor. Dessutom berättar en person ur personalen vid intervjun att han varje morgon går ut och pratar med de chaufförer som finns på anläggningen. Detta gör han för att de ofta ser saker som han inte skulle se i samband med sin inspektion, t.ex. om det läcker någonstans när de lastar bilarna. Initiativet att prata med chaufförerna är ett tecken på både en positiv attityd och ett positivt beteende angående säkerhet. Kommunikationen med chaufförerna är extra viktig eftersom det har framkommit att dessa oftare än de fast anställda är inblandade i incidenter, t.ex. att de inte följer rutinerna.

Chefen på detta företag har valt att låta all personal vara med i olika projekt, vilket är positivt initiativ. Detta gör att samtliga anställda känner sig mer delaktiga i verksamheten, vilket säkerligen bidrar till ett ökat engagemang. Det innebär samtidigt att chefen inte på egen hand behöver dra runt alla projekt, något som ger honom mer tid över till att engagera sig i de anställda och deras arbetsuppgifter. De anställda upplever chefens engagemang som stort, vilket har visat sig både i samband med intervjuer och i enkätundersökningen. En punkt där företaget kan förbättra sig är genom att belöna eller uppmuntra anställda som arbetar säkert. Den personal som svarat på enkäten tyckte att detta endast görs lite grand eller inte alls medan en av cheferna tycker att det görs ganska mycket.

Samtliga av personalen anser enligt enkäten att policyn bidrar med något, t.ex. att den ”bidrar till att man blir påmind” och att den ”hjälper upp förståelsen hos de anställda”. De två cheferna tycker däremot inte att policyn bidrar med något, men har inte uppgett vad som kan förbättras. Vi kan därför inte säga varför den inte bidrar med någonting men tycker att det är viktigt att cheferna tänker igenom hur policyn, och arbetet med denna, kan förändras för att de ska känna att den bidrar med mer.

I samband med intervjuerna uppgav en person att det finns anställda i organisationen som skyller på olika saker för att slippa gå utbildningar. Den person som intervjuats menar att det är ett osäkerhetsmoment i arbetet att de inte har full kompetens på alla platser. För att känna sig trygg på arbetsplatsen vill den intervjuade helst att alla ska ha minst lika bra utbildning som han själv. Han tror att motvilligheten till att gå utbildningarna kan ha att göra med osäkerhet och att vissa upplever det som jobbigt att sättas på prov. Det är chefens ansvar att se till att alla går de utbildningar de ska. Detta handlar inte bara om den enskilda personens säkerhet utan även om de övriga anställdas och hela oljehamnens säkerhet.

Företaget bör även tänka på att involvera den inhyrda personalen mer i det dagliga arbetet. I samband med en intervju av en person som arbetar hos en av entreprenörerna som detta företag hyr in framkom t.ex. att det finns oklarheter i vad som ska rapporteras och om åtgärder har vidtagits på sådant som har rapporterats. Även den externa personalen är en stor källa till information som kan bidra till ytterligare förbättringar.

Inom företaget finns en stor kunskap om säkerhetsarbete, något som företagets organisation i oljehamnen verkar utnyttja i stor utsträckning. Detta är t.ex. ett av de företag där personer från olika anläggningar inom företaget besöker och inspekterar varandras anläggningar. Sammantaget pekar resultaten på att detta företag har ett väl fungerande säkerhetsarbete, där både chef och personal är engagerade och förstår vikten av att arbeta säkert. Det är dock viktigt att komma ihåg att arbetet med säkerheten är en levande process som hela tiden måste fortgå samt utvecklas och förbättras.

5.3 Avvikelseanalys

I detta avsnitt undersöks om det är möjligt att se ett samband mellan orsakerna till de händelser som inträffat på landsidan och den bedömning av säkerhetskulturen som gjorts tidigare i detta kapitel. Analysen fokuserar framför allt på oljehamnen generellt, men i de fall något speciellt samband har uppmärksammats mellan avvikelserna och vår bedömning av en aspekt vid ett av de respektive företagen har även detta kommenterats.

De händelser som har rapporterats till GHAB:s avvikelshanteringssystem har delats in i sex kategorier, se tabell 5.1. Utgångspunkten för kategorierna har varit de orsaker som har uppgivits i avvikelserapporten, men de tidigare angivna orsakerna har inte alltid använts i analysen. Istället har vår kategorisering till största delen gjorts utifrån den beskrivning av händelsen som har funnits i avvikelserapporterna. Samtliga avvikelser och information om vilken kategori avvikelserna tillhör återfinns i bilaga 1.

Sammanlagt har 292 händelser inkluderats i studien och delats in i de sex kategorierna. En sammanställning av händelserna och vilken kategori av problem som varje händelse har härletts till redovisas i bilaga 1. I tabell 5.2. redovisas en sammanställning av kategoriseringen, för oljehamnen generellt samt uppdelad på respektive företag.

Kategori 1 Misstag	Ej följt instruktioner Handhavandefel/felhantering Bristande uppmärksamhet/ missbedömning
Kategori 2 Strukturproblem	Rutiner bristfälliga/felaktiga Utbildning bristfällig/personal orutinerad Underhåll bristfällig Utrymmesbrist
Kategori 3 Kommunikationsproblem	Information/kommunikation bristfällig/felaktig Samverkan saknas/otillräcklig
Kategori 4 Tekniska problem	Utrustning trasig/bristfällig Materialfel Tekniskt fel
Kategori 5 Extern personal	Chaufförer Entreprenörer Hantverkare
Kategori 6 Övriga problem	Annan Ej angiven Okänd

Tabell 5.1. Beskrivning av de kategorier som har använts i avvikelseanalysen.

Inledningsvis kan det konstateras att det är stor skillnad mellan de olika företagen i hur många avvikelser som rapporterats till GHAB. I samband med intervjuer och andra samtal har det framkommit att vissa företag är bättre på att rapportera, d.v.s. de rapporterar fler av de händelser som inträffar, medan andra företag endast rapporterar en liten del av de händelser som inträffar. Därmed tas i analysen ingen hänsyn till antalet händelser som rapporterats från varje företag, utan analysen utgår från de orsaker som de olika händelserna har kunnat härledas till.

Företag	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4	Kategori 5	Kategori 6	Totalt
1	2	3	0	1	3	0	9
2	12	14	4	8	2	1	41
3	14	5	8	3	1	0	31
4	0	0	1	2	1	0	4
5	2	3	0	1	3	1	10
6	0	0	0	1	0	0	1
7	5	10	6	6	11	2	40
8	23	17	19	25	16	4	104
9	6	8	1	1	15	0	31
10	7	9	4	11	7	0	38
11	2	2	1	3	3	2	13
12	9	7	2	0	0	0	18
13	0	0	0	1	1	1	3
14	0	1	0	0	0	0	1
Okänt	9	7	0	4	13	14	47
Samtliga	92	86	45	67	76	25	391

Tabell 5.2. Sammanställning av händelser som har inträffat på landsidan och som har rapporterats till GHAB:s avvikelshanteringssystem under tiden 2000-01-13 – 2006-04-05.

Kategori 1 – Misstag

Sammanställningen av avvikelserna pekar på att de flesta händelserna som har rapporterats kan relateras till denna kategori, d.v.s. att misstag har begåtts. Det är viktigt att inte slutsatsen av detta blir att det är enskilda individer som har gjort fel. Misstagen kan ofta relateras till andra faktorer, även om detta inte alltid har gjort i denna avvikelseanalys på grund av bristfällig information. För att minska denna typ av problem krävs en förändring i attityder och beteende. Som nämnts i resultaten krävs insatser på flera områden, exempelvis information och utbildning, för att åstadkomma denna förändring.

Kategori 2 – Strukturproblem

Den kategori som kan härledas till näst flest händelser är strukturproblem. Denna kategori av problem omfattar strukturer och ramverk relaterade till bl.a. rapportering, rutiner och utbildning. Därmed förstärks tidigare genomförd analys kring att företagen i oljehamnen generellt behöver förbättra arbetet med dessa aspekter. Vi tror dessutom att ett förbättrat arbetet med problem relaterade till strukturer kommer att påverka antalet händelser som kan relateras till övriga kategorier.

Kategori 3 – Kommunikationsproblem

Relativt få händelser kan härledas till problem med kommunikationen, men denna kategori pekar trots detta på intressanta resultat. I de tre företag som uppgett att de har vissa problem men kommunikation till följd av skiftgång, d.v.s. företag 3, 8 och 9, kan denna kategori härledas till förhållandevis fler händelser än i övriga företag. Detta visar på en koppling mellan de rapporterade händelserna och bedömning av denna aspekt inom de olika företagen.

Kategori 4 – Tekniska fel

De tekniska problemen är något av en gråzon när det kommer till att jämföra händelser relaterade till denna kategori med bedömningen av säkerhetskulturen. Detta beror på att vissa av de tekniska problemen, t.ex. slumpmässiga fel i komponenter, inte fullt ut kan påverkas av

de olika företagen i oljehamnen. Å andra sidan kan de problem som kan härledas till denna kategori säkerligen minskas genom t.ex. förebyggande inspektioner och dokumentation av komponenters tillförlitlighet. Även detta har poängterats i bedömningen av säkerhetskulturen.

Kategori 5 – Extern personal

I resultaten påpekades att företagen bör uppmärksamma att den externa personalen är inblandad i förhållandevis många incidenter jämfört med den fasta personalen, och detta intryck förstärks i avvikelseanalysen. För att minska antalet olyckor och incidenter måste extern personal inkluderas i säkerhetsarbetet, t.ex. genom utbildning, information samt krav på efterlevnad av rutiner.

Kategori 6 – Övrigt

En stor del av de händelser som finns i denna kategori har placerat där på grund av att vi i avvikelserapporterna för dessa händelser inte kunnat se vad orsaken är. Detta, tillsammans med det faktum att många av händelserna inte heller har kunnat härledas till något specifikt företag, är en indikation på att innehållet i rapporterna behöver förbättras. De personer som var ansvariga för att ta emot avvikelserapporterna under tiden då händelserna inträffade kan säkerligen säga vilket företag som var inblandat. Problem uppstår när utomstående, nyanställda eller andra som inte är fullt lika insatta ska ta del av rapporterna. I de fall då orsaker eller inblandade företag inte finns nedskrivna finns det inte längre samma möjligheter till lärande.

5.3.1 Avslutande kommentar om avvikelseanalysen

Vi kan genom avvikelseanalysen se samband mellan orsaker till händelser och brister i säkerhetskulturen. Dessa samband är dock inte statistiskt säkerställda. Baserat på det funna sambandet hävdar vi att ett förbättrat arbete med säkerhetskulturens aspekter och de brister vi har funnit i dessa kommer att resultera i ett reducerat antal olyckor och incidenter på landsidan. Detta inkluderar därmed olyckor och incidenter med spill och utsläpp.

6 Diskussion

I detta kapitel redogörs för resultatens förankring i teorin samt en diskussion kring studiens osäkerheter, felkällor och generaliserbarhet. Avslutningsvis sammanfattas studiens resultat och förslag på framtida studier ges.

6.1 Resultatens förankring i teorin

I detta avsnitt förankras ett urval av studiens resultat i teorin. Detta görs för att öka tillförlitligheten av resultat, analys och till viss del åtgärdsförslag. Förankringen görs genom att resultaten, analysen och åtgärdsförslagen kopplas till teorier av forskare och författare i ämnet säkerhetskultur och riskhantering.

I våra resultat påpekar vi upprepade gånger att det är viktigt att oljehamnen och företagen arbetar med aspekten rapportering. Exempelvis ska det vara lätt att rapportera och återkoppling måste bli bättre mellan ledning och personal. Vi rekommenderar också informationsutbyte och diskussion mellan företagen. Även när det gäller framtagandet, implementeringen och uppföljning av åtgärder måste företagen förbättra sig. Organisationerna i oljehamnen måste också lära sig av de avvikelser som uppstår. Det är även viktigt att företagen kommunicerar ut till sina anställda att rapporteringen är till för att alla ska lära sig av de misstag som begås, d.v.s. för att skapa ett organisatoriskt lärande. Delar av allt detta tar bl.a. Reason upp i de fyra kulturer han använder för att bygga upp och utveckla en säkerhetskultur. I sin bok *Managing the Risks of Organizational Accidents* beskriver han något som han kallar en ”rapporterande kultur” och i denna kultur ingår flera av de bitar vi menar att företagen måste arbeta med. Att organisationen måste lära sig från bl.a. avvikelserapporter, ingår i Reasons ”lärande kultur” vilken även den är en av de fyra delarna av säkerhetskulturen.

Vi hävdar i våra resultat att företagen och oljehamnen måste bli bättre på att rapportera nära-missar. Isbergsteorin innebär att en organisation eller ett företag genom att undersöka och analysera nära-missar kan finna information om och förebygga stora olyckor.

Upprepade gånger påpekar vi i våra resultat att kommunikation, diskussioner och dialoger mellan de anställda inom företaget och i oljehamnen är viktigt för att förbättra säkerhetskulturen och säkerheten i oljehamnen samt att detta är brister som företagen måste arbeta med. Detta överrensstämmer med Rollenhagens uppfattning då han menar att för att kunna bevara och utveckla en god säkerhetskultur krävs en konstruktiv dialog. I det ramverk som COSO har tagit fram är kommunikation och information en av de åtta viktiga komponenterna som måste finnas med i ett företags riskhanteringsarbete. Eftersom kommunikationen är viktigt för ett företags riskhanteringsarbete menar vi att den även är viktig för säkerhetskulturen.

I våra resultat påpekar vi att hanteringen av fel, misstag samt inrapporterade avvikelser är väldigt viktig. Viktigt att tänka på i samband med denna hantering är bl.a. hur kommunikationen sker, att gränserna för acceptabelt och oacceptabelt beteende är tydliga, att misstag är accepterade samt att sanktioner finns men utnyttjas med eftertanke. I hanteringen av fel, misstag samt inrapporterade avvikelser är det även viktigt att komma ihåg det Reason kallar för latent förhållanden och aktiva fel i sin ”Swiss cheese”-modell. ”Latenta förhållanden” och ”aktiva fel” utgör hål i de barriärer som skiljer energi från det skyddsvärda, exempelvis det som skiljer het produkt i ett rör från en operatör som arbetar vid röret. Latenta förhållanden är de fel som finns inbyggda i exempelvis ett företags strukturer och aktiva fel är

utlösande händelser i form av exempelvis misstag som en operatör gör. Detta är viktigt att komma ihåg eftersom stora delar av de oönskade händelser som inträffar kan härledas bakåt till att bero på fel i strukturer och inte på mänskliga felhandlingar. På grund av detta ska orsaken bakom en händelse alltid undersökas och de åtgärder som tas fram ska tas fram utifrån den bakomliggande orsaken. Det är också viktigt att undersöka beteenden som är vanlig praxis, d.v.s. hur personalen vanligen utför en viss arbetsuppgift. Detta är viktigt eftersom praxis under normala omständigheter inte behöver leda till fel, men i vissa situationer kan få oönskade konsekvenser, t.ex. i form av en olycka. Därför bör, förutom orsaken, också omständigheterna kring en händelse undersökas. Det är viktigt att respektive organisation klargör gränser för acceptabelt beteenden samt inför sanktioner. Dock måste dessa användas med viss försiktighet vilket är något som även Reason tar upp som en del i det han kallar en ”rättvis kultur”. Även denna kultur är en av de delar Reason menar utgör en säkerhetskultur.

Vi nämner i våra resultat att det är viktigt att cheferna respekterar och litar på personalens kunskap samt att de tillåter att de med kunskap och erfarenhet får ta beslut och vara delaktiga i situationer som karaktäriseras av stor osäkerhet. Detta oavsett om denna person är en chef eller en operatör. Delar av detta beskriver även Reason i det han kallar för en flexibel kultur. En flexibel kultur är en del av det Reason kallar en säkerhetskultur.

Under aspekten attityder i våra resultat skriver vi att om oljehamnen och företagen där arbetar med de övriga aspekterna kommer attityden till säkerhet att förändras. Våra förslag grundar vi på en generell modell över attityder som har presenterats av Guldenmund. Denna modell säger att attitydbildning föregås av endera kognitiva, känslomässiga eller beteendemässiga processer samt ger upphov till kognitiva, känslomässiga och beteendemässiga responser. Detta betyder alltså att attityder bildas och påverkas av det en person känner känslomässigt, egna och andras beteende samt intryck via de mänskliga sinnen. Detta betyder också att attityder kommer till uttryck i form av beteende, känslor och kognitiva responser. Detta är arbetet med att förändra attityder ett långsiktigt arbete på flera år. En tidsrymd som har nämnts är 5 år.

Vi menar att det i oljehamnen finns problem med att vissa individer bryter mot säkerhetsregler på grund av att tanken, att produktion och pengar är det viktigaste målet, genomsyrar organisationen. På grund av detta har vi i våra resultat påpekat att det är viktigt att oljehamnen, och även det enskilda företaget, ställer upp tydliga mål och policys som de kommunicerar ut till de anställda. Sedan är det mycket viktigt att cheferna aldrig i tanke, ord eller handling går emot det uppställda målet/målen. Att det är viktigt att ställa upp tydliga mål finns även med som en av COSO åtta viktiga komponenter i ett företags riskhanteringsarbete. Enligt Reason karaktäriseras en stark organisationskultur av att samtliga personer på alla nivåer i organisationen delar samma mål och värderingar.

För att förändra säkerhetskulturen krävs, enligt Rollenhagen, ordning och kreativitet. Ordning krävs i form av strukturer och normsystem medan kreativitet krävs för att medlemmarna ska kunna föreställa sig ”tänk om ...” – situationer med olyckor som följd. Även i de resultat, den analys och de åtgärder vi tagit fram ser vi detta eftersom vi exempelvis säger att företagen måste hålla fler möten och att de måste göra tydligt var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går. Vi påpekar också i våra resultat att företagen och oljehamnen ska utbilda personalen samt föra en dialog med dem så att de börjar tänka mer på säkerhet och tillsist börjar göra små riskanalyser innan varje arbetsuppgift.

Orosundvikande och inlärd hjälplöshet är två av Reasons karaktärsdrag på en dålig organisationskultur. Orosundvikande anser vi är den strategi företagen i oljehamnen använder under samarbetskommitténs möten. Detta eftersom de tar upp problem där och diskuterar dem men ej utvärderar om denna strategi fungerar och ger resultat eller om den kan bli effektivare. Inlärd hjälplöshet infinner sig bland personalen då vissa av dem anser att inlämnade förbättringsförslag inte leder till förbättringar. Detta leder till att personalen slutar lämna in förbättringsförslag. Vi menar att detta också påverkar rapporteringen negativt och gör att de anställda känner att rapporteringen inte leder till några förbättringar och är meningslös.

Vi påstår i våra resultat att säkerhetskulturen är en större helhet än dess delar och att företagen och oljehamnen därför inte kan nöja sig med att vissa aspekter fungerar väl. Detta synsätt delas både av Reason och Cooper.

6.2 Felkällor och osäkerheter i examensarbetet

I följande avsnitt presenteras några av de osäkerheter och felkällor som finns i examensarbetet. Detta för att göra läsaren uppmärksam på dessa samt hur de kan ha påverkat resultatet av examensarbetet samt de slutsatser som dragit.

6.2.1 Intervjuerna

Intervjuerna har letts med att ställa allmänna och öppna frågor om den person som har intervjuats och dennes arbete. Denna metodik har vi använt för att intervjupersonen skulle slappna av och få en chans att känna av oss lite grand. Vi har även berättat att vi gör en sammanfattning av intervjun och skickar den till personen i fråga för godkännande. Detta har förvånande ofta lett till att intervjupersonen har slappnat av, öppnat sig och berättat saker som i vissa fall kunde vara lite känsliga. Detta menar vi har gjort att vi har fått relativt ärliga svar på de frågor vi har ställt.

För att göra våra frågor så entydiga och lätta som möjligt att förstå har vi genomfört en pilotstudie på fyra studenter vid Lunds Tekniska Högskola. Detta har lett till att frågorna har justerats och ändrats flera gånger för att bli tydligare. Vi menar att detta har varit ett viktigt steg för att de personer vi har intervjuat ska förstå frågorna på samma sätt samt för att frågorna ska vara lätta att förstå och svara på. Detta har alltså gjorts för att öka intervjuresultatens validitet och reliabilitet.

Vi har försökt vara väldigt noggranna med vår formulering av intervjufrågorna och dessutom har vi testat frågorna i en pilotstudie. Vi har varit medvetna om problematiken med att frågornas formulering påverkar svaren samt mängden information och har därför försökt att ta hänsyn till detta vilket vi menar att vi har lyckats med. Exempelvis är det bättre att fråga ”Har du någon gång varit med om en händelse där något oväntat hände exempelvis att ett larm gick?”, ”Kan du berätta om händelsen?” och ”Hur löste ni situationen?”. Detta ger ofta intressantare svar med mer information än om frågorna istället ställs ”Har du någon gång gjort något fel?”, ”Vad hände?”. Detta eftersom orden ”har du gjort fel” kan leda till att personen hamnar i försvarsställning och håller inne med intressant information. Att fråga hur personen i fråga löste en svår situation gör också att denne får berätta om något han eller hon gjort bra och kan känna stolthet över.

Vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer. På grund av detta markerade vi vissa frågor som huvudfrågor i inledningsskedet av intervjuerna. Dessa frågor har vi sedan försökt ställa till alla intervjupersoner. Resterande frågor har vi använt för att få reda på mer och utförligare

information om en aspekt. De övriga frågorna har fungerat som ett mentalt stöd för att vi skulle kunna kontrollera att vi har täckt in den information vi har sökt.

Ordningen, i vilken intervjufrågorna ställs, kan påverka de svar som erhålls. Vi har inte alltid ställt intervjufrågorna i samma ordning men vi har inte upptäckt att detta påverkar resultaten på något sätt. Den metodik vi har använt i form av semistrukturerade intervjuer gör att vi har kunnat förhindra att resultatet påverkas eftersom vi har kunnat gå tillbaka till frågor och diskutera runt frågor med de personer vi intervjuat. Dessutom har vi relativt ofta fått svar på våra frågor i ett tidigare skede än vi har ställt dem.

Vi har inte fullt ut ställt samma frågor till chefer och personal, något som leder till lite olika bilder av verksamheten. Detta anser vi ger en bättre beskrivning av en verksamhet eftersom olika nivåer har fått komma till tals. Att vi har ställt olika frågor till chefer och personal menar vi har påverkat den totala och slutgiltiga bilden av företaget, men på ett positivt sätt genom att den har blivit mer fullständig.

Vi har intervjuat två personer från sex av företagen, från ett företag har vi intervjuat en person och från ett företag fyra personer. Eftersom de flesta företagen som deltagit i studien har relativt få anställda (max 55 stycken och minst 3 stycken) är andelen anställda som har deltagit i studien inom varje företag relativt hög. Vi tror att våra resultat för företagen där vi intervjuat två eller fler personer går att generalisera till att säga något om hela det företaget. Vi tror resultaten har varit särskilt användbara för att ge djupare kunskap i de fall då enkäterna har pekat på samma saker som intervjuerna. Detta eftersom vi där har kunnat använda enkäterna till att stärka resultaten från intervjuerna. I de fall intervjuerna och enkäterna har motsagt varandra har vi ofta upplevt att intervjuerna har visat ett mer rättvisande resultat eftersom vi där har haft möjligheten att ställa kompletterande frågor. Hade vi haft mer tid hade fler intervjuer kunnat genomföras och detta hade kanske gett ett ännu klarare och mer rättvisande resultat. Vi tror dock att två intervjuer på två olika nivåer inom varje företag har gett oss möjligheten att skapa oss en relativt klar och rättvisande bild över respektive företag samt har varit ett bra sätt att använda vår knappa tid. Dessutom tror vi att det har varit bra att vi har gjort intervjuerna på olika nivåer inom företagen eftersom detta har gett en mer rättvis bild av företaget då olika nivåer får uttala sig och ge sin bild. Dock kan det faktum, att cheferna i de allra flesta fall har gett oss namn på de operatörer vi har intervjuat, ha gett en viss bias i resultaten. Detta kan nämligen leda till att vi inte får en rättvisande bild i de fall operatörerna i sina åsikter och i sitt sätt att arbeta liknar cheferna mer än den övriga personalen.

Vi påstår därför att resultaten från intervjuerna är generaliserbara till att gälla hela oljehamnen. Detta menar vi eftersom vi dels har intervjuat personer från olika nivåer inom åtta företag, dels eftersom de företag som deltagit i studien täcker in den bredd av företag som verkar i oljehamnen på ett bra sätt.

6.2.2 Enkäterna

Svarsfrekvensen varierar väldigt mycket mellan företagen. Detta eftersom det i de större organisationerna var personal frånvarande bl.a. på grund av skiftgång och semester vilket har lett till en lägre svarsfrekvens. Vissa av företagen har väldigt få anställda och många av dessa var på plats under den vecka enkäterna genomfördes vilket har bidragit till en högre svarsfrekvens hos dessa. Den ibland låga svarsfrekvensen leder till att de slutsatser som har dragits utifrån enkätundersökningens resultat ibland har behövt göras med viss försiktighet. Vi har dock försökt använda resultaten från enkäterna och intervju till att stärka varandra samt

de intryck vi fått under studiebesöken. På grund av detta påstår vi att det inte föreligger någon fara för att studiens resultat inte är rättvisande. På grund av detta menar vi även att enkäternas resultat för respektive företag kan generaliseras till att gälla hela företaget och att de sammantagna resultaten från enkäterna kan generaliseras till att representera hela oljehamnen.

Vi har som arbetsprinciper använt oss av dels att all information tas tillvara, dels att vi får dra egna slutsatser. Detta har inneburit att informationen från ofullständigt ifyllda enkäter har kunnat användas. Felkällor dessa arbetsprinciper har bidragit med är att vi i något enstaka fall kan ha tolkat resultaten fel, dock menar vi att detta klart övervägs av det positiva bidrag arbetsprinciperna har gett i form av mer information till resultaten och analysen.

För att försöka göra våra frågor så entydiga och lätta som möjligt har vi genomfört en pilotstudie på fyra studenter vid Lunds Tekniska Högskola. Dessa personer är inte samma som de som deltog i pilotstudien med intervjufrågorna. Pilotstudien har lett till att enkätfrågorna har justerats och ändrats. Vi anser att detta har varit ett viktigt steg för att öka enkätresultatens validitet och reliabilitet.

6.2.3 Övrigt

Vi har skrivit ett relativt utförligt metodkapitel eftersom vi vill motivera vårt synsätt och vårt val av metod. Detta har gjorts i syftet att styrka studiens akademiska värde.

Vi har studerat fem teorier och modeller av säkerhetskultur. Utifrån dessa har vi sedan tagit fram vår egen teori och en anpassad modell. Vi har använt INSAG:s modell av säkerhetskultur som utgångspunkt för den anpassade modellen av säkerhetskultur. Denna har sedan förbättrats med hjälp av de övriga fyra modellerna och vår kunskap på ämnet samt anpassats till förhållandena i oljehamnen. I den anpassade modellen har vi tagit med de aspekter som vi anser ingå i en organisations eller ett företags säkerhetskultur. Detta har vi gjort helt subjektivt utifrån vilka aspekter vi tycker är viktigast för en säkerhetskultur och utifrån den kunskap vi hade införskaffat oss på området säkerhetskultur. Vi har även gjort försök att låta tre erfarna akademiker³⁵⁴ på området viktiga aspekterna utifrån hur viktiga de är för en god säkerhetskultur. Detta ledde till givande samtal kring våra aspekter. Resultatet av dessa samtal var att det är bättre att inte göra någon viktning utan istället föra en diskussion kring de svagheter vi funnit och varför det är viktigt att företagen arbetar med dem.

Som utgångspunkt till intervju- och enkätfrågorna har vi använt frågorna i ASCOT Guidelines. Även frågorna har vi anpassat efter förhållandena i oljehamnen. Vi har även förbättrat frågorna genom att ta in frågor från ett frågeschema framtaget av Åsa Ek som har doktorerat vid avdelningen för Ergonomi och Aerosolteknologi vid Lunds Universitet. Valet att använda ASCOT Guidelines gjorde vi innan vi hade utvärderat andra alternativ. Därför är en fråga vi bör ställa oss i detta avsnitt om det finns bättre alternativ än ASCOT Guidelines som utgångspunkt samt om dessa skulle ha givit ett annat resultat. Vi har efter vårt beslut tagit del av ett tidigare nämnda frågeschema framtaget av Åsa Ek. Med hjälp av detta frågeschema har vi kompletterat våra frågor samt kontrollerat att vi har täckt in detta frågeschemas väsentliga delar. På grund av detta vet vi att det finns alternativa frågescheman att använda som utgångspunkt men vi menar dock inte att dessa hade givit ett nämnvärt annorlunda resultat över vad företagen i oljehamnen behöver arbeta vidare med. Vi har även bitt Åsa Ek gå igenom våra intervjufrågor och ge synpunkter på vad hon tycker om dessa.

³⁵⁴ Roland Akselsson och Åsa Ek vid avdelningen för Ergonomi och Aerosolteknik samt Anders Jacobsson vid avdelningen för Brandteknik, samtliga vid Lunds Tekniska Högskola.

Vår slutgiltiga bedömning över vad företagen och hela oljehamnen behöver förbättra i sitt säkerhetsarbete är en subjektiv bedömning. Dock har vi i vår subjektiva bedömning tagit med mycket av det som bl.a. Reason i sin bok *Managing the Risk of Organizational Accidents* pekar på är viktigt i arbetet med säkerhetskulturen. Denna subjektiva bedömning bygger förutom på resultaten från intervjuerna, enkäterna och avvikelserna även på information och observationer från våra vistelser i oljehamnen och på de olika företagen. All denna information samt våra observationer och intryck har ej redovisats i examensarbetet.

En intressant fråga i detta examensarbete är också hur säkert det är att säkerhetskulturen och säkerheten hos företagen och i oljehamnen blir bättre om företagen och oljehamnen arbetar med sina svagheter och genomför våra åtgärdsförslag. Denna fråga är väldigt svår att besvara eftersom väldigt lite forskning är gjord på området. Den mesta forskning som genomförts och alla artiklar vi läst slutar i konstaterandet att säkerhetskulturen behöver förbättras på ett visst företag eller i en viss bransch men inte hur detta ska göras på bästa sätt. Det betyder att forskningen ofta tar sin utgångspunkt i en kris eller en stor olycka och slutar med ett konstaterande att säkerhetskulturen var bristfällig. På grund av detta kan vi endast använda vår kunskap inom ämnet för att motivera vårt antagande att säkerhetskulturen och säkerheten kommer att förbättras om åtgärderna genomförs.

Viktigt att observera är att på vissa företag har vi endast grundat vår bedömning på en begränsad del av företaget och på vissa har vi grundat den på hela företaget. Detta beror på att vi gjort vår avgränsning till att endast göra bedömningen av säkerhetskulturen på de delar av företagen vilka GHAB kan påverka. Vi anser att även om vi hade tagit med hela företagets organisation, ända upp till exempelvis koncernledningen, hade inte vår totala bild av företagen och vad de behöver arbeta vidare med förändrats nämnvärt jämfört med hur det ser ut nu.

6.3 Modellen och studiens generaliserbarhet

I detta avsnitt diskuteras hur generaliserbar den modell av säkerhetskultur som används i studien är, d.v.s. om den även går att använda i andra branscher och i andra företag än Göteborgs oljehamn och företagen där. Dessutom diskuteras hur generaliserbara resultaten från utvärderingen av säkerhetskulturen är, d.v.s. om resultaten kan appliceras på andra oljeföretag, andra oljehamnar.

Vi menar att den anpassade modellen och vår teori kring säkerhetskultur går att använda i många olika branscher där kraven på säkerhet är höga. Detta anser vi eftersom vi har anpassat frågorna till i ASCOT Guidelines förhållandena i Göteborgs Oljehamn och dessa var från början utvecklade för att användas i kärnkraftindustrin. Vi anser även att den anpassade modellen går att använda i andra branscher eftersom den haft sin utgångspunkt i INSAG:s modell som även den utvecklats för kärnkraftsindustri. En ytterligare indikation på att den anpassade modellen och vår teori går att använda i andra branscher är att problem med exempelvis kommunikation, engagemang eller rapportering finns i de allra flesta branscher. Dessutom är majoriteten av våra frågor allmänna och inte inriktade på att fråga om specifika saker som bara finns i Göteborgs oljehamn. Om exempelvis ett företag vill använda vår teori och den anpassade modellen till att utvärdera sin egen säkerhetskultur kanske frågor som ”Använder du skyddsutrustning när detta krävs?” inte passar just dem och därför kan tas bort, medan frågor som ”Känner du att din chef finns tillgänglig med råd och stöd?” eller ”Har ni regelbundna möten där ni kan diskutera säkerhet?” är mer allmängiltiga och därför kan användas av alla typer av företag och organisationer.

Vi menar att resultaten från vår utvärdering av säkerhetskulturen och de aspekter som speglar säkerhetskulturen går att generaliseras till att gälla även andra oljehamnar i Sverige. Detta anser vi eftersom deras verksamheter och kulturen i mångt och mycket liknar den som finns i Göteborgs oljehamn. Organisationen är inte exakt samma och därför finns inte en del av problemen med samordning i andra oljehamnar. Problemen med exempelvis engagemang på organisations-, chefs- och individnivå, beteenden, kommunikation samt rapportering tror vi däremot finns i de flesta oljehamnar i Sverige. Dessa antaganden stärks ytterligare av uttalande gjorda under våra vistelser i Göteborgs oljehamn om hur exempelvis rapporteringen fungerar i andra svenska oljehamnar.

I detta avsnitt kan det även vara intressant att tänka sig att det går att ta de mest positiva karaktärsdragen och arbetssätten från de olika verksamheterna i oljehamnen och implementera dessa i en fiktiv anläggning. Frågan är sedan om det går att använda denna fiktiva anläggning som mall och implementera alla dessa karaktärsdrag och arbetssätt på respektive företag och i oljehamnen generellt, eller om företagen är så pass olika att detta inte fungerar. Vi anser att detta fungerar bra generellt, men att vissa aspekter måste anpassas till anläggningen och de lokala förhållandena. Vi menar därför att det är mycket bra att ha ett väl fungerande utbyte av goda lösningar och arbetssätt men att vissa av dessa i utformning och implementering måste anpassas efter den egna verksamheten.

En intressant fråga i detta avsnitt är även frågan huruvida vi mäter organisationskulturen med avseendet säkerhet eller om vi mäter en separat säkerhetskultur. Denna fråga är omdebatterad i forskarvärlden. Ena sidan i debatten säger att det inte går att mäta säkerhetskulturen utan att mätningar som syftar till att mäta säkerhetskulturen egentligen mäter organisationskulturen med avseende på säkerheten. Dessa forskare menar att om någon hade försökt mäta exempelvis kulturen kring miljöfrågor hade samma brister som vid mätningar av det som kallas säkerhetskultur visat sig. Dessa forskare menar alltså att svagheterna ligger i företaget organisationskultur och inte i en specifik kultur kring säkerhet. Den andra sidan i debatten menar att det går att mäta säkerhetskulturen och att den är separerad från organisationskulturen. Vi anser att vi mäter organisationskulturen med avseende på säkerheten och att brister gällande exempelvis rapporteringen av avvikelser, i oljehamnen och inom företagen, hade kommit fram även om vi mätt kulturen kring exempelvis miljöfrågor. De brister vi har funnit menar vi alltså ligger i företagets och oljehamnens organisationskultur.

En annan intressant fråga att också ta upp här handlar om huruvida vi mäter säkerhetskulturen eller säkerhetsklimatet. Klimatet är den omgivning vi jobbar i och detta betyder att klimatet går att ändra över en natt exempelvis genom att ändra i någon av företagets strukturer exempelvis dåliga rutiner. Kulturen däremot tar mycket längre tid att ändra eftersom denna är mer djupgående. Exempelvis tar ett lands kultur flera år, kanske årtionden, att förändra. I denna studie undersöks säkerhetskulturen men eftersom vi anser att säkerhetsklimatet är en del av denna ger studien information om båda dessa delar. Vi menar att de åtgärder vi ger förslag på både är till för att ändra säkerhetsklimatet och säkerhetskulturen i oljehamnen generellt och hos respektive företag. Detta menar vi eftersom vi gör förslag på åtgärder som kan införas imorgon samt även åtgärder som företagen måste arbeta med under en lång tidsperiod för att de ska ge resultat.

6.4 Slutsatser

I detta avsnitt sammanfattas resultaten kortfattat genom att ett antal brister, som har upptäckts i studien, lyfts fram. Även ett antal av de åtgärder vi föreslår för att komma till rätta med dessa brister presenteras i korthet. Avslutningsvis ges förslag på fortsatta studier i oljehamnen på ämnet.

Syftet med detta examensarbete har varit att ta fram strategier för att minska antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp på landsidan i Göteborgs oljehamn genom att förbättra säkerhetskulturen. Utgångspunkten har varit att säkerhetskulturen i oljehamnen behöver förbättras och därmed har denna undersökts med hjälp av ett antal aspekter som vi anser spegla säkerhetskulturen. Undersökningen av säkerhetskulturens aspekter visar att företagen inom oljehamnen uppvisar stora variationer avseende hur arbetet med aspekterna fungerar. Vi anser att företagen ständigt behöver arbeta med samtliga aspekter för att uppnå en god säkerhetskultur, men att detta kräver olika stora ansträngningar, förändringar och fokus inom de respektive företagen.

Från bedömningen av säkerhetskulturen och avvikelseanalysen har bristen inom flera olika aspekter uppmärksammats. Tre aspekter där vi anser att det finns potential till stora förbättringar är:

- Kommunikation: informationen kommer inte i rätt tid, problem med överföring av information samt bristande information om resultat från möten och inspektioner.
- Rapportering: otillräckligt organisatoriskt lärande på grund av brister i rapporteringen, återkopplingen från rapportera samt implementeringen och uppföljningen av åtgärder.
- Ledningens, chefernas och varje individs engagemang: otillräcklig uppmuntran av personalen från chefer och ledning, avvikelser från rutiner och regler samt bristande tilltro till individens kunskap och förmåga att ta eget ansvar.

Dessutom har vi uppmärksammat att samordningen i oljehamnen behöver förbättras. Indikationer på detta är att företagen ser olika på efterlevnad av gemensamma regler och rutiner samt att utbytet mellan företagen inte fungerar tillräckligt bra.

Rapportering är en källa till information för att lära av de händelser som inträffar, något som skapar förutsättningar för ett förbättrat säkerhetsarbete i framtiden. Även avvikelseanalysen visar att det finns stor potential till förbättringar i en förändring av hanteringen av de händelser som rapporteras. Kommunikation syftar till att hålla de anställda informerade men även att skapa en känsla av delaktighet, vilket är viktigt för de anställdas engagemang och attityder till säkerhet. Engagemang på samtliga nivåer inom ett företag anser vi är starkt bidragande för att kunna förbättra säkerhetskulturen på sikt. En del av engagemanget är att ledning och chefer uppmuntrar de anställda i arbetet med säkerheten.

Följande punkter är exempel på strategier som har föreslagits för att förbättra säkerhetsarbetet och således minska antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp:

- Kommunikation: håll regelbundna möten där säkerheten diskuteras, distribuera information från möten och inspektioner samt öka samordningen i oljehamnen och kommunikationen mellan företagen.
- Rapportering: inkludera bakomliggande orsaker och omständigheter i rapporteringen och förbättra återkopplingen från rapporterna för att öka det organisatoriska lärandet.
- Ledningens, chefernas och varje individs engagemang: ledning och chefer bör uppmärksamma anställda som gör något bra, lita på de anställdas kunskap tillåta dem

att ta ansvar. Varje företag eller enhet bör även skapa ett uttalat mål avseende säkerhet som samtliga anställda arbetar mot.

- Samordning i oljehamnen: insistera på att de gemensamma beslut som fattas kring, exempelvis rutiner och regler, verkligen efterlevs. Företagen bör tillsammans bestämma om vilka sanktioner som ska påföras den eller de som inte följer dessa gemensamma rutiner och regler. Utbytet kan ökas genom t.ex. besök på varandras depåer samt en förbättrad hantering av avvikelserna på samarbetskommitténs möten.

Det är viktigt att poängtera att samtliga åtgärdsförslag är just förslag, och att varje företag bör reflektera över hur arbetet med de olika aspekterna fungerar just i deras verksamhet och anpassa åtgärdsförslagen därefter.

Eftersom en kultur inte kan förändras över en natt kommer ovan nämnda åtgärdsförslag i första hand påverka säkerhetsklimatet i oljehamnen och respektive företag. Vi anser dock att ett långsiktigt arbete med ständiga förbättringar av aspekterna skapar förutsättningar för en förbättrad säkerhetskultur. Vi menar att både ett förbättrat säkerhetsklimat och en förbättrad säkerhetskultur kommer att leda till ett reducerat antal olyckor och incidenter med spill och utsläpp.

För att stärka antagandet att en förbättrad säkerhetskultur leder till ett reducerat antal olyckor och incidenter på landsidan har vi genomfört en avvikelseanalys. Denna avvikelseanalys visar att det finns ett samband mellan säkerhetskulturen och inträffade avvikelser. Därmed hävdar vi att ett förbättrat arbete med säkerhetskulturens aspekter kommer att leda till ett reducerat antal olyckor och incidenter på landsidan vilket inkluderar händelser med spill och utsläpp.

6.4.1 Uppslag till nya studier

För att få ytterligare kunskap om säkerhetskulturen inom respektive företag anser vi att det vore lämpligt att genomföra en undersökning av säkerhetskulturen vid varje enskilt företag. Undersökningarna bör då inkludera fler deltagare från varje företag. Detta skulle skapa ännu bättre förutsättningar för att minska antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp. Om endast ett företag ingår i varje studie skulle detta t.ex. innebära att fler personer från varje nivå kan intervjuas vilket troligtvis skulle ge en mer komplett och rättvisande bild av säkerhetskulturen. Dessutom skulle det finnas större möjligheter att undersöka påverkan från organisationsstrukturnivån, vilket också bidrar till en mer fullständig bild av säkerhetskulturen.

Vår studie har visat på stora skillnader avseende rapportering av händelser mellan de olika företagen. Ett förslag till en fortsatt studie är därför att undersöka hur de olika företagen rapporterar. En sådan studie bör undersöka företagens system för rapportering, vad som rapporteras och hur uppföljning rapporterna fungerar. Detta skulle genom jämförelser mellan de olika företagen ge underlag för hur ett framgångsrikt avvikelserapporteringssystem bör vara uppbyggt samt ge information om hur återkoppling av händelser bör ske för att skapa största möjliga lärande. Informationen från dessa jämförelser kan därefter användas som en mall för företagens egna avvikelserapporteringssystem. Dessutom skulle en studie som enbart fokuserar på avvikelserapportering kunna påvisa skillnader mellan vad som rapporteras inom de olika företagen. Resultatet skulle då kunna användas för att få vissa av företagen att rapportera fler händelser och även fler typer av händelser.

Vi föreslår att företagen i Göteborgs oljehamn följer upp resultatet från denna undersökning genom att genomföra en ny bedömning av säkerhetskulturen om ett eller ett par år. Detta bör

göras för att se om säkerhetskulturen har blivit bättre och om detta i sådana fall har fått en positiv effekt på antalet olyckor och incidenter med spill och utsläpp. Dessutom kan eventuella brister som kvarstår uppmärksammas och åtgärdas.

7 Källförteckning

7.1.1 Böcker

- Backman, J. *Rapporter och uppsatser*, Studentlitteratur, Lund, 1998
- Björklund, M. och Paulsson, U., *Seminarieboken – att skriva, presentera och opponera*, Studentlitteratur, Lund, 2003
- Ejvegård R., *Vetenskaplig metod*, Tredje omarbetade upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2003
- Eriksson, L., T. och Wiedersheim-Paul, F., *Att utreda, forska och rapportera*, Liber ekonomi, Malmö, 2001
- Hofstede G. och Hofstede, G.J., *Organisationer och kultur*, 2:a upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2005
- Holme, I.M. och Solvang, B.K., *Forskningsmetodik*, Studentlitteratur, Lund, 1997, s. 101
- Lantz, A. *Intervjumetodik*, Studentlitteratur, Lund, 1993
- Mattsson, B., *Riskhantering vid skydd mot olyckor – problemlösning och beslutsfattande*, Räddningstjänstavdelningen, Räddningsverket, Karlstad, 2000
- Patel, R. och Davidson B., *Forskningsmetodikens grunder*, Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 1994
- Reason, J., *Managing the risks of organizational accidents*, Ashgate Publishing Limited, Aldershot, 1997
- Rollenhagen, C. *Säkerhetskultur*, RX Media, Lidingö, 2005
- Sheldon C. & Yoxon M., *Installing Environmental Management Systems – a step by step guide*, London, Earthscan Publications Ltd., 1999
- Wallén G., *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, 2:a upplagan, Studentlitteratur, Lund, 1996

7.1.2 Publikationer

- Akselsson R., *Kurskompendium i kursen Människa, Teknik, Organisation och Riskhantering*, Lunds Tekniska Högskola, 2005
- Ascot Guidelines - Revised 1996 Edition*, IAEA, Wien, 1996
- COSO, The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, *Enterprise Risk Management Framework- Executive Summary*
- Ek, Å. *Safety culture in Sea and Aviation Transport, Appendix I Questionnaire Package*, Doctoral Thesis at Ergonomics and Aerosol Technology, Department of Design Science, Lund University, 2006
- INSAG-1, *Summary Report on the Pots-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident*, IAEA, Wien, 1986
- INSAG-4, *Safety Culture*, IAEA, Wien, 1991
- INSAG-7, *The Chernobyl accident: Updating of INSAG-1*, IAEA, Wien, 1992

INSAG-12, *Basic Safety principles for Nuclear Power Plants, 75 INSAG- 3 Rev. 1*, IAEA, Wien, 1999

ICF, *Risk Management Framework for Hazardous Materials Transportation*, ICF Consulting, Fairfax, Virginia, 2000

IEC, International Electrotechnical Commission, *International Standard 300-3-9, Dependability management – Part 3: Application guide – Section 9: Risk analysis of technological systems*, Genève, 1995

Nilsson, J., *Introduktion till riskanalysmetoder*, avdelningen Brandteknik, Lunds Tekniska Högskola, Lunds Universitet, Lund, 2003

Riskkollegiet, *Att jämföra risker - information och rekommendationer från Riskkollegiet*, Riskkollegiet, Skrift nr 1, Stockholm, 1991

Riskkollegiet, *Upplevd risk –Information från Riskkollegiet*, Riskkollegiet, Skrift nr 3, Stockholm, 1993

ÖCB, Överstyrelsen för civil beredskap, *Säkra företagens flöden, Handbok i analys av företagens totala verksamhet - leverantörer, externa och interna flöden, avbrottsrisker, konsekvenser och förbättringsåtgärder*, Tryckindustri AB, Solna, 1999

7.1.3 Artiklar

Cooper, M.D. Towards a model of safety culture, *Safety Science*, vol. 36, 2000

Farrington-Darby, T., et al., Safety culture in railway maintenance, *Safety Science*, vol. 43, 2005

Gibbs, E., DeLoach, J., Which Comes First...Managing Risk or Strategy-Setting? Both!, *Financial Executive*, Jan/Feb 2006, 22, 1, ABI/INFORM Global

Guldenmund, F.W. The nature of safety culture: a review of theory and research, *Safety Science*, vol. 34, 2000

Håvold, J.I., Safety-culture in a Norwegian shipping company, *Journal of Safety Research*, vol. 36, 2005

Kaplan, S., The Words of Risk Analysis, *Risk Analysis*, Vol. 17, No 4, s. 407-417, Society for Risk Analysis, London, 1997

Mearns, K.J. och Flin, R. (1999) Assessing the state of organizational safety – culture or climate?, *Current Psychology*, vol. 18, 1999

Schein, E.H., Three cultures of management: The key to organizational learning, *Sloan Management Review*, 1996

Sjöberg, L., Riskperception och attityder, *Ekonomisk Debatt*, 2003, årgång 31, nr 6

Reiman, T., Oedewald, P., Rollenhagen, C., Characteristics of organizational culture at the maintenance units of two Nordic nuclear power plants, *Reliability Engineering and System Safety*, Vol. 89, 2005

7.1.4 Internetkällor

Göteborgs Hamn AB:s hemsida, www.portgot.se

HMS-årsrapport 2005 – Hälsa, miljö och säkerhet i Detaljhandel och Nordisk Energi, [http://www.statoil.se/MAR/SVG01184.nsf/design/pdf/\\$file/Statoil_HMS_Svensk_2005.pdf](http://www.statoil.se/MAR/SVG01184.nsf/design/pdf/$file/Statoil_HMS_Svensk_2005.pdf)
Senast besökt: 2006-09-20

INSAG, International Nuclear Safety Group, IAEA:s hemsida
<http://www-ns.iaea.org/committees/insag.asp>

Infeds hemsida, <http://www.infed.org/thinkers/argyris.htm>, *Chris Argyris: theories of action, double-loop learning and organizational learning*, senast besökt: 2006-09-14

Ledningssystem och certifiering, Preem hemsida,
http://www.preem.se/templates/page_1222.aspx, senast besökt: 2006-10-04

Lunds Universitetsbiblioteks hemsida, www.lub.lu.se

Miljörapport 2005, RECI,
http://www.reci.se/policy/Miljorapporter/Miljorapport_2005Goteborg.pdf#search=%22ciclea n%22 Senast besökt: 2006-09-20

Nationalencyklopedin hemsida, www.ne.se

News and media, Nynäs, <http://www.nynas.com/sa/node.asp?node=1065>

Om Norsk Hydro: Företagspresentation, Norsk Hydros hemsida,
<http://www.norskhydro.se/www/hemsida.nsf/pages/7F95C760937D77FBC1256FA800442B7D?OpenDocument&category=5&sub=Omnorskhydro>

Organisation, Scanlube, <http://www.scanlube.se/?id=120> Senast besökt: 2006-10-04

Presentation, Tankcleaning, www.tankcleaning.se Senast besökt 2006-09-20

Statoil, <http://www.statoil.se/MAR/SVG01184.nsf/html/index.html> Senast besökt: 2006-09-20

Årsredovisning, Statoil, http://www.statoil.se/MAR/SVG01184.nsf/microweb/2005_svst_start
Senast besökt: 2006-09-20

7.1.5 Personliga referenser

Abrahamsson, P., Scanlube, Kontakt via e-mail: 2006-05-24

Ahlbom, J., Länsstyrelsen Västra Götalands Län, 2006-02-06

Backman, B., Norsk Hydro, Muntlig referens: 2006-08-22 – 2006-08-23

Balogh, J., Reci, Muntlig referens: 2006-05-15

Engström, A., GHAB, muntlig referens: 2006-06-07

Geld, M., Preem, Muntlig referens: 2006-06-08

Hellgren, M., Preem, Muntlig referens: 2006-05-17

Jakobsson G., Norsk Hydro, Muntlig referens: 2006-08-22 – 2006-08-23

Jonasson M., Vopak, Muntlig referens: 2006-06-07

Magnusson, P., Statoil, Kontakt via e-mail: 2006-06-05

Nikeus L., Vopak, Muntlig referens: 2006-06-07

Nygren, G., Nynäs, Muntlig referens: 2006-05-15

Oscarsson, H., Tankcleaning, Muntlig referens: 2006-06-08

Pettersson, L., GHAB, muntlig referens: 2006-02-06

Viktorsson, C. IAEA, kontakt via e-mail: 2006-05-09

7.1.6 Övrigt

Anläggningskännedom Oljehamnen, Göteborgs Hamn AB, Publikation 2005:1

Avvikelsesrapporter – GHAB, januari 2000 – april 2006, se Bilaga 1

Driftföreskrifter för Göteborgs Oljehamnar, Utgåva: 04

Risikanalys 2005, Göteborgs Hamn AB, Oljehamnen, 2005

Bilagor

BILAGA 1 - AVVIKELSERAPPORTER	1
BILAGA 2.1 – INTERVJUFRÅGOR, CHEF.....	52
BILAGA 2.2 – INTERVJUFRÅGOR, OPERATIV PERSONAL.....	56
BILAGA 2.3 – SAMMANSTÄLLNING AV INTERVJUER.....	60
BILAGA 3.1 – ENKÄT.....	154
BILAGA 3.2 – RESULTAT FRÅN ENKÄTUNDERSÖKNING	166
BILAGA 3.3 – KOMMENTARER FRÅN ENKÄTER	190

Bilaga 1 - avvikelserapporter

Kategori 1 Misstag	Ej följt instruktioner Handhavandefel/felhantering Bristande uppmärksamhet/ missbedömning
Kategori 2 Strukturproblem	Rutiner bristfälliga/felaktiga Utbildning bristfällig/personal orutinerad Underhåll bristfällig Utrymmesbrist
Kategori 3 Kommunikationsproblem	Information/kommunikation bristfällig/felaktig Samverkan saknas/otillräcklig
Kategori 4 Tekniska problem	Utrustning trasig/bristfällig Materialfel Tekniskt fel
Kategori 5 Extern personal	Chaufförer Entreprenörer Hantverkare
Kategori 6 Övriga problem	Annan Ej angiven Okänd

Tabell. Beskrivning av de kategorier som har använts i avvikelseanalysen.

Bokstäverna i kolumnen ”typ” i avvikelserapporterna står för:

- S – Skada
- T – Tillbud
- A – Avvikelse
- P – Personskada

Datum	Nr	Typ	Företag	Kategori	Angiven orsak	Händelseförlopp
2006-04-05	60293	S	11 4	1, 2 2	Rutiner bristfällig/ felaktig	Händelsen inträffade vid "piggnig" från P9 till P5. Företag 11 hade lånat Företag 4:s destillat ledning för pumpning av tjockolja från Företag 13 till Företag 4 och denna ledning skulle nu renas. Piggen fastnade på en ventil mellan P5 och P6 som var till ca. 95% öppen. När ventilen öppnades fullt var trycket bakom piggen stort och läckage uppstod vid utgångsflänsen och ca. 10 liter tjockolja sprutade ut. Det mesta hamnade i en container under utblåsflänsen och på uppsamlingsplattan, men en liten mängd hamnade också på närliggande ledningar. Eftersom oljan kom ut under hårt tryck så fördelades oljan på ett stort område. En mindre mängd olja (10 liter) sprutade ut. Sanering av området beställdes omedelbart och hamnen underrättades om det inträffade. Dagen efter händer detta: Vi hade kört flera piggar igenom ledningen, men tjockolja fanns fortfarande kvar i ett kortare sidostick (total volym på sidostick var ca. 200 liter). För att få ut denna olja fylldes sidosticket med hetvatten. När piggen från P9 kom ut så var trycket för stort och ca. 50 liter hetvatten och tjockolja "blåstes" utanför en container som placerats ut för att samla upp vattnet och tjockoljan. Över containern hade vi fäst presenningar för att hindra oljan att komma ut. Ca. 50 liter olja och hetvatten hamnade utanför containern. Sanering av området beställdes omedelbart och FÖRETAG 8 underrättades direkt. Vi påbörjade direkt uppsamling av den olja som hamnat utanför containern med spadar och sugslang. Orsaken första dagen: var att en ventil inte var 100% öppen och att "utblåsflänsen" var för dåligt åtdragen (fanns ej bult i alla bulthål). Andra dagen: Orsaken var att trycket bakom piggen var för stort. Tanken var att föra piggen sakta framåt med lågt tryck, vilket är svårt med en sådan lång ledning. För att hindra oljan att komma utanför containern hade vi för säkerhets skull spänt presenningar över men detta hindrade inte all olja att samlas i containern
2006-04-03	60281	S	13	5	Tunga transporter har passerat över blocken.	Vid besiktning av en skadad bensinledning i Rya vid P38 upptäcktes att betongblock som går över en rörgata till P38 var skadade och låg på produktledningarna. Komplettering till händelseförloppet: tunga transporter i samband med Företag 13:s bygge har passerat över blocken.
2006-03-28	60304	T	8	4	Styrsystemet för lossningsarmarna KP800 stoppade, måste återställas manuellt.	Vid funktionstest av lossningsarmar på KP800 provades spänningsbortfall på lossningsarm 1 när den låg i flytläge. När strömbrytaren slogs till igen startade ej styrsystemet för lossningsarmarna upp igen, utan styrsystemet gick i stopp. Det innebär att man fick återställa styrsystemet manuellt. Lossningsarm 1 och 2 gick i mot varandra som följd. Efter manuell återstart av styrsystemet kunde lossningsarm 1 manövreras till säkert läge igen.
2006-03-17	60265	S	Okänt	6	Okänd	När jag var i P38 och kollade ledningar upptäckte jag att rörstöd/brygga ovanför rörkulvert var påkört/skadat så att bensinledn har hoppat av sin styrning pga hela konstruktionen vridit sig.

2006-03-16	60231	A	Okänt	1		Vid bränning på kaj 800 utlöstes detektor nr 5. Räddningstjänsten kontaktades och kom till Torshamnen med bara en bil. Komplettering: Orsaken till att brandlammet utlöstes var att detektor nr 3 hade stängts av istället för detektor nr 5.
2006-03-16	60243	T	10	5	Tekniskt fel	Företag 10 Tankbil PPE 100 Föraren stannar ej för rött ljus på Smörjoljegatan då tåget skall passera, tåget måste bromsa kraftigt. Samtal med Tankbilsföraren efteråt där han säger sig varken sett det röda ljuset eller hört signalerna. Till saken hör vid tillfället var det soligt och klart.
2006-03-15	60213	P	8	1		Trafikassistent rammlade vid trappan, ute pga grävarbete, stukade foten. Provschakt öppnad vid östra dörren p.g.a. blivande bygge. Noteras bör, den östra dörren var avspärrad med plastkätting.
2006-03-10	60201	S	3	2, 4		Vid losskoppling av Nanny knäckes jibben på toppen, EO4 (tjockolja) +MK1(miljöklass 1 diesel) (jibb = slanglyftannordning på kaj 510/511)
2006-03-06	60202	A	3	4		Vid lastning av bensen till Stoc Regina fungerade ej VRU (Vapur Return Unit) pga lågtflöde enl. mätare på kajen. Ytterligare två startförsök gjordes. Då fartyget endast skulle lasta 800 cbm (160 cbm/h) vidtogs ingen ytterligare åtgärd vid denna tidpunkt.
2006-02-27	60242	A	8	3	Kommunikation bristfällig/felaktig	M/T Saratov väntad till kaj 511 (Skarvik), ett annat fartyg (M/T Leader) lastar där, olika uppgifter kommer om när Leader skall vara klar för avgång vilket gör att Saratov drabbas av extra kostnader såsom lots, bogsrerbåt.
2006-02-27	60266	P	Okänt	1		Personer X och Y skulle blinda av en ventil på EO1 ledning, när jobbet var färdigt reser sig Y varpå han vrider sig åt höger med tyngden på vänster ben varvid knät knakar till och skadas.
2006-02-24	60146	T	8	4	Tekniskt fel	Ledningsvakten anropade på uhf-radioen om läckage på OFA-ledningen från kaj: 510/11. X och jag cyklade dit. Där var oljestänk på rören och ett hål i isoleringen på OFA-ledningen. Ledningsvakten sa att han hade sett lite oljeskimmer i vattnet men vi såg inget. Komplettering: Ledningsvakten hade spolat vatten på kajen. Ofa-ledningen går från brunnen på kaj:510/11 till O3. Vi har kopplat bort kontakten på flottören i brunnen så att inte pumpen ska starta igen .
2006-02-12	60103	S	7	4	Tekniskt fel	Vid kontroll utav pumprum skv 2 upptäckte man att en ventil spruckit och att det runnit ut en hel del olja efter beräkningar så uppskattade man det till ca57 kubikmeter. Komplettering: Fick samtal kl1530 ringde porten som larmade räddningstjänsten som anlände ca 1545 ringde även jouren, hämtade saneringsmedel absorber hos fritid la ut på det lilla som kommit ut på asfalten tagit prov på oljan för om det skulle ta sig till O1an så kan vi kanske jämföra.

2006-01-24	60071	A	8	6	Okänd anledning	Ventil vid rörstöd 20 sönderfrusen, läckage uppkom, efter byte av den uppkom ytterligare en läcka på rörlidn vid P3. Företag 13 gjorde en omkoppling på följevärmen 23/1 och stängde då av cirkulationen i ca 4tim, det var -2 i ute temp då. Företag 8 hade kommit överens med Företag 13 att omkopplingen ej fick ske när det är minusgrader ute.
2005-12-26	51224	A	9	1		Efter lossning av m/t Vigdis Knutsen gick det ej att höja lastarmarna på kaj 801. Jouren kontaktades, reparatörer anlände. De i sin tur kontaktade Euromekanik, och tillsammans lyckades de lyfta lastarmarna. Orsaksbeskrivning: Säkerhetsvakterna gjorde som de brukar vid dränering. Problemet uppstod förmodligen p.g.a Företag 9 hade problem med att öppna en ventil till ett bergum och valde istället att slutdränera till en tank. Detta fick till följd att trycket i systemet blev högre än normalt och den bakre delen av lastarmarna dränerades inte, de blev följaktligen för tunga för att lyfta. Vid tryck över 1.5 kg måste lastarmarna dräneras separat vilket förlänger losskopplingen med ca 1 timme.
2005-12-25	51206	T	2	3		Luktade gummilukt, såg att det rök ur cont, kontaktade räddningstjänsten. Orsak: värmning av tjockolja i cont.
2005-12-19	51191	T	10	3, 5	Tekniskt fel	kl 2055 ringer porten till person X och meddelar att en brandbil med blåljus kört in genom porten, person Y i porten har inte fått någon info om att det har hänt något. Det inträffade var att en tankbil på Företag 10 depå lastade bensin när det gick sönder ett dränerings rör som går genom facket , detta var på släpet, enl ch har det varit en ispropp i dränröret som tinade när han lastade. Enligt person Z har det gått ca 100 liter i ofa och i pytsar. Ofat är stoppat inne på Företag 10s område så det skall ej gå vidare, de suger i morgon och återkommer med mer exakt mängd. Räddningstjänsten åkte efter ca 15 min.
2005-12-13	51213	A	8 10	3 2, 3	Oklar kommunikation	M/T Ramona lastar bensin, EO1 från Företag 10, efter avslutad lastning ringer person X till vår trafikplanerare och frågade om ledningarna fick stå fulla till nästföljande dag, trafikplaneraren svarade nästa pumpning på EO 1 ledningen är bokad till klockan 07:00. Nästföljande morgon startades tömningar av ledningarna klockan 07:00 varvid Företag 4 fick vänta några timmar på att få komma igång trots att de bokad ledningen till klockan 07:00. Komplettering: Företag 4 fick tillgripa övertid för att göra sin pumpning.
2005-12-09	51172	A	2	1, 2, 3	Ej följt instruktioner/ rutiner	Företag 2 kontaktades via LAC för att få hjälp vid ett oljeutläpp i vattnet (inget av de två journumren fungerade). En bil med två man anlände efter ca 30 minuter men de ansåg att de inte kunde göra något utan skulle återkomma efter en sludgehämtning i Skandiahamnen. Återkom 21.50 och sög lite grann vid 512, mest vatten, åkte sen hem. Dagen efter ca kl.10.00 kontaktades de igen då de inte hört av sig men svaret var att det är inte så lätt att suga det då det är så tjockt.
2005-12-03	51205	P	8	1	Frosthalka	X går ut från Hamnkotoret för att gå till tjänstebilen, is på gatan gör att X står på örönen och slår i vänster axel. Ingen sjukskrivning men axeln värker, anmälan om arbetsskada

						inskickad.
2005-11-25	51119	T	11	1	Frusen ledning då blåsning efter föregående lossning inte var lyckosam	Vid lossning av Trans Holm noterades att produkt (lut) inte kom fram till tank 408 Företag 11. Det konstaterades att en plugg satt vid minst ett ställe, vid första lågpunkten. I detta läge tryckte fartyget på med produkt medan varmvatten spolades på/vid lågpunkten. Detta pågick i ett par timmar men löste inte problemet. Ca kl. 21.00 kopplades fartyget loss då de inte ville/vågade trycka på mera. Då det hela uppfattades som ett nödläge kopplades en slang från ett tryckluftsuttag vid P3. Värmningen fortsatte medan ledningen trycksattes från första lågpunkten. Åtgärderna var fruktlösa och vid bortkoppling av tryckluftsslang upptäcktes att lut truckts bakvägen in i slangen. Luftledningen blåstes upprepande gånger. Komplettering: Två medarbetare fick lut på sig vid bortkoppling av tryckluftsslang. De duschade och spolade av sig ordentligt samt åkte till läkare. Det upptäcktes inga skador och de kände inget obehag.
2005-11-04	51008	T	8	4		Kl 1805: Vid avslutad pumpning till Santa Ana, skulle person X på OHT (oljehamnen teknik) byta ut en avluftningsventil på EO1 linan. Vid kontroll innan arbetet skulle börja kom han för nära ventilen med foten och den gick av. Det var produkt kvar, blåsningen ej avslutad. Det sprutade produkt från den trasiga ventilen, vi öppnade dräneringen och lät det gå i Ofa systemet. Mer än 1m3 gick ut, inget i vattnet, det hamnade i träget under manifolderpaketet och i ofa. Sugbil nere, sög ca 1,5 m3. sugbil på plats 1925.
2005-10-15	50934	S	10	5		Vid inbackning utav vagnar till Företag 10 körde loket med vagnar på en personbil när dom korsade Bentylgatan. Tåget körde på bilen. Sol och klart
2005-09-30	50892	A	4	3		Vid 20.30-tiden ringde ledn.-vakten och frågade om han inte hördes på radion (UHF ch. 2) för Företag 4 svarade ej. Jo du hörs mycket bra svarade jag. Han höll på att blåsa ledningen till Företag 4. Blåsningen av ledningen startade kl.1900, brukar ta c:a 1 timme. Han fick mobilnumret till person X på Företag 4. Kl. 21.45 ringde han igen, sa att han talat med X. som sa att personalen på Företag 4 gått hem innan blåsningen var klar. Han avslutade då blåsningen och stängde gränsventilen. Komplettering: Det var två andra avslutade pumpningar som väntade på luft och blev försenade. Vid samtal med person Y den 3/10 framkom att de kl 20.30 stängt till tank och glömt att meddela att de var nöjda.
2005-09-26	50885	A	8	1, 3	Ej följt instruktioner/rutiner	Vid provtagning och analys av vattnet i OA2 visades ett högt värde på COD, 11.840 mg/l att jämföra med vårt riktvärde 500mg/l. Det visade sig att OHT (oljehamnen teknik) hade arbetat med VRU:n och då släppt ner glykol i ofa-systemet utan att varsko någon eller beställa sugning innan det kommit vidare i avloppssystemet.
2005-09-19	50846	T	10	5	Tekniskt fel	Vid lastning av diesel upptäcktes läckage under släpet. Slangkoppling mellan manifold och lastningsrör till ett av facken läckte. Lastningen stoppades och sanering utfördes. Det var ca 45 liter till ofa. Komplettering: Konstruktionen är ändrad på nyare släp. Kontroll utförs i

						samband med tankkontroll.
2005-09-12	50810	P	13	6		En isolerare från ett externt företag skulle isolera rör i pannrum i Verkstadsbyggnaden på uppdrag av Företag 13, helt plötsligt lossnade en plugg på ett hetvatten rör, varvid hetvatten träffade isoleraren i ryggen. Person X från Företag 8 körde den skadade till Lundby Sjukhus.
2005-09-07	50838	A	8 11	3 3		SHR vill arbeta med en ledning som går igenom tunneln, får tillstånd att arbeta på vårt område samt ett hetarbetstillstånd, de har även med sig ett eget tillstånd. När SHR:s arbetsledare går ner i tunneln hör han att en pump startar och vatten pumpas ut, i det ögonblicket larmar hans H2S mätare. Arbetet avbryts arbetsledaren kontaktar mig som i min tur kontaktar Företag 11. Det visar sig att de tömmer ett bergrum, jag ber dem stoppa under tiden jobbet görs vilket sker. Dagen efter blir vi kontaktade av SHR för ett möte, mötet resulterade i ett nytt möte den 16/9-05.
2005-09-05	51240	S	7	6		Förorenad mark oljerester.
2005-09-01	50811	T	2	1, 4		Företag 2 ledning började läcka under utlastning. Absolut lades ut och lastningen fortsatte på kaj 518. Komplettering: Läckan hittades dagen efter som var en fredag men blev inte tätad då utan det började läcka från ledningen på söndagen igen och mer absolut fick läggas ut.
2005-08-29	50796	P	8	4	Tekniskt fel	Jag lämnade hamnkontoret och tog hamnens cykel för en kvällskontroll av hamnområdet ca 21:00 den 29/8. Jag cyklade i västlig riktning på Cisterngatan. Det blåste kraftig motvind så jag trampade stående på cykeln. Ca 200 meter från Hamnkontoret lossade vänster trampvev och jag föll mot styrstången med överkroppen. Cykeln gick ej att bromsa efter förlusten av trampvev så färden fortsatte ca 10 meter innan jag fick stopp på cykeln. Jag lyckades undvika att falla i gatan efter en otrolig balansakt.
2005-08-25	50812	T	4	5	Ej följt instruktioner/rutiner	Under lastning av tankbil stängde inte bottenventilen. Chauffören stod uppe på tanken men hann inte ner för att stänga i tid. Chauffören hade inte ställt bilen på lastplattan, utan stod på asfaltplanen utanför lastplattan. Komplettering: Chauffören larmade inte utan det upptäcktes av passerande hamnpersonal som ringde efter sugbil.
2005-08-17	50729	S	7	5		En containerbil med släp har backat/kört ner en belysningsstolpe vid Företag 7. Stolpen hamnade över en parkerad bil. Ansvarsförbindelse skriven. Komplettering: Skadan orsakad av extern förare
2005-07-28	50813	T	1	5	Tekniskt fel	Ventil trasig på fack, öppnar fel fack. Två gånger under samma dygn kör samma bil över bensin vid lastning. Första gången den 28/7 kl 15.30 och sen även på morgonen efter kl 06.00 totalt ca 200 liter gick till ofa och gaslarmen aktiverades.

2005-07-26	50674	A	8	1		Datorn i porten lade av. När programmen skulle flyttas över till den nya datorn upptäcktes att det var inte någon back-up körd på gate-programmet sen den 21 april. Galdner som installerat programmet påpekade för IT-avdelningen att det inte görs automatiskt både vid installation och den 21/4. Missen har skapat ett jättearbete för personalen i porten och för adm. Vi har fått leta upp och förlänga samtliga tillfälliga passerkort som gick ut den 30/6, det rör sig om nästan 1.000 kort. Vi har nu ingen logg på ut och inpassering gjorda under tiden och har en kostnad för extra personal i porten lördag och söndag.
2005-07-25	50678	S	3	1, 2	Handhavandefel	Då fartyget Nautilus var klar med lossn. körde slangvakten upp slangen, varvid jibben vek sig.
2005-07-25	50689	T	7	2		En brand uppstod på grund av el-kablar som var inte fastsatta tillräckligt. Detta ledar till motstånd i kablarna, som ledar till värmeutveckling, som ledar till isolering som smälter, som ledar till kortslutning och brand.
2005-07-19	50651	S	8	5		En tom tungtransportbil skall ut genom porten, p.g.a. dess längd klarade han ej svängen utan rev ner banverkets signalstolpe mot smörjoljegatan. Person X varskor Banverket att de kommer ner och bryter strömmen till att börja med. Ansvarigt företag: Externt
2005-07-18	50645	T	11	6		Personerna X och Y upptäckte att det brann i cistern 314 inne på Företag 11, de larmade räddningstjänsten samt försökte förgäves släcka med pulver, räddningstjänsten var snabbt på plats med hela styrkan kylde ner branden, vid halvnio var allt släckt och styrkorna lämnade området. Komplettering: Cistern 314 var den cistern där ca 2-3 kubikmeter djurfett körts över den 15/7, i samband med detta hade produkt runnit in i isoleringen, det var där det brann. Orsak: Det vet man ej i nuläget, oljan kan tydligen ej självantända, troligen har någon elektrisk utrustning skapat värme som sedan skapat branden, undersökning pågår. Rapport från Företag 11: självantändning otänkbar, elfel är uteslutet, orsaken till branden bedöms vara blixtnedslag då ett kraftigt åskoväder passerade vårt område.
2005-07-15	50644	T	11	4		Fick på avvägar reda på att något hänt på Företag 11. Kontroll på plats visade fullt arbete med hetvattentvätt och sugbil, samtal med person X varför har du ej meddelat oss, svar du skall få en avvikelserapport så fort jag hinner.
2005-07-07	50604	T	Okänd 3 8	1 3 3	Dålig montering av blindspade, Utbildning bristfällig/Personer i rutinerad	I samband med lossning av M/T Jag Anjali jet A 1 till Företag 11 användes b.l.a bensinledningen ner till Rya. Ledningen var avblindad mot Företag 10, efter att lossningen pågått ca 2 timmar började produkt att spruta ut vid blindspaden ca. 150 liter åkte in i OFA. Komplettering: Trolig orsak man har ej draget bultarna jämnt när blindspaden monterades, vidare låg där gammal isolering på durken som pluggade igen avloppet, denna gång fick man i tid rensat avloppet.

2005-07-05	50586	T	8	4	Trolig orsak något galet med mooringfunkt. Den 26/3 dalade EO1 slangen ner också på kaj 510.	Under lossning av M/T Navitas Quest Jetfuel till Företag 11 på MK linan dalade armen ner på kajen, mooringfunktion var inkopplad, inga spill eller andra skador, armen lyftes upp, lossningen fortsatte utan att koppla in mooringfunktion. Säkerhetsvakt X Komplettering: Nästföljande morgon var jag ute för att få visat för mig hur man kopplar in mooringfunktion som jag blev visad då följde man instruktionen det borde inget hända. Samtal med person Y som kallat ner externt företag för en förklaring, under tiden kör vi manuellt.
2005-07-05	50588	T	2	2, 4		Enl. rapport från Företag 2 självantände färg i hotmixgropen, branden släcktes av Företag 2:s egen personal. Räddningstjänsten larmades aldrig. Olika kemikalier reagerar på varandra enl. X har man läget under kontroll.
2005-06-22	50548	S	8	5		Vid utpassage kördes grinden på av extern chaufför. Hela grinden sönder + fäste i betong. Komplettering: Jag öppnade grinden när han hade börjat köra ut. Han trodde nog att han skulle hinna. Han menade att vinden tog tag i grinden.
2005-06-14	50531	S	7	2, 5		Under eftermiddagen/kvällen den 14/6 upptäckte vi att vi hade en läcka på en av våra dräneringsledningar från tank 312 då vi dränerade tanken. Tank 312 används till att lagra produkt från rutinsugningar från OFA och det som gick ut var en blandning av vatten och tjockolja. Vi antar att mellan 200 och 300 liter vätska runnit ut inne i tankparken på gruset. Sanering av området är gjord och det visade sig att oljan låg ca 5 cm från "ytan" och ner. Installationen av denna dräneringsledning har visat sig vara bristfällig då den gjordes om och reparerades i början av detta året. Entreprenören är kontaktad och förväntas lämna en förklaring på varför installationen gjordes på det sätt som den gjordes. Vi har ännu inte fått svar på denna fråga.
2005-06-13	50510	T	5	1, 2		Vi har fått ett oljespill på asfaltyta på norra sidan av kontoret. Läckaget inringades omedelbart med saneringsmedel av intern personal, sugbil anlätades av Företag 3. Efter ca 1 timme var saneringen utförd. Inget spill har trängt ned i ledningssystemen. Läckagets storlek är ca 150 liter. Avvikelsesrapporten ligger för intern analysering, avseende åtgärder etc. Vidare information sker när analysen är klar. Orsak till spillet var ett sönderstuckett fat av truckens gaffel.
2005-06-09	50509	T	5	5		Vi har i dag haft ett oljespill på asfaltyta utanför nya tankbilsutlastningen (DA 17 B). Spillet storlek bedöms till ca 50 liter. Spillet sanerades omedelbart och inget spill har trängt ned i ledningssystemet. Orsaken till spillet är överspolning av tankbil. När analysen är klar kommer vi att informera er ytterligare avseende orsak, åtgärder etc.

2005-05-31	50463	T	9	2	Otät svirve.	Liten läcka upptäcktes på Företag 9:s Gasarm (butan) i samband med lastning av Sigas Mariner. Läcka uppstod vid nedre svirveln närmast kopplingen till fartygets manifolder. Lastningen avbröts omedelbart. Läcka upptäcktes av däcksmän som befann sig vid manifoldern. Armen kopplas ifrån och fylls med kvävgas. Personal från Företag 9 skall åtgärda läckan genom kallarbete. Arbetstillstånd är skriven. Komplettering: Läcka beskrivs som liten. Ej fråga om gasmoln.
2005-05-26	50435	S	7	5	Utbildning bristfällig/ Personal orutinerad.	Tankbil inlämnad till Företag 15 skulle provtryckas. Vatten fylldes vid brandpost. När tankluckan öppnades tog det fyr i tanken då det fanns bensinrester/gas kvar, Han som var ovanpå ramlade/hoppade ner och blev skadad. Han blev även bränd på överkroppen. Folk från företaget 15 släckte och brandkåren larmades. När Ambulans och brandkår anlände var elden släckt.
2005-05-25	50447	S	7	5	Ej följt instruktioner/rutiner	Gaslarm utlöst i brunn innan K1. Det visade sig att en bil som stod inne på Företag 7 och lossat råbensin hade fått slangbrott och spolat ner en del av produkten i dagvattnet. Varken Företag 7 eller Hamnen blev larmade om det inträffade. Ca 2-300 liter gick ut totalt. Komplettering: Dagvattensystemet spolat och rengjort. Det var en bil från ett externt åkeri. Chauffören är avstängd från Oljehamnen medan utredning pågår. Orsak: Fyra fel: chauffören var inte vid bilen när det inträffade, larmade ingen, spolade ner produkt i dagvattnet och avvek sedan från platsen.
2005-05-24	50468	S	7	1		Oljelarm i K1, oljan spårades till Företag 7. Inne på området hade rör monterats ner och det var allmänt söligt på det området. Fulla upphuggna seapacks stog på dagvattenyta.
2005-05-23	50421	T	9	5	Bristande uppmärksamhet, handhavandefel	Överspolning vid lastning. Externt åkeri, mätare B3, MK1 Kopplade slang på fel fack då tanken var att fylla ett 5 m3 fack. Inställd kvantitet var 5 m3 och ÖF var satt på detta fack. Slangen däremot var satt på ett 3 m3 fack. Överspolad kvantitet (ca 125 l) hamnade i bensinpotta samt innanför sargen på släpet. Detta gick ut i dränering och ner i OFA som stängdes.
2005-05-23	50533	P	Okänt	1		Skulle koppla in pump i O3 slant när han skulle förflytta sig, slog handen i skyddsräcket.
2005-05-13	50393	A	8	1	Fel sektion avstängd.	Startar mitt pass som vanligt, det kommer entreprenörer in för att skriva på arbetstillstånd mm. Medan vi skriver kommer Företag 9 (Tankbil) med MK I, till pumpstationen. Då det är fler entreprenörer på gång, så stänger jag av brandlarmen och cyklar ut och låser upp för chauffören. Denne fyller dieseltanken. På vägen tillbaks går larmet tyfönen börjar ljuda. Cyklar tillbaks och tittar på larmpanelen, och upptäcker att jag stängt av sektion 3 och 4, när det skulle vara sektion 4 och 5. Ringer räddningstjänsten och porten och meddelar att det är fellarm, efter att jag konstaterat att det inte brinner. Räddningstjänsten kommer ut och kvitterar larmet och förhör sig om vad som hänt redovisar händelse förloppet och de åker. Larm utlöst sektion 5 kaj 801, de arbetade vid kaj 800.

2005-05-10	50424	T	1	4, 5	Tekniskt fel	Överspolning av bensen. Depå stoppet fungerade ej, reduceringen fungerade ej. Bottenventil på bil fungerade men chauffören trodde ej att facket var klart så han öppnade snabbt och stängde igen men ca 20 liter rann till ofa. Gaslarmen i ofa systemet larmade och Företag 8 kunde spåra detta till Företag 1 som då spolade och sög sitt utgående ofa.
2005-04-27	50352	S	Okänt	1		C:a kl. 0515, när jag skulle åka ut med våran tjänstebil på en tillsynsrunda, backade jag på ledningsvaktens privata bil som han parkerat mitt på planen, c:a 3 m rakt bakom "min bil". Hans bil stod parkerad utanför de markerade P- rutorna.
2005-04-20	50329	T	Okänt	2		Strömförande kabel upptäcktes på kaj 551 under Elrevisionsbesiktning, lossning av gasbåt pågick. Vår elektriker bröt strömmen, kontaktade brandingenjör, som efter syn på platsen informerade Företag 13.
2005-04-06	50291	S	10	2, 4		Utlastningsledningen för färgad D-10 från depån till kaj 506 har gått läck i svetsfog. Läckagets storlek uppskattas till ca 100 liter på en yta av 20 m ² . Ledningen (6") har åkt av sitt röstöd omedelbart före en lodrät nedstigning på ca 3 m. Härvid har röret sänkt sig ca 400mm, vilket orsakat en stor dragkraft i svetsgogens underdel och troligtvis därmed orsakat en bristning i densamma på dess svagaste del (pora i svets?) Aktuellt röstöd saknade stopp i sin yttre kant där röret var placerat vilket gjorde möjligt för röret att i samband med vätskeslag röra sig utanför röstödet. Efter utförd tjockleksmätning som konstaterat att röret har godkänd tjocklek för fortsatt drift görs ett rörbyte på ca 2m, för byte av skadad för, samt montage av stopp på röstödet.
2005-04-03	50268	T	2	2, 4	Rutiner bristfällig/felaktig, fel typ av slang	Vid uppstart av sludge brast slangen. Komplettering: oljespill på kaj och på Tärnsjö's däck. Bilen har använt en sugslang. Ca 50-100 liter kom ut på däck och på kaj. Företag 2 påbörjar sanering av kaj och utrustning den 4/4.
2005-03-26	50246	T	8	4	Hydrauliskt fel?	0520: När säkerhetsvakten på Tärnsund kaj 510 skulle justera EO1-lastarmen, dalade den okontrollerat ner. Lastningen stoppades omedelbart. Armen kunde ej justeras uppåt. 0530: Ringt jourhavande reparatör. 0605: Reparatör på plats för felsökning. Reparatören justerat armen i höjddled. 0635: Återstartat lastningen.
2005-03-17	50293	T	1	2, 5	Ej följt instruktioner/rutiner	En lastad tankbil kör ut från Företag 9:s bilutlastning mot Porten samtidigt kommer en lastad tankbil ut från Företag 1:s östra grind denna bil står på för att hinna före bilen från Företag 9 till utfarten. Under en bråkdel av en sekund förelåg kollisionsfara. Komplettering: Samtal den 15/4-05 med Företag 1, när den östra grinden skapades var syftet man skulle köra in den vägen efter man passerat porten, idag körs det åt båda hållen. Vi kom överens om att återställa det ursprungliga konceptet med att skyltar sätts upp om hur trafiken skall gå till.

2005-03-16	50220	T	2	1		Enl. rapport från Företag 2: Vid lossning från bil av en 400 liters behållare innehållande tinner med gaffeltruck gled behållaren av gafflarna och välte locket gick upp och all vätska rann ner i Företag 2s OFA. Komplettering: Man stängde omedelbart vetilen till OFAt samt sög två lass tills man ej kände någon lukt eller skimmer på vattenytan. Person X kollat alla dagvattenbrunnar från Företag 2 till K1, ej upptäckt något konstigt. Enl. Företag 2 var det ren otur att behållaren gled av gafflarna, alltså inget slarv.
2005-03-15	50208	S	Okänt	5		Latsbil med släp hade lossat på Företag 15. Vid färd ut från Företag 15 körde lastbilen på höjdvarningsskylt 4,30 m på Cisterngatan i höjd med kaj 514. Externt Åkeri. Komplettering: Spärrat av platsen med konor. Skylten hängde på lösen.
2005-03-13	50209	T	Okänt	4		Ca. kl 20:20 small det plötsligt till i båtens förliga trossar, en bräst och en av de tvärgående förändarna hoppade av krokarna. De övriga ändarna slackade och båtens besättning var relativt snabba på att tajta upp de slacka ändarna så att båten kom på plats igen. Därefter provade vi att få på de två ändarna som hade lossnat igen utan att lyckas. Båten fick lossa klart utan att vara fullt förtöjd. Komplettering: Troligen har besättningen inte varit med och slackat på trossarna när båten gått upp vid lossen. När belastningen till slut blev för stor har bromsarna på spelen ombord släppt efter och trossarna rappat ut varpå två ändrar lossnat. Detta har kunnat ske p.g.a. att krokarna är för små för två st. sabbar. Deras sabbar var 76 mm tjocka. Båten låg så till att det blev mitt för krokarna och båten var hög. Detta gjorde att den ena trossen lyftes av den andra. Kroken lyfts inte med upp mot klyset vilket gör att draget kommer högt upp på kroken och det finns inte plats för två sabbar.
2005-03-01	50176	S	Okänt	5	Halka	Vid infart Skarviksporten Jvg:s korsning Tankbil fick sladd på släpet och körde över två av järnvägens stoppsignaler.
2005-02-18	50160	T	2	1, 2		På eftermiddagen 18/2-05 upptäcktes det att en dräneringsventil på processledningen till havet inte hade stängts. Slangen som är kopplad till ventilen hade hoppat ur betong röret som leder dräneringsvattnet till dagvatten brunnen. Detta resulterade i att ungefär 45-50 m ³ vatten samlats på marken. Under sugningen blev det fel på en av bilarna och istället för att suga så tryckte den ut en del olja, ungefär 20-30 liter. Oljan flöt på vattnet vilket gjorde att den kunde sedan sugas upp. Sugbil beställdes från Företag 2 och området iordningsställdes. Vattnet togs åter till Företag 2 Kontroll av området på måndag 21/2 ledde till att sanering kommer att utföras på tisdag 22/2 efter det att vi upptäckt oljeförorenad jord på ca 1-2 kvadratmeter.
2005-02-16	50131	T	Okänt	6	Okänd	Upptäckte tjock svart olja i övre bassängen i K2 beställde sugning. Komplettering: Det var tjock kletig olja som gjorde att skruven stannade. K2 spolad med hetvatten. Inga spår i skärmarna eller i någon av ledningarna till K2 utan bara på utsidan av skärm 1, varför det måste ha dumpats i bassängen. Oljan har en svavelhalt på 2,29, vanadin 750.

2005-02-15	50140	T	2	2, 4		Vid pumpning av avfallsvatten från mottagningstank till behandlingstank fungerade inte en vivåveippa i behandlingstank vilket medförde att behandlingstanken överfylldes. Avfallsvattnet rann därefter ner i en brunn inne i industriavvattningens byggnad där pump finns som normalt sett återför vatten tillbaka till mottagninstank. Denna pump fungerade inte heller varvid 3-4 kubikmeter vatten rann ut mot gårdsplan och dagvattensystem. Personalen stängde omedelbart brunnsventil till OD2 och kontrollerade att brunn efter OD2 inte innehöll något avfallsvatten. Komplettering: Stängning av brunnsventil OD2, kontroll av dagvattenbrunn efter OD2, spolning och sugning av brunnar där detta vatten återfördes till mottagningstank på industriavvattning.
2005-02-15	50141	T	10	5	Tekniskt fel	Dränrör från taket på släpet som går genom ett lastfack gick sönder ev frusit. Denna konstruktion är standard på LAG-släp. ca 250 liter EO1 rann ut på ofa-platta och en del samlades upp i fat. Utgående ofa stängdes och sögs, inget gick vidare i systemet.
2005-02-07	50090	T	Okänt	5	Övertryck så att ventil öppnade sig upptill på tanken.	Kl 06:15 Ringde Företag 7 att stod en tank och läckte på en bil på Brännoljegatan tanken innehöll harts produkten användes till lim kraftig rökutveckling produkten håller ca 190 grader. Jag åkte ner till bilen och pratade med chauffören, sen ropade jag på porten att han skulle larma räddningstjänsten som anlände kl06:30 gemensamt med räddningstjänsten spärrade vi av runt tanken och bilen ledde förbi trafiken efter en stund bedömde man att den skulle stå och kallna för vidare transport till Borås. Räddningstjänsten lämnat kl 09:15 avspärning borttagen kl 10:15
2005-02-03	50136	T	8	5		Skarviksporten ringer mig och säger, en flisbil har kört ner hela grinden i Rya, jag åker dit och träffar på en förare från ett extern åkeri, enl honom hade grinden gått igen mellan bil och släp grinden hakade tag i släpet utan att han märkte det. Vi kom då överens om att person X ser till att allt blir reparerat, fakturerar Företag 13 som i sin tur tar hand om skadeanspråk på åkeriet. Trolig orsak: Troligen har bilen stannat det är stort avstånd mellan bil och släp grinden har ej känt av bilen.

2005-01-30	50068	T	8	1, 2, 3	Orsak: felaktig information från trafikass. om att vru var i bruk igen efter revision trots att den inte var det. Trafkass verkar ej ha vetat hur det var. Möjlig slutgiltig orsak: ingen kommunikation?	Kl 0930 ca: ringde ledningsvakten på kaj 511 och meddelade att ett bensinutsläpp skett och bad om omedelbar assistans. Räddningstjänsten larmades omedelbart och en trafikassistent togs sig ut till kaj 511. Lastningen av m/t Tellus på kaj 511 var avbruten eftersom det vid start av lastningen hade forsat ut bensen ur VRU:n. Det visade sig att värmväxlaren i VRU:n var borta och det låg en del bensen i invallningen under VRU:n. Dessutom hade bensen runnit ner i OFA - systemet. Räddningstjänsten anlände efter ca: 20 min. Man beslöt att skumtäcka invallningen och delar av kajen, och sedan suga upp bensenresterna. Sedan skulle överflödigt skum på kajen och i invallningen spolats ner i OFA - systemet. Pumpen i OA2 stoppades och sugning av OA2 och O3 beställdes. Saneringen av kajen var klar 1125. Då hade Företag 2 sugit upp ca: 1 kubikmeter vatten med bensenrester och OFA - systemet var klart ett par timmar senare. Lastningen av m/t Tellus återupptogs 1205. Räddningstjänsten uppskattade utsläppets storlek till ungefär 200 hundra liter och loadingmastern på Företag 10 som lastade m/t Tellus uppskattade mängden till 500 liter. Orsak enligt avvikelse blanketten: ej följt instruktioner/rutiner
2005-01-27	50058	T	10	4	Glander vid en ventil	Läckage gländer på Företag 10s ballast/tjockoljeledning. Komplettering: Man upptäckte oljeskimmer i vattnet efter en liten stund kom man på var droppet kom ifrån, ej sanerbart.
2005-01-24	50056	S	Okänt	5		EN lastbil med kran tillhörande Transportledning körde ner fackverksmasten med tillhörande varningsskyltar för höga fordon, masten stog på Cisterngatan vid västra hörnet av Företag 8:s kontor. Använde kranen för att lyfta upp gasflaskor på flaket, lyfte sedan stödbenet, hämtade två pulversläckare glömde sedan att fälla kranen. Komplettering: Föraren av lastbilen hade ej fällt ned kranen på bilen.
2005-01-20	50044	A	7	6		Miljöförvaltningen har den sista veckan fått in flera klagomål på dålig lukt i områdena Bräcke mot Lundby och på södra älvstranden från Nya varvet till Majorna. Lukten har varit kännbar under flera veckors tid. Lukten karaktäriseras som avlopp till olja - kemikalier men mest som en kombination av alla dessa. Lukten har tydligen varit konstant under de senaste veckorna i Bräcke och tydligen runt Älvsborgsbrons brofäste. Jag var själv där och luktade igår vid 12 tiden och trots regnet kändis en tydlig lukt som påminner om en diffus kombination av avlopp/olja. I går kväll, den 18/1-05 kl 17 - 18, stark tydlig lukt av olja trängde in i bilar vid södra brofästet Älvsborgsbron. Komplettering: Rundringning till depåer den 20/1 konstaterades att de enda som hade några förändringar i verksamheten var Företag 7 som hade påbörjat utlastning av djurfett till bil. Den 10/1 värmdes cisternen och utlastningar har det varit den 14 och den 18/1 med 2 bilar/dag, endast dagtid.
2005-01-18	50034	T	9	5		Vid lastning av bensen M95 bröt ej överfyllnadssyddet och ej bottenventilen samt att det gick hål i facket. Bilen stod på platta och bensen rann ner i OFA som sögs och allt stannade inom området. Komplettering: det var en extern tankbil.

2005-01-17	50081	T	Okänt	5	Inga skrivna arbetsstillstånd	Inför sprängningsarbeten vid kaj 510 skulle två dieseldrivna pumpar placeras utanför Företag 10s filterhus till raffinaderiets kylvattenintag. Pumpar som skulle vara en nödutrustning om något skulle hända med det ordinarie kylvattenintaget. Anläggningsavdelningen i Företag 8 har beställt uppdraget av företaget Boskalis. Beställningen av denna del av arbetet var att pumparna skulle placeras och kylvattenledningar skulle dras fram till alldeles utanför filterhuset. Entreprenören fortsatte dock utan att ta kontakt med beställaren. Upptäcktes av Företag 8:s att man fortsatt rördragningen in i filterhuset. Arbetet stoppades och Företag 10 kontaktades. Företag 10, Företag 8 och Entreprenören kom då överens om att arbetet skulle få fortsätta med att dra fram rören. Även denna gång gavs besked till entreprenören att arbetet endast gällde montering av rör. Inget mera. Test och provkörning skulle ske i samverkan med Företag 10. Entreprenören valde dock att provköra utan tillstånd. I samband med provkörning spolades musslor loss. Företag 10 larmades ytterligare en gång att arbetet inte utförts enligt order. Person X från Företag 10 och Person Y från Företag 8 samt personal från entreprenören träffades och klarade ut vad som behövde åtgärdas för att inte störa kylvattenflödet.
2005-01-12	50032	T	9	4	Tekniskt fel	Enl. Företag 9: Vid lastning av E-32 på lastö A brast lastslangen, depå personal tryckte in nödstoppet. Chauffören stog i lastkuren just när det hände. Lastningen sker i detta fall bak i bilen vilket gjorde att chauffören inte själv såg att lastslangen hade brustit. Depån nödstoppades. Ett företag tillkallades för att sanera spillet, vilket visade sig vara 281 liter enligt lastkvittot. All utlastning var stoppad till man säkrat lastslangen.
2005-01-12	50096	S	7	2, 3, 5	Ej följt instruktioner/rutiner	Efter provtryckning av tjockoljeledning skulle spadar demonteras. När flänsen öppnades rann ca 2-300 liter tjockolja ut. Ledningssystemet för Eo4 hade spadats av mellan nya pumparna vid pumphus A Skarvik1 och P9 på Hamnens ledningssystem. Efter avslutad provtryckning skulle systemet återställas. När spadarna drogs rann det tjockolja ner på plattform och vidare ner på marken. Inget spilltråg fanns på plats. Komplettering: Ingen avstämning har gjort med Hamnen, ingen arbetsledare på plats, jobbet gjordes av ett extern företag.
2004-12-30	41202	T	8	2, 4	Tekniskt fel.	Säkerhetsvakt skulle koppla lossningsarm nr. 3 kaj:800 till M/T Brevik. När loss. armen kom ned till manifolden höll inte bromsen och den föll ned mot däck. Efter ett par försök bestämdes att köra upp loss. arm nr. 3 och koppla loss. arm nr. 1 istället. M/T Brevik startade lossningen kl. 11:40. Efter c:a 45 minuter började det att läcka i svivlen på loss. arm nr. 1. Det var så pass mycket att vi stoppade lossningen kl.12:30. Verkstan tryckte i fett i svivlen och vi startade lossningen igen men det fortsatte läcka. Då beslöts att koppla om till lossningsarm nr. 3 och spänna bromsen så att armen skulle kunna hålla i läge. Loss.arm. nr:3 var kopplad igen kl.15:30. M/T Brevik startade lossningen igen kl.15:40 och var färdig lossad kl. 18:55 utan vidare missöden.

2004-12-21	41166	T	9	2	Underhåll bristfälligt	Hamnen ringde och sa att det luktade bensen i P31, man konstaterade att det var dränet på Företag 9s ledning som läckte. Företag 9 stängde av utlastningen gällande bensen 98, stängde tankventil, blockerade produktvalen och påbörjade omgående att suga ledningen. Komplettering: Mekanisk jour ringdes ut för "boxning" av dränet. Enl. Företag 9 var det ca 50 liter som är sanerat.
2004-12-02	41104	T	2	2, 4	Underhåll bristfälligt	Vatten och tjockolja skulle tas in till Företag 2 när slangkopplingen brast och vatten och olja spilldes innan ventilen stängdes. Slangkopplingen sprack och slangens lossades från kopplingen till mottagningsplats. Ca 10 liter kom på ofaplatta. Området sanerat.
2004-12-01	41103	T	2	2	Ej följt instruktioner/ rutiner	Då utrustningen skulle provtryckas fylldes den först med vatten. För att kolla om röret var fullt öppnades avluftaren och man stängde inte tillräckligt snabbt, ca 20 liter olja kom ut på mark. Området sanerades.
2004-11-10	41006	A	7	3		Person X frågar undertecknad om vad som händer vid P10." Företag 7 håller på att koppla in sig på hamnens ledningssystem. Vem i Företag 8:s organisation harkontakt med Företag 7? Hur ser ritningarna ut och vem har godkänt?" Frågorna kunde inte besvaras av undertecknad utan efterforskning startades. Följande konstaterades vid möte med Företag 7 att Företag 8 inte fått någon presentation av projektet, inga ritningar för godkännande, ingen begäran om arbetstillstånd på Företag 8:s ansvarsområde, när arbetet startades. Sammanfattningsvis har inte Företag 7 sökt och fått tillstånd att montera anslutningar på ledningsnätet. Ledningsvakterna har inte informerats om vad som skulle utföras. Ingen i Oljehamnens organisation har reagerat när Företag 7s entreprenör meddelat att de arbetar enligt hetarbetstillstånd 480 och koordinaterna I 9 även berör Företag 8:s ansvarsområde.
2004-11-09	41101	T	9	1	Handhavandefel data	Överspolning av 50 liter biomil. Det var retur på 3150 liter i fack 1, det aktuella facket rymmer 5000 liter. Vid kontroll i PLC:n såg vi att jag beställt 3300 liter, automatiken hann inte med när facket blev fullt och överspolningen var ett faktum. Ofa-brunnen stängdes och sögs.
2004-10-28	40966	T	10	5		Överfyllnadsskyddet bröt ej, överspolning av ca 200 liter Jet A1. Lossningsknappen som finns på bilen var ej helt stängd, varvid överfyllnadsskyddet på bilen ej fungerade. Allt hamnade på plattan och utgående ofa stängdes och sögs dagen efter.
2004-10-27	40975	T	7	2, 4	En sköljtank var inte tät och den larmlampa som skall lysa vid hög nivå var trasig. Underhåll bristfälligt.	Vid daglig tillsyn upptäcktes ca 10cm olja i dagvattenbrunnen närmast K1. Följde dagvattensystemet och fann ett oljeflöde från Företag 7. Jag tog ett oljeprov för Hamnens räkning. Besökte Företag 7 och informerade person X samt person Y. Y sa att han anade var utsläppet kom ifrån. Jag informerade person Z och beställde sugning av dagvattenbrunnen. Komplettering: 6 kubikmeter sögs ur brunnen varav ca 3 kubik var produkt. Oljeprov inlämnat för analys det visade sig vara naftenisk basolja. Jämförelse prov från D22 utgående dagvatten från Företag 7 visade på att det var samma produkt.

2004-10-25	40953	A	8	6	Okänd	K1 0420 ropade ledningsvakten att det kom en stor ljusbåge på väg ut till kaj 511, Eken lossade VGO på kaj 511 stoppade omedelbart lossningen. Det luktade bränd el kabel vid första pollaren på väg ut mot kajen. Ringde till verkstaden, X och Y kom ner och konstaterade att det var en kabel till gatubelysningen som bränts av. Startade Eken igen kl 0450.
2004-10-18	40931	A	8	1		Vid tillsyn av krokarna och spel upptäcktes att dom två nordligaste krokarna för akterförtöjning kaj 519 ej var återställda. (mot 518)
2004-09-28	40891	T	2	4		Ett mindre utsläpp från solvon pga att ventil på solvon låste sig i öppet läge, när vi skulle tömma solvon till tank gick medlet mot den öppna ventilen och solvon fylldes bakvägen. ca 2-300 liter rann över och ca 50 liter hamnade utanför invallningen. Utgående dagvattenbrunn stängdes, ledningen tvättades och sögs.
2004-09-24	40890	T	11	6	Okänd	Oljelarm i K1 spårades till D130 som är det utgående dagvattnet från Företag 11. Pumpen stängdes av och brunnarna sögs.
2004-09-07	40829	T	9	4	Brusten packning, tekniskt fel	En mindre flänsläcka på tjockoljaledning mot kaj 520-521 vid nödstopsventil 7951 upptäcktes vid halv 8 den 7/9. Tjockolja rann ned på en spillplatta med avlopp. 10-15 liter fanns på gruset utanför. Komplettering. Ledningen avställd och tömd för byte av packning. Rengöring av platta och avloppssystem.
2004-08-19	40746	S	Okänt	6	Hastigt regn	O1 har under natten bräddat i 24 minuter. Det har regnat ca 25mm. Skimmer huset och kasunen kontrollerades, i skimmerhuset fanns en del olja och bandet sattes på kasunen var ren. Inget har gått vidare ut i älven.
2004-08-03	40730	T	11	4	Tekniskt fel	Vid daglig tillsyn av terminalen påträffades produkt (Jet A1) i filerhus vid bilutlastningen. Företag 3 tillkallades och var på plats inom 10 min. Filterhuset har en sluten platta som rymmer ca 15 m3. Den uppsugna mängden var 2 - 3 m3 så ingen produkt har gått ut till mark. Den uppsugna mängden levererades till Företag 2. En packning har spruckit under en utlastning under natten. Två bilar har lastat under natten. Eftersom utlastningen är den högsta punkten på ledningssystemet så har det läckt ut varje gång en bil har lastat.
2004-07-29	40687	T	Okänd 1	2, 4 1		Läckage av bensin på strippingledning i P20 och den gick inte att täta genom att dra den då det bara finns fyra bult. Företag 1 hade haft stängt på sin sida under förmiddagen då en pumpning pågick. ca 20-25 liter kom på ofa-plattan. Företag 3 sög i P4 och packningen byttes.

2004-07-26	40688	T	8	2	Sönderrostat Hus	Strax efter midnatt larmade ledningsvakten att P2 var full av olja och att det måste vara en läcka på ledningen som han inte kunde hitta och att han behövde hjälp med att lokalisera den. Jag gick dit och vi följde alla ledningar åt alla håll men kunde inte hitta någon läcka. Jag började då titta efter andra orsaker. vid kontroll av pumpen i O3 var det hög nivå i brunnen. Kontrollerade då pådraget till pumpen. Det visade sig att huset (lådan) som reglagen är placerade i rostat sönder i nederkant så att den lutade mot stången som slår på pumpen så att inte den kunde röra sig. Drog igång den manuellt och efter ett tag försvann oljan i både brunnen och P2. Anmälde felet till verkstan som fixade det senare på dagen. Oljan i P2 kom ej ut utan stannade i invallningen.
2004-07-22	40672	S	Okänt	5		På väg ut till Torshamnen stannade jag bakom en trailerbil vid korsningen mot Arendal. Vi blev stoppade av trafikvakter som stod utplacerade vid korsningen pga O-ringen. Plötsligt började trailerbilen att backa, han observerade inte mig som stod bakom utan tryckte in fronten på bilen.
2004-07-15	40659	S	Okänt	6		Svirveln pipa 2 kaj 800 läckage. Headen ej dränerad efter Ekfjord 040713 kl 11.35 efter avslutad lossning till Företag 9. Söl på kajen, slangställning och headen. Headen dräneras av Företag 3 och de utför även sanering. Komplettering: Enligt uppgift från Företag 9s entreprenör gavs besked från Företag 9:s drift att rutinmässiga dräneringen skulle göras vid ett senare tillfälle eftersom Företag 9 skulle starta en pumpning från bergrum till dagtankar. Dränering av headen skulle ske senare. Hamnens trafikassistent informerades av Företag 3. Orsak: Den normala rutinen hos operatörerna har varit vid dessa tillfällen att få släppa det statiska trycket till bergrum. Detta gjordes inte denna gång. Trolig orsak är att kondensatet som inte dränerats har ev termisk expansion tryckts igenom den stängda backventilen till lossningsarm 2 och där den nedre svirveln börjat läcka.
2004-07-06	40612	T	2	2, 4	Rutiner bristfällig/felaktig.	Vid kontroll av K1 kl 1300 var vattnet något mjölkfärgat, lyfte brunn nr 15 där rann det likadant vatten, tog ett prov i brunnen, luktade starkt. Efter samtal med person X tog vi med oss provflaskan och åkte upp till Företag 2. När vi tittade i dagvatten brunnen vid grinden till Företag 2:s kontor hittade vi likadant vatten. Dagvattnet från Företag 2 stängdes av och brunnen pluggades. Företag 2 skall suga och spola ledningen. Komplettering: K1 stoppad och sugen och ledningen spolad..
2004-06-04	40480	T	8	4	Fläns på bensinledning som var otät. Temperaturskillnaden	Strax efter start av bensinpumpning från Statoil till Tambris kaj 511 på hamnens ledning upptäckte ledningsvakten att det droppade bensin från en fläns vid P34. Ledningen hade tidigare reparerats mellan P34 och P33. Max 2 - 3 liter bensin droppade ut på betonginvallningen under den läckande flänsen. Lastningen stoppades och ledningsvakten tätade flänsen genom att dra åt bultarna med nyckel. Lastningen startade åter ca 23.00 och flänsen var nu tät.

2004-05-26	40451	T	Okänt	5	Ej följt instruktioner/rutiner	När järnvägsvagnar kör på spåret ner mot Företag 9, kör en röd Skoda Pick-Up ut framför men undgår dock en kollision med någon meters marginal. Personal från järnvägen ringde till porten och anmälde händelsen. Komplettering: Med hjälp av port 4 och deras tillgång till bilregistret har det framkommit att bilen är registrerad på ett externt företag. Trafikljusen vid övergången fungerade vid tillfället.
2004-05-23	40441	T	2	2, 3		Kl 23:45 ringde ledningsvakten att det stod och läkte från ett 6 tumsrör mellan processbyggnad och Tank 103 samt 104. Personer X och Y åkte till Företag 2 (22:50-55) stannade på behörigt avstånd och hade explosimeter och syremätare med sig. Då dessa inte gav utslag gick vi fram och tittade på läckan. Det rann ut processvatten ur tre fingerstora hål på en rostig 6 tums ledning. Tog med ett prov på vätskan, står i kylan. Samtidigt som detta händer larmas porten (person Z), Z slår upp att vi skall larma person Z, person Z vill att vi larmar räddningstjänsten. Under tiden jag talar med person Z så kommer vi till porten. Där vi får tag i Företag 2:s journummer och talar med jourhavande som säger att det bara är vatten utan produkt i, så räddningstjänsten avvaktar och säger att vi skall ringa om det händer nåt mer eller är brand, hälso- eller miljövådligt. "Vattnet rostbrunt luktar lite och blir ett tunt skum", säger detta och "jag kan inte bedöma vad det är" så räddningstjänsten säger att "vi får gå på Företag 2:s uppgifter". Vi åker tillbaka till ledningsvakten och talar om vad vi vet och att Företag 2:s jour kommer ner. Området är redan inhägnat så inga andra åtgärder vidtas på plats. Företag 2:s jour anländer 23:30. Han vet absolut ingenting om hur det fungerar, så jag frågar vad han skall göra? Han är beslutsförlamad, jag får inte tag i någon som vet nåt. Så då tar jag och ringer räddningstjänsten, kan ju inte låta det stå och spruta. Räddningstjänsten anländer stänger 3 ventiler efter lite ledningsföljande. De är irriterade att vi inte vet något, speciellt på Företag 2 (räddningsledaren sa att han inte tyckte att det var räddningstjänstens sak att göra något). Jourhavande på Företag 2 kunde bara inte vad det som rann ut innehöll, jag upplyste att jag tidigare hade tagit ett prov. Ville veta vad det innehöll när det blir analyserat ifall Företag 2 skall sanera marken vid utsläppet. Räddningstjänsten åkte igen vid 00:20. Jourhavande på Företag 2 stannar kvar och försöker få tag i någon som vet hur anläggningen fungerar.
2004-05-03	40410	T	10	2	Underhåll bristfälligt	Läckage på ballastvatten ledning inmanför invallningen på icke hårdgjord yta. ca 100 liter på mark. Företag 10s miljögrupp inkallad, skall sanera.
2004-05-02	40378	T	8	4	Tekniskt fel	23:30 startade M/T Borga lossa till Företag 10. Samtidigt skulle Navion Britannia gå från 801. Efter att stämt av med Företag 3:s personal kopplade jag över hydrauliken från 800 till landgångstornet för att lyfta av landgången. Precis när jag började köra så rasade pipa 2 ner på Borga. Företag 3:s personal var snabb att skifta tillbaka hydrauliken och lyfta pipan igen samtidigt som de ropade på Borga att stoppa lossningen. Pipan rasade i uppstartningsskedet så pumphastigheten var bara 1000/H . Pipan kopplades ifrån och säkrades i uppfällt läge.

2004-04-30	40372	S	Okänt	5	Spärren till vindan var ej låst. Tekniskt fel.	Slangvinda bak spolbil slog ut åt höger i kurvan vid utfart och träffade snurrgrind samt rev ner staket, trafikljus, bommar och grinden.
2004-04-23	40356	T	2	2	Underhåll bristfällig	K1 1800 ringde person X från Företag 12 och sa att ledningsvakt upptäckt en läcka inne på Företag 3 mellan tank 103 och 104. Åkte dit och tittade, det var ett aluminiumbeklätt rör som läckte, ringde jousen på Företag 3 person Y som var nere efter ca en timme, han trodde att det kom från ofa systemet, det vattnet som läcker ut hamnar i invallningen.
2004-04-22	40412	S	9	2	Underhåll bristfällig	Läckage av tjockolja från rör mellan Företag 5 och Skarvik Ö. Strax före kl 08.00 rapporterade en entreprenör att det var en mindre fläck tjockolja i gruset runt en plåtkur. Ett tjockoljerör går där ned i en kulvert under järnvägen mellan Skarvik Ö och Företag 5. Det konstaterades att det fanns en mindre läcka på ledningen ca 1 m3 kom ut det mesta inne i plåtkuren. Ledningen var vid upptäckten i drift som sugledning vid lastning av M/T Ambermar.
2004-04-20	40346	S	2	1	Ej kontrollerat ventiler före start av pumpning. Ej följt instruktioner/rutiner.	Skarviksporten ringde om oljeutsläpp på Brännoljegatan. Räddningstjänsten var på väg. Kontrollerade Brännoljegatan men kunde ej upptäcka något oljeutsläpp. Skarviksporten ringde återigen, nu med uppgiften att det rörde sig om ett utsläpp av lösningsmedel på Företag 2. När jag kom in på Företag 2:s depå, var räddningstjänsten på plats inne på depån och på utsidan mot Oljevägen. Företag 2:s personal höll på med sanering. Vid överpumpning av lösningsmedel från en fylld tank till en tom tank, skedde utsläppet via en ventil som lämnats i öppet läge. Produkten hamnade delvis i cisternernas invallning, samt på depåområdet och på utsidan av depån mot Oljevägen. När utsläppet upptäcktes stängdes dagvattenventilen från depån. Person X på Företag 2 uppgav den utsläppta mängden till 35 m3. Dagvattenbrunnar utanför Företag 2:s/Företag 8:s område kontrollerades. Ingen produkt upptäcktes. OHT pluggade dagvattenbrunnen på Brännoljegatan utanför Företag 2:s depå. Företag 2 sugit dagvattenbrunn vid K1. Länsa läggs ut i K1 mittenbassängen. Polis, jourhavande från OH, J Ahlbom från länsstyrelsen samt chefer från Företag 2 varit på plats. Komplettering: Skarviksporten var ej informerad. Porten fick larmet från räddningstjänsten, som fått det direkt från någon på Företag 2.
2004-04-07	40316	T	Okänt	2, 4	Troligtvis har ventilen till flytläget kärvat fast i öppet läge?	Vid losskoppling av arm 3 rörde den sig okontrollerat, vid vilken funktion som än valdes. Komplettering: Vid provkörning av armen fungerade den helt OK.

2004-04-03	40292	S	10	4	Brustet ventilbröst. Tekniskt fel.	fick telefonsamtal från person X Företag 3 om att ett tjockolja utsläpp på Företag 10:s 14 tum ledn. vid Företag 10. Ringde Företag 10 och ohp jour. En ventil hade gått sönder och det har kommit ut flera kubik tjockolja i OFA systemet mellan Företag 10 till OA2 och vidare till O11 en mindre mängd har kommit ut till mark. Företag 10 har påbörjat saneringen. Kommentar: Varför ventilen sprack är inte klart; saneringen avslutad.
2004-03-28	40277	S	Okänt	1, 2	Bristande koll på ledningen. Ej följt instruktioner/rutiner.	Man kände bensinlukt vid 3-4 tiden då undersökte man om det var något fel på vru anläggningarna, men man hittade inget fel sen var person X ute och letade efter orsak till lukten men hittade inget sen ringde han ledningsvakten vid halv 6 begärde han hjälp att leta. strax efter kl halv 7 ringde ledningsvakten och sa att han upptäckt orsaken, det var en avluftningsventil på rörstöd 12 imellan p3 och p4. Komplettering: Området är avspärrat i bägge ändar Petoleumgatan, därför kan inte Företag 5 parkera där dom vanligt vis.
2004-03-26	40274	S	7	2	Underhåll bristfälligt	Läcka upptäcktes på ledning från C-25. Ca 200 L additiv läckte via invallningen till dagvattensystem. K1 sugen och utgående dagvatten från depån stängt. K1 var vid tillfället avstängd så inget passerade ut.
2004-03-25	40288	T	12	2, 3	Ej följt instruktioner/rutiner	Vid lastning av M/T Tärnbris av EO1 från Företag 10 kaj 511 gick slangens läck, innerhöljet släppte, en blåsa bildades på slangens, lastningen avbröts och ny slang kopplades på. Ca. 5 liter EO1 kom på kajen. Skadan på slangens rapporterades till Företag 10 som skrivit en egen intern rapport, ingen kopia till Företag 8, från Företag 12 som skall skriva avvikelserapport har det ej hörts ett ljud. Största risken i detta fallet är, då slangens ligger kvar på kajen kan någon annan säkerhetsvakt koppla slangens på nytt och förorsaka ett värre utsläpp. Enligt slangvakten pumpades det med dåligt tryck båten hade fullt öppet på sin manifolder slangens låg och "kipgade" trots påstötning till fartyget att strypa på sin manifolder gjorde fartyget ej detta, med detta lät person X saken bero. Förslag på åtgärd: Tillbudsrapporten skickas till Ledningsvaktskontoret som återrapporterar hur bättre rutiner på avvikelserapportering skall gå till.
2004-03-08	40211	T	9	5	Ej följt instruktioner/rutiner	Överspolning av tjockolja vid blandning E10 och EO5. Chauffören lastar först E10 och glömmar sedan bort att stanna vid den beräknade mängden av EO5.
2004-03-04	40212	A	7	5		Dålig lukt spred sig över Västerleden och Majorna och kom från lastning av råterpentin vid kaj 518. Vid kontroll visade det sej att lukten kom från skrubber. Troligtvis bör luten i skrubber bytas ut. Enligt rapport så hade det lastande fartyget öppet lastluckorna trots att de blev tillsagda att stänga dem och detta orsakade lukten ej luten.
2004-03-03	40210	T	9	5	Ej följt instruktioner/rutiner	Överspolning av tjockolja på plattan. Tankbil lastar på en mätare där det uppstår något fel, flyttar därför fordonet till ny mätare och glömmar bort att han redan lastat 1 m3 på första mätaren. Ca 100 liter på plattan.

2004-02-28	40187	T	12	1	Ej följt instruktioner/ rutiner	Ett fartyg M/T Equinox halar från kaj 517 till kaj 510 för att lasta EO4 för Företag 9, fartyget skall köra iland spolvatten till Företag 9/ Företag 10 barlast, då fartyget skall lasta samtidigt kopplas VRU slangen som barlastslang och kletas ner av tjockolja. Normalt finns två styck 6" slangar på kajen, en togs ur bruk veckan innan då den var i dåligt skick, (denna slang användes allför länge, den visuella övervakning brast hos Företag 12:s personal) ny slang beställd, tills den anländer hyr vi en av Företag 3, den förorenade VRU slangen tvättas.
2004-02-11	40124	S	12	1, 2	Fel ventil öppnades	Vid pumpning av bensin mellan Företag 9 och Företag 1 öppnades fel ventil 406 och 416. Detta fel upptäcktes efter start, då hade hela 511:sidan fyllts med produkt. Pumpningen lades om på 510 sidan. Vid hemtagning av linan till Företag 1 så skulle de suga hem denna från rörstöd 12. Då öppnades avluftare 319. Det rann bensin ut i följeröret som hamnade i P4. Komplettering: Hamnen larmades som beställde Företag 3 som spolade och sög P4 och bort till O1. Även O1 toppsögs. Möte med Företag 12 och Företag 1 hölls den 12/2. Företag 1 hålls ansvariga
2004-02-11	40209	T	2	6	Okänd	Olja upptäcktes i brunnen innan skärmen i K1 och spårades till Företag 2. De anmälde höga värden i sitt utgående dagvatten 260 mg/l. Extra prov togs på utgående vatten i K1 och det visade inga förhöjda värden. Komplettering: Nya prov på Företag 2 under v8 visade fortfarande förhöjda värden nu 37 mg/l. Företag 2 fortätter att undersöka.
2004-02-06	40112	T	5	6		Olja har under helgen droppat genom avtappningsventilen från en Schutz - behållare. Behållaren som innan helgen placerats på lastruta ca 20 m från dagvattenbrunn DB 6 var fylld med Rando HDZ LT 32. Ca 250 liter olja har läckt ut på gårdsplanen, viss del av oljan har runnit till ledningssystemet via DB6. När oljespillet upptäcktes vid tio-tiden) placerades omedelbart ett täcklock över brunns betäckning. Ventilen vid oljeavskiljaren punkt 17 A stängdes. Sanering påbörjades av Företag 3, Företag 5 samt Tjosab och var färdigställt efter några timmar. Brunn 17 A kontrollerades, ingen olja kunde upptäckas. Person X på Företag 8 informerades. Vid senare kontakt under dagen meddelade person Y att ingen olja har trängt ut i ledningssystemen utanför vårt område. Kemanalys har kontaktats för ett uppföljande prov i dagvattenbrunn 17 A. Komplettering: Analysen från D17A visade <1mg/l opolära och 1,6 mg/l totalt extraherbara.
2004-01-16	40033	T	Okänt	6		Person X ringer och säger det luktar starkt av det vatten som kommer från O1. Y kollar i OA2,OA4 samt O1, OA4 luktade kraftigt av lösningsmedel pumpen stoppades Företag 3 sög brunnen. Var kom vätskan ifrån, vi har haft en bensinläcka på den ledning som går ut till 511, den tömdes via pumpar i P3, resten sögs med bil, söl kan ha hänt där, inblandade förnekar att så skett, vidare läcka på Företag 10:s ballastledning vilken dränerades till OFA, kan ha funnits rester där, senaste fartyget som lossade på ledningen var Margita, detta fartyg hade ej några bensinrester i spolvattnet. Komplettering: Det fanns ingen bensin i O1,

						flampunkten visade 79 grader.
2004-01-14	40024	S	10	4	Tekniskt fel	Vid pumpning av spolvatten uppstod en läcka i en svetsfog på Företag 10:s ballastledningen. ca 150 - 200 Liter oljeblandat vatten kom ut på backen. Pumpningen stoppades och ledningen dränerades.
2004-01-12	40013	T	8	2	Rosthål på ledning. Underhåll bristfälligt	Båtmännen upptäckte att det läckte bensin ur vår ledning ut mot 511. Det var en smal stråle av bensin som läckte rakt ner i vattnet. Leningsvakt larmades som gjorde en extra sugning i P3 och verkstaden lade ett förband. Hur mycket eller hur länge det läckt vet vi inte.
2004-01-09	40041	A	12	1, 3	Bristande rutiner. Ej följt instruktioner/ rutiner.	En anonym person ringer till porten och säger, under helgen kommer det att föras ut ett okänt antal dunkar med bränsle från Företag 2 i en vit transportbil han namnger också två personer som kan vara inblandade. Tjänstgörande vakt tar det hela med en klackspark då samtalet var anonymt lämnar ej över till avlösande vakt på lördagsmorgon på ett bra sätt. Komplettering: Vakten skulle omedelbart informerat jourhavande OHP om samtalet och där fått vidare instruktioner.
2004-01-08	40017	T	10	1, 2	Ej följt instruktioner/ rutiner.	Vid byte av vätsketrycksdämpare demonterades fel dämpare så när lastning påbörjades strömmade ca 600 liter D10 ut på plattan. Sugning av ofa gjordes omgående.
2003-12-28	31123	T	7	4	Brusten bröstpackning, tekniskt fel.	Läcka i pumprum på Ryaterminalen. Sprucken bröstbackning på bunkervertil. Produkten samlades helt upp inom den kasun vari pumparna står uppställda.
2003-12-26	31113	P	8	1, 4		Då vi ej kunde använda vår landgång då den är ofunktionell och ålderdomlig, skulle fartyget sätta egen lejdare, se skiss. När lejdaren skulle dras över kaj kanten tappade vi taget . Lejdaren svingade tillbaks mot fartyget och mannen föll överbord. Med hjälp av fartygspersonal rep, båtshake och frälsarkrans kunde han hjälpas upp.
2003-12-12	31062	T	10	2, 4	En gasåter- vinningsventil på järnvägsvagnen var otät. Tekniskt fel.	Utsläpp av ca 1m3 dieselolja i samband med lastning av en järnvägsvagn vid Företag 10s järnvägsutlastning. Oljan rann ner i OFAsystemet och sugbil är beställd för att suga OFA ledningen. Utsläppet rapporterades av ställföreträdande depåchef. Komplettering: Enl. Företag 10: I samband med omprogrammering av lastdator Och stopp på jvg utlastning vid omstarten startade lastdator även om vagn nr 2878-1 som då tidigare var färdiglastad. Men med fortsatt öppen lastventil. Detta medförde att lastning åter startade på denna vagn med överspolning som följd. Personal på utlastningsplats stängde ventilen omgående, när läckaget upptäcktes.

2003-12-11	31057	T	11	5	Slarv och dåliga rutiner. Ej följt instruktioner/ rutiner.	Företag 11 skall hyra ut ett utrymme som tidigare tillhört Smörjoljefabriken till Företag 15, i samband med detta skall all gammal utrustning rivas och tas bort. Arbetet beställt av Företag 11 till externt företag som börjat riva. Externt företag anlidade sedan en underentreprenör som fortsatte jobbet. Rörledningar samt tillhörande utrustning har rengjorts från olja men under tiden arbetet fortskred kom mer och mer olja ut på golvet som man strödde absorptionsmedel över. Vid skärning av rör med öppen låga tog det till slut fyr i denna olja. En anställd hos ett externt företag såg röken larmade 112 då han ej fick svar direkt la han på Rådningstjänsten blev ej larmade. Underentreprenörens personal släckte branden med pulversläckare. Ingen rapport till oss, externt företag eller Företag 11, person X fick vetskap om det inträffade via person Y senare på eftermiddagen. Komplettering: Besök på brandplatsen den 12/12-03 klockan 08:00, person X, person Z, området var belamrat med allsköns bråte, olja i golvrännor, det rann vätska ur kapade rörledningar som luktade starkt av lösningsmedel, foto togs för att användas i avskräckande syfte. Möte med bl.a. person X och Z, ansvarig arbetsledare på från underentreprenören kunde ej komma med så kort varsel, alla överens om att det inträffade var fullständigt onödigt om man följt gängse regler. Externt företag samt underentreprenören kommer omedelbart med incidentrapporter samt externt företag kommer med åtgärdsprogram hur man förhindrar liknande händelser. Underentreprenörens personal skall omedelbart delta i säkerhetsinformationen.
2003-12-03	31144	S	8	5		Green Cargo spårar ur innan för portarna i Oljehamnen. Det har visat sig bero på felaktig reparation av spårvägen där man gjort en "ryss" där spåret blir bredare och bredare. Företag 8 håller spårvägen ansvariga
2003-11-18	30972	T	10	4	Troligen flänsläckage/ spricka i rör. Tekniskt fel.	Enl. Företag 10: I samband med lastning av tankbil 1605 produkt BF 98 på tappö nr 6 uppstod läckage i rör mellan manifold och bottenventil mitt under fyllningen av ett fack. Lastningen avbröts och bilens bottenventil stängdes. Därmed upphörde också läckaget ca 200 liter på plattan. Allt läckage uppsamlat på utlastningsplatsen.
2003-11-05	31122	S	12	2, 4		Vid blåsning av EO4 linan mellan P1-P5 kom olja ut på backen via en öppen avluftare. Se Företag 12:s beskrivning. Orsaksbeskrivning: Dålig belysning, nytt avluftarsystem, högt tryck i linan.
2003-10-31	30901	T	7	5		En tankbil körde över ca 200 L tallbeck vid lastning, allt hamnade på ofa-platta.
2003-10-12	30829	A	8	6		Efter avslutad lossning gick det inte att köra upp armarna 1-2 och 3. Jouren från verkstan letade efter felet. Plötslig gick det att köra igen. "Nordic Torinita" hade beställt lots och bogserbåt till 12/10 kl.22:00 Sista loss.arm nr.3 bortkopplat kl.00:15 och fartyget avgick 13/10 kl.00:40.

2003-10-07	30828	A	9	2, 3		Saybolt Sweden AB PROTESTERAR skarpt på hanteringen av utrustningen härrörande till doseringen av Ethylmercaptan på gasutlastning i Skarvik. Idag vid ca 11:00 kom skarpa lukstötter och ett tag ihållande lukt av ovannämnda ämne drivande in över vårt kontor och laboratorium. Detta medförde, att eftersom vi fick in det i byggnaden genom ventilation kunde personalen ej vara kvar på labbet. Verksamheten avstannade helt enkelt. Det är inte acceptabelt för oss, vi bör underrättas i förväg vid arbete liknande detta. Då hinner vi stoppa fläktarna och allt arbete behöver inte stoppas. Situationen är nu sådan att flera av kemisterna har huvudvärk och allmän olust. Vi förstår att i en oljehamn är inte luktfritt MEN vi måste samarbeta om liknande situationer. Företag 8 är underrättat. Det kommer 14:30 fortfarande lukt. Kommentar: Företag 9 hade problem med en doseringsmätare och plockade ner denna för reparation, då detta var ett planerat jobb så borde man tänkt på att informera om att det kommer att lukta så att närboende hade kunnat vidtaga åtgärder.
2003-09-07	30714	S	1	1, 2	Bristande rutiner i samband med tömning av ledning.	Vid rutinmässig kontroll av D1, upptäcktes mycket dieselolja i denna, ca: 6 cbm. Flödet spårades till brunn utanför P4. Sugbil inkallad för tömning av D1. Kommentar: Det var en fläns som läckte strax efter undergången mot P20. Ett fartyg Bro Gemeni lossade EO1 från kaj 510 till Företag 1, efter avslutad lossning blev ledningen ej tömd mellan P4 och P20, den 9/7-03 upptäcktes läckan på ledningen som uppstått på grund av att produkten i lham har i samband med temperaturväxlingar expanderat och sprängt en packning.
2003-09-04	30707	A	8	2, 3	Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig)	Vid c.a 1130 tiden kom Bunker och skulle lasta på kaj 506 (nyckelutl), Bellona låg och lastade på 507 pga att inkommande fgt Oriental Salvia skulle ligga på 509. Bunker kunde inte gå till och lasta på ett tillfredställande sätt. Skeppare på Bunker bad att jag skulle komma ned till kajen och ta med någon chef från Företag 10 ned. Person X och Y följde med. Nere på kajen orerade skepparen som besatt över att Bellona låg på kaj 507, trots att Företag 10:s personal försökte förklara varför lugnade han sig inte. Bunker lastade sin produkt på 506. K1 1230 ropade Bunker upp och sa att han hade "glömt" att lägga listan på säker förtöjning och säker lastning, han ansåg att det var upp till kajpersonalen att kolla detta.
2003-09-04	30735	S	2	2, 5	Materialfel	Personal vid företag 8 upptäckte att vattnet i K1 var helt svart och konstaterade att det kom i utloppet från Företag 2. Vid kontakt med Företag 2 dagen efter konstaterades det att en bil som varit där dagen innan hade fått slangbrott vid tömning av tanksläp. Den var lastad med vattenreningsslam som lossades på Hotmix anl. Ca 200-400 liter rann ut och ner i en dagvattenbrunn. Kommentar: K1 stoppades på kvällen och dagen efter rengjordes K1

2003-09-01	31186	S	8	5		I samband med dykarbesiktning av betongkasuner och pålverk på Torshamnspiren inför planerat underhåll upptäcktes att kassunerna var kraftigt underminerade. Detta rapporterades av dykarna till Anläggningsavdelningen som beställde en närmare besiktning av bottenområdet kring kassuner och pålar. Vid denna besiktning fann man att flera kassuner var kraftigt underminerade, skavmärken på pålar och en avgrävd påle. Skadorna är mellan den yttersta kassunen och till norra delen av hamnbassängen. Det konstaterades att underminering och skador på pålar kommer från muddringsarbeten genom färska spår av grävskopetänder. Dykrapport finns tillsammans med videofilm.
2003-08-26	30676	A	8	3	Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig)	Lovade Företag 7 lossning utav Vingatank kaj 551 så att ledningen var upptagen. Kommentar: Följden blev att ledningen som var bokad utav Företag 4 blev fördröjd ett dygn.
2003-08-26	30699	S	Okänt	5	Okänd	Någon dag v-35 skadades en belysningsmast i Rya utav ett externt fordon.
2003-08-04	30610	S	Okänt	5	Utrymmesbrist	Lastbil backade på stolpen för skvallerplåten utanför Företag 9 på Cisterngatan. Stolpen och cementringen runt är skadade
2003-08-02	30609	P	12	1	Utrymmesbrist	Vid frändkoppling utav slangar efter lastning Bellona var säkerhetsvakten med och lyfte i slangarna då han råkade ramla bakåt över en slang och ner i sjön. Orsaksbeskrivning: Trångt mellan kaj och manifold. Personskada: Kross-/kläm- eller annan mjukdelsskada
2003-07-12	30580	S	7	4	Materialfel	KL. 1955 ringde depåchef på Företag 7 och informerade oss om att en cistern (rymmer 500m ³) spruckit i botten och att mellan 10 och 50 m ³ Exxol D60 runnit ut. All produkt ligger i invallningen som rymmer hela cisternens innehåll. Produktens flp. + 60 grader C. Alla ventiler till OFA och dagvattenssystem inne på depån stängda. Även våra egna dagvattensventiler i gatan för utsläpp till älven vid Företag 7 och mitt på kustkajen är stängda. Jag informerade porten samt ringde räddningstjänsten som kom med full styrka. Räddningstjänsten larmade miljöförvaltningen. Ringde person X och Y. Räddningstjänsten åkte hem vid 21:30-tiden. Kollade utmed älv kanten efter produkt, det fanns inget.
2003-07-09	30570	T	8	2	Dåligt underhåll	Företag 2 lastar ut Tell kaj 512 med slopolja, i samband med detta kom ca. 100 ton olja ut i K1 p.g.a. den ventil som hänger i luften och stängs med en förlängare läckte enligt uppgift från pumpman. oljan trängde in i den slang som går till pumpen som används för att tömma K1. Efter att ha pumpat till Tell i två timmar upptäcktes oljan i bassängen. Inget hände då K1 ligger still men den tvättade östra bassängen kontaminerades. Orsaksbeskrivning: Den ventil som läckte har troligen ej fått någon tillsyn på länge.

2003-07-04	30617	T	7	5	Felhantering	En bil lastade Varsol 40 på lastplattan B1. Chauffören stod uppe på bilen för bevakning av lastningen. Han missbedömde pumphastigheten och hann inte säga till våran operatör i tid. Produkt rann över facket, ca 70 L. Pumpningen stoppades omedelbart, och sanering påbörjades. Ventilen till det interna dagvattensystemet var stängd så ingen produkt rann ut den vägen. Orsaksbeskrivning: Chauffören var inte tillräckligt uppmärksam över fyllningen av facket, och missbedömde dessutom pumphastigheten.
2003-07-01	30568	T	9	5	Samverkan (saknas/ otillräcklig)	Ett tågset är på väg från Företag 10 ut mot järnvägsgrinden, man har satt på rött ljus, en gastankbil ser det röda ljuset, stannar till ,ser att tåget är en bit från korsningen kör över spåret ingen direkt risk uppkom denna gång. Detta är tredje incidenten på samma ställe i år. Kommentar: Samtal med lokföraren, det värsta scenariot är när man skall ut med ett fullastat tåg från Företag 10, då måste man ha en minimumfart på 10 km/timma för att orka upp för stigningen. Vid alla andra tillfällen kan man smyga över bilvägen och man kan stanna direkt. Orsaksbeskrivning: Föraren är på semester kör för Företag 9
2003-06-25	30567	T	12	1, 2	Brist i utbildning	Enligt person X: Gullmartank ank. till kaj 518 (Företag 2) kl. 19:50. Lyfte iland slangen och tog av blindflänsen. Ca. 20:10 kom det tre man och kopplade slangen. Vi på Gullmartank arbetade med diverse saker i maskin och under backen. Kl. 20:25 hörde vi att det började susa i båten. De hade startat lastningen utan att säga till oss på Gullmartank. Jag blev så överraskad att jag ej fann ord. Efter 10 minuter gick jag fram till säkerhetsvakten och frågade vad han höll på med? Vaddå, svarar han. Du har ju startat lastningen utan att tala med oss, sa jag. Jag trodde du hade radio, sa kajmannen. Detta tillbud har gjort mig väldigt upprörd, eftersom vi jobbat så hårt med "Grön Bunkring" på båtarna inom Hamnen. Så här får det ej gå till. Ur säkerhetssynpunkt anser jag att det är bäst att få dispens att lasta ut själva. Hoppas inte detta passerar obemärkt. Kommentar: Stämmer ovanstående verkar det inte klokt, kontroll med berörda om deras version. Händelserapport från säkerhetsvakten har en annan version, visat den för person X som hävdar det som står där är ej sant man startar aldrig en lastning om man ej har kontakt med någon på däck, normal kutym är, man lägger iland slangen för koppling, öppnar manifold ombord, landmanifold öppnas tillsammans. Person X vill ej delta i möte med berörda då det bara blir ord mot ord tycker det var bättre om man fick lasta själv, betydligt säkrare.

2003-06-21	30516	S	7	1, 2	Utsläpp	K1 0300 ringde Alfred Holtz och meddelade att ett utsläpp skett i Företag 7. Vid kontroll visade det sig att en betydande mängd olja läckt ut från en manlucka på cistern 375. Oljan täckte en stor del av Företag 2:s plan. Företag 2 var redan informerade och hade påbörjat saneringen. Det var även olja under rörgatan och på Skarviks bils plan. K1 kontrollerades och dess högra bassäng var full med olja så skruven stoppade omedelbart. Även skimmern och betongkasunen innehöll olja. K1 0405 informerades jourhavade för OHP. Efter det samtalet ombads Företag 2 att sätta in alla tänkbara resurser för sanering. K1 0415 kontaktades båtmännen för hjälp med inlänsning av betongkasunen. De kom kl 0445 och dubbla absorberingslänor lades ut. K1 0615 beställdes sugning av K1:s högra bassäng. Oljeutsläppet uppstod i samband med lossning av M/T Perm på kaj 510 och troligtvis när man skiftade till en helt tom tank.
2003-06-21	30545	T	12	1, 2	Materialfel, Orutinerad personal	Avluftare 323 läckage genom luftventil. Vid stripping efter färdigloss blev det ett läckage genom luftare. Detta upptäcktes vid kontroll efter ca 10 min. Anledning till läckaget var att läget på spaken inte stämde. Ca 200-300 liter EO4 rann ner i karet mot P4.
2003-06-12	30496	T	11	5	Annan	När chauffören lastade släpet slog inte överfyllnadsskyddet till och han stängde inte ventilen tillräckligt snabbt så det rann över ca 50 liter. Allt spill hamnade på spillplattan och på släptaket. Släp och platta spolades med vatten. När bilen åkte låg det lite kvar på tanktaket som rann ut när bilen åkte från utlastningsrampen. Kommentar: Tankbilens överfyllnadsskydd fungerade ej tillfredsställande
2003-06-10	30474	T	7	4		Vid spolning av ofa-ledning före filmning vid cistern 371 mot 163. När VSS skulle filma sträckan så gastestades i rensen och fick ett ökande ljud utslag från gul gastracker som de blev tilldelade av arbetsledning. Ingen indikeringslampa tändes på gastrackern så de bedömde att det inte var någon explosiv nivå på utslaget. Person som var med vid platsen sa att de får gå upp och kolla om mätaren fungerar riktigt, så de gick upp på cistern och öppnade luckan och mätte där och fick samma ljud slag där men ingen indikering på lampan. VSS avbröt arbetet och kontaktade arbetsledningen.
2003-05-26	30448	T	8	5	Ej följt instruktioner	Den 26/5-03 ca. 10:50 utlöstes en av uv detektorerna på kaj 801. Eftersom Nordic Akarita låg där och lossade startade pumparna och brandbekämpning inleddes. Vid kontroll med säkerhetsvakten på kajen och fartyget kunde det konstateras att det ej brann någon stans. Det var ej heller något fel i pumpstationen. Det har tidigare inträffat att svetsarbeten på fartyg som passerar Torshamnspiren utlöst larmet. När larmet utlöste denna gång vände mudderverket Seaway utanför piren. Vid telefonkontakt med Seaway kunde vakthavande styrman vare sig bekräfta eller dementera att hetarbete pågått. Kommentar: Vi har haft möte med Boskalis om detta där de gått ut med information till alla enheter om vad som gäller, systemet skall byggas om så mer än en detektor skall se brand innan larmet går vidare. Person X har via Räddningstjänsten fått avgiften avskriven p.g.a. förestående

						ombyggnad.
2003-05-25	30426	A	13	4	Tekniskt fel	Skv.Porten ringde om brandlarm i värmecentral Rya Kl.08:45. Jag åkte och tittade men så inget. Åkte sen till porten för att möta räddningstjänsten. Arbete pågick med svets på pannan. Enl. Företag 13 var larmet avstängd. Räddningstjänsten åkte ut Kl.09:20. Nytt larm Kl.09:30 Företag 13 trodde sig veta vilken deckare som fellarmade. Räddningstjänsten åkte ut igen Kl.10:10.
2003-05-21	30458	T	12	2	Brist i utbildning	Efter pumpning mellan Företag 6 och Företag 10 fick bensin stå kvar i ledningen. En ventil i P39 var stängd varför det började läcka i P31 när värmen steg.
2003-05-16	30413	S	Okänd	6	Okänd	Räckverk över rörgata vid P-37 påträffades liggande på rör. Troligen påkört av fordon.
2003-05-11	30387	T	10	2	Rutiner (felaktiga/ bristfälliga)	Kl 14:00 rapporterade ledningsvakten att det läckte tjockolja från Företag 10:s 14"ledning i P2. Läckan kom från en packning intill en ventil som tillhör Företag 10. En pöl av stelnad tjockolja har bildats under ventilen i P2. Ringde person X som kom ner till P2. Han kunde inte förklara orsaken till läckan. Ledningen hade inte används på en månad. En manometer visade ett högt tryck i ledningen. Trycket lättades från Företag 10 och läckan upphörde. Kommentar: Värmen på tjockoljeledningen har varit ur drift och när värmen sattes på så sprack bröstpackning.
2003-05-08	30375	S	Okänd	5		Elskåp nerrivet utav grävmaskin.
2003-05-06	30369	T	7	1	Felhantering	Passerade Företag 7 och upptäckte att en slamsugbil sanerade utanför byggnaden. Genom en felkoppling hade Kalkslamm runnit ut i tvätthallen och ut på utfarten och ner mot Brännoljegatan. En mindre mängd kan ha kommit i dagvattenssystemet. Kommentar: Vid kontroll i dagvattennätet har inte påträffats något kalkslam, allt stannade i den närmsta brunnen och sögs där.
2003-05-04	30360	S	10	2	Felhantering	kl 1945 ringde person X från Företag 10 och talar om att de har haft ett D10 utsläpp vid lastning av järnvägs vagn. Jag och person Y åker dit och tittar. Det visar sig att en manometer har lossat och att D10 har sprutat ut genom en nålventil vid pumpning. Uppskattningsvis ca 5 liter per minut. Problemet är att de vet ej hur länge det har läckt 1-3 timmar. Vi hittade en hel del D10 i både dagvatten och Ofa brunnar på deras område. De fick instruktioner om att stänga av deras dagvattenpumpen från deras fyrkammar brunn och att suga imorgon 5/5. Kommentar: Innan vi lämnade Företag 10sdepå tog vi prov på utgående dagvatten från Företag 10. Det står i kylskåpet. Kollade K2 utan att se någon diesel. Ca 500-1000 liter har läckt ut enl Företag 10. Orsaksbeskrivning: Manometern ej åtdragen ordentligt, nålventil i öppet läge.
2003-04-15	30763	S	8	4		Green Cargo håller företag 8 ansvarig för urspårning av lok T44362, 2003-04-15. Urspårningen kunde efter besiktning konstateras bero på dåligt underhåll, spåren hade blivit

						för breda. Eftersom underhållet av spåren ej var med i underhållsplan får företag 8 ta kostnad för bärgning av loket. Kostnad: 15000 kr.
2003-04-11	30296	T	9	5	Utsläpp	kL 0800. Förman på Företag 9 varskor om utsläpp av alkylatbensin (ca 100-150 liter) på marken i samband lastning av en tankbil. Utlastningsplatsen är ej ansluten till OFA systemet. Alkylatbensinen rann ner i närmaste dagvattenbrunn. Depåchef stängde pumpen i utgående dagvattenbrunn och har beställt sugning. Gasmätning av utgående brunn visade 50% LEL och brunnen närmast utsläppet 30% LEL. Kommentar: Bilen hade ett inhyrt släp och detta var inte helt bekant för chauffören. Det mesta av produkten stannade innanför sargen på tanktaket och det var enligt person X ca 40 liter som kom på backen. Utlastningen skall byggas om och vara klar till hösten (i år). Förslag till åtgärd: Utlastningsplatta som är kopplad till OFA, bättre kontroll på att bilar och släp är läckttestade.
2003-04-09	30279	T	9	5	Annan	För ca. en månad sedan ringde Green Cargos säkerhetschef till mig och påtalade risken med att olika fordon ej respekterade rödljusen då tågen passerade över gatorna i Oljehamnen. En instruktion skrevs för portpersonal och trafikassistenter att bevaka vad som händer när tågen kör in. Ingen bil har rapporterats köra framför tåget. Idag var jag själv på väg till porten, strax innan där järnvägen passerar över vägen vid Företag 9 utfart till Företag 10 ser jag tåget komma från Företag 9, rödljus samt ljudsignal är påslagna, en tankbil kör ut från Företag 9 framför tåget. Kommentar: Solen låg på, rödljuset nästan omöjligt att se, ljudsignalen hörde jag ej heller då min radio stod på, inte speciellt högt. Ej konstigt att tankbilen körde ut framför tåget under dessa omständigheter. Orsaksberskrivning: Ljus, ljudsignaler är svåra att uppfatta i vissa situationer.
2003-03-31	30256	T	8	4	Dåligt underhåll	Huvudventil till lastarm ej tät, lastarm fylld med produkt, avluftare på toppen ej stängd (skall stänga automatiskt). Läckaget på tastutrustning och kaj. Kommentar: Det var MK1 som droppade från lastarmen, felanmälan skriven och åtgärdas dagen efter (den1/4)
2003-03-18	30232	A	8	1, 3	Ej följt instruktioner, Ej hållna överenskommelser, Felhantering, Information/Kom munikation (felaktig/ bristfällig)	Lastning av Astral 18/3-03 via FÖRETAG 8s EO1 ledning. Inledningsvis skall nämnas att kaj 519 som var planerat var upptagen av Bro Juno med beräknad avgång kl. 20:00 den 18/3-03. Ledningen bokades 17/3-03 kl. 11:00 per telefon, kl. 1200 insändes bokningen via fax, vilken returnerades med bekräftelse kl. 13:00 för pumpning via P31- P4-kaj 511 med start 18/3-03 kl. 14:00. När fartyget var på ingång ca. en timma innan ankomst till kaj 511 visades det sig att ledningen var upptagen av Jet A1 pumpning från Företag 6 (Företag 11) till 510. Detta innebar för vår del att Astral fick omdirigeras till kaj 509 för dellastning och vidare förhalas till kaj 519 senare på kvällen den 18/3-03 detta innebar att fartyget försenades p.g.a. dubbla avlastningskajer samt extra lotskostnader. Detta innebar också att Siboeva med ankomst till Vinga 18/3-03 kl. 15:15 och var planerad till kaj 519 inte kunde få kaj 519 kl. 20:00 efter Bro Juno avgång p.g.a. att Astral förhalades till 519 för att lasta på

						max djupgående, Astral avgick den 19/3-03 kl. 07:50. Det har vid tidigare tillfällen inträffat att ledningarna varit upptagna med blåsningsar och dyligt då man släppt in pumpningar mellan fartygsanlöp utan att meddela ledningshyraren som varit i färd med att starta pumpningar till fartyg som varit inbokade på samma sätt. Detta tyder på att hamnens bokningsplanering ej fungerar tillfredställande och att detta medför en hel del problem för bolagen som verkar i hamnen att planera för sin verksamhet. Kommentar: Utredning visar, Företag 11 beställt ledningen för utlastning av Halifax start den 17/3 kl. 22:00 och minst 22 timmar framåt, Företag 10 beställt samma ledning fr.o.m 18/3 kl. 14:00 det går liksom inte.
2003-03-17	30260	S	8	1		Person X arbetade med att byta en pump i p6 när han vände sig om kom han åt en ventil som träffade glasögonen som for ner i stål och betongkonstruktionen, glaset blev repiga samt plastdetalj gick sönder. Kategori: Personlig tillhörighet. Åtgärd: nya glasögon.
2003-02-27	30168	T	Externt	5	Tekniskt fel	En fläns gick sönder vid lossning utav sludge. Kommentar: Ca 25 liter olja sprutade ut på kajen ej i vattnet. Det var en spicka i flänsen på fartygets slang.
2003-02-26	30163	T	Okänd	6		C:a kl. 08.00 Bunkerbåten Tankskar ligger vid kaj 507 och ska precis börja lasta Eo1. Alldeles efter start med 2 kg tryck går snabbkopplingen sönder och slangen åker ner på däck. Slangvakten Företag 12 varskar Företag 10 att stoppa pumpen, samt stänger manifoldventilen. Det kom ut c:a 50 liter på kajen, samt några få liter på däck. I sjön kom bara lite stänk, ej sanerbart. Avloppen igenfrusna. Sugbil kallades ned för att suga upp oljan. Slang vakterna sanerade sen kajen. Besättningen sanerade ombord.
2003-02-19	30137	T	2	1, 2	Felhantering	Person X upptäckt oljesöl norr om O1 där Ofaledning från O1 övergår från markledning till ovanjordsledning. Pumparna i O1:an var stoppade vid tillfället pga underhålls/reparationsarbete på Företag 2. Enligt person Y hade Företag 2's personal öppnat en kulventil på aktuell ledning i tron att endast luft skulle genomströmma ventilen.
2003-02-12	30110	T	9	5	Materialfel	Ca. 10:00 upptäcktes tunn olja ute vid kaj 510 undersökning där visade inget, ca 11:30 varskar säkervakten på 551 att det låg tunn olja där, ett fartyg Sigas Commander lastade där gas från Företag 9. Vid tillfället låg mycket is i bassängen, samtal med Chifen han förnekar att det kan komma från honom, eftersom där finns så mycket is är det svårt att hävda att båten är skyldig säkerhetskajen håller koll på vattenområdet. Ca. 14:00 beställer båten via sin mäklare dykare till fartyget samtidigt larmar vi KBV som i sin tur meddelar Inspektionen, oljan på vattnet är fortfarande ej sanerbar. Oljan kom ut via en skrovgenomföring till flärpen på beckerrodret. Person X vill till att börja med att fartyget lossar sin last och går till Cityvarvet för reparation. Tillsammans med klassen bestämdes senare att fartyget pumpar över sina dieseltankar till tjockoljetankarna efter detta får hon lasta fullt får segla i 6 veckor innan reparation. Då fartyget blev liggande ett dygn extra lades en absortionslänsa akter om fartyget. Ca. 5 liter olja kom ut.

2003-02-12	30125	S	9 12	2 1	Felhantering	Läckage från tjockoljetank 320 upptäcktes mellan fundament och bottenplåt. Vid upptäckten hade c:a 300 lit runnit ut och stelnat. Tanken är nyrenoverad med bl.a bottenbyte och målning. Vid tillfället var det c:a 7500 m ³ i. Tömning av tanken till raffinaderiet påbörjades men avslutades när den egentliga orsaken uppdagades. Tanken avisolerades där mest olja läckt ut. Det visade sig då att läckaget var en dåligt dragen fläns mellan ventil och sprängbleck på en av skuminföringsledningarna. Hela detta paketet är inisolerat och öppet mot tanken. Under de c:a 14 dagar tanken varit i drift så har isoleringen fungerat som en svamp och när det blev mättat rann det fram.
2003-02-07	30097	T	9	1	Ej följt instruktioner	På kvällen den 7/2-03 började det att stiga i kajbrunnarna på kajerna 520, 521 och 519. Tjänstgörande personal från Företag 8 ringer ner jouren. Det visade sig att brunnen OA1 var frusen så inget vatten kom vidare, tydligen hade larm gått inne hos Företag 9:s kontrollrum som hade kvitterat larmet utan åtgärd, man skulle enligt instruktionen ringt Företag 3. Jourhavande från Företag 8 åkte bort till Företag 3 fick där tag i person X som sög 8,5 kubikmeter oljeblandat vatten.
2003-02-05	30206	T	5	1	Felhantering	Ett fat med additiv skadades på Företag 5. Additivet var trögflytande och allt kunde tas om hand
2003-01-30	30109	S	7	5	Dåligt underhåll	Järnvägsvagn läckte vid lastning av EO4. Vagnen hade varit på reparation. Lastningen avbröts och vagnen tömdes. Ca 1,5 m ³ kom ut på grus. Kommentar: Vagnen var med om en krock den 23/1-03 åtgärdade skadorna de lagade flera olika saker men missade skadan på tanken. Enl. person X på externt företag har de ej ansvar för att vagnen är funktionsduglig det gör ägaren.
2003-01-20	30080	S	5	4	Materialfel	Måndag kl 15.00 upptäcktes läckage vid pump P-407. En packning på pumpen hade gått sönder och orsakat ett stort läckage. Produkten i C-407 var basolja. Ca 1 m ³ kom ut. Pumpen avstängd och ventiler stängda. Invallningen var stäng och utgående avlopp stängda enligt rutin.
2003-01-13	30013	T	8	5	Ej hållna överenskommelser	Skarviksporten ringde jouren klockan 0430 och beställde saltbil när jag kom 0630 frågade jag var är saltbilen, svar från tjänstgörande portvakt den är beställd men har ej kommit, varskor honom du måste ringa igen vilket han gör, jourhavande lika förvånad han ringer åter upp entreprenören, klockan 0730 kom saltbilen. Kommentar: Blixthalka i våra trakter är inget ovanligt det varnades redan den 12/1-03 kvällen för att temperaturen skulle gå under 0 grader, våra kunder undrar vad vi håller på med de saltbilar de själva anlitar var på plats strax efter 0400. På våra gator transporteras stora mängder brandfarlig vara det får ej hända några olyckor p.g.a dåligt vinterunderhåll.

2003-01-10	30011	S	12	1, 2	Orutinerad personal	K1 02:25 kom säkerhetsvakt till trafiekspeditionen och anmälde ett läckage. Ledningsvakten hade meddelat säkerhetsvakten, när de kom till platsen var utflödet stoppat. Det var alkylat bensin, vägen spärrades av och porten informerades, saneringsmedel lades ut. Avluftaren på ledningen var helt öppen. Kommentar: D1 sögs på ca 2 m ³ på dagen och spolning av området och dagvattensystemet ner till K1 gjordes under måndagen den 13/1. Orsaksbeskrivning: Avluftaren hade öppnats dagen innan när ledningen sögs och hade inte återställts, detta märkte inte ledningsvakten innan pumpningen startades.
	30007	T	9	1	Väderförhållande (halt/dimma/storm/regn)	Green Cargo kommer med 16 vagnar som skall ner till Företag 10 för lastning, man backar in vagnarna. I samma ögonblick som första vagnen passerat över den ljusreglerade överfarten vid Företag 9 Depå kör en personbil in i andra boggien på vagnen. Bilens förare och passagerare var person X samt hans hustru båda anställda på Företag 9 Depå. Tåget och bilen hade båda låg fart en stege från tåget slog sönder höger sidoruta bilen fick skador på höger front. Kommentar: Tel.samtal med person Y, enl. honom ringde tågpersonalen till X som i sin tur larmade vidare. Vidare enl. person Y var trafikljusen påslagna en man stod längst fram på vagnens vänstra sida. Samtal med person X, varken han eller hans medpassagerare hade sett något ljus men vill ej säga att de ej var påslagna. Orsaksbeskrivning: Troligen dåligt skrapade rutor.
2003-01-06	30003	T	10	5		Tankbil fastnade vid utlastningsplats. Under försök att komma därifrån törnade släpet mot en ledning som innehöll dieselolja och en liten ventil blev skadad med ett mindre utsläpp som följde. Eftersom tankbilschauffören först trodde att han skadat en bensinledning så larmades Räddningstjänsten via Företag 12:s personal som fanns i närheten.
2002-12-23	21074	A	8 3 7	2 3 3		Efterföljande dränering av tjockoljesystemet på 510 sidan blåses delvis med trycklyft mot Företag 4 och töms med bil vid P6. Tömningen med bil gick inte på grund av att oljan i dräneringsröret hade stelnat. Beslutades att låta värmen stå på under julhelgen och återuppta tömningförsöket på morgonen den 27/12. (Under dagen hade värmeförseln varit ojämn eftersom driftproblem uppstått med den ordinarie pannan.) Nytt tömningförsök gjordes men med samma dåliga resultat 07.45 27/12-02. Oljan var fortfarande stel i tömningröret. Lastning av M/T Saturnus var beställd till klockan 07.00 från Företag 7 Skarvik den 27/12. Båtlastningen startades utan att alla blivit informerade. Beslut togs mellan Företag 7 och Företag 3 utan att ansvarig på Företag 8 fått ta del av detta. Kommentar: Flera bidragande orsaker till avvikelserna kan konstateras. Problemen med värmeförseln under dagen den 23/12, men framförallt att följeledningen till dräneringsröret vid P6 på vissa sträckor inte löper i anslutning till röret utan en bit ifrån. Efterforskningar den 27/12 visade att justering av temperaturen från fjärranslutning utanför panncentralen inte fungerade. Person X på Företag 12 föreslår regelbundna uppföljningsmöten en gång per månad.

2002-12-19	21057	A	3 7 8	1 3 3	Ej följt instruktioner	Saybolt och SGS ringde och klagade på dålig lukt i området vid kontroll visade det sej att Företag 7 lastade ut råterpentin på kaj 518 och att båten lastade med öppna luckor, och påstår att de inte fått information från Hamnen eller loadingmastern att detta inte var tillåtet. Kommentar: Person X: kontroll ombord kl. 12:30, fyra luckor var öppna, enl. däckpersonalen måste dessa vara öppna så de kunde pejla, samtal med säkerhetsvakten, varför godkänner du att de har öppna luckor, han hade ingen bra svar, samtal med kapten, han hade fått den uppfattningen via loadingmastern och Företag 8:s man att det var OK att lasta med öppna luckor, de har utrustning för slutna lastning som också plockades fram, efter detta fungerade scrubbern. Det är synd att det måste gå så lång tid tills någon agerar, personal i närområdet har mått dåligt i onödan.
2002-12-13	21037	S	10	4	Dåligt underhåll	Företag 14 ringde och sa att det luktade produkt vid kaj 518. Åkte dit och kollade, hittade ett hål på ledning för dränering till OFA från ballastlinan (Företag 10). Stängde ventilen så att läckaget upphörde. Kallade på Företag 3. De hade kört spolvatten och dränerade nu linan. Det var många minusgrader så dränering var nödvändig. Jag sade att de fick laga läckan först. Person X hämtade sugbilen och sög upp en del av det som kommit ut på marken i gruset och lagade sedan läckan tillfälligt så att de kunde fortsätta dräneringen. Uppskattat utsläpp 50 liter. Kommentar: Skadan är lokaliserad ost om lyran kaj 518. dräneringsrör som är rostigt och lagat förut och mycket dåligt.
2002-12-04	21006	A	8	5	Information/Kom munikation (felaktig/ bristfällig)	Klockan 1800 ringde en man från Företag 5, som strax innan fått besked från säkerhetsvakten att någon svetsade och flexade i manifolden kaj 514. Laila Theresa låg vid kaj 514 och lossade smörjolja. Gick ner till kaj 514 för att kolla vad som hänt. Tre man från externt företag höll på med svetsning och flexning på stenas nya bunkerledning enl. säkerhetsvakten. Dom sa att dom hade tillstånd att göra detta. Jag bad då att få se deras arbetstillstånd som visade att dom inte varit uppe hos oss och fått påskrivet. Orsaksbeskrivning: Enl. person X, externt företag, montören tog fel på dag han trodde det var den 3/12-02 då man hade tillstånd.
2002-11-22	21008	S	1	2	Dåligt underhåll	Vid lossning av fartyget M/T Pindar till Företag 13:s bergrum B upptäcktes en läcka på ledningen inne på Företag 1:s område där ledningen passerar. Lossningen stoppades och läckan lokaliserades, det visade sig vare en luftledning som var sönderrostad. Ca 2-3 m3 tjockolja läckte ut på mark. Företag 3 kom med sugbil och började suga det som gick. En ventil på luftledningen stängdes och lossningen startades. Orsaksbeskrivning: En ventil på en gammal luftledning som går under isoleringen längst ledningen hade rostat sönder. Trots att ledningen provtryckts med luft kunde inte hålet upptäckas på grund utav att det har legat stelnad olja i röret. När pumpningen skedde har oljan som legat i röret lossnat utav värmen och läckan uppstått
2002-11-20	20935	S	8	5		Firmabilen parkerad längs gatan när den blev påbackad

2002-11-20	21009	S	10	2, 4	Tekniskt fel	I samband med provtagning i cist 311 upptäcktes ett mindre läckage från tank 312. Innehållande produkt D-32, läckaget visade sig komma från en trycksckumledning som går in i tankens nedre del ca 500 mm från botten, så normalt ligger vätskenivån alltid över skumintaget, ca 3-4 m3 rann ut på markbädd. Kommentar: Trycksckumledningen blindad och ventil samt sprängbleck skall bytas ut snarast. Infekterat grus borttagit. Orsaksbeskrivning: Ventil var ställd i öppet läge, som det skall göras. Troligen har ventilen inte varit tät i backläget, och sprängbleck kan ha spruckit och som följd härav läckaget.
2002-11-18	20949	S	8	1	Vet ej	Person X höll på med arbete att montera kabelstege under VRU-anl kaj 511 när han fastnade på rörledning varvid han skrapade glasögonen.
2002-11-17	20939	T	3	1, 3, 5	Felhantering, Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig)	Efter avslutad lastning lossade säkerhetsvakten bultarna vid manifoldern trots att det var tryck i slangen. Missförstånd mellan fartyget och kajen. Säkerhetsvakten fick 60-gradig tjockolja på sig. Oljespillet på kajen blev relativt begränsat. C:a 5-10 liter.
2002-11-15	20943	T	8	3	Annan	Bunkrerbåten Smaragd avslutar bunkring till Anna Knudsen, i samband med blåsning av ledningen sprutar olja ut via luftslangen som är kopplad till luftventil nr:3. Ca. 100 liter tjockolja hamnar på kajen samt närliggande rörledningar, ingen olja i sjön. Kommentar: Enl. Ö-styrman på Smaragd pyste det luft från slangen direkt när den kopplades om packning saknades eller att slangen ej var fastsatt riktigt går ej att få fram. samme ö-styrman är också kritisk till att utrustningen för bunkring har vissa brister. Uppföljning: På initiativ av person X på externt företag anordnades ett möte mellan inblandade parter den 22/11-02, mötet resulterade i Företag 8 ser över sin utrustning, det fartyg som upplever brister meddelar detta via fax till trafikkontoret i Skarvik, externt företag tar kostnaden för saneringen av kajen.
2002-11-04	20888	T	2	1, 2	Rutiner (felaktiga/ bristfälliga)	Överfyllning av cistern nr: 10. Orsaken är tyvärr slarv/misstag av personalen på Företag 2. Kommentar: Det mesta av spillet hamnade innanför invallningen, lite olja kom på gruset mot K1 det skvätte även olja ner i sista bassängen i K1. Informerat person X om att ta bort oljeförorenat grus, skimma K1 med jämna mellanrum samt suga K1 ans brunn vid behov. När spillet är sanerat se över om man måste tvätta K1.
2002-10-23	20903	S	9	5	Handhavandefel (maskin/verktyg)	Extern personal jobbar med rörledningar på kaj 515 för Företag 9s räkning, man använder en kranbil som vid utfart tar tag i befintliga elledningar, ingen av den externa personalen rapporterar skadan utan vi får kännedom om vad som hänt via person X. Skadan såg från början ut att vara av mindre art men närmare undersökning visar kraftiga skador på elledningarna.

2002-10-22	20841	S	10	4	Tekniskt fel	Person X Företag 10 informerat om oljespill mittemot kaj 506. En ofabrunn hade svämmat över. Omgivande mark oljebemängd. Olja hade även trängt upp på ofaplatta under Företag 10:s produktledningar. C:a 50 meter öster om ofabrunnen upptäcktes en oljepöl i marken. Trasig ofaledning? Hög nivå i OA2. Pumpen i OA2 ur funktion. Kommentar: Sugbilar sattes in. OHT reparerade pumpen i OA2. Marken kring gropen kraftigt förorenad. Företag 3 suger varje dag tills vidare den olja som tränger fram ur marken, Fritid städad bort skräp i invallningen till gropen.
2002-10-21	20845	T	9	5	Ej följt instruktioner	Under tiden en tankbil lastar på Företag 9 sker en överspolning ca. 220 liter E10 färgad åker ut på OFA plattan och vidare ner i OFAavloppet. Orsaksbeskrivning: Enl. Chauffören bröt ej överfyllnadsskyddet fastfruset överfyllnadsskydd ispropp i luftledning vid tillfället var det flera plusgrader. Person X egen teori alla facken var öppna samtidigt överfyllnadsskyddet låg på sista facket.
2002-09-17	20767	T	2	4		Vid lossning av tvättvatten från bil lossade slangkoppling vid mottagningstank varvid 200 liter rann ut innan bilens ventil stängdes. Tvättvattnet hamnade på hårdgjord yta och uppsamlades i slutet system och återfördes till tank. Inget lämnade området.
2002-09-17	20789	S	Okänd	2	Dåligt underhåll	Inhyrd elektriker observerade vattenrörelser i marken där O1 trycksida går in till Företag 2. Marken grävdes upp och det visade sig att en gammal lagning brustit.
2002-09-13	20768	T	2	2	Dåligt underhåll	Överfyllnad av tank 308 ledde till att 10 m3 spillolja rann ut, detta orsakades av att varken överfyllnadsskydd eller tanknivåmätare fungerade. Alla spillolja hamnade innanför invallningen och i slutet system och sögs upp.
2002-09-10	20699	T	8	1, 2, 3	Ej följt instruktioner	Företag 8 lagade en kulventil i P4, de såg att en ventil på MK1 linan läckte och skulle passa på att laga den också när de ändå var där. Vad killarna från företag 8 inte visste eller tog reda på vad att det pågick en pumpning på MK1 linan mellan Företag 1 och Företag 10, så när de skulle laga ventilen läckte det givetvis ännu mer pga trycket på linan, Det läckte ut mellan 70-100 liter allt till OFA
2002-09-05	20687	T	5	5		En ADR-bil backar ut från vår tankbilsutlastning. Backade på två Nafta fat som gick sönder. Cirka 200 liter spilldes på hårdgjord yta och det är oklart hur mycket som gått ner i dagvattnet eftersom följande direkta åtgärder vid togs samt att viss del av Naftan absorberades av asfalten. Nafta består av petroleumdestilat "Lätta" CAS 64742-47-8 till 70% och Fotogen CAS 64742-81-0 till 30%.

2002-08-27	20656	S	9	5	Felhantering	Tankbil lastat EO5 från Företag 9, när bilen lämnade Företag 9 hade föraren glömt att stänga en domlucka vilket resulterade i att olja skvätte ut på gatan under tiden han körde. En privatperson stoppade bilen en bit upp på Älvsborgsbron, enl. uppgift kom också Polisen. Polisen tillkallade Vägverket som sandade gatan fram till Skarviksporten oljehamnens personal sanerade innanför grindarna. Kommentar: Åkeriet ersätter oss för våra saneringskostnader samt ger oss en återrapportering om varför det hände och vad gör man för att detta ej händer igen.
2002-08-04	20579	A	3	1	Ej följt instruktioner	Avskivet från tillbudsrapport: Då jag kom ut till kajen för att byta batterier till kom-radio då de lastade "MT Tärnhav" med BTX så fanns inte säkerhetsvakten på kajen. Enligt en ur fartygsbesättningen var han ombord på båten. Jag bad honom att tillkalla honom, jag väntade i ca 5 minuter men han kom inte, jag var då tvungen att åka därifrån.
2002-07-26	20562	T	5	2	Annan	Tankbilsförare, Företag 6 upptäckte en brand innanför Företag 5 när han skulle tanka vid Företag 9:s tankbilsutlastning. Han larmade Skarviksporten kl 20.35. Porten larmade genast Räddningstjänsten och företag 8. Jag ringde Företag 9 som har bensincisterner i närheten och mötte upp Räddningstjänsten vid Skarviksporten som anlände kl 20.45. Bad Porten att ringa Jourhavande på Företag 5. Räddningstjänsten släckte genast branden som uppstått i en pump som hade gått varm. Ringt person X och informerat om branden och att den nu var släckt. Jourhavande Företag 5 anlände kl 21.20. Kl 21.25 avblåste Räddningsledare olycksplatsen och porten kunde åter släppa in trafik som hade varit stoppad sedan kl 20.35. Jourhavande Företag 5 stannade kvar 1 timme efter branden för kontroll. Ronderande vakt kommer ha extra koll under natten.
2002-07-16	20546	T	3 8	3 3	Felhantering	Pendelstöd, rörgata 510:sidan, vid P5, vikt sig. Trolig orsak till det inträffade, får nog tillskrivas det faktum, att man startat pumpning, utan att beakta risken det innebär, med för höga tryck i initialskedet, mot tomma ledningar. Kommentar: Reparera och förstärka pendelstöd, samt informera Företag 3, om vikten av att informera pumpande bolag, när det pumpas mot tomma ledningar, så att det ges möjlighet till "mjukstart". Det bör också påpekas vikten av, att så fort som möjligt rapportera in skador, på rörledningssystemet.
2002-07-03	20517	T	9	5	Felhantering	Brandtillbud på Företag 9:s bilutlastning folk från externt företag arbetar med produktledningarn, trolig orsak till branden en gnista från en mutterdragare antände bensingaser i sloprännan. Endast internt brandlarm gick p.g.a. endast en IR detektor såg branden den andra var riktad åt annat håll, personal från Företag 9 släckte branden.
2002-07-01	20513	P	8	1		Person X skulle flytta högtryckstvätten som användes för rengöring i P2 när han lyfte den knäckte det till i ryggen, varav han fick smärta och ont i ryggen. Personskada: ryggskada.

2002-06-27	20494	S	9	1, 2	Orutinerad personal	Porten larmade om bensinutsläpp från cist.137 på Företag 9. Räddningstjänsten larmades och området spärrades av. Bensin i P30, D1 och brunnar inne på Företag 5. Företag 2 och Företag 3 sög med 2 bilar vardera. Det var ca 15-20 m3 som gick ut genom en dräneringsventil, cisternen hade varit avställd för översyn. Ej heller ventilen till invallningen var stängd. K1, K2 och O1 stannades för att inget skulle gå vidare.
2002-06-19	20486	T	8	2		Vid städning och sortering av mtrl i förrådet vid verkstaden, upptäcktes en pappersäck som innehöll ca:30st dynamit kapslar. Jag kontaktade person X på räddningstjänsten, han kom till förrådet såg dynamiten sa att det är en polisiär sak när det är sprängmedel. Jag ringde polisen, en patrullbil (7610) kom ut, dom var tveksamma att flytta dynamiten så dom kontaktade tekniska roteln. 2 man från tekniska roteln kom ut tog hand om dynamiten för destruktion.
2002-06-18	20458	S	7	4	Väderförhållande (halt/dimma/storm/regn)	Kraftigt åskväder gjorde att O11 och OA39 inne på Företag 7 bräddade och en del olja gick ut i vattnet. Räddningstjänsten larmad, Klippan drog länsa och Företag 2 påbörjar sanering den 19/6. Även O1 bräddade men ingen olja gick ut därifrån.
2002-06-13	20448	S	2	1, 2	Dåligt underhåll, Felhantering	Handhavandefel vid pumpning ledde till överfyllning av ca 4-5 m3 obehandlat industriellt avfallsvatten vid överfyllning av behandlingstank. Mängden rann ut från anläggningen, svämde över slutna system och ner till dagvattennät. Brunnsventilen gick ej att stänga, pumpen stängdes. Utflödet från K1 stoppades och prov togs, analysen visade 175 mg/l COD, därefter släpptes vattnet ut.
2002-06-11	20436	T	2	1	Felhantering	Vid fathantering med truck där man klämmer åt fat med gafflar. Ett fat med 250 liter klorerat lösningsmedel tappades till mark då man inte kunde få ett bra och säkert grepp om fatet. Spillet hamnade på hårdgjord yta och sanades direkt, inget lösningsmedel rann ner i brunnar.
2002-06-05	20435	T	Okänd	6	Annan	Under arbetet med att sätta in en ventil i P4 mellan Hamnens EO4 ledning och Företag 13 ledning så läckte det ut ca 80 liter olja på spillplattan. Slamsugare var med hela tiden och sög, men när flänsarna väl var bortplockade så gick det inte att undvika att en del kom på spillplattan.
2002-05-29	20392	S	1	5	Felhantering	Vid avskrapning utav asfalt från vägyta råkade grävmaskinen gräva sönder en vatten post. Kommentar: Kraftig vattenläcka, en gasbåt lastar vid kaj 551, därför kan vi ej stänga av vattnet då ledningen förser sprinklern på kajen med vatten, nästföljande dag kopplar Räddningstjänsten slangar till kajen under tiden reparationen pågår. Vid ett tidigare tillfälle i mitten av Maj-02 fungerade ej gatubelysningen på Fågelrovägen det visade sig då att rivningsfirman skadat ett elskåp som ETA var här och lagade. Lämpligt att fakturera externt företag för båda skadorna via denna skaderapport.

2002-05-14	20338	T	8	4		Vid fränkoppling av pipa nr 2 efter lossning av "Pechora River" kom produkt ut genom en av avluftarna. Trolig orsak, otät ventil på headen som släppte igenom tryck bakvägen. Produkt spredades ut över rörställning samt över ofa-plattan nedanför och söder om manifolder paketet. Totalt ca 10-20 liter kom ut varav ca 1 liter i sjön. Ej sanerbart. Avluftaren stängdes snabbt, rör och platta spolades av med brandslang.
2002-05-08	20337	T	10	1, 3	Felhantering	Vid arbete med nya dräneringar på Företag 10:s tjockoljelina, de skulle blåsas och sugas rena blev det förmodligen något för högt tryck vid blåsning och ett 10 tal liter tjockolja hamnade på byggnadsställningen vid kajen och i vattnet. Engångslänsa lades ut från kajhörnet 509 till land och jäms med kaj 509. Kommentar: Linan var kapad, vilket de som höll på med jobbet inte kände till. Orsaksbeskrivning: Förmodligen för högt tryck vid blåsning.
2002-05-04	20315	T	10	1	Annan	Brandlarm från Företag 10:s VRU. Brand i ställverket, p.g.a. detta stoppade instrumentluftskompressorn, därav brandlarmet. Kommentar: Branden i ställverket upptäcktes inte förrän efter ca en halvtimme när rök kom ut ur ventilationen. Brandkåren var redan på plats, bröt upp dörren och släckte snabbt med kolsyra. Orsaksbeskrivning: Kortslutning, enl. Företag 10 avvakta utredning från E-verket.
2002-05-01	20309	T	Okänd	1	Felhantering	Av någon okänd anledning löste förtöjningskroken (den östra) på karet ut. Fartygets samtliga (3) förändrar släppte och fartyget lämnade kajen 3 - 4 meter. Lastningen stoppades omedelbart och säkerhetsvakten släckade efter med hydraulen till lastarmen. Fartyget lastade vid tillfället bensin så även VRU armen var kopplad. Fartyget startade bogproppellen och tryckte in förskäppet mot kajen. Båtman beställdes och VTS Göteborg underrättades om varsam passage vid aktuellt område. Fartyget förtöjdes igen och lastningen återupptogs 17:35.
2002-03-26	20245	T	2 3	3 3	Materialfel	Vid lossning av oljeblandat vatten på Företag 2 av Företag 3 spilldes 30-50 liter ut på ofa-platta. Företag 2 blev inte informerade om det inträffade. Kommentar: Enl. person X som körde bilen så informerades Företag 2:s personal, de fanns med vid händelsen.
2002-03-09	20242	A	3 8	1 4		Mariella var så hög så vi behövde koppla extra slangar. Detta var informerat till Företag 3 innan fartyget kom till kaj. Vid ankomsten saknades extra slangar på kajen. Ny slang hämtades i företag 8:s verkstad. Fartyget saknade två reducers ombord vilka fick hämtas på kaj 520/521. Vid inblåsning av D10 till Företag 6 gick det ej igenom någon luft. Företag 3 hade missat en ventil. Efterföljande pumpning för Företag 4 blev försenad.

2002-03-03	20144	A	7	3	Samverkan (saknas/ otillräcklig)	Tankfartyget Sibotura ankom till Kaj 519 den 3/3 kl 0020. Fartyget är en OBO- tanker på DW 74928 ton. Manifoldrarna är placerade högt upp på en plattform 6,3 meter över fartygets däck. Enligt Kapten befann sig manifoldern 17,14 meter över vattenlinjen vid ankomsten. Företag 3:s säk.vakter vägrade att koppla lastningsarmen till båten och fick stöd av Christer Andersson Företag 3, som blev nedkallad kl 0100. Det bedömdes som risk för personskador att koppla lastarmen. Enligt manifolderritningen Kaj 519 är maxhöjden för koppling 17,6 meter. Fartygets Kapten gick med på att ta in ballast i segregerade tankarna och därmed sänktes höjden med 1.5 meter. Därefter gick det bra att koppla 4:ans lastarm. Beräknad försening ca 2 timmar. Företag 7 var aldrig närvarande med någon ansvarig från depån.
2002-03-02	20142	A	8	2, 4	Handhavandefel (maskin/verktyg)	Dicksi börjar lossa alkylate till Företag 7 klockan 0110. Ingen produkt kommer dock fram till Företag 7. Ledningsvakt, säkerhetsvakt och depå kontrollerar ventiler. Sammanlagt stoppar/startar "Dicksi" lossningen tre gånger innan felet upptäcks 03:50. Under kaj 511 finns en luftstyrd ventil med anknötning till VRU-anläggningen. Luftventilen till denna ventil stod i öppet läge. När ledningsvakten stängde luftventilen öppnades den stora ventilen. Lossningen startade 04:00. Kommentar: Anledningen till att ventilen var stängd berodde på ändrad inställning i PC:n. Detta kan förmodligen härröras till den utbildning som nyligen genomfördes, sannolikt återställdes aldrig ventilen i läge automatik.
2002-02-20	20132	S	10	2	Dåligt underhåll	Porten upptäckte att Företag 10:s personal sprang utmed ledningen och förstod att något hänt, och larmade företag 8. Det hade uppstått en läcka på EO4 ledningen som går upp till raffet. Det pågick en pumpning av slop olja från barlastanläggningen som påbörjats kl 17.00 dagen innan. Läckan var på utsidan av staketet under Oljevägen, och rann ca 200 meter in på Hamnens område.
2002-02-18	20138	T	2	1	Felhantering	Enl Företag 2: Fat innehållande lösningsmedel blev påkört i botten och läcka uppstod. Ca 200 liter gick ner i dagvattenbrunn. Brunnen stängdes och sögs, inget kom vidare i dagvattennätet.
2002-02-16	20112	S	9	1, 2		Olja upptäcktes i D1 söndagen den 17/2, person X tog prov. På måndagen söktes vidare i nätet, D1 och K1 sögs på ca 1m3 olja och två prov sändes till analys. Olja hittades i en brunn inne på Företag 9 Västra, där hade pågått arbete under helgen, och en ventil stod fortfarande och läckte.
2002-02-09	20082	A	10	4	Annan	Dräneringstråg kaj 507/509 saknar förbindelse med ofa-avloppet. Dränering sker nu via kajdäcket till ofa-brunn. Slang från dräneringstråg vid WRD manifold igensatt av stelrad produkt. Dräneringstråg Eo5 otillräckligt. Söl uppstår lätt. Tryckluft för blåsning av slangar saknas. Dessa brister har påtalats vid flertal tillfällen. Orsaksbeskrivning: Kajutrustningen är under ombyggnad, tar ovanligt lång tid.

2002-01-12	20054	T	9	5	Annan	Från person X: Natten mellan fredag och lördag ringer ronderande vakt från porten, att det är akut läge för det läcker olja i pannrummet, han ringer jouren, externt företag, de har gjort service på pannor torsdag och fredag, de fixar tekniker till depån. Företag 3 kommer med sugbil, suger dagvattenbrunnar ca 100-200 liter ultra. Kommentar: Eftersom det var service på pannorna den 10-11/1 kan man "tro" att plugg inte blev riktigt åtdragen.
2002-01-10	20017	T	10	2	Tekniskt fel	Säkerhetsvakt övervakade hetarbete på Företag 2:s ledning (Kaj 518 till Företag 2). Han satte ifrån sig bransläckaren och satte sig för att vila uppe på durkplåtarna utsidan av Företag 10:s skimmerhus öster om Företag 7. Plåten han satte sig på låg lös och föll ner i bassängen, Åke Hansson blev hängande i knäveckan och klarade sig med blotta förskräckelsen. Företag 10 underrettade om händelsen och har lovat att vidtaga lämpliga åtgärder. Durkarna skall vara fastskruvade i betong fundamentet.
2002-01-04	20011	S	2	5	Felhantering	En lastbil från Transportledningarna körde på rörledningen mellan T336 och T101. Lyftkranen var inte nerfärd. Ca 100 liter olja rann ut på marken.
2002-01-02	20137	S	8	4		Urspåring av en vagn på järnvägsspår i Skarvikshamnen
2002-01-01	20001	A	3 12	3, 4 1	Ej följt instruktioner/rutiner	Skarviksporten anropat på UHF 2 om automatlarm på Företag 2. Han fick ej tag i ronderande vakt. Kontrollerade Företag 2 från utsidan. Såg något som liknade rök längre in på depån. Hämtade nycklar i porten och låste upp för räddningstjänsten. Röken var i verkligheten ett brustet varmvattenrör. Larmlarm ok på Företag 2. Det visade sig att larmet gällde Företag 2 vid K1. Sprinklers löst ut i mottagningsbyggnaden, förmodligen pga fruset/upptinat vattenrör. Räddningstjänsten lämnat området när Företag 2:s representant anlät. Kommentar: Väktaren i Porten hittade ej nyckeln till det larmade nyckelskåpet då nyckeln hängde på fel krok, han hade också glömt att det finns extranyckel i ett litet nyckelskåp intill det stora nyckelskåpet.
2001-12-20	11123	S	7	2	Rutiner (felaktiga/bristfälliga)	Cistern 336 i cisternpark C, dräneringsventil sönderfrusen och bröstpackning sprängd. Ca 15m3 EO1 på mark. Dagvatten till cisternpark avstängt och slamsugare sög.
2001-12-06	11079	T	10	4	Okänd	Vid lastning av järnvägsvagn stängde ej lastventilen med överfyllnad av ca 800 liter D32 som följd. Jvg.utlastningen nödstoppades och isolerade spillet till OA8 där oljan sögs upp.
2001-11-26	11007	S	8	5		Två vagnar spårade ur helt och en tredje spårade delvis ur vid nyasfalterad vägöverfart. Loket tryckte vagnarna framför sig in mot Företag 10s område i Skarvikshamnen. Vagnarna var tomma, men avsedda för farligt gods. Uppföljning: Spåröveerfarten var asfalterad på ett felaktigt och därmed förorsakade urspåringen

2001-11-19	10993	S	8	5		Externt företag beställt för tömning av avfall, först tömdes brännbart sedan icke brännbart i samma bil, sopbilen komprimerade avfallet i det ögonblicket sprutade en vätska upp från bilens lastutrymme och över externt företags chaufför samt person X från Företag 8:s. Båda gick direkt in i duschrummet och tvättade ögon och ansikte, person X åkte sedan till sjukhuset för konsultation. Personskada.
2001-11-07	10949	S	8	1	Väderförhållande (halt/dimma/storm/regn)	Person X cyklar till jobbet, innanför Skarviksporten välter hon med cykeln enl. ovanstående faktorer. Personskada.
2001-10-24	11005	T	7	5	Extern	Strippingledning sönderrostad, ca 250 liter bensin på ofa platta i pumphus A. Ofa-brunn sögs
2001-10-18	10928	S	3	1	Extern	Person 3:s chaufför hade fått i uppdrag att suga en OFA-tank i Torshammen, under backmanövern som utfördes, för att komma i läge, revs ett elskåp ner, vilket innebar att kajbelysningen slogs ut.
2001-10-13	10880	T	3 8	1 2		Vid lossning av manluckan på headen kom en del crudeolja som stod kvar i headen ut på kajen. Eng mindre mängd rann förbi OFA-området och ner i vattnet. Person X informerades och i samråd med beordrades absoberingslänor med hjälp av Klippans Båtmän ut till Torshamen och lades ut i viken väster om pumpstation. Kommentar: dränering öppnades på OFA-ytan, där fanns en träplugg som inte slöt tätt, utan crudeolja gick även ut denna vägen rätt ner till vattnet. ca 20 liter. Orsaksbeskrivning: Två faktorer hade avgörande inverkan på skadans uppkomst. För det första: app. 30 m3 råolja fanns kvar i headen, vilket innebär att blåsningen inte utförts korrekt. För det andra: I den OFA-yta man dränerade headen hade man tidigare ersatt ett sönderrostat rör (OFA-yta till OFA-tank) med en träplugg, vilken inte höll tätt, därav utsläpp i sjön.
2001-09-11	10780	T	7	1, 2	Felhantering	Företag 7 Rya pumpade över linolja från kokeriet till en 50m3 tank. Allt fick inte plats i tanken varför ca 2m3 linolja rann ner i dagvattenssystemet. Sugbil på plats och K3:s flöde stoppat. Det visade sej sen att brunnarna var felmärkta, så produkten hade gått till OFA.
2001-09-06	10757	T	Okänd	4		Tämbris lastade bensin och hade lastat klart i sloptankarna och hade börjat lasta i tvåans centertank, helt plötsligt kom det ett moln av bensin ur PV ventilen tillhörande slopen strax efter kom ett till, säkerhetsvakten stoppade lastningen. Enligt vaktgående styrman så hade det läckt in produkt i slopen trots att ventilen dit var stängd. Styrman öppnade in till fyrans centertank för att få rätt ullage i sloptanken och stängde sedan alla ventiler igen tillhörande slop och fyrans center, han kontaktade maskin för att de också skulle kontrollera att ventilen till slopen var stängd, så var fallet enligt maskin. Kajen fick en lätt film av bensin på ett område på 1,5 m sanerat och klart av säkerhetsvakten. Den produkt som kom på däckat sanerades direkt av besättningen, även där rörde det sig om skvätt. Alla instrument

						indikerade på att ventilen var stängd.
2001-08-09	10679	T	3	3, 4	Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig)	Knud Kosan lastade gas från Företag 9. Lastningen avslutades 01:35 utan medverkan av säkerhetsvakt. Radiokommunikationen skedde mellan Företag 9 kontrollrum och fartyget. Enligt säkerhetsvakten var det något fel på radion. Lastarmen losskopplades c:a 0300. Kontaktat Företag 9 kontrollrum som verifierade att de ej fått radiokontakt med säkerhetsvakten på kaj 551. Beskrivning av åtgärd: Enl. person X användes vid tillfället två styck radioapparater av äldre modell de klarar ej att ta emot signaler över Rya Nabbe; Företag 3 kommer i fortsättningen endast använda ny utrustning när man jobbar på kaj 551.
2001-08-07	10766	T	6	4	Extern	Enl. företag 6:s rapport: I samband med utlastning av bil med fotogen sprack depåns produktump. Det resulterade i att ca 500 L fotogen rann/sprutade ut. I stort sett hela spillet omhändertogs av systemet och hamnade i spillkar som är anslutna till slutna tank ca 500L .
2001-07-31	10663	T	8	1, 3	Ej följt instruktioner, Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig), Ouppmärksamhet Samverkan (saknas/ otillräcklig)	Ca. 14:00 gick brandlarmet på kajen, kollade upp om det brann, kunde ej se något, cyklade ut på kajen. En man låg på knä och svetsade för fullt, stoppade honom. Ringde sedan Räddningstjänsten, Porten, person X. Kl. 0700 på morgonen när person Y började sitt skift sa avgående person Z att vattenbilningspersonalen två man ej kommit in på kontoret utan kört direkt ut på kajen. Fick ta med tillståndet ut på kajen för påskrift, frågade samtidigt vad de gjorde, svar, vattenbilning under kajen. Nytt samtal med båda efter lunch, ingen sa något om hetarbete. Kommentar: Från arbetsledningen har vi lagt ansvaret för att se till att de arbeten som sker i Torshamnen sköts enl. de tillstånd som finns på den trafikassistent som tjänstgör. i instruktionen står, det åligger personalen att själv utföra de förberedande säkerhetsarrangemang som sedan under själva arbetets gång skall följas upp med regelbundna kontroller, i syfte att förvissa sig om att de angivna säkerhetskontrollerna efterlevs. Detta betyder, vid tillståndsgivningen gör personalen helt klart för entreprenören vad som gäller, ställa rätt frågor, det får ej råda några tveksamheter, skall hetarbete ske måste alla parter känna till detta
2001-07-18	10633	S	3	1, 2, 3	Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig), Missbedömning, Samverkan (saknas/ otillräcklig)	Toppning av tankar pågick på Smaragd, styrman sa till Företag 9:s kontrollrum att gå ner till hälften av lastningshastigheten, så gjordes. Skepparen ombord kom ut på däck och bad säkerhetsvakten att sänka lastningsarmen, armen sänktes ej , efter en tidsrymd av 3-4 minuter bröts plötsligt ventilen ombord av. Kommentar: Skepparen ropade till säkerhetsvakten att stoppa lastningen, samtidigt ropade styrman till kontrollrummet via radio. En av besättningsmännen stod på kajen och tryckte in nödstoppet nedanför armen. Ca 7 m3 på däck och ca 2m3 i vattnet. Räddningstjänsten, Klippan och Företag 2 larmades och länsa drogs ut. Orsaksbeskrivning: Inget slack i lastarmen.

2001-07-13	10634	T	8	6	Väderförhållande (halt/dimma/storm/regn)	Pga kraftigt regn breddade O1 under ca 20 minuter. Traf.ass fanns på plats och konstaterade att pumparna gick, varför ingen sugning behövde beställas. En del olja i kasunen och lite skimmer på utsidan.
2001-06-25	10557	S	3 10	1 1	Felhantering, Rutiner (felaktiga/bristfälliga), Tekniskt fel	Företag 10 startar en pumpning av EO4 till Företag 7 via P2, strax efteråt ringer snickarprämen och varskor det sprutar olja ur slangen på kaj 511. Räddningstjänsten samt Båtmän larmas. Ca. en till två kubikmeter kom ut, hälften av oljan gick i sjön. 500 meter länsor lades ut, vad vi kan förstå fångades all olja. Fortsatt händelseförlopp se minnesanteckningar till rapport 10557. Orsaksbeskrivning: Vid pumpning enl ovan trycksätts EO4 ledningen ut mot kaj 511 där två ventiler skall ta trycket samtidigt som blindlocket på slangen om det är fullbultat samt har en bra packning är sista utposten. Varför höll inte detta, denna typ av pumpning är rutin. Troligen startades pumpningen med för högt tryck, kontroll av ventiler samt blind lock efter spillet visade stängt och fullbultat. Kommentar: Hur vet Företag 10 vilket tryck som skickas ut i Företag 8:s system, ledningsvakt skall kolla vilket ej skedde, följdes befintlig instruktion, Företag 10 kommer med en rapport vad som hände. Undersöka om någon mer ventil behövs i P2.
2001-06-17	10550	T	8	1		Vid telefonsamtal med kund var X på väg ut till kaj 509 när han fick radioanrop på VHF. Han snubblade och tappade VHF:n i havet.
2001-05-12	10424	S	3	1	Felhantering	Tämfors skulle börja lasta bensin vid kaj 510 genom crossovern till kaj 511. När man började lasta sprutade bensin ut ur ett avluftningsrör på 511-sidan. Ventilen till avluftningen hade glömts i öppet läge. Ca 100 liter sprutade ut på kajen och i sjön. Lastningen stoppades och Porten larmades, räddningstjänsten anlände och kajen spolades ren från bensin. Kommentar: Det var ca 10 liter som hamnade i sjön. Spolning och sugning beställt 3 den 14/5, och de har även fått kopia på rapporten för återrapportering
2001-04-17	10344	T	8	1, 3	Ej följt instruktioner, Ouppmärksamhet Rutiner (felaktiga/bristfälliga), Samverkan (saknas/otillräcklig)	GBG Spårvägar rep. av räls på Oktangatan tvärs P31, de får tillstånd att arbeta 0730 den 12/4 (hetarbete), kl. 08:48 kommer ett fax, de startar en överpumpning av bensin start 1100-1300, faxet tas emot av oss ingen reaktion om det pågående jobbet vid P31. En säkerhetsvakt från Företag 3 upptäcker gnistsprut och stoppar jobbet. I våra instruktioner står att innan jobb påbörjas skall berörda inom 25 m ge tillstånd, detta tillstånd saknades.
2001-03-20	10605	T	11	5	Annan	Tankbil påbörjar sugning från tank F8 kl 20:10. Strax efter hoppar slangen av som sitter mellan bil och släp (en sk. snabbkoppling). Chauffören stoppar flödet enl. instruktionerna. 21:15 påbörjar depå personal saneringen. Orsak: Snabbkopplingens två låsarmar var troligtvis inte fast låsta

2001-03-03	10205	A	8	4	Okänd	Glidfendern norra kajhörnet har lossnat i kajfästet och pekar utåt i gångjärnet från huvudfendern. Har dokumenterat skadan med kamera. Kommentar: Har ej bevitnat händelseförloppet. Upptäckte skadan i efterhand. Båtmännen påpekade dock innan Tärnsunds ankomst 2/3 K1 1330 att fendern såg lite sned ut från sjösidan. Detta gick ej att se från kajen och förtöjningen av fartyget gick utan anmärkning. Upptäckte skadan 3/3 em i samband med insektion. Orsaksbeskrivning: Troligen en normal förslitningsskada.
2001-02-21	10229	S	8	1, 3	Ej följt instruktioner	En schemalagd brandpumpskörning utfördes av personal från Företag 8. Temperaturen var under noll grader så inget vatten kördes ut på kajen, vattnet släpptes ut genom väggen i pumpstationen. Trots detta tränger alltid vatten ut på kajen p.g.a högt tryck. Ingen av de inblandade tänkte på att dränera ledningarna efter avslutad körning. Den 22/2 em. upptäckte personalen att vattenledningarna var frusna. Stort pådrag under natten då 3 man med hjälp av hetvatten lyckades tina upp de flesta ledningarna. Ny körning kommer att utföras den 14/3 då det kommer att visa sig om vi fått några fryssprängningar på rören. Orsaksbeskrivning: Vikten av att dränera är allmänt känt, alla inblandade trodde någon annan ska göra detta.
2001-02-19	10606	S	4	4	Tekniskt fel	Översvämning i Ofa-brunn, ca 50 liter olja på topp rann ut. Stopp i ofa ledningen, fel på pump, fel på backventil. Sugbil tömt ofa-brunnar, sugit upp utsläppet och sanerat med vatten.
2001-02-15	10144	S	3 8	1 2	Ouppmärksamhet Rutiner (felaktiga/ bristfälliga)	Externt företag i färd med att påbörja ett reparationsarbete på EO4 ledningen kaj 510/511, i samband med detta blåstes ledningen utav Företag 3:s ledningsvakt. En ny pumpning startades Företag 9-Företag 4, blockeringsventilen mot P3 var ej riktigt stängd olja trängde in och ut via den öppna avluftaren. Ca. 500 liter kom ut på marken.
2001-02-10	10150	S	Okänt	6	Okänd	Mycket olja i dagvattenbrunn norr om K1 samt i skärmen till K1. Beställt sugning av brunnen och skärmen. Oklart varifrån oljan kommer. Tagit prov på oljan i dagvattenbrunnen. Kommentar: Brunnarna på Smörjoljegatan mot Företag 7 nerkletade av olja, prov tagit på oljan i utgående från Företag 7. Vi kan inte finna orsaken till spillet men har utökat tillsynen av de dagvattenbrunnar som är berörda.
2001-02-08	10100	S	Okänt	5	Missbedömning, Ouppmärksamhet	Person X kör ut via Företag 9 utfart för att svänga höger, ångrar sig mitt i utfarten svänger vänster, kommer då fel och kör ner ett av Banverkets stoppljus beläget på Smörjoljegatan och som reglerar tågtrafiken ner mot Företag 10.

2001-02-05	10093	S	10	4	Materialfel	Person X på Företag 10 ringt om läckande pump inne i deras tankpark. Osäkert hur länge pumpen läckt innan det upptäcktes. Larm kom från deras OFA-avlopp, men inget larm från deras dagvattenavlopp. Avloppen stängdes. Företag 3 suger brunnar. Orsak till läckan var ett sprucket pumphus. Kommentar: Produkt EO1 Saknad produkt ca. 28 kubik. Ett bunkerfartyg lastar via nyckel på kaj 506, startar upp pumpen och öppnar motorventilen på tanken. Troligen går pumpen sönder då och sprider en kaskad av olja över området. Så småningom känner personal på området att det luktar diesel upptäcker och stänger pumpen. Grön diesel rinner ner i OFA och dagvattenbrunnar. Pumpen som lyfter dagvatten stängs av, Företag 3 larmade kommer med sugbil. Den 6/2 upptäcks grön olja i skärmen i K2.
2001-01-25	10078	S	Okänt	6	Okänd	Vid ordinarie provtagning den 25/1 uppmättes 41 mg/l opolära alifater i utgående vatten K1, nytt prov den 26/1 och då var värdet 0,3 mg/l. Inget ovanligt hade observerats i K-stationen och provtagningsutrustningen var ren.
2001-01-24	10071	T	9	5	Ej följt instruktioner, Tillgrepp/Åverkan/Inbrott	Under pågående gasfyllning av Företag 9:s VRU, med infartsbommen låst och trots befintliga stoppskyltar krånglade sig externt företags agent person X förbi stoppbommen med sin bil genom att vrida undan bomförlängningen och passera förbi bommen. Företag 8:s person Y fick tag på honom, förklaring från person X, en av paketyklarna hade punktering den andra fungerade ej, efterföljande kontroll visade, en cykel hade punktering, på den andra låg handbromsen på, person X klarade ej av att släppa denna. Företag 8:s rep. sa till person X "nu rör du inte bilen mer, hämta den i morgon" trots detta kör person X återigen förbi gasfyllningen med bilen.
2001-01-23	10068	S	10	5	Ej följt instruktioner, Extern, Felhantering, Ouppmärksamhet	Person X Företag 10 ringde hamnkontoret kl. 19:15 och meddelade att en tankbil inne på Företag 10 fått slangbrott vid pumpning av WRD. Chauffören var på andra sidan bilen, då han hörde att någonting ovanligt hände. Upptäckte strax därefter att slangen var trasig. Uppskattningsvis 0,5 till 1,0 m3 stort utsläpp som spred sig över en 80 till 100m2 stor yta. En mindre mängd gick ner i dagvattenbrunnar varför vi stängde av utloppet från området. WRD:n stelnade ganska snabbt, så troligtvis låg det mesta kvar på marken. Ingen produkt kom fram till brunnen där vi stängde av. Företag 3 kontaktades, två man med skyfflar och en sugbil skickades dit för att sanera. Marken grovrengjordades och dagvattenbrunnarna sögs så gott det gick, samt att området spärrades av. Morgonpigga chaufförer in till området skulle ringas upp ikväll för att inte köra i skiten. Finsanering skall utföras imorgon 24 jan.
2001-01-11	10607	T	7	1	Felhantering	Vid provtryckning av ledning för Företag 7 kom ca 200 Liter destillat ut på kaj 517
2001-01-06	10049	T	8	4	Felhantering	Vid lossning av "Catharina Knutsen" gick avluftningsventilen på pipa 3 sönder en mindre mängd olja kom ut på fartygsdäcket samt på kajen.

2000-12-20	1531	T	8	4	Vet ej	Vid lossning av condensat från M/T Tellus till Företag 9 uppstod läckage på pipa nr: 3 kaj 800. Produkt spredades ut över manifoldpaketet och in över kajen mot verkstads container och headen på 800 sidan. Stopp av lossning mellan 19:40- 20:50.
2000-12-14	1536	T	8	4	Väderförhållande (halt/dimma/storm)	En refug byggdes i våras på Smörjljagatan för att underlätta för gångtrafikanter, denna refug påkördes av två bilar en regnig kväll. Enl. uppgift från en av förarna hade han svårt att se refugen i mörkret.
2000-11-30	1436	S	Okänt	6	Okänd	Vid ordinarie provtagning i K2 den 30/11 visade analysen på förhöjt värde. 11 mg/l opolära alifater, nytt prov taget den 1/12 och då visades 0,1 mg/l. Uppföljning: efter samtal med provtagaren och han inte hade noterat något ovanligt med k-stationen och efterföljande prov inte visade något förhöjt värde vet vi inte vad det har berott på. (kanske oren flaska); det har för trafikassistenterna påpekats vikten av rena flaskor och utrustning.
2000-11-17	1366	A	8	2, 3	Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig)	Vid ordinarie provtagning på utgående vatten kaj 644 uppmättes 14 mg/l opolära alifater. Vid kontroll med provtagaren så konstaterades att fel provtagare hade används.
2000-11-15	1362	A	3	1	Felhantering, Tekniskt fel	Överpumpning av bensen mellan Företag 9 och Företag 1, en efterföljande kontroll visar svinn ca. 50 kubik. Ett fartyg skall lossa alkylatbensin vid kaj 551, denna bensen är känslig för kontaminering så de inblandade lågpunkterna sögs med bil, då hittades den saknade bensen i ledningen ner mot Rya. Blockeringsventilen i P4 har ej slutit tätt. Kommentar: Vi vet ej om ledningsvakten missat att stänga blockeringsventilen eller om något legat emellan så ventilen ej gått att stänga fullt ut. Det verkar omöjligt att så mycket produkt kan passera igenom om ventilen ej gått att stänga. Ventilen måste läcktestas vid nästa pumpning, bättre instruktioner för olika pumpningar är på gång.
2000-11-13	1331	T	3 8	2 2, 4	Tekniskt fel	Vid pumpning av EO1 mellan P4B och P20 upptäcktes en läcka vid tryckmätaren vid P20. Företag 5 larmade och lyckades täta läckan. Företag 3 sög upp den olja som låg synlig och Fritid gräver under ledningarna. Uppföljning: Rutiner för ledningsvakter att kolla så att manometrarna är tillräckligt dragna. Rapportera till företag 8 vid fel. Rutiner för företag 8 att minst två gånger per år kontrollera status på manometrarna.
2000-11-08	1321	S	8	1	Ej följt instruktioner	Egen personal person X har fått i uppdrag att sätta upp nya skyltar på manifoldanslutningar kajer 510, 511. Björnön hydraulik firade ned bensinarmen. Person X satte på skylten körde sedan upp armen på ett felaktigt sätt så att nedre anslutningen knäcktes samt lossade från betongen.
2000-10-23	1227	T	8	5	Missbedömning	Kranbil körde på slangställningen.

2000-10-21	1223	T	9	5	Ouppmärksamhet Utsläpp	Företag 9 rapporterar att någon under helgen lastat över grön EO1 inne på deras depå, detta upptäcktes på eftermiddagen den 22/10. Hur mycket som gått ner i dagvattnet är oklart. Lördagen den 21/9 körde en tankbil ut genom porten och läckte olja.
2000-10-19	1224	S	8	2	Okänd	Vid ordinarie provtagning torsdag den 19 oktober uppmättes 19 mg/l opolära aliflater på utående vatten i K1. Nytt prov togs den 20 oktober och då var det åter normala värden, 0,1 mg/l. Enligt provtagaren så var det väldigt låg nivå i K-stationen och att det skummade av skruven. Kommentar: Att det alltid är riktigt flöde när prov tas, och bättre rapportering när det är något avvikande. Vid tveksamhet ta två två av varandra oberoende prov. Överenskommit på medarbetardag den 15/11-00
2000-10-19	1592	S	8	4	Annan	Stånrör, tillfälligt monterat i gatan, påkördes vid utbackning från parkeringsplats. Orsaksbeskrivning: Stånröret ej markerat
2000-10-16	1212	S	10	2	Dåligt underhåll	M/T Turchese kaj 520 lossar bensenblandat spolvatten till X/Företag 9 barlastanläggning, ca. 2030 upptäcks en läcka på en "överströmmare" i P2. Lossningen stoppas, man stänger ventilerna "Humle" och "Dumle" vid 518 pumpningen kunde fortsätta. Företag 10 fartyg informerades så och Företag 3 ingen av dessa kunde bistå med reparatör så Företag 8:s jourhavande kom ner och lagade läckan provisoriskt. Det bensenblandade vattnet gick ner i våra OFA brunnar OA4 samt O1 dessa suges med jämna mellanrum så bensen ej når Företag 2. Kostnader för den provisoriska reparationen samt sugningar betalas av Företag 10.
2000-10-10	1204	T	10	1	Ej följt instruktioner	M/T Matisse lossat/ lastat klass1 varor, Fartyget klart beräknad avgång ca. 1000, 0940 ringer mäklaren svetsning pågår vid landmanifolden strax intill fartyget. Innan mäklaren kontaktade Företag 8 hade han varit i kontakt med fartyg som stod för säkerhetsvakt då Företag 3 hade ont om folk. Trots detta stoppades ej arbetet förrän person X tillkallades.
2000-09-27	1532	S	8	1	Ouppmärksamhet	Person X var med på en brandövning i Torshamnen, efter avslutad övning gick X ner från manövercentralen via en ståltrappa halkade i trappan och slog i foten samt höften. Personskada: Stukning/Vrikning/Sträckning, Sårskada
2000-09-23	1098	S	11	2	Utsläpp	Vid tömning av bergtrum C har olja pumpats ut till tunneln. Person X på Företag 11 var och tittade till den kl 19.00 och då var allt ok, han återkom kl 20.00 och upptäckte då att det kom olja med ut. På måndagen den 25/9 fanns en hel del olja i skimmer huset och även i betong kasunen. Företag 10 kontaktade som sög dessa. Vid kontroll av tunnel vid bergtrummen konstaterades att väggen i tunneln var nersmetad med olja. Rockstore kontaktade för att undersöka vad som gått snett.

2000-09-08	1026	S	8	2	Rutiner (felaktiga/ bristfälliga)	Den 7/9-00 började Företag 8 att byta två blockeringsventiler på EO1 ledningen i P4, efter att ha lossat flänsförbandet på den ena upptäckte man att utbytesventilerna var av annan dimension, flänsförbandet drogs fast igen. Den 8/9-00 startades en pumpning mellan Företag 9- Företag 4, direkt när pumpningen startades sprutade olja ut ur flänsförbandet, detta var ej tillräckligt draget eller också hade packningen spruckit. Ca. 3-500 liter olja gick ut i marken läckan var precis över det område där inget spillkar finns (länge närt önskemål från en förslagsställare) Företag 3 sög och spolade området med vatten, den 11/9 kommer fritid att ta bort förorenad jord. Pumpningen startades igen efter ca. en timma då på 511 sidan då vi ej vågade lita på att flänsförbandet var tätt trots att OHT varit där och efterdragit.
2000-09-07	1025	T	5	2	Materialfel	Företag 5 hade röntgat och besiktigat sin ledning ner till kajen och skulle provtrycka ledningen med basolja. Det upptäcktes då en läcka på röret, och ca 100 l olja hade runnit ut på marken mellan P3 och höjden. Oljan sögs genast upp.
2000-08-29	992	T	8	1, 3, 5	Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig)	K-svets tar bort en cross over ledning som går under kaj 510/511, när man lossar flänsen försar olja ut, en del olja samlas i spillkaret en del rinner efter röret och vidare ner under kajen. Oljan rann vidare ut i sjön via dräneringshål, oljan var en sk. K3, det bildade snabbt ett oljeskimmer i havet som bedömdes ej sanerbart. Crossoverledningen skulle bort, ledningsägaren (Företag 8) skall se till innan den töms och görs ren, den som tar bort ledningen skall förvissa sig om att den verkligen är tom. Ledningen var ej rengjord, miss av Hamnen, externt företag kollade ej att den var klar att ta, miss av externt företag.
2000-08-24	991	T	10	3, 4	Extern, Felhantering	Se bif. skade- och tillbudsrapport från Företag 10. Detta hände på torsdagen och rapporterades till Företag 8 på måndagen.
2000-07-21	861	S	8	5	Missbedömning	Vid avlämning av proviant till M/T Northica på kaj 516 blev chauffören invinkad av båtens matros. Bilens takhörn tog tag i ett rörstöd och vred det. Ansvarsförbindelse skriven.
2000-07-21	876	A	9	2	Dåligt underhåll	Alkylatledningen sprang läck kaj 514 under lossning från Nordstraum till Företag 9. Alkylat sprutade över kajen. Lossningen stoppades. Kajen sanerades och ledningen tätades. OFA ledningen sögs av Företag 3 från OA4.
2000-07-13	853	S	8	4	Tekniskt fel	K1 22:09 går ej att köra hydrauliken på kaj 801 sidan (pump startar ej) Ringer ner jour. kl 22:40 felsökning påbörjas. K1 23:10 Knock Sallie losskopplad. Trafiken samt mäklare informerade 23:40. Jour klar. K1 00:15 lotsen tar ej ut Knock Sallie pga vind, det blåste 14,7 m/s w. Egensäkert relä ur funktion med dröjsmål som följd.

2000-07-13	860	S	Okänt	2	Okänd	Olja funnen i D1 och mittbassäng K1, sugen av Företag 3 och prov inlämnat för analys som visade att det troligen var en D10. 19/7 Företag 3 sugit samma ställen igen, vi konstaterade att oljan kom från Petroleumgatan, mot höjden. D130 utanför BP smörjmedel var full med olja, prov tagit och inlämnat för analys som visade att det var samma typ av olja som i D1. Vidare spaning inne på området visade att deras brunn P1 innehöll olja. Kommentar: Det fanns en ventil mellan Ofa och dagvatten; denna var inte helt stängd. Då det blev hög nivå i O1:an den 11/7 så har troligtvis ofan gått över. Ventilen är nu stängd och ska så förbli.
2000-06-29	806	T	3	1, 2, 3	Ej följt instruktioner, Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig), Rutinerad personal/brist i utbildning, Rutiner (felaktiga/ bristfälliga), Samverkan (saknas/ otillräcklig)	En skydds rond utfördes med syfte att se hur arbetet med VRU anläggningarna fortskred vi kaj 519. En säkerhetsvakt var beställd till externt företag 1 en till externt företag 2. Ingen säkerhetsvakt fanns på kajen när ronden gjordes. En annan notering, Fredagen den 30/6 kommer personal från Företag 8:s anläggningsavdelning vilka höll på med jobb på kaj 510/511 och rapporterar det rinner bensin ur en ledning på kaj 510. Närmare kontroll visar blindflänsen till barlastledningen var fullbultad men ej dragen. Ännu en notering vid samtal den 3/7 med säkerhetsvakten för externt företag 1:s räkning visste han inte att fartyget vid kaj 519 lastade klass1 vara.
2000-06-20	798	A	8	2	Rutiner (felaktiga/ bristfälliga), Tekniskt fel	Observerat kraftigt oljeskimmer i viken vid kaj 520/521. Orsakat av läckande OFA-ledning från kaj 520. Vind omkring syd under natten, 8-10 m/s.
2000-06-13	711	S	10	1	Felhantering	Företag 10:s bensinledning. Drän öppet innanför kaj 513, bensinblandat vatten kommit ut på marken. Kontaktade Företag 10, person X som stängde ventilen, Företag 10 beställt sugning och spolning av Företag 3
2000-05-26	649	S	8	4	Tekniskt fel	Vid körning av piporna på 800 sidan skulle pipa nr:1 lyftas lite. Pipan rasade då i kajen.
2000-04-28	531	T	10	1, 2	Utsläpp	Person X upptäckte läcka på 2 flänsar som ligger just vid kanten till kaj 519, på Företag 10:s bensinledning, det rann då kraftig pga det varma vädret. Det har kommit produkt på kajen och en del i vattnet. Hur mycket vet vi ej.

2000-04-11	458	S	8	1	Felhantering	Kl 11.25 upptäcktes rökutveckling från förråd i kompressorstation där absorptionslänsor och skum förvaras. Räddningstjänst larmades och egen personal drog fram släckutrustning och försökte släcka men fick ge upp på grund av rökutvecklingen. Räddningstjänsten gick in med två rökdykare, som släckte branden i de upplagda länsorna. Länsorna drogs ut för eftersläckning. Branden släckt 11.50. Orsak till den uppkomna branden är med största sannolikhet att länsorna har placrats i anslutning till värmeelement.
2000-04-01	444	A	8	5	Rutiner (felaktiga/bristfälliga)	När båten var klar: Externt företag:s provtagare tog gasprov och blåste ut gasen mot båtens pump vilket ej är tillåtet. Uppföljning: Externt företag ej svarat på återrapportering; nytt försök den 22/1-01
2000-03-23	396	S	Okänt	6	Vatten	Vid provtagning den 23/3 visade K1 och K3 förhöjda värden på utgående vatten, opolära alifatiska kolväten mättes till 11 resp. 6,7 mg/l. Då det inte regnat på länge och det var väldigt lite vatten i bassängerna så har vattnet blivit stående. Uppföljning: Nya prov tagna och de visade normala värden 0,2 respektive 0,1 mg/l.
2000-02-15	187	T	5	2	Dåligt underhåll, Extern	På Företag 5 upptäcktes att en stående ledning till tank 420 läckte. Deras 1:e man och arbetsledare skulle stänga cisternerna kl 16,30, vid rundvandringen upptäckte de olja på marken. Den olja (Rando HDZ46) som fanns stående i ledningen blåstes tillbaks till tanken. Ventiler och tanken säkrades. Läckaget har uppstått genom korrosion. Uppskattningsvis har 150 liter olja läckt ut. Företag 3 kallades dit omgående och sög den olja som runnit ut på marken. Ytterligare sanering skall genomföras.
2000-02-12	1578	A	8	3	Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig), Rutiner (felaktiga/ bristfälliga)	Vid förfrågan kl 13:00 angående pumpningar över P31 från Företag 10, fick person X svar att den var avslutad. Vid kontroll med Företag 10 fick han besked om att pumpningen fortfarande pågick och till prel. 14:00. Förfrågan gjordes eftersom entreprenören skulle utföra hetarbete i P31, och det var en bensin pumpning som pågick. Kommentar: Person X ringer till person Y kl. 1300 och frågar om pumpningen är klar, hon skickar frågan vidare till person Z som svarar ja utan att kolla. Person X extrakollade med Företag 3 som ej kunde svara då pumpningen var intern nästa samtal gick till Företag 10 pumpning klar ca. 1400.
	63	T	14	1	Information/ Kommunikation (felaktig/ bristfällig)	Vid start av pumpning för att lasta Trans Tind på 518, skedde ett litet utsläpp av ämnet "BERAID 3540 PEG-POLYMER" ämnet är inte klassat och inte eldfarligt (Det är ett slags stearin som stelnar när det kallnar och kan tas upp med skyfflar eller skopor.) Utsläppet var ca 2-300 liter och stoppades med en gång. Det var en dränkik som någon öppnat och glömt stänga. Produkten hamnade på grusbädden inne hos Företag 14 men den var frusen så det fortsatte ut mot gatan, där det stelnade och kunde skyfflas upp av Företag 14:s personal. Dagvattenbrunnen vallades in så det inte skulle hamna i den.

2000-01-24	64	A	14	2	Dokumentation (felaktig / bristfällig), Rutiner (felaktiga / bristfälliga)	Farligt godsanmälan stämmer ej med hanterad produkt. Enl. mäklare kontaktades Företag 14 för uppgift, dessa visste inte, man väntade på uppgift från avlastaren. Då denna uppgift dröjde enades man om att det var en typ av glykol med UN-nr: 2252, Denna vara är en klass 3.2 vara, den hanterande varan var ej klassad. Farligt godsanmälan ligger till grund för de skyddsblad som tas fram i händelse av olycka. Vid detta tillfället var den hanterande varan snällare än den anmälda. Viktigt att anmäla rätt vara.
2000-01-21	51	T	Okänt	1	Ej följt instruktioner, Ej hållna överenskommelser	När Matrialservice skulle köra farligt avfall till Företag 2 genom grinden mellan Skandiahammen och Skarvikshammen så stod grinden öppen så att två utländska besättningsmän från båt i Skarvikshammen förirrade sej in i Skandiahammen. Det är överenskommit med materialservice att de alltid skall låsa grinden mellan varje passage.
2000-01-13	36	S	8	1	Utsläpp	Vid provtagning i K1 upptäcktes olja i övre bassängen, provet på utgående vatten visade 6,7 mg/l opolära alifater. Troligtvis så har dräneringsbrunnen bräddat då det har regnat väldigt mycket och skimmern har stått snett. Kommentar: Personal på företag 8 informeras om vikten av att rännan står rakt och att dräneringsventilen till tanken är riktigt stängd. Informationen ges på a-träffar

Bilaga 2.1 – Intervjufrågor, chef

Inledning

Kan du berätta lite kortfattat om dig själv och dina arbetsuppgifter? Hur länge har du arbetat på företaget? Hur gammal är du?

Hur anser du att säkerhetsarbetet på ditt företag fungerar generellt?

Träning och utbildning

Har du gått någon utbildning eller träning sedan du började jobba i oljehamnen? När? (t.ex. specifik träning för dina arbetsuppgifter, arbetsmiljö, miljö, säkerhet, nödlägesberedskap)

Om ja: Vilka frågor behandlade utbildningen?

Om ja: Vilken del av din utbildning är obligatorisk och vilken är frivillig?

Om ja: Tycker du att utbildningen varit värt den tid du lagt ner på den? Varför ja/nej?

Finns det någon utbildning som leder till ett certifikat eller en licens? Vad lär man sig på dessa utbildningar?

Måste utbildningen upprepas regelbundet för att personalen ska få behålla certifikatet/licensen?

Har ni gjort någon utvärdering av utbildningarna? Om nej: Ni fyllde inte i ngn enkät efteråt?

Om man missar ett utbildningstillfälle, finns det någon möjlighet att ta igen det vid ett senare tillfälle?

Tycker du att personalen har fått den utbildning och träning de behöver för att kunna utföra sina dagliga arbetsuppgifter? Om ja: Har det aldrig uppstått en situation där de inte vet hur de ska göra?

Tycker du att personalen har fått den utbildning och träning de behöver för att veta hur de ska hantera en eventuell nödsituation?

Arbetsrutiner

Finns det skrivna rutiner för de dagliga arbetsuppgifterna? Har du läst dem?

Vad tycker du om rutinerna? (t.ex. relevanta, svårlästa, tidskrävande)

Har det hänt att ni har upptäckt brister i rutiner? Om ja: Händer det ofta? Om ja/nej: Vad förväntas du göra om du upptäcker brister i rutiner?

Händer det att rutinerna inte följs? Om ja: Vad beror detta på?

Skulle det hända något om rutinerna inte följs?

Om någon begår upprepade fel som påverkar säkerheten leder det några konsekvenser för den personen?

Tycker du att det är accepterat att man ibland gör misstag i sitt arbete?

Anser du att det finns tillfällen då överträdelser skulle kunna vara acceptabla? Om ja: Kan du ge ett exempel på situation?

Upplever du att de anställda vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende i arbetet går?

Vem är ansvarig för att rapportera och granska överträdelser av säkerheten?

Tycker du att företagets hantering av överträdelser sker på ett bra sätt? (undersökning och uppföljning)

Kommer du ihåg något tillfälle då du eller någon annan begått ett misstag i samband med en arbetsuppgift? Kan du berätta om situationen och hur den hanterades?

Det egna arbetet

Hur upplever du din arbetssituation? (t.ex. stressigt, omväxlande, stimulerande)

Hur mycket personligt ansvar känner du för säkerheten i oljehamnen?

Finns det krav på att man ska använda skyddsutrustning? Om ja: I vilka situationer?

Finns det tillfällen då skyddsutrustning inte används även om det finns krav på det?
Behöver personalen vara uppmärksam på något speciellt i sitt dagliga arbete för att förhindra spill och utsläpp? (nivåer i tankar eller flöden)

Om ja: Kommer du ihåg något tillfälle då nivåerna överskridits? Om ja: Hur ofta?

Om ja: Diskuterade ni händelsen efteråt?

Vilka konsekvenser och skador tror du kan uppstå om det sker ett spill eller utsläpp?

Om det sker ett oväntat avbrott vilket alternativ prioriterar du högst:

Att få igång produktionen så fort som möjligt med en provisorisk lösning av problemet.

Att lösa problemet permanent innan produktionen sätts igång på nytt.

Konsulteras de andra anställda i sådana situationer?

Rapportering

Rapporterar ni incidenter eller avvikelser på något sätt?

Vilka slags händelser rapporteras? (tillbud, fel utan synlig effekt, fel som rättas till direkt, olyckor)

Vet personalen vilka händelser som ska rapporteras? Hur vet dom det?

Hur rapporterar man? Kan man rapportera anonymt?

Finns det någon mall man kan följa? Är den tydlig?

Vad händer med en rapport som någon ur personalen lämnar in?

Får personalen någon feedback om de rapporterar något?

Vidarebefordras information om incidenter och olyckor till anställda? Om ja: Hur görs det?

Hur lång tid tar det generellt innan säkerhetsfrågor som rapporterats blir lösta?

Tar ditt företag del av information om olyckor och incidenter som inträffat på andra anläggningar? Om ja: Används den informationen på något sätt?

Finns det något du skulle vilja förändra för att arbetet på ditt företag skulle kunna utföras med ännu större säkerhet (t.ex. i den fysiska arbetsmiljö)?

Finns det något sätt att begära förbättringar?

Belönas eller uppmärksammas anställda som arbetar säkert? Om ja: Hur görs det?

Belönas eller uppmärksammas anställda som föreslår förbättringar för att öka säkerheten? Om ja: Hur görs det?

Har det gjorts några kampanjer för att förbättra säkerheten på företaget eller i oljehamnen de senaste åren? Om ja: Vad behandlade de? Vem är ansvarig för dem?

Inspektion och jämförelser

Görs någon inspektion av säkerheten inom ditt företag? Om ja: Vem utför den?

Finns det någon mall för hur och hur ofta inspektioner ska genomföras?

Går du med vid inspektioner?

Förklarar du behovet varför inspektionerna är viktiga?

Låter ni de anställda ta del av resultaten från inspektionerna? Diskuterar ni resultaten?

Upplever du att inspektionerna ger något resultat?

Görs jämförelser med andra företag?

Påverkar jämförelserna hur ni arbetar med säkerheten?

Hur upplever du att ditt företag ligger till jämfört med andra företag i samma eller liknande bransch?

Dokumenteras underhåll av komponenter på något sätt? Om ja: Används informationen på något sätt?

Kommunikation

Diskuterar personalen säkerhetsfrågor på möten? Utanför möten?

Endast till de större företagen: Vem är säkerhetsansvarig på ledningsnivå? Har säkerhetsansvarig för er verksamhet (i oljehamnen) och säkerhetsansvarig på ledningsnivå möten med varandra? Om ja: Hur ofta hålls möten? Vad tas upp på mötena?

Del 2: Har säkerhetsansvarig för er verksamhet (i oljehamnen) och säkerhetsansvarig hos GHAB (avd. oljehamnen) möten med varandra? Om ja: Hur ofta? Vad tas upp på dessa mötena?

Hur fungerar samarbetet mellan säkerhetsansvariga på de olika företagen i oljehamnen? Distribueras information, om säkerhet och säkerhetsfrågor, från möten regelbundet till personalen? Hur sker detta?

Företaget

Hur är omsättningen av personal på ditt företag?

Vilka regler har ni kring att arbeta övertid? Får ni ersättning i form av tid eller pengar?

Har ni någon extern personal (entreprenörer, konsulter, vikarier osv.)? Om ja: Hur många?

Vilka arbetsuppgifter har dessa?

Har du upplevt några problem med den externa personalen? (T.ex. kommunikationsproblem, utbildning, att följa rutiner)

Har du någon gång upplevt att den externa personalen har en annan syn på säkerhet?

Gör ni något för att öka säkerhetsmedvetandet hos den externa personalen?

Känner du att du finns tillgänglig för råd och vägledning i frågor som rör personalens arbetsuppgifter eller säkerheten?

Visar du extra stort intresse för arbetsuppgifter på grund av att säkerheten är speciellt viktig där?

Uppmuntrar du till ”ordning och reda” i arbetet?

Känner du att du får gehör och respons när du tar upp säkerhetsfrågor från dina anställda?

Från resten av företagen i oljehamnen?

Vem är högst ansvarig om det händer en olycka på ert område (ditt företags område) här i oljehamnen? (Har du något ansvar för säkerheten?)

Hur ofta hamnar personalen i situationer där det är oklart vem som ska göra vad?

Säkerhetspolicy

Finns det någon policy på ditt företag som berör säkerhet, hälsa eller miljö?

Om ja: kan du berätta vad den handlar om och hur den påverkar verksamheten?

Om ja: Vad säger policyn att man inte får göra? Kan du ge ett exempel?

Om ja: Har du någon gång diskuterat policyn med resten av personalen?

Om ja: Tycker du att säkerhetspolicyn bidrar med någonting som den ser ut idag? Om ja, vad bidrar den med? Om nej: Varför tycker du att den inte bidrar med något?

Om nej: hur vet personalen vilken inställning företaget har gentemot säkerhet, hälsa och miljö? Har företaget något (inofficiellt) förhållningssätt som säger något om säkerhet, hälsa eller miljö?

Har företaget några konkreta mål vad gäller säkerhet (t.ex. angående spill och utsläpp, arbetsplatsolyckor)? Hur arbetar ni för att uppnå dessa mål? Görs någon kontroll av om framsteg görs?

Finns det några säkerhetsfrågor som är extra viktiga för er?

Tycker du att det finns några säkerhetsfrågor som borde få mer uppmärksamhet?

Myndigheter

Hur ofta besöker myndighetspersonal hamnen?

Kan du få hjälp och råd från myndighetspersonerna?

Händer det att ni (företaget och myndigheten) har olika åsikter? Om ja: Hur löste ni det?

Vet du var myndigheternas krav är dokumenterade? (t.ex. krav avseende driften av verksamheten, säkerhet och miljö) Om ja: Hur upplever du lag- och tillståndskraven? (t.ex. detaljerade, otydliga, meningsfulla, hämmande)

Upplever du att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet i hamnen?

Hur mycket av verksamhetens information avseende säkerhet, hälsa och miljö är lättillgänglig för myndigheterna?

Hur ser du på myndigheternas närvaro i hamnen? Är den till hjälp eller hinder?

Avslutande frågor

Tycker du att arbetet utförs på ett säkert sätt?

Arbetet inom egna företaget

Arbetet generellt i oljehamnen

Har du något att tillägga eller något som du tycker att vi inte har tagit upp?

Bilaga 2.2 – Intervjufrågor, operativ personal

Inledning

Kan du berätta lite kortfattat om dig själv och dina arbetsuppgifter? Hur länge har du arbetat på företaget? Hur gammal är du?

Hur anser du att säkerhetsarbetet på ditt företag fungerar generellt?

Träning och utbildning

Har du fått någon utbildning eller träning sedan du började jobba i oljehamnen? När? (t.ex. specifik träning för dina arbetsuppgifter, arbetsmiljö, miljö, säkerhet, nödlägesberedskap)

Om ja: Vilka frågor behandlade utbildningen?

Om ja: Vilken del av din utbildning är obligatorisk och vilken är frivillig?

Om ja: Tycker du att utbildningen varit värd den tid du lagt ner på den? Varför ja/nej?

Finns det någon utbildning som leder till ett certifikat eller en licens? Vad lär man sig på dessa utbildningar?

Måste utbildningen upprepas regelbundet för att personalen ska få behålla certifikatet/licensen?

Om man missar ett utbildningstillfälle, finns det någon möjlighet att ta igen det vid ett senare tillfälle?

Tycker du att du har fått den utbildning och träning du behöver för att kunna utföra dina dagliga arbetsuppgifter? Om ja: Har det aldrig uppstått en situation där du inte vetat hur du ska göra?

Tycker du att du har fått den utbildning och träning du behöver för att veta hur du ska hantera en eventuell nödsituation?

Arbetsrutiner

Finns det skrivna rutiner för dina dagliga arbetsuppgifter? Har du läst dem?

Vad tycker du om rutinerna? (t.ex. relevanta, svårlästa, tidskrävande)

Har du någon gång upplevt att rutinerna hämmat ditt arbete eller skapat frustration? Om ja: Varför?

Har det hänt att du upptäckt brister i rutiner? Om ja: Händer det ofta? Rapporterade du det på något sätt? Om nej: Vad förväntas du göra om du upptäcker brister i rutiner?

Händer det att rutinerna inte följs? Om ja: Vad beror detta på?

Skulle det hända något om rutinerna inte följs?

Kommer du ihåg något tillfälle då du eller någon annan begått ett misstag i samband med en arbetsuppgift? Kan du berätta om situationen och hur den hanterades?

Upplever du att det är accepterat att man ibland gör misstag i sitt arbete?

Anser du att det finns tillfällen då överträdelser skulle kunna vara acceptabla? Om ja: Kan du ge ett exempel på situation?

Upplever du att du vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende i arbetet går?

Om någon begår upprepade fel som påverkar säkerheten leder det några konsekvenser för den personen?

Vem är ansvarig för att rapportera och granska överträdelser av säkerheten?

Tycker du att företagets hantering av överträdelser sker på ett bra sätt? (undersökning och uppföljning)

Det egna arbetet

Hur upplever du din arbetssituation? (t.ex. stressigt, omväxlande, stimulerande)

Hur mycket personligt ansvar känner du för säkerheten i oljehamnen?

Finns det krav på att man ska använda skyddsutrustning? Om ja: I vilka situationer?

Finns det tillfällen då skyddsutrustning inte används även om det finns krav på det?
Behöver du vara uppmärksam på något speciellt i ditt dagliga arbete för att förhindra spill och utsläpp? (nivåer i tankar eller flöden)

Om ja: Kommer du ihåg något tillfälle då du eller någon annan varit med om att nivåerna överskridits? Om ja: Hur ofta?

Om ja: Diskuterades händelsen efteråt?

Om ja: Hur betedde du vid det tillfället då händelsen inträffade? Om nej: Även om du inte har varit med om någon sådan händelse ännu, hur tror du att du skulle bete vid en sådan händelse? Vilka konsekvenser och skador tror du kan uppstå om det sker ett spill eller utsläpp?

Om det sker ett oväntat avbrott vilket alternativ tror du att ledningen prioriterar högst:

Att få igång produktionen så fort som möjligt med en provisorisk lösning av problemet.

Att lösa problemet permanent innan produktionen sätts igång på nytt.

Konsulteras du och dina kollegor i sådana situationer?

Upplever du att ditt arbete uppskattas?

Tycker du att det generellt sett behövs mer tid eller pengar till att arbeta med säkerheten inom ditt företag?

Rapportering

Rapporterar ni incidenter eller avvikelser på något sätt?

Vilka slags händelser rapporteras? (tillbud, fel utan synlig effekt, fel som rättas till direkt, olyckor)

Hur vet du vilka händelser som ska rapporteras?

Hur rapporterar man? Kan man rapportera anonymt?

Finns det någon mall man kan följa? Är den tydlig?

Om du lämnar in en rapport, vet du vad som händer med den? Om ja: Kan du berätta? Om nej: Vad tror du händer med den?

Får du någon feedback om du rapporterar?

Vidarebefordras information om incidenter och olyckor till anställda? Om ja: Hur görs det?

Hur lång tid tar det generellt innan säkerhetsfrågor som rapporterats blir lösta?

Finns det något du skulle vilja förändra för att ditt arbete skulle kunna utföras med ännu större säkerhet (t.ex. i din fysiska arbetsmiljö)?

Finns det något sätt att begära förbättringar? Om ja: Har du begärt förbättringar någon gång?

Om ja: Till vem har du vänt dig då (med din begäran)? Med vilket resultat?

Belönas eller uppmärksammas anställda som arbetar säkert? Om ja: Hur görs det?

Belönas eller uppmärksammas anställda som föreslår förbättringar för att öka säkerheten? Om ja: Hur görs det?

Har det gjorts några kampanjer för att förbättra säkerheten på företaget eller i oljehamnen de senaste åren? Om ja: Vad behandlade de? Vet du vem som är ansvarig för dem?

Inspektion och jämförelser

Görs någon inspektion av säkerheten inom ditt företag? Om ja: Vem utför den?

Går cheferna med vid inspektioner?

Förklarar cheferna behovet varför inspektionerna är viktiga?

Får ni ta del av resultaten från inspektionerna? Diskuterar ni resultaten?

Upplever du att inspektionerna ger något resultat?

Görs jämförelser med andra företag?

Påverkar jämförelserna hur ni arbetar med säkerheten?

Hur upplever du att ditt företag ligger till jämfört med andra företag i samma eller liknande bransch?

Dokumenteras underhåll av komponenter på något sätt? Om ja: Används informationen på något sätt?

Kommunikation

Diskuterar personalen säkerhetsfrågor på möten? Utanför möten?

Distribueras information, om säkerhet och säkerhetsfrågor, från möten regelbundet till personalen? Hur sker detta?

Företaget

Hur är omsättningen av personal på ditt företag?

Vilka regler har ni kring att arbeta övertid? Får ni ersättning i form av tid eller pengar?

Har ni någon extern personal (entreprenörer, konsulter, vikarier osv.)? Om ja: Hur många?

Vilka arbetsuppgifter har dessa?

Har du upplevt några problem med den externa personalen? (T.ex. kommunikationsproblem, utbildning, att följa rutiner)

Har du någon gång upplevt att den externa personalen har en annan syn på säkerhet?

Gör ni något för att öka säkerhetsmedvetandet hos den externa personalen?

Känner du att din chef finns tillgänglig för råd och vägledning i frågor som rör dina arbetsuppgifter eller säkerheten?

Upplever du att företaget intresserar sig för personalens välbefinnande?

Händer det att din chef visar extra stort intresse för arbetsuppgifter på grund av att säkerheten är speciellt viktig där?

Uppmuntrar din chef till ”ordning och reda” i arbetet?

Vet du vem som är högst ansvarig om det händer en olycka på ert område (ditt företags område) här i oljehamnen?

Har du något formellt ansvar för säkerheten? Om ja: Vad innebär det för ditt arbete? Vet du var detta ansvar är dokumenterat?

Hur ofta hamnar du i situationer där det är oklart vad du ska göra?

Vet du vilket ansvar dina arbetskamrater har?

Säkerhetspolicy

Finns det någon policy på ditt företag som berör säkerhet, hälsa eller miljö?

Om ja: kan du berätta vad den handlar om och hur den påverkar verksamheten?

Om ja: Vad säger policyn att man inte får göra? Kan du ge ett exempel?

Om ja: Har du någon gång diskuterat policyn med resten av personalen?

Om ja: Tycker du att säkerhetspolicyn bidrar med någonting som den ser ut idag? Om ja, vad bidrar den med? Om nej: Varför tycker du att den inte bidrar med något?

Om nej: hur vet du vilken inställning företaget har gentemot säkerhet, hälsa och miljö? Har företaget något (inofficiellt) förhållningssätt som säger något om säkerhet, hälsa eller miljö?

Har ditt företag några konkreta mål vad gäller säkerhet (t.ex. angående spill och utsläpp, arbetsplatsolyckor)? Hur arbetar företaget för att uppnå dessa mål? Görs någon kontroll av om framsteg görs?

Vet du om det finns några säkerhetsfrågor som är extra viktiga i ditt företag?

Tycker du att det finns några säkerhetsfrågor som borde få mer uppmärksamhet?

Myndigheter

Hur ofta besöker myndighetspersonal hamnen?

Kan du få hjälp och råd från myndighetspersonerna?

Känner du till lag- och tillståndskraven? Om ja: Hur upplever du lag- och tillståndskraven?
(t.ex. detaljerade, otydliga, meningsfulla, hämmande)

Upplever du att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet i hamnen?

Hur mycket av verksamhetens information avseende säkerhet, hälsa och miljö är lättillgänglig för myndigheterna?

Hur ser du på myndigheternas närvaro i hamnen? Är den till hjälp eller hinder?

Avslutande frågor

Tycker du att arbetet utförs på ett säkert sätt?

Egna arbetet

Arbetet inom egna företaget

Arbetet generellt i oljehamnen

Har du något att tillägga eller något som du tycker att vi inte har tagit upp?

Bilaga 2.3 – Sammanställning av intervjuer

Företag 1 – person 1

Vi har sådana här Depåchefskurs, vart 5:e år. De ges både av SPI med räddningstjänsten +brandförsvarsföreningen (två olika utbildningar) och vi varvar dessa två. Sen har vi heta arbeten och sen har även hamnen några utbildningar. Exempelvis den här säkerhetsvaktsutbildningen, vi har inte det som något krav på oss att gå den men vi har alla gått den. Dock var det säkert tio år sedan jag gick den senast men jag har varit på några stycken. Sen har vi en brandutbildning som vi gör vart tredje år. Den innehåller att bland annat att släcka en brand samt även lite teori. De är också bra att ha även privat. Det brinner ju rätt bra från bensin. Ja utbildningarna är bra första gången, sen jobbar man med det så då känner man till det, däremot tycker jag det var bra att gå. Man måste ju gå utbildningar eftersom det kommer nya myndighetskrav hela tiden. T.ex. är Sprängs information alltid väldigt bra. Jag tycker att det alltid är bra med utbildning och det är alltid bra att träffa andra företag. Jag tycker utbildningen på oss på depåerna är jättebra, tror inte det är ngn bransch som är i närheten, möjligen kärnkraftverk och sådant. Den dåliga biten är chaufförerna, de är den svaga punkten i oljehamnen. Vet inte vad det beror på men jag tror att eftersom många är egna företagare, inhyrda av åkerier, så finns det ju inga utbildningar. Det är ju företaget som har kör för oss som måste stå för utbildningen och då kommer det in på pengar. Jag vet inte om det handlar om att de inte tycker det är värt att ge utbildningar, det är olika avdelningar så det är en jättesvår bit. Utbildningsmässigt finns det inte åkerier som är bättre än andra, nej, generellt är det dåligt. Men sen finns det naturligtvis företag där man har egna chaufförer och de är väldigt duktiga. De som har sina egna chaufförer är ofta lite bättre. Det är ett svårt problem att komma åt eftersom det kostar en massa pengar. Det kostar att skicka en iväg mig på kurs i fem dagar men det blir ju ingen skillnad på depån, den står ju inte stilla bara för att jag inte är här. För en en-bils-åkare så står bilen still och inga pengar kommer in. Jag upplever det som att det t.o.m. är svårt att få dem på brandutbildningen. Vi känner, som företag, att vi borde ställa krav på att de ska ha en viss utbildning men då det gäller det att hitta en utbildning. Eftersom jag har jobbat här sedan 1979 så vore det bättre att skicka chaufförerna på depåchefsutbildningen än att skicka mig. Det hade gett mycket, mycket mer för säkerheten. Hade GHAB gjort det en gång så hade hela hamnen tjänat på det. Jag tror det måste till att vi gör en gemensam sak av det. Det bästa för oss hade varit vore om GHAB skulle ha det kravet [att chaufförerna ska ha en viss utbildning], men då skjuter man ju över problemet på dem. Det är svårt om de enskilda företagen skulle börja ställa de kraven. Har GHAB det kravet, att man måste ha en viss utbildning annars kommer man inte in genom porten, då blir det ju så. Men å andra sidan blir det ju lite fel om GHAB ska göra detta, SPI skulle ju kunna göra detta men det sitter nog väldigt långt inne. Jag tror inte det har med pengar att göra, det är ju rätt lite pengar jämför med om det skulle börja brinna. Jag tror mer det handlar om att det inte finns någon som vill ta tag i problemet. Man säger kanske att det har med pengar att göra men om det skulle bli ett krav så skulle pengarna komma fram, därför tror jag inte det har med det att göra.

Om man missar utbildningstillfälle så kan man ta igen det ett år efter, brandutbildningen är 3 eller 4 gånger per år och depåchefskurserna kanske 2 gånger per år. Det finns inget *riktigt* krav på brandutbildning på chaufförerna. De kan ju börja här utan att ha genomgått någon brandutbildning, de skall gå men det är inte krav från oss.

Jag, det tror generellt sett att personalen har den utbildning de behöver för dagliga arbetsuppgifter. När det gäller en eventuell nödsituation så har alla kunskapen men jag tror

inte att alla skulle klara av det. Praktiska övningar kanske skulle kunna hjälpa lite, det gör de väl alltid. Men jag tror det nog beror mer på hur personen i fråga är. Det är väldigt svårt. Jag har varit med om en brand i en cistern, han som var depåchefen då åkte ut, inte ens brandmännen visste vad de skulle göra. Jättesvår grej om det händer något eftersom det är så fruktansvärt. Själva branden inträffade på det företaget jag var på förut, det är flera år sedan nu. Vi värmdes upp olja alldeles för mycket så den började koka samtidigt var det en som jobbade på cisternen jämte med att skära av ett räcke. Det tog eld och small, inte var så farligt i och för sig, det värsta var att det rök så mycket. Jag tror kunskapen finns men att det mer beror på hur personerna i fråga reagerar och det vet man ju inte innan, jag tror personligen inte att det är många som klarar det.

Vi har arbetsrutiner för alla dagliga arbetsuppgifter. Jag tycker de är lättanvända och bra, vi har ju själva skrivit dem. Nu är det länge sedan vi skrev dem. Rutinerna ligger inne på en dator. Vi hittar fel i dem hela tiden och när vi gör det brukar vi ta upp det på våra möten. Det svåra är ju när vi ändrar eller byter utrustning. Sen kan jag jobbet så jag har inte jättemycket hjälp av dem, inte någon hjälp alls tycker jag. Jag tycker rutinerna är mest till fördärv och att de bara tar en massa tid eftersom de är skrivna så att vi skulle kunna ta in t.ex. er för att sköta depån med hjälp av dem. Sen ska man ju bevisa att man utfört grejerna genom att signera dem så det är mycket skådespel, men det är ju bra att rutinerna finns. Jag är för att de finns. Jag har svårt att svara på hur de är eftersom jag har varit med och skrivit dem, den frågan ska gå till en som kommit efter rutinerna kom till. Det jag vet är att det har blivit annorlunda sedan jag började. Vi använder inte dem så mycket eftersom vi alla har jobbat med detta länge och kan det.

Om någon skulle begå fel, så saknas utbildning eller så är han dum i huvudet. Det är en katastrof om man gör fel, det är det ju. Fel gör ju alla men det gäller att man gör lätta fel som inte är så farliga. Jag tror inte man skulle få några skriftliga varningar om man gör fel, om det inte är slarv. Men om det händer något då har vi en utredning av händelsen, det måste vi göra. Det är vår driftschef och den som har gjort fel som är med på den utredningen, sen tar vi upp det på vårt möte och sen, beroende på vad det är, blir Stockholm lite involverat också. Det är accepterat att göra misstag men det får inte upprepas. Eller det beror ju på vad det är naturligtvis, man får inte slarva när det är en allvarlig grej, då är det inte accepterat för det får man inte göra. Det kan ju ha hänt något så det har blivit på ett visst sätt, det är ju en jättesvår grej. Man får ju inte köra över en cistern för gör man det så slarvar man oftast men sen finns det ju vissa omständigheter exempelvis kan man ju somna. Är man så trött att man somnar så kan man ju inte få sparken, då får man ju se till att man är två man på depån istället. Jag tycker det känns som om ni vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går

Jag upplever min arbetssituation som rätt bra, men jag som person är rätt sansad. Depåchefen är lite mer stressad. Jag tycker inte att man behöver göra saker och ting värre än det är. Det är rätt lugnt, jag klarar av stress väldigt bra så jag har inga större problem med det. Ibland kan det vara stressigt men ofta är det personen i fråga som är stressig. I det här jobbet får man inte stressa upp sig för mycket, man måste ta det lugnt så det inte händer någon olycka. Jag tycker jag har det rätt lugnt och skönt så jag ska inte klaga. Jag tycker det är omväxlande, fritt och man har ett stort kontaktnät, det tycker jag är trevligt.

Jag känner väldigt mycket stort personligt ansvar för säkerheten. Det är ett enormt ansvar men det är ingenting jag är livrädd för. Om jag ser något som ser konstigt t.ex. om det skulle börja brinna på någon depå så skulle jag nog säga till men, det är svårt svara på hur jag skulle

handlar och reagera om det var något annat. Är det något allvarligt så ringer jag någon på den depån.

Chaufförerna har personlig skyddsutrustning i bilarna. Vi själva har ju skyddsoveraller, men de har vi inte på oss. Vi går inte med hjälm på oss på den här depån. Men alla har tillgång till all sådan utrustning och så har vi ju brandsläckare och så. Vi ska använda skyddskläder när vi ska ha det. Men i vanliga fall jobbar jag klädd så här [i vanliga kläder]. Det är ju rätt ofarligt också. Man exponeras ju inte för produkt så ofta. Men när vi ska ha skyddskläder då är det hjälm och flamskyddade kläder som gäller. Angående glasögon så har vi ett sådant där fällbart visir på hjälmen, allt i ett. Men glasögon är ingenting som behövs dagligen, man får ju dra gränsen någonstans. Jag vet att oljehamnen springer runt med hjälm och jag kan förstå att man behöver hjälm ute på kajer och sådant.

Vi behöver vara extra uppmärksamma på flöden vid inpumpningar. Vi har SAB-radar (= tankradar) så att vi ser alla nivåer, det håller vi koll på från kontrollrummet och det kollar vi dagligen. Det händer inte att nivåerna överskrids då kör man över. Jag säger inte att det inte har hänt, det har det, men det får inte hända. Jag tror anledningen till att det hände var den mänskliga faktorn. Det är ju oftast, nästan alltid, chaufförer som gör det om det sker några överspolningar. Det som går fel då kan vara att de har kvar i facket, att utrustningen fallerar, ofta är det utrustningen som fallerar och ofta är det deras utrustning. Sen är det mänskliga faktorn ca hälften av gångerna det händer något är det den mänskliga faktorn, men det är väldigt sällan det händer något.

Om det skulle ske ett oväntat avbrott så får man ju inte riskera något. Men det finns vissa temporära lösningar som är acceptabla så länge det inte är någon risk med det. Om det är ett läckage på ledningen så får man ju laga läckaget det går ju inte att köra på. Man väntar inte med den permanenta lagningen tills det helt går sönder utan man lagar det så fort som möjligt.

Vi har en rapportering av incidenter och olyckor. I det systemet rapporterar vi allt. Inte näramissar, det gör vi inte men vi ska väl göra det. Det blir ju överspolningar och sådant som rapporteras. Sen är det ändå så att man inte rapporterar sig själv. Det händer ju inte så mycket, det är överspolningar vi framförallt har de få gånger det händer något och då blir det ju uppföljning. Vi skriver en rapport ihop. Vi upptäcker alltid om det händer något. I alla fall så länge det gäller bensin som är på oljehamnsledningarna, då går det ju inte att stoppa. Vi har ett datasystem som vi rapporterar i. Det vi rapporterar skickas iväg till Stockholm och sedan till Norge, sen sammanställs det och sedan tar vi upp det på våra möten. Det är sådant som kommer från alla depåer. Det där med säkerhet är väldigt, väldigt viktigt i Norge. Jag vet inte varför de sammanställer våra avvikelser, de lagrar väl dem och kollar dem. De är väldigt seriösa när det gäller säkerhet, jag vet inte vad de gör med sammanställningarna. Det kanske bara är för att det ska finnas på papper. Men de [Norge] får reda på allting, varenda avvikelse. Vi använder en mall när vi skriver en avvikelse. Systemet fungerar bra, det är ett väldigt bra system och det är lättanvänt tycker jag. Det är ju jätteviktigt att rapportera så att man kan åtgärda det som kommer in och det har ju blivit mycket åtgärdat på grund av att det har kommit ut. Det är väldigt viktigt, det är väl en av de få fördelarna med ISO (ledningssystem). Allt som händer kostar pengar och det är onödigt att kasta ut en massa pengar om man inte behöver göra det. Vi här kollar igenom det som rapporterats innan det skickas iväg ihop. När det är personligt så gör depåchefen det. Det går att fylla i en avvikelserapport anonymt. Det är ju så att någon kan skriva en avvikelse på mig och jag kan ju skriva en på den personen. Det har hänt att jag har skrivit avvikelser på mig själv, nu verkar det ju precis som att man mörkar men jag har ju skrivit när jag har glömt öppna cistern och grejer, då har jag ju skrivit och om

jag har gjort fel. Det är klart det är jobbigt att någon annan får reda på det. Det är så att ofta blir de fel man rapporterar sådana som ändå kommer ut. Man är ju inte ofelbar. Man kan till exempel glömma att öppna en cistern och då måste jag ju skriva en avvikelse på mig själv för det kommer tio avvikelser på att han inte fick någon produkt. Nästan alla fel är materiella fel, men det blir fel väldigt sällan. Jag minns inte när jag gjorde fel senast men det är ofta att man glömmer öppna en ventil eller något liknande. Men det skriver man ju inte så ofta ngn avvikelse på om det inte går vidare att någon annan måste skriva en avvikelse för då måste jag också göra det. En sån rapport har man ju ingen nytta av eftersom ingenting händer. Men så fort det är tekniskt fel så skall man rapportera eftersom de kanske har fått tio rapporter om samma grej från andra depåer och då måste vi byta ut det. 99.9 % av felen är materiella och ...?... Det är väldigt sällan vi gör fel, skulle vi göra det så blir konsekvenserna så väldigt stora vilket gör att det kommer fram. Alla vi här på depån vet vad som ska rapporteras. Vi kan lösa det mesta säkerhetsfrågorna väldigt snabbt. Till rätt mycket pengar, beroende på vad det är. Fast det finns många grejer som är sega också, som skummet på utlastningen t.ex. Det tjtade vi om i tio år och vi hade nog fått tjata i fem år till om det inte blivit branschkrav. Så det är inte bara att ringa och säga, så här gör vi, och så får vi pengar. ”Problemet” är att det nästan aldrig händer några olyckor. Det blir ju så för alla företagen här i oljehamnen. Lite dumt men exempelvis utlastningsbrand i Sverige finns det 1 som jag vet om. Då brann halva depån ner. Problemet ligger i att utan några stora olyckor blir det väldigt svårt att motivera en del saker. Det är ju oftast väldigt allvarligt när det händer ngt, fast skummet på utlastningen har nog kommit från brandförsvaret. De har nog alltid velat ha det och det är de som tryckt på så att det ska bli ett branschkrav. Alla har nog tyckt att skum på utlastningen är en bra idé men man går ju på gamla tillstånd. Nu har vi det i alla fall och det känns bra.

Vi tar inte del av de andra depåernas incidenter och avvikelser. Rapporteringen är väldigt dålig, gäller kanske även mitt företag. Alla grejer som händer ska gå till SPI, men det verkar hända väldigt lite grejer inom oljebranschen eftersom så det finns få rapporter. Det är fel att det är på det sättet tycker jag. Anledningen till att det ser ut på det sättet tror jag är att man mörkar, man vill inte synas i sådana sammanhang. Det har alltid varit och jag vet inte varför. Hade alla börjat rapportera så hade alla fortsatt göra det. Det är ju ändå så att det händer mer i Göteborgs Oljehamn än vad det gör i resten av Sverige och jag tror det händer betydligt mer där [i resten av Sverige] än det gör här. Det är ett stort problem. Jag tror man rapporterar internt. Det är säkert ingen depå som är sämre än oss men rapporteringen kräver ju att ALLA depåer gör det, eftersom det då blir ett utbyte så att man kan lära sig av varandra. Jag tycker det är tråkigt att det inte är det i den här branschen. Jag tycker det fungerar bra inom mitt företag, i alla fall på depåsidan och på bilarna. Det rapporteras mycket men jag tror inte allt rapporteras, jag tror det är mycket som inte rapporteras men det är fortfarande tillräckligt för att man ska kunna se vad som händer och få ut lite information och förbättra.

Jag kan inte komma på något jag skulle vilja förändra för att vi skulle kunna arbeta säkrare Det vet jag faktiskt inte.

Jag vet inte om vi har något sätt att lämna förbättringsförslag här, jag tror inte det. Jag vet att de har något sådant i oljehamnen. Jag har aldrig använt den men jag vet att den används. Det fungerar så att man lämnar en lapp i en förslagslåda. Men vi jobbar inte så mycket med hamnen eftersom vi bara har depå. De flesta förslagen är ju från dem som jobbar med hamnen, men samtidigt får vi ju reda på alla saker eftersom de tar upp förslag på exempelvis samarbetskommittémötena och någon kanske får pris. Jag vet inte om vi har något sådant system här på mitt företag, oftast tar vi upp grejerna när vi har våra möten och så löser vi det och sen är det gjort. Sen har säkert jag och de andra gjort en massa grejer som företaget tjänar

pengar på, men detta gäller ju bara oss här. Vi har ju det att vi hela tiden ska förbättra oss, det är ju så när man jobbar på en depå. Vi är ju rätt nära eftersom vi är med hela tiden och på grund av att vi inte är toppstyrda, det är ju nästan vi som bestämmer här. Jag tror det är bra, jag tror företaget tjänar på det. Vi är väldigt fria här, jag vet att det finns andra företag som är väldigt toppstyrda, fast företagets del i Norge kommer ju hit och går igenom depån titt som tätt och kommer med synpunkter. De kommer inte med pekpinningar men depådriften är rätt unik och de kan inte den biten.

Vi har inget regelbundet utbyte med andra depåer, man har ju varit på alla depåer, men inget regelbundet. Vi vet hur andra bygger och vi bygger på ungefär samma sätt. Alla våra depåer ser ungefär likadana ut men hela tiden är de vi själva som bestämmer hur det ska se ut. Förutsättningarna för våra depåer är lite olika och depåerna ser olika ut men exempelvis datastyrning är samma. Jag skulle inte ha några problem att köra en annan (av våra) depå.

Vi har regelbundna inspektioner av säkerheten varje dag, d.v.s. daglig tillsyn på ledningar osv. Sedan gör vi en lite större inspektion varje vecka där vi går ner mer på detaljer på pumpar och sådant. Sedan har vi även en årlig med vår chef. Då går vi bland annat igenom alla cisterner. Även länsstyrelsen kommer en gång per år, samma med Räddningstjänsten. Nu är det lite strul med räddningstjänsten eftersom han som var där har slutat. Han som var förut var väldigt bra. Nu byter de gubbe ofta där ner och det är inte bra, eller så är det jättebra jag vet inte. Jag tycker inspektioner är viktiga och ger resultat, jag tycker inte det slösar bort tiden. Tycker både miljöbesiktningen och den som räddningstjänsten gör är viktiga och ger resultat. Länsstyrelsen gör ju inte inspektioner för att j*as. Det kan bli konflikter ibland men det får man ta, det är inte bara till ondo. Det är inte roligt när han kommer från Länsstyrelsen eftersom det är lite jobbigt, men jag tycker det är bra ändå, Janne Ahlbom är väldigt bra. Inspektionerna är bra eftersom man blir hemmablind. Den årliga inspektionen med chefen blir av varje år och man hittar grejer ihop. Det är ett bra sätt att försöka få pengar till t.ex. investeringar. Alla tar del av resultatet från inspektionerna

Vi jämför inte ni med andra företag/depåer och vi har inget samarbete överhuvudtaget, inte här nere i alla fall. Jag tror det beror på att alla företagen anser att de är bäst och alla kan sina grejer bäst, jag tror det är väldigt mycket på det sättet i oljebranschen. Vi har inget som helst utbyte, exempelvis har det aldrig varit någon här inne och titta från någon annan depå. Jag tror det skulle kunna ge mycket. Jag har varit inne på alla depåer och tittat och från det jag sett är ingen depå dåligt, man tar och använder sig av det som är bäst från alla. Jag har varit inne på några depåer men de har aldrig varit här. Jag tycker det är väldigt konstigt att ingen gjort det eftersom jag tycker det är bra med lite tips. Jag tror det beror mycket på att alla "är bäst" och det är därför ingen går och kollar hos någon annan eller har något utbyte, detta gäller även hos oss naturligtvis. Jag tror det hade gett mycket om företagen i hamnen hade bjudit in folk (från de andra företagen) och visat upp sina grejer. Det tycker jag hade varit en väldigt stor förändring och det hade nog gett väldigt mycket för vissa av företagen i hamnen, kanske inte de toppstyrda, men för oss andra eftersom vi kan göra en förändring på en gång. Jag har tagit väldigt mycket tips från en av depåerna här i oljehamnen.

Vi dokumenterar underhåll av komponenter när vi utfört det. Vi har ett datasystem som säger åt oss när vi ska göra något, dvs. när en cistern ska kollas eller liknande. Sen har vi även väldigt mycket serviceavtal också. Det är mycket vi utför service på själva men exempelvis brandlarm, datasystem, pumpar och skummet har vi serviceavtal på. Datasystemet som påminner oss om vad som ska göras fungerar bra.

Det är nog vi själva som drar upp riktlinjer kring säkerhet, säkerhetschefen i Stockholm är mer rådgivande. Vi har möten två gånger per månad och då blir det väldigt mycket säkerhet. På mötena deltar alla vi på depåerna runt hela Sverige, driftschefen samt väldigt ofta även driftchefens chef. Han sitter i ledningsgruppen och har hand om den tekniska biten, Säkerhetschefen är inte med, det är svårt eftersom vi kan betydligt mer än hon. Företaget är ju stort, det består ju inte bara av depåer utan annat också. Så vi sköter nog säkerhetsbiten själva, men säkerheten är å andra sidan inte speciellt svårt.

Det är sällan tjafts om pengar när det gäller säkerhet, det problemet vi har haft med säkerhet är när det kostar väldigt mycket pengar. En stötesten som vi har haft i många år är skum på utlastningen, men det blir ju ett branschkrav nästa år så vi fick det i år. När det gäller oljebranschen så är branschkraven högre än myndighetskraven och branschkraven måste vi följa. Det är nästan värre om vi inte följer branschkraven än om vi inte följer myndighetskraven. Det är väl bra när man försöker lyfta varandra lite men samtidigt finns det ingen säkring när det gäller bemanning och sådana grejer, det blir det alltid diskussioner om. Fast tekniskt sett så har vi det bra.

Vi har ju samarbetskommitté och det fungerar väl okej, men det är ju lite det där att alla är ”bäst”, jag tycker det är dåligt samarbete emellan företagen, det har ju inte med depåerna att göra utan det är dåligt samarbete i hela oljebranschen. Jag tror vi skulle kunna ge väldigt mycket mer till varandra.

Vi har väldigt liten omsättningen av personal på depåsidan. Vi har rätt mycket övertid, får kompensation i tid eller pengar. Vi har extern personal i form av chaufförer och hantverkare. Jag upplever inte några problem med hantverkarna men med chaufförerna eftersom de är den svaga länken. Med hantverkarna fungerar det väldigt bra, det är ofta samma personer och företag som återkommer och jobbar hos oss. För att öka säkerhetsmedvetandet hos dem ... ja det är den här brandutbildningen. Alla ska gå på den och alla har gått den men det är ändå inte riktigt bra. Det gäller alla chaufförerna generellt. Det är ju allvarligt det de håller på med och det vore inte roligt om det börjar brinna här. Det är ingen jättekatastrof om det skulle göra det här men börjar det brinna nere på stan då är det allvarligt. Jag menar det är klart det är allvarligt om det börjar brinna på utlastningen här men här är det en skyddad plats, och det är det inte inne i stan. Hantverkarna ska gå heta arbeten och sen har vi en genomgång av säkerhetsföreskrifterna med dem. Vi är tvungna att använda ”Säker hamn”-filmen och visa den. Det fungerar rätt bra, inga problem, men hantverkarna är också en svag länk. Dock har vi ganska bra koll, det är ingen som vågar chansa. Jag upplever ofta att de har mer respekt än vad man själv har eftersom de blir rädda när de förstår att de kan skada sig allvarligt. Så det är direkt dumt [att chansa], jag har aldrig haft några problem.

Jag finns tillgänglig för råd och vägledning för entreprenörerna. Även depåchefen är tillgänglig, men det är alldeles för lite frågor, de borde fråga mer. Man försöker hela tiden visa extra stort intresse för uppgifter där vi vet att säkerheten är extra viktig. Men jag tycker det är fel om det bara kommer från oss, det ska komma utifrån. De vet ju inte om jag står och ljuger dem rätt upp i ansiktet. Det ska inte komma från mig, det ska komma utifrån OCH från mig naturligtvis. Entreprenörerna är också lite sådana att de kan bäst. Problemet är även lite det att det sällan händer olyckor med tankbilar vilket gör att de lever i en falsk säkerhet. Jag uppmuntrar eller uppmuntras inte till ordning och reda. Däremot får man skit från chef och vid miljöbesiktningar om det ser skitigt ut. Det skall vara ordning. Det fungerar väl helt okej med ordning och reda här men chaufförer är ena skitgrisar. Jag är på dem hela tiden. Det räcker att man åker ut till en dieselanläggning, det ser alltid ut som fan och har alltid varit på

det sättet. Jag tror det beror på att det inte är deras arbetsplats vilket gör att de inte bryr sig, de åker ju härifrån när de är klara. Man ska inte dra alla över en kam, men generellt är det lite på det sättet.

Vi är ISO certifierade 9002 och 14001 (miljö och kvalitet). Vi har HMS, d.v.s. Hälsa, Miljö och Säkerhet, i ett integrerat ledningssystem. På alla möten har vi att vi alltid går igenom HMS-frågor och det är alltid en fast punkt på möten. Vi träffas rätt ofta med vår chef, då pratar vi alltid miljö och alltid säkerhet men det är på grund av att vårt arbete har med det att göra.

Vi har nog någon policy, jag vet vad den säger men jag kommer inte ihåg vad. Jag måste läsa den om jag ska kunna säga det. Men det är väl att säkerheten ska stå först, det är ingen som skriver något annat. Det viktigaste är säkerhet och inget är viktigare än den, det är ungefär vad som står. Jag tror även att det står att vi ska vara bättre än de andra och arbeta med ständiga förbättringar. Vi har inte diskuterat policyn. Miljöcertifieringen innebar ingen förändring för oss eftersom vi redan hade allt. Policyn var vi nog med att ta fram eftersom vi var med då vi gjorde certifieringen. Det höll vi på med i ett år och det var nyttigt. De andra i företaget var inte med under framtagandet av dessa delar så för dem kom det bara. Jag upplever att det gav mig en stor fördel och jag tror det är rätt sunt av företaget att involvera medarbetarna. Men sedan med miljödelen var vi inte med överhuvudtaget. Då fick vi det bara och då märkte vi att vi redan hade det mesta eftersom vi har med miljötänkande och säkerhetstänkande i allt vi gör. Vi jobbar med detta hela tiden. Jag tycker inte policyn bidrar med något, det kan jag inte tycka eftersom det står samma i alla företags policys. Det står att vi ska vara säkra och miljömedvetna och det vet vi, det kommer inte som någon chock. Hela ISO-systemet lever efter dem [policys] vilket gör att vi inte har något annat val än att följa dem och det är rätt bra på många sätt. Jag anser att vara certifierad innebär lite att trycka ansvaret från cheferna ner på operatörerna. Jag tycker det är en friskrivning för cheferna, det är säkert bra för dem men inte så bra för oss. Jag tycker hela systemet är på det sättet att när man har skrivit alla rutiner o.s.v. kan en chef, när det händer något, gå ut och säga att ”vi har instruktioner för det här” och ”hade instruktionerna följts så hade olyckan aldrig hänt”. Vi har konkreta mål som gäller säkerhet. Både på miljö och kvalitet och det blir nya varje år. Det måste man ha när man är ISO-certifierad. Exempel på mål är att vi ska ha SAB-radar och lite sån som vi saknar. Exempel på miljömål är att vi ska byta ut vissa motorer till miljövänliga motorer. Jag tycker målen är något som skrivs för skrivandet skull eftersom det blir av men hade blivit av även utan ISO. Vi har inget lokalt mål för vår depå här och vi har inga säkerhetsfrågor som vi jobbar extra mycket med. Jag kommer inte på någon som jag tycker borde få mer uppmärksamhet, vi har rätt bra säkerhet men så klart kan allt bli bättre. Det skulle vara skummet på utlastningen i sådana fall, men det har vi fått nu så jag är nöjd. Det är det säkert fler grejer som man kommer på efterhand men inget jag kommer på nu.

Vi kan få hjälp och råd från myndigheterna om vi behöver det och det utnyttjar vi. Vi har bra kontakt med länsstyrelsens representant. Det händer att vi har olika åsikter men inte speciellt ofta och då får man gå halva vägen var. Det händer oftast om ska bygga om något, då tar vi först hit brandingenjören så att han får godkänna. Efter det ringer vi Länsstyrelsen så att de kan komma med sina synpunkter och det är oftast inga problem. Vi har prenumeration på lagtexterna och det är de som sitter i Stockholm sköter att hålla reda på lagar, krav och regler som gäller för verksamheten. Jag anser dock att systemet bara fungerar på grund av vi har kontakt med myndigheterna och med GHAB. Jag upplever att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet.

Jag tycker att arbetet på vårt företag utförs på ett säkert sätt men allt går att förbättra. Jag anser att vi är säkra. Jag anser att det generellt i oljehamnen är helt okej säkerhetsmässigt men man är inte inne på de andra företagens områden. Jag tror att inte att något företag är bättre än något annat och jag tror alla är ungefär lika duktiga och alla gör så gott de kan.

Det som är svårt för vissa företag är att de har stor bemanning. Ofta händer det olyckor på grund av att det är mycket folk, då kommer den mänskliga faktorn kommer in. Det har inte vi några jättestora problem med eftersom vi är väldigt få. Jag tror det är i det övriga arbetet som den farliga biten ligger, exempelvis när man byter skiftlag och sådant. Jag menar att information kan tappas bort men jag vet inte om det händer, fast naturligtvis borde det hända. Det är den svåra biten tycker jag, men det får varje företag ta hand om. Där har vi det väldigt bra eftersom vi är så få så på det området tycker jag inte vi har några större problem.

Företag 1 – person 2

Säkerheten fungerar bra på vår depå. Sen har vi många chaufförer som kommer in här, ca 25 bilar med släp, flera av dessa är dubbelbemannade eftersom de kör skift. Detta leder till att det är rätt mycket folk här på vårt område, sen har vi ju andra företag som köper olja av oss och kommer och hämtar den (oljeföretag, inte de andra företagen i hamnen). Alla dessa är inte jättesäkerhetsmedvetna, en del är 65 år och kommer här och kör, en del är t.o.m. pensionärer och på den tiden när de körde var det inte så noga. De är lite slappa med säkerheten. Man får t.ex. inte ha igång bilarna när man kör bensin här men det slarvas med sådant bland dessa personer och vi säger till dem när de gör det.

Jag har gått kurser i:

- Ledningsvaktskurs
- Depåchefkurs
- Brandkurser har jag gått en hel del, dessa är återkommande
- Brandfarlig vara, ex tillstånd att skriva på intyg för de som kommer in och jobbar på depån
- Provtagningskurser
- Miljökurser inom företaget, HMS (hälsa, miljö och säkerhet), som hela företaget är med på, det är inget speciellt för depåerna. Vi här på depån har mycket skrivet om miljö och depåsäkerhet i våra papper och på våra datorer som vi slår upp när vi ska göra någonting. Vi åker iväg på sådana kurser men det sker mer och mer sällan tycker jag. Senaste gången var nog 3-4 år sedan.

Alla kurserna är värda sin tid, sen kanske inte alla passar mig och depåverksamheten men de passar företaget. Fast så är det nog i alla företag.

De andra kurserna, ex brandkurserna, de är bra men det är mycket tjatigt. De är mycket som man vet och kan eftersom vi går kurserna ofta och vi har lite extra utbildningar. Vi går även med resten av företagets personal som sitter här med oss. Fast vi behöver lite mer utbildning eftersom vi ska leda dem om det händer något. Jag tycker ändå det är bra med repetitioner eftersom det är meningen att det ska sitta i ryggmärgen.

Det är räddningstjänsten i Göteborg som håller i brandutbildningarna. Kör två utbildningar, en lite lättare med all personal på mitt företag här i oljehamnen och en lite tuffare med resten av företagen i oljehamnen, den utbildningen hålls av GHAB. Under den utbildning vi har för vårt folk här i oljehamnen kör vi ut folk och låter dem testa släcka en lätt brand, bara så det vet hur en brandsläckare fungerar och så.

Om missar utbildningstillfälle så är t.ex. brandkursen återkommande varje höst och varje vår tror jag. Jag har inte tänkt på det så mycket, men det kan man kanske inte alltid göra. Missar man depåchefskursen så kommer de varje år eller vart annat år. Jag har fått den utbildning jag behöver för mina dagliga arbetsuppgifter, helt klart. Jag har även fått den utbildning jag behöver för en eventuell nödsituation. Vi har faktiskt haft det rätt bra för vi har haft en brand i en cistern här, en säker brand. Då var hela/halva Göteborgs brandkår här och vi stod i centrum eftersom vi var med både under och efteråt då de sammanfattade. Därför tycker jag vi har fått en rätt god uppfattning om det hela, man är inte så rädd som man var tidigare. Vi har bland annat gått igenom branden utanför London vad det kan vara för orsak och verkan där. Den här branden vi hade här gör att man får en ganska god uppfattning. De har ett dataprogram man kan lägga in allt i, hur vinden blåste, vad det var som blev förstört här och var, hur det rök, var man kunde vara utan att brännas ihjäl. Det är inte sådan panik som man tror då det brinner i en bensincistern, det finns mycket man kan göra, likadant när det tänder eld här utanför. Alla här var med på själva övningen men de var inte med på sammanfattningen efteråt.

Våra rutiner är ganska bra men det är lite för mycket. Ni skulle se den lunta som vi månatligen arbetar efter. Det är detaljerat skrivet, jag tror nästan att det behöver vara så men vi som jobbar med det hela tiden tycker bara att det är j*la jobbigt. Det är ett papper för varje liten grej. Exempelvis när vi pumpar bensin från ett av de andra företagen, då tar det ju 6-7 timmar att ta in flera tusen kubikmeter och för att öppna de här kranarna, vilket vi gör varje dag, så ska vi sitta och skriva längre tid än vi arbetar. Och så ska vi ha med oss det här ut, det gör man ju inte, det går ju inte. Istället gör man klart det och sen går man in och skriver och bockar av i checklistorna. Kommer det någon ovan så är det jättebra eftersom det står precis hur man ska göra men det tar lite för mycket tid för oss eftersom vi gör detta varje dag, så det blir väldigt tjatigt. Det är checklistan jag menar, jag läser ju inte igenom instruktionerna varje dag, men checklistan måste jag göra. Det är klart att det är bra med checklistorna men de tenderar att vara lite överdrivna och lite för många men jag tror de skulle vara jättebra om jag var ny. Rutinerna är relativt lätta, lite för många punkter på dem. Vi har ju dels papper för själva inpumpningen och det börjar dagen innan med att vi ska beställa saker. Vi här i Göteborg är den enda depån av våra depåer i Sverige som får olja direkt från raffinaderiet, alla andra får via båt. Vi har nästan samma papper som våra andra depåer, de har bara gjort om dem lite men det är nästan lika jobbigt. Det är ju skillnad på att få en båt 1gång per månaden och 3 gånger per vecka. Det händer egentligen inte att vi hittar brister i rutiner eftersom det ändras efter hand, hade det varit någon brist så hade vi ändrat det från början eller direkt. Vi hoppar inte över steg i rutinerna, det går inte, hoppar jag över ett steg när jag ska öppna grejerna fungerar det inte, jag måste göra alla steg.

Intervjupersonen berättar om händelser som inträffat på några av de andra företagen:

De glömde att sätta på en manlucka vilket gjorde att det rann ut olja. Det hände förra sommaren. De hade bara glömt bort att sätta på locket helt enkelt, de började pumpa in och ingen sa stopp, det är en jätteblunder. Då kommer arbetsmiljöverket hit och säger att "ni måste ha något skrivet på det", men när ska man titta på de papperna då? Det är ju det som är svårt, hur många papper ska man ha på sig, var ska man ha dem, ligger de här inne så har man inte med dem ut. På det företaget där det här hände är de väl 20 gubbar kanske, som jobbar i skift och det hände när det var semestertider och sådant. Här jobbar vi tre man, två åt gången. Det kan ju inte hända här, vi kan ju inte glömma att sätta på en grej som är det viktigaste som finns. Missar du en sådan grej då hjälper inte ett papper då missar du pappret också. Vi har missat pappret flera gånger men inte missat något där ute. Jag vet inte vad som hände. Jag tror helt enkelt det är på det sättet att det kommer ett lag och jobbar och så säger de "det gör vi

sen” och så kommer nästa lag och säger ”det har de säkert redan gjort” och så är det ingen som kollar. Information går förlorad mellan skiften. Men när du börjar pumpa in så ska du alltid kolla, framförallt första gången du kör in efter att du har haft den öppen. I och för sig byter de oftare produkt i sina cisterner eftersom de är ett inlagringsföretag och det gör inte vi. Men sen finns det ju annat som kan gå fel, man kan ju köra över en cistern eller att någon av bilarna här ute på utlastningen kör över. Och då måste man veta vad man ska göra, det kan ju hända saker hela tiden.

En sak hade varit om man hade haft någon form av bärbar sak och avkännare på några olika ställen men sådana saker är för omständliga, det måste vara enkla grejer som sitter på de olika ställena. För två år sedan stod ett kikrör och sprutade bensin. Kikrören används när man luftar ledningarna. En backventil hade kunnat stopp detta men här fanns det ingen sådan och de hade glömt stänga kikröret och det stod och sprutade bensin i ett par timmar, 30 till 50 kubikmeter rann ut, förstörde vägen här.

Det är de händelserna som t.ex. när det sprutade ut bensin ur kikröret, då är det den här rutinen ”äh jag har gått där tusen gånger förut och det har aldrig hänt något jag tar en kopp kaffe istället” och så går man inte den gatan och just då händer det något. Jag tror det har blivit skärpt sedan den händelsen.

Det var ett företag som hade hand om att följa ledningarna inför pumpningar. Sedan fick ett annat företag uppdraget eftersom de hade ett bättre erbjudande men de skötte det inte och allting blev väldigt mycket sämre. Det var under den tiden som det här med kikröret hände. Dock tycker jag inte att allting har gått tillbaka till hur det var innan för de gamla företaget som fått uppdraget igen har blivit av med en del av sitt folk tyvärr. T.ex. en som var väldigt bra som har gått över till ett annat företag, han var lite missnöjd med arbetsförhållandena där. Jag tror de tycker arbetstider och schema är ganska bra men det är lite andra grejer där mellan ledningen och de anställda. Jag vet ungefär vad det handlar om men vill inte sitta och säga det nu.

Jag var med också en gång då det brann. Det blir alltid lite spill under ventiler och sådant och det var det en kille som skar av ett räcke med en vinkelslip så att det sprutade gnistor. Jag stod som brandvakt med brandslang men så blev det något fel ute på depån vilket gjorde jag var tvungen att springa iväg. Jag sa till honom att ”nu får du vänta en kvart till jag kommer tillbaka”, men det hade han inte tid med, när jag kom tillbaka brann det för fullt. Det var bara att släcka men det var innan den här tiden så det blev inte rapporterat, det hände för ca tio år sedan.

Nu registrerar man grejerna så man måste rapportera, eller måste och måste. Det är jobbigt att rapportera när man har fullt upp att göra, men det är mycket större medvetenhet nu. Sen har vi GHAB som kolla oss. Exempelvis när vi har kört över bensin på bilarna, vilket händer tyvärr någon gång ibland. Då finns det ”sniffers” som sitter i ledningarna, ex i OFA ledningarna, och upptäcker bensinen, bara det gör ju att man måste rapportera.

Att man kör över bilarna beror på att det är fel på bilen, det finns dubbelt system som stänger av. Exempelvis var det en kille som körde över nu nyligt, han skulle byta fack och då gjorde han fel. En bil består av fyra fack som du fyller i och ibland finns det en ”ingång” som går till alla facken och ibland så byter du ”ingång” mellan varje fack. Den senare är säkrare. Men han gjorde fel och körde in i samma fack igen och den sista säkerhetsventilen stängde inte, den fungerade inte. Du ska kunna göra mänskliga fel men då ska den stänga så att det inte händer

något. Om det ska hända något krävs det att du ska göra två fel då. Men det spillet sker på en platta som är gjord för att det ska kunna komma spill på den. Om det händer ett stort spill fyller vi upp med vatten eller skum eftersom det finns fler bilar vilket gör att det kan tända så man måste skynda sig.

Det är accepterat att göra misstag men man får inte slarva. Det är en stor skillnad. Det finns slarviga chaufförer, det finns t.o.m. de som blivit portade härifrån och vissa som fått varningar. Så det är ganska tufft, man får inte göra vad som helst. Sen är det på det sättet att varje chaufför som börjar här först ska vara en vecka med en erfaren chaufför så han lär sig allt. Sedan får han skriva på papper och gå igenom säkerhetsrutinerna innan han får börja.

Jag tror vi sprider våra varningar om chaufförer till de andra depåerna på området om det är chaufförer som lastar hos andra, vi borde i alla fall göra det när vi väl har det på papper men jag vet inte om det har varit aktuellt någon gång.

Jag tror jag vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende i arbetet går. Man vet hur och vad man ska göra samt var gränserna går så det ska inte vara oklart. Vi diskuterar det om det skulle vara något.

Om någon begår upprepade fel åker de ut, ingen tvekan. De får inte göra några misstag, det blir avvikelser om det gör något fel. Det har inte hänt här men jag tror det blir varning först. Jag kan inte det där utantill så jag måste kolla upp det i sådana fall. Vi diskuterar hela tiden om de får göra så och så. Det är ganska klart vad de får göra och inte får göra. De som jobbar här brukar vara sådana som återkommer. Sen finns det firmor som vi har haft som inte varit här innan och med dem går vi igenom allting om vad som gäller här. Sedan diskuterar vi ju med dem hela tiden. De som jobbar här kommer in dagligen till oss och så sitter vi och snackar vad de ska göra idag och sedan går vi ut till dem under tiden och pratar med dem under dagen.

Om de företagen gör en överträdelse här i oljehamnen då måste GHAB ha det och vår chef. Beroende på vad det är ska Länsstyrelsen, hamnen, det egna företaget o.s.v. ha det. Vid 10 liter är vi rapporteringsskyldiga så det är många utsläpp som blir omkring 9 liter.

Jag upplever min arbetssituation som okej. Stressig emellanåt, det kan bli allt på en gång men det är därför vi är två här. Tidigare var vi bara en, vi är fortfarande bara en under semestern och ska alla ha 5-6 veckors semester blir det många veckor under ett år. Vi är två nu, den som pumpar måste ägna sig åt det hela tiden eftersom det kan hända saker och då kan du inte stå ute på depån och jobba med skiftnyckel. Du ska vara koncentrerad eftersom vi fyller upp ganska mycket och då får man inte glömma bort vad man håller på med, därför behöver vi vara två. Är man ensam och ropar att de behöver hjälp och så får man springa och hjälpa dem samtidigt som man gör annat. Då glömmar man helt enkelt vad man håller på med. När vi är två är det ganska lugnt men ibland är vi en och då kan det bli ganska stressigt. Jag är inte sådana som stressar upp mig. Vi säger till dem att de får vänta även om de står och gapar och skriker, vi har rätt att göra det. Mycket att göra tycker inte jag är stressigt, stressigt är när man känner att man inte är tillräcklig men så känner man aldrig i det här jobbet. Man går aldrig hem utan att ha gjort klart det man ska göra, det är väldigt skönt. Det är ett roligt arbete, men det beror främst på att det är bra människor här. Själva arbetet är inte jätteroligt. Det är ett arbete man kan ta tag i och lösa. Det är inte tråkigt och man behöver inte vara jättetrött när man går hem. Nu jobbar jag halvtid vilket är ännu bättre men under sommaren blir det heltid för att alla ska kunna ha semester. De skulle inte gå att vara en till här men en semestervikarie

skulle vi kunna ha, men det är bara för att jag skulle få det bättre och vara ledig mer, inte för jobbets skull. En fördel är att man får vara ute mycket och man slutar vid tre vilket gör att det är rätt ok att jobba på sommaren.

Personligt ansvar för hela oljehamnen känner jag väl inte men det känns som att alla här i oljehamnen jobbar åt samma håll. Jag känner personligt ansvar när jag jobbar här och ofta jobbar själv på nätter och helger, man känner ju ansvar för det man håller på med.

Det är inte någon konkurrens här inne, vi pratar ju med varandra. Exempelvis ska vi köra igång med raps i diesel nu och då har jag pratat med dem på en av de andra företagen här i oljehamnen om hur de gör och de berättar allt för mig och jag allt för dem. Det är ju ingenting som är hemligt, det är ju högre upp det är jättehemligt och allt möjligt. Vi har aldrig haft några problem med det och jag tycker vi skulle göra mer sådant. Det finns ingenting uppifrån att vi ska gå och kolla på andra t.ex. när vi bygger om depån, det göra vi på eget initiativ. Klart man har ett säkerhetsansvar, det har blivit en naturligt bit sedan man började här och det finns inbyggt i hjärnan.

Vi är ISO-certifierade. När det infördes var det jättejobbigt för de andra delarna men för oss var det ingenting det har vi hållit på med hur länge som helst. Det är naturligt för oss. Vi här på depån har ju fått deklarerat allt vi har haft på depån i många, många år och att vi inte får släppa ut det är en självklarhet. Sen att vi släpper ut det är en annan sak, men vi vet att vi inte ska göra det, det tänker man på hela tiden.

Vi har inga krav på skyddsutrustning. Det finns skrivet att när man går in i cisterner och sådant så ska man ha skyddsmask men det gör ju inte vi, vi hyr in hantverkare som gör det. Vi kan ju inte sköta depån på det sättet på bara två personer, vi sköter den dagliga driften. Så skyddsutrustningar är bara skyddskläder när man är ute och arbetar men det gör vi inte speciellt ofta. Men när vi gör det använder vi och entreprenörerna nog skyddskläder. Det är väl inget som man tänker på, det är naturligt för dem. Sen har vi inte hjälm heller, de ska de ha i hamnen, men det har vi sagt att det behöver vi inte eftersom vi inte gör sådana grejer här. När vi bygger då har vi hjälm men vanligtvis när vi är här inne så har vi inte det.

Det får inte läcka och tätar man det så tätar man det ordentligt. Endera pumpar man eller så pumpar man inte och då väntar man till nästa dag. Det är inte sådan kris här eftersom vi inte har några båtar som står och väntar utan vi pumpar till 95 % från två av företagen här i hamnen. Är det något som inte är ok väntar vi till dagen efter, är det båtar som ligger här, det har aldrig hänt att det har varit något sådant, men det låter farligt att t.ex. en packning skulle spricka, du kan inte täta den på något sätt utan då måste du stoppa och byta packning.

Jag vill ha mer pengar, vi har nämligen inte någon jour men det förväntas att vi ska komma hit ändå. Eftersom vi är tre stycken så skulle jag vilja att vi hade jour. Och det har vi käbblat med företaget om, det har ju en del med säkerhet att göra. Om de inte betalar jourersättning skulle det kunna vara på det sättet att det händer något och att vi alla tre är borta. Då blir det inte roligt och det är inte bra ur säkerhetssynpunkt heller. Vi åker ju hit ändå om det händer något men det har hänt att vi alla varit borta, exempelvis påskveckan var vi alla borta. Det är ju inte vårt ansvar, det är företagens ansvar och någonstans måste man sätta gränsen. Man kan inte hålla sig hemma bara för att det kanske kan hända något som vi inte får betalt för. Företaget är lite dåligt när det gäller säkerhetstänkande, säkerhetstänkande JA kostar pengar NEJ. V åker ju hit ändå, ofta är det så att det är något fel på utlastningen vid bilarna och då åker vi hit bara för att annars får vi allt på måndag när vi kommer, då är hela gården full i bilar och

förbannade chaufförer. Vi tar betalt för det givetvis men vi har inte betalt för jouten. Det är mycket dåligt tycker jag. På många punkter är de lite ”korkade” i företaget, säljarna får allt medan vi inte får något alls, vi är mer ett nödvändigt ont. Vi ska bara funka som en service till de andra så de får sälja så mycket som möjligt. Det är chefer som har jobbat många år uppe i Stockholm som, när vi visar runt dem här på depån, säger ”aha det var alltså så här det såg ut”. De har ingen aning. Det är ju vissa risker nu som börjar bli mer och mer kända. Exempelvis att vi går ensamma här på natten och pumpar in bensen, tänk om vi skulle ramla där ute och det rinner över och vi kommer inte därifrån. Vi har ju radioapparater med oss men ramlar vi så...

Vi jobbar i snitt natt en gång i veckan kanske, i snitt på året, det kan bli flera dar i rad. Och då jobbar vi ju ensamma. Det har vi också pratat om, att vi inte ska vara ensamma, dels för att det kan hända något och dels för att det händer att vi kör in i två cisterner samtidigt. Vi toppar även cisterner också då är det ganska fullt upp. Det är meningen att det ska vara på det sättet att om vi pumpar från något av företagen här i hamnen så ska de sätta in att de bara ska pumpa den planerade volymen, men det har hänt flera gånger att de har glömt av det och att det har fortsatt. Tillsist har det blivit stoppat härifrån. Har man somnat av då så är det inte så roligt.

Mitt arbete är inte speciellt uppskattat av företaget, det upplever jag inte. Men däremot från vår avdelning och från vår chef är det uppskattat. Och från hans chef (chefens chef), han sitter i ledningsgruppen i Stockholm och är en utav de tre i företaget. Han har börjat fatta lite. Förut låg vi lite vid sidan men nu ligger vi under energi och då är vår chef en av de två stora cheferna under VD:n. Han är okej när man pratar med honom men det händer ingenting. Men länsstyrelsen ska trycka på, han har sagt att han ska trycka på lite för säkerheten här. Företaget styrs från Norge och de är mycket för säkerhetstänkandet. När de har varit här så har de förhoppningsvis sett lite grand och kommer det därifrån ska det nog inte vara några problem.

Vi rapporterar tillbud, större tillbud och händelser, typ olyckor och så sen är det även fel på saker och ting också. Vi rapporterar inte nära-missar, exempelvis har vi inte rapporterat om ett företag som pumpar hit inte stoppar vid angiven mängd, men det var bra det borde vi ju göra. Vi säger till dem, vi ropar och frågar ”hur länge har ni tänkt köra” och då upptäcker de det på en gång. Det är klart det är en väldigt farlig grej men det har inte hänt på säkert 1 och ½ år. Vi är med här vilket gör att det är en dubbel säkerhet när ena sidan fallerar. Det är bra, sådant ska man ju faktiskt rapportera fast då blir väl de rätt så störda. Det har inte hänt på ganska länge men det har hänt några gånger.

Från företaget är det sagt att vi ska rapportera alla avvikelser, men det går inte. De sa till chaufförerna att allting som sker ska rapporteras och då låg det lappar här varje morgonen med alla möjliga saker. Exempelvis att kontakter behövde bytas. Det är ingen avvikelse egentligen och det lagar vi så fort vi vet om det, de behöver bara säga till oss. Det blir för mycket då. Företaget har ingen exakt policy om vad som ska rapporteras, jag vet faktiskt inte exakt vad som ska rapporteras. Vi rapporterar inte sådana saker som fel på depån, en avvikelse tycker jag är om en sak går sönder flera gånger.

När vi rapporterar något skickar vi ett papper till vår chef och sen reder han ut det. Sedan får vi tillbaka det när det är utrett och bestämt vad som ska göras och av vem. Det kan vara att någon skriver en avvikelse på oss, att vi gör fel, men vi är tvungna att skicka iväg den ändå. Vi fyller i en mall där det ska finnas vad för typ av fel det är, åtgärder och att åtgärderna är

godkända samt att de är tillräckliga. I alla avvikelserapporter ska det finnas med orsak och åtgärd innan den släpps.

Feedbacken är olika från vår chef beroende på vad det är, om det är en överspolning på depån måste vi reda ut det. Då skickar vi ett ex till honom och han måste godkänna att den är klart och att det har hänt något. Då måste vi förklara utförligt vad som hänt, det måste redas ut om att vi ska ge chauffören en varning eller om det är åkeriet fel eller om det är depåns fel.

Att lösa säkerhetsfrågor är inte segt egentligen. Säkerhetsfrågor är så mycket, det är saker man kan lösa muntligen på en ½ timme. Sen kan det vara lite mer tveksamma saker och då kan det ju ta flera år, det är väldigt olika men generellt så är det inga problem alls om det är en säkerhetsfråga.

Det är mer problem om det gäller investeringar som t.ex. när det gäller det här med att vara två man på depån ibland. Egentligen är det ju depåchefen som bestämmer det eftersom han ansvarar för depå, det finns egentligen ingen annan som kan säga något, det spelar ingen roll om cheferna dyker upp och säger ”så kan ni inte göra”. Men det är ju så att de säger att ”du kan inte ha två man som jobbar”, det får du inte några pengar för. Jaja då jobbar vi en man, fast nu jobbar vi två man ibland ändå för att vi behöver det. Egentligen bestämmer depåchefen men vi får inte pengar till det. Andra säkerhetsfrågor som inte kostar så mycket går bra. Företaget har ett system där förbättringsförslag premieras. Hamnen har också en förslagslåda för förbättringsförslag. Jag har aldrig lämnat något där men, för är det något så tar man ju upp det på samarbetskommittén möte. Här på företaget kan man skicka in vad som helst så får man en grej, det spelar ingen roll vad det är. Det är väl bra med förbättringsförslag men oftast tar vi upp det på våra möten med de andra depåerna och löser det där. Vi har möten med företagets andra depåer två gånger om året.

Vi har regelbundna inspektioner. Vår chef kommer hit en gång om året och går igenom allting, då är det inspektion av hur det ser ut och även inventeringar som vi ska göra året som kommer, och så har han en jättelista, en lunta som han går igenom och punkt, punkt, punkt. Sen kommer miljö, Ahlbom från länsstyrelsen är här varje år med en tekniker och går igenom allting miljömässigt vad vi ska göra och vad vi har missat. Vi har även inspektioner då vi elmäter hela depån så att allt är jordat och sådant. Det utförs av en elkonsult. Räddningstjänsten kommer också en gång om året och går igenom brandmässigt och säkerhetsmässigt.

Jag har varit med några gånger vid inspektionerna men ej med varje gång. Beror på hur det ser ut här och hur mycket det är att göra. Alltid en som följer med, kanske två. Inspektionerna ger resultat. Vi får en liten lista vad vi ska göra plus att vi diskuterar vad som kan vara bra här, hur vi ska göra med saker. Sen är det så att varje gång man ska göra något här diskuterar man med räddningstjänsten och om det är större grejer diskuterar man det även med länsstyrelsen. Här gör man inget utan att det är superkoll på det.

Vi jämför oss inte med andra depåer inom företaget eller med andra företag, jag tror i alla fall inte det. Jag tror vi ligger ganska lika, det finns ju de som är sämre och de som är bättre men här på området är det ungefär likadant. Utan att veta hur andra har det exakt tror jag vi jobbar ungefär lika och ligger till ungefär lika.

Vi dokumenterar inte allt underhåll av komponenter. Större komponenter som vi byter dokumenterar vi, vi har en dagbok där vi skriver in alla större grejer. Byter vi ut en kontakt

händer det att vi inte skriver ner det där i. Sen har vi våra månadspapper som vi skriver ut varje månad vad vi ska göra under månaden. D.v.s. underhåll, där finns ju dokumenterat vad vi ska göra, det står inte om vi byter grejer där men det står ju vad vi ska kolla, om vi ska smörja, tömma och rengöra o.s.v. På så sätt har vi koll på allting, om vi byter små grejer struntar vi i att anteckna det men är det större grejer antecknar vi det.

Samarbetet med de andra företagen fungerar bra tycker jag, skitbra. Jag tror inte det fungerar lika bra högre upp, eller jo vissa nivåer fungerar det nog rätt bra, men företagen vill ju slå ut varandra så vissa stötestenar finns det ju. Det är ju det att ett av företagen sänker priserna på bensin hela tiden, vi går ju på knäna.

Vi har ingen personalomsättning. Det blir en del övertid, jag jobbar halvtid men det blir övertid ändå. Vi har minimum fyra timmar övertid även om vi bara är här 30 min så man ska inte klaga jättemycket men vi har som sagt ingen jour.

Vi har extern personal, det är entreprenörer och chaufförer. Jag har inte upplevt problem med den externa personalen. Lite problem med chaufförerna, men det styr vi upp rätt bra så det funkar rätt bra fast de slarvar till ibland. Då försöker vi påminna dem genom att säga till dem. Man märker att ju äldre de blir ju mer slappnar de av när det gäller säkerheten, och så är det ju det att det så sällan händer någon stor olycka. Då vaggas de in i en falks säkerhet, men det fungerar rätt bra ändå. Vi har som krav att de skulle ha en svensktalande, för annars det går inte, det kan bli fel på grund av detta har språket aldrig varit några problem.

De som vi använder mest återkommer, exempelvis har vi en elektriker här i byggnaden som har hand om allt det elektriska och han kan allting. Sen har vi rör och plåt och de som gör rent cisterner här inne på oljehamnsområdet. De jobbar här i oljehamnen hela tiden så det vet vad som gäller.

På ett av företagen här i oljehamnen svetsade de i ett bensinrör och det kom ut gaser tror jag och det gick ner i brunnarna som tände. De hann släcka det men de hade inte kollat det, jag vet inte exakt vad som hände och jag vet inte vad som står i rullarna heller. Detta hände väl för tre-fyra år sedan. Han fick sig en varning tror jag men veckan efter gjorde han samma sak igen. Jag vet inte vad som brast där när det hände igen, en gång är ju ingen gång, men två gånger då är det illa.

Jag känner att min chef finns tillgänglig för råd och hjälp. Jag och min chef här jobbar ju ihop. Vi jobbar inte som chef och anställd utan vi jobbar självständigt. Chef som är ett steg ovanför honom är väldigt duktig på sådant här, säkerhet, klassning, miljö, allt som gäller pappersarbete med myndigheter. Det är otroligt mycket papper, som vi tycker är tråkigt och jobbigt, det är han väldigt duktig på. Sen har han jobbat ett tag i branschen så han kan väl en del men om man säger så här, min närmaste chef är gammal rörläggare. Så rör och rörläggning kan han väldigt bra vilket gör att de kompletterar varandra. Chefen i Malmö, honom är det bara att ringa. Han går alltid att få tag i så det är inga problem. När det gäller exempelvis tillstånd och lagringstillstånd då är han ovärderlig, då pratar vi med honom dagligen i stort sett. Det är han jättebra på. Vad det gäller den tekniska biten och depåsidan så har vi väldigt bra kontakt med företagets andra depåer i Sverige. Det utbytet fungerar jättebra. Och det är samma sak om vi behöver något från någon av de andra depåerna här i oljehamnen, då ringer vi bara dem. Vi lånar av dem ibland så det fungerar bra.

Företaget säger i alla fall att de bryr sig om personalens välbefinnande. Jag tänker inte så mycket på det men de kräver rätt mycket från vissa personer inom företaget som har sålt sin övertid och sen så kräver de att de ska jobba som fan. Sen finns det de som inte gör mycket alls. Men detta berör ju inte vår depådel fast vi märker ändå av det.

Vi går ut och kollar så vi vet var de svetsar och var de inte svetsar, det är vårt sätt att visa extra stort intresse för arbetsuppgifter som är extra viktiga för säkerheten. Är de så att de inte behöver svetsa på plats så gör vi ett litet område med inhägnad och presenningar o.s.v. och så får de svetsa där.

Vi uppmuntras inte till ordning och reda, men det får ju vara någorlunda ändå så man kan arbeta.

Jag har ett formellt ansvar för säkerheten eftersom jag har ansvaret för hela depån om depåchefen inte är här.

Vi har olika ledningssystem, men nej jag vet inte riktigt. Vi har skilda policys för säkerhet, hälsa och miljö. Jag vet ju ungefär vad de handlar om men inte exakt. Vi har ju en..., nej jag vet inte. Vi har diskuterat dem men det var ju sist när vi höll på och jobbade med dem så det är länge sedan. Men jag vet på ett ungefär vad de handlar om. Jag tycker nog inte att de bidrar med något, vi har ju våra uppgifter som vi jobbar med och det hade vi ju gjort i alla fall. Firman har ju ett stort och ett litet miljömål varje år. Dels att alla lastbilar som förnyas ska dra mindre bränsle och sen att vi ska sätta mätare i cisternerna så att man inte kan köra över, sen har vi minska utsläpp. Vi har rikstäckande mål och det som berör oss det är ju att vi inte ska släppa ut och att det kommer nya lastbilar.

Säkerhetsfrågor som vi jobbar extra mycket med just nu är att vi fick sprinklersystemet (skumanläggningen) i maj. Den är ju inte riktigt klar ännu, den fungerar men det ska till lite små justeringar. Säkerhetsfråga som borde få mer uppmärksamhet är att vi borde vara två man lite oftare här och ha jour. Lite andra mindre grejer typ att trappor behöver fixas vid cisterner och sådant, men det är sker automatiskt när vi får påpekande om det. Det är väl inte så mycket mer där, jag kommer inte på någonting.

Jag tycker att mitt arbete utförs på ett säkert sätt. Jag tycker väl att arbetet här på vår depå känns säkert, det är sådant man aldrig tänker på. Man måste arbeta säkert, man kan inte slarva för då är det stor chans att det händer något. Generellt i oljehamnen vet jag inte, jag vet inte hur de andra jobbar. De saker som har hänt har hänt lite här och där.

Företag 2 – person 1

Jag har inte funderat så mycket på hur säkerhetsarbetet fungerar, men vid ett tillfälle var vi iväg på ett annat företag och där kändes det verkligen jätteseriöst. De hade en genomgång med oss och sa att om ni lämnar huset så måste ni ringa. Det var en jättebra genomgång av alla rutiner, och så tycker inte jag riktigt att det är här. Jag har fått förklarat för mig att om det börjar brinna så ska du gå hit. Vi ska använda skyddsutrustning och skyddsglasögon, men sen är det kanske lite så där med det. Jag tycker kanske inte att det känns jätteseriöst.

Jag fick en kort introduktion när jag började på företaget vad det är som gäller, men har annars inte fått någon utbildning som berör hälsa, säkerhet eller miljö. Det är sådan som man har fått under tiden. Introduktionen hade jag med min chef första dagen när jag började, han gick igenom rent allmänt om anställningen och hur det fungerar. Jag har inte gått någon

utbildning om vad som gäller i hamnen, och jag har inte hört att de andra som arbetar här har gjort det heller. Jag tycker nog ändå att jag så här långt har fått den utbildning som jag behöver för att utföra mina dagliga arbetsuppgifter. Men sedan är man nog lite försiktig själv också, det har man väl med sig sedan tidigare att det kan vara farliga saker som man håller på med. Samtidigt är det lätt att man tänker att det är nog inte så farligt när man håller på med det varje dag. Om det skulle uppstå en brandsituation tycker jag känns väldigt obehagligt. Vi har ju haft brandövningar en gång sedan jag började och jag känner till rutinerna, t.ex. var vi ska träffas. Sedan får man ju bara hoppas att man hinner dit bort innan det brinner allt för mycket. Vid brandövningen samlades vi i ett fikarum i en annan byggand och satt där i 20 minuter. Sedan gick vi bara tillbaka och så var det inte mer med det. Det tyckte jag kändes lite tråkigt för det är ju bra om man får lite feedback på övningen. Men jag tycker att det är bra att man har brandövningar regelbundet och så kan man ju ha dem i större eller mindre skala. Det har hänt att vi har spillt saker, men då hämtar man bara absorberingsmedel och håller på det. Så det känns väl okej så länge det inte är saker som är jättefarligt.

Det finns rutiner för avfallet och hur det ska klassas, men den mesta informationen om mina arbetsuppgifter har jag fått genom att jag har frågat någon annan eller varit med någon som utfört arbetsuppgiften. Men det ska ju finnas rutiner, men det är inget som jag tittar i. Jag vet därför inte hur rutinerna är. Det har hänt att det skett saker som det har blivit lite reaktioner på. Vi har t.ex. fått in flaskor som det har stått okänt på och det enda man kan kolla är om det är surt eller basiskt, men det säger ju inte så mycket. Det var någon gång som en person trodde att det var något ofarligt i en av flaskorna men så började det ryka och det blev någon typ av reaktion. Oftast är det att det kommer utifrån och men då ska vi klassa det, men det kan ju vara väldigt svårt. Det händer att det sker spill inne på området, men då får man ösa på absorbermedel, och sedan har vi dagvattenbrunnen utanför som vi kan stänga om det skulle hamna där. Det är ingen som har visat mig hur jag ska göra när jag stänger brunnen, men jag vet att det sitter en nyckel där borta som är för dagvattenbrunnen. Jag fick nyss reda på detta då jag spillde ut lite olja och en person kom och frågade om han skulle stänga dagvattenbrunnen, men den gången behövdes det inte. Jag upplever att det är accepterat att göra misstag i arbetet ibland. Jag känner inte att jag vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går. Jag har aldrig hört något uttalat att så här och så här gör vi. Jag har dock fått en känsla att det inte är accepterat att man slarvar, och att man gör så gott man kan, men det är inget uttalat från företaget. Jag vet inte vad som skulle hända om man begick upprepade fel. Vad jag vet är att man skriva avvikelser, t.ex. när det blev den här reaktionen i flaskan. Men jag vet inte vad konsekvenserna av det kan bli med utredningar och så där. Men jag antar att de gör en utredning om det är något större. Det har dock inte hänt något större som jag vet om sedan jag började.

Jag upplever min arbetssituation som omväxlande. Det kan vara lite stressigt ibland, men det är mest skönt att det händer saker. Jag kan tycka att det är ganska bullrigt, men helt okej på det stora hela. Om jag skulle se något som verkar uppenbart ovanligt eller konstigt känner jag nog lite ansvar för att kolla upp det för man vill ju inte att det ska hända något. Om jag skulle se något på någon annans anläggning så skulle jag nog först tänka att det nog ska vara så. Det är svårt eftersom jag inte vet vad det håller på med, så jag vet faktiskt inte om jag skulle reagera om det inte var något väldigt uppenbart. Vi har krav på att använda skyddsskor, arbetskläder och glasögon. Jag använder mina vanliga glasögon. Egentligen ska vi ha långärmat också, men det kan man inte ha på sommaren för det är för varmt. Det är ingen som har sagt till om vi inte har haft det. På vissa områden är det hjälmkrav, men vi använder inte hjälm härinne. Man ska nog ha det egentligen men det är ingen som har det. Jag behöver vara allmänt försiktig och tänka på vad jag gör för att förhindra att spill och utsläpp sker. Jag

upplever att mitt arbete uppskattas. Det är ingen som kommer och säger det men det känns som om man fyller en funktion och gör nytta i alla fall. Det känns bra när jag åker hem på eftermiddagarna i alla fall. Jag skulle gärna se att det blev bättre kommunikation över lag t.ex. det här att man inte har genomgått någon säkerhetsutbildning. Då blir det lite så att någon säger något till någon och så säger någon annan något annat. Det blir lite mer godtyckligt när man inte har något konkret att gå efter.

Vad jag har förstått så kan man rapportera allt möjligt i vårt avvikelssystem, t.ex. om man har fått in något som har varit felmärkt, eller om något har hänt även om man har följt rutinerna. Spill rapporteras ibland men inte alltid. Jag har inte blivit tillsagd att jag ska rapportera varje gång jag spiller, men jag antar att det egentligen ska göras. Jag kan inte säga att jag vet vad som ska rapporteras och vad som inte ska rapporteras. Jag har själv inte rapporterat och vet inte hur man ska göra, men jag vet vem jag kan fråga om jag skulle behöva göra det. Jag vet inte vem som är ansvarig för att ta emot och granska de rapporter som lämnas in, men jag antar att vår platschef läser dem. Vad jag vet så går vi inte igenom de avvikelser som rapporterats. Vi har lite möten, men det har inte varit så ofta och inte speciellt regelbundet och då har vi mer pratat om vad som ska göras och det dagliga arbetet. Jag kan inte säga hur lång tid det generellt sett tar att lösa säkerhetsfrågor som tas upp. Om jag fick välja något som skulle förbättras för att arbetet skulle kunna utföras ännu säkrare skulle det nog vara att få bättre ordning på allting rent allmänt. Det kör t.ex. ganska mycket truckar på området, och så står jag och lastar avfall samtidigt som det kör en truck precis bakom. Det vore bättre om man kunde separera upp det lite, så att truckarna kör på vissa ställen, medan de inte kör på andra områden om de inte behöver det. Jag har flera gånger varit med om att någon sagt att vi brukar göra så här, men man tänker inte på att säga det för att det är så självklart. Anställda som kommer med seriösa förslag på förbättringar belönas med biobiljetter. Förslagen går igenom på ett förslagsmöte och om de går vidare med ett förslag så kan man få pengar. Det är bra med biobiljetterna för det gör att man bli motiverad. Jag vet inte om hamnen har någon förslagsverksamhet. Det verkar vara många som lämnar in förslag för vi har varit på bio ganska många gånger med jobbet. Jag har inte hört något om vad som har hänt med mina förslag, men jag skulle jag gärna vilja ha feedback, och en motivering om varför de gått vidare eller inte.

Tidigare hade vi en person som hade hand om underhåller och han hade som uppgift att kolla nödduschar och sådant. Han har slutat men det är väl någon annan som ska ha tagit över hans arbetsuppgifter. Jag tror att en del av det kommer hamna på säkerhetsrådgivaren. Jag vet inte om det sker inspektioner av länsstyrelsen, men jag antar att det sker någon form av tillsyn eftersom det är tillståndspliktig verksamhet. Jag har inte hört något om att de inspektionerna som har gjorts har gett något resultat. Det kan ju ha varit så att allt har fungerat som det ska och att de inte har haft något att påpeka. Jag vet inte om vi jämför oss med andra företag i samma bransch.

Vi har tidigare haft personalmöten som platschefen har hållit i ungefär en gång i månaden. Då har vi pratat om hur det har gått med våra pengar och vad som är på gång. Vi har inte haft några möten med hela personalen sedan jag började. Vi hade ett möte med VD:n en gång där det pratades om budget och planer för framtiden, när jag precis hade börjat. Jag vet inte om det är en årlig genomgång. Jag kommer inte ihåg att han tog upp säkerhetsfrågor på detta möte. Vi har ibland mindre möten med gruppen. Jag har inte varit inblandad i något samarbete med de andra företagen och vet inte riktigt hur kommunikationen fungerar. Däremot är jag ute en del och hämtar kemikalier hos många olika företag och då tycker jag att samarbetet fungerar bra.

Jag tror att det är hyfsad omsättning av personal, åtminstone här i produktion. De som jag jobbar med just nu har nog arbetat här ett tag, men de pratar om en del andra som inte jobbar kvar längre. Vi arbetar övertid, men inte speciellt ofta. Det finns nog visserligen hela tiden att göra så att man skulle kunna arbeta övertid och det kanske hade varit bra om vi var en person till för det känns som om det är lite på håret ibland. Oftast är det dock inte jätteviktigt att något ska vara klart i dag klockan fyra, utan det räcker med imorgon eller nästa vecka. Samtidigt byggs det ju på hela tiden om man inte hinner jobba undan, och det kan ju vara lite stressande. Sammantaget känner jag mig dock inte jättestressad. Vi har tagit in extern personal, t.ex. från Poolia, och även i samband med något rengöringsarbete. Jag har inte hört att det har varit några problem med den externa personalen som har befunnit sig på områden, förutom en gång i sommar då några av dem gick i bar överkropp. Jag känner att min chef finns tillgänglig för råd och hjälp om jag skulle behöva det. Dessutom jobbar jag mycket med säkerhetsrådgivaren och då kan jag alltid vända mig till honom. Jag har ingen regelbunden kontakt med platschefen, men jag känner att jag skulle kunna vända mig även till honom. I första hand går jag dock till närmsta chefen. Jag tycker att personalen intresserar sig för personalens välbefinnande genom en hel del småsaker. De sätter in fruktkorgar, ger friskvårdsbidrag och när jag började här så hade de olika friskvårdsfaktorer som vi diskuterade. Då satt vi och pratade om hur vi trivdes på jobbet, vad som gör oss glada, vad vi kan göra för att må bättre. Jag upplever inte att min chef visar extra stort intresse för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktigt. Han är dock allmänt intresserad av vårt arbete, men har även mycket annat att göra. Han uppmuntrar till ordning och reda. Om det skulle hända en olycka här på området vet jag inte säkert vem som är ytterst ansvarig, men jag antar att det är platschefen.

Mitt företag är certifierade enligt ISO 14001 och jag tror även att vi är certifierade enligt ISO 9001. Jag vet inte om företaget har något ledningssystem som berör hälsa eller säkerhet, men de har en miljö- och kvalitetssamordnare. Jag har läst de policys som finns någon gång men inte diskuterat dem med ansvariga eller den övriga personalen. Även om mitt företag utger sig för att vara ett miljöföretag, så är detta inte så uttalat i det egna miljöarbetet. En sak som jag irriterar mig på är att vi inte ens sorterar soporna utan slänger papper, metall och allt annat i samma papperskorg. Det är småsaker, men det känns som om det borde vara självklart speciellt med tanke på att vi är certifierade. Eftersom jag inte alls har märkt av ledningssystemet tycker jag inte att det tillför något. Jag är osäker på om det finns några konkreta mål vad gäller säkerhet. Vad gäller miljö så är det förmodligen de klassiska målen, d.v.s. att de ska följa de lagar och regler som gäller, att de ska vara lite bättre, utbilda personalen om våra miljömål o.s.v. Jag har inte hört något om specifika miljömål för i år, men vet att ISO-certifieringen innebär att det ska göras ständiga förbättringar hela tiden. Jag kan inte påminna mig om några säkerhetsfrågor som är extra viktiga på mitt företag just nu, men tycker att vi kanske kunde satsa mer allmänt på ordning och reda samt utbildning.

Jag har inte haft någon kontakt med myndighetspersonal sedan jag började på här. Vad gäller de lag- och tillståndskrav som vi arbetar efter så känner jag inte till dessa, men vet givetvis vad som gäller för just mitt arbete t.ex. när jag är och hämtar kemikalier.

Jag tycker att det egna arbetet utförs på ett säkert sätt för det mesta, men att ibland gör man väl lite klantiga saker. Det handlar ofta om situationer som man sätter sig i själv genom att inte tänka sig för. Dock tycker jag att både jag själv och de andra anställda är ganska försiktiga och tänker sig för. Jag tycker alltså att arbetet på mitt företag generellt utförs på ett

säkert sätt för det mesta, i och med att det inte händer så mycket, i alla fall inga allvarliga saker. Jag har inte så bra kunskap om hur de andra företagen i hamnen arbetar.

Företag 2 – person 2

Jag tycker att säkerhetsarbetet generellt sett inte fungerar bra i mitt företag och tycker knappt att det finns någon säkerhet. Över lag så ligger oljehamnen långt efter andra branscher och förlitar sig för mycket på räddningstjänst.

Jag gick säkerhetsvaktutbildningen när jag hade arbetat på företaget i ett halvår. Dessutom har jag gått föreståndare för brandfarlig vara. Jag hade dock med sig mycket utbildning från tidigare arbeten. Jag har inte gått några miljöutbildningar sedan jag började här, men har gjort detta hos min tidigare arbetsgivare. Jag vet inte riktigt vad som gäller med upprepning av kurserna. Nu har de börjat med en brandutbildning som ska genomföras vart tredje år, men den har jag inte gått ännu. Däremot har vi tillsammans med räddningstjänsten hållit i en brandövning och de hade de en förra året också. Denna övning fungerade bra, men tyvärr är vår personal alldeles för dålig utbildad. Men det är ju för att de ska lära sig som de har övningar. Vi har lite egen utbildning eftersom de har en beredskapsverksamhet, i och med att de har avtal med räddningstjänsten. Detta innebär att om det händer något så ringer räddningstjänsten oss, t.ex. om de behöver slangbilar eller kemister. Detta görs inte i så stor omfattning än så länge, men det håller på att byggas upp. Vi har ingen utbildning om vilka produkter vi hanterar, men jag anser att behovet av sådana utbildningar beror på vad personen ifråga arbetar med. De som arbetar med lösningsmedel håller bara på med det, och eftersom allt hanteras likadant vet de hur dessa ska hanteras. De övriga är kemister, men där vet de aldrig vad det är för produkt de får in, så då får de ändå stå och slå i produktblad. Jag tycker kanske att det hade varit bra med utbildning som berör vilken utrustning man ska ha och liknande. Alla i hamnen ska gå säkerhetsvaktutbildningen, och hos oss har alla utom två nyanställda gått den. Jag tycker att det är en brist att det kan gå så lång tid mellan det att man börjar och det att man går de kurser som man måste gå. Om det beror på att de går så sällan eller om det är dålig information om när de går är jag osäker på. Jag har över lag upplevt vad gäller säkerhetstänkandet i hamnen, att det är fint att ha saker på papper, men det kan ta lång tid innan något händer. Säkerhetsvaktutbildningen var generellt sett bra. Över lag har personalen fått den utbildning som de behöver för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter. Vi skriver alltid en individuell plan för vad som ska göras för varje anställd. Tanken är att den ska skrivas under och skickas upp till personalchefen, men detta tror jag inte att någon har gjort det ännu. Det finns alltså planer och tänkande, men det är ingen som genomför det. Jag tror inte att personalen har tillräcklig kunskap för att hantera en eventuell nödsituation, men jag tror att det går att göra något åt det. Det är t.ex. därför de har haft brandövningarna. Denna typ av övningar ger väldigt mycket, för de gör att man klarar av att göra så mycket själv, och behöver inte vänta på att räddningstjänsten kommer. Jag skulle vilja att vi har utrustning för att hantera sådana situationer själva. Jag upplever att man tänker på det här, men det går inte så fort. Alla vet inte vad de ska göra i vissa situationer. Det hålls även brandövningar på företaget en gång per år men dessa kunde gärna hållas med tätare intervall.

Det finns skrivna rutiner, men inte för de specifika arbetsuppgifterna. Detta är något som jag tycker borde finnas och i nuläget håller rutiner på att tas fram. Det som kallas för rutiner idag är snarare en anläggningsbeskrivning, d.v.s. hur man kör en anläggning. I denna är det dock inte så lätt att läsa hur man gör när man pumpar från en tank till en annan. Rutinerna borde vara enklare och tydligare. De måste även bli mer detaljerade. Om någon ska pumpa från en tank till en annan och fyra ventiler ska öppnas och en pump startas då ska det stå vilka ventiler det gäller, kanske med ventilnummer, vilken pump det är, och i vilken ordning

momenten ska göras. Det är de som arbetar som skriver instruktionerna för det är viktigt att rutinerna blir verklighetstroga. Om någon ur personalen begår upprepade fel som kan påverka säkerheten så får man prata med den personen till att börja med, andra gången så blir det lite skarpare, och platschefen och någon från facket deltar. Jag tycker att det är accepterat man gör misstag i sitt arbete, för det händer ju alla. Men om någon gör ett medvetet fel så är det inte slarv, och det är inte accepterat. Jag upplever att det inte är så noga vad gäller att de anställda gör som de ska göra. Det händer inte så mycket även om någon säger att en sak ska göras. Eftersom de anställda vet om att det inte händer och ingen kommer att säga till dem så gör de inte det som de ombetts att göra. Jag tror att det anställda väl vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går. Många gånger kommer saker som har hänt fram långt efteråt och detta är en indikation på att de har vetat om att det var något fel.

Jag upplever min arbetssituation som jättebra. Mitt arbete är stimulerande, med lagom arbetstempo. Visserligen kan arbetstempot vara lite upp och ner, men det är därför jag tycker att det är stimulerande för man vet aldrig hur dagen kommer att se ut. Jag känner visst ansvar för säkerheten i oljehamnen, och om jag skulle se något på någon annans anläggning som ser misstänkt ut så skulle jag säkert titta vad det var. Det finns krav på skyddsutrustning på mitt företag, men i själva arbetet tycker jag att folk ska vara så medvetna om vilka risker de arbetar med så att en massa regler inte är nödvändiga. Det handlar helt enkelt om egenansvar. Alla vet om att de ska ha handskar och glasögon när de jobbar därute, så det har alla på sig. Krav på heltäckande skyddskläder beror på vilka kemikalier man arbetar med. Nu har det införts t-shirtförbud för dem som arbetar med kemikalier, något som inte uppskattas av alla anställda.

Personalen behöver vara uppmärksam på mycket för att förhindra att spill och utsläpp sker. Vi hanterar t.ex. kopiösa mängder med fat med vätskor i och de får även in bärgade tunnor (en trasig tunna i en större tunna). Sådan hantering får endast ske inom speciella områden, under skärmtaket, där har de slutet system. De hanterar så mycket sådant och det händer titt som tätt att det läcker. Det händer att det spills även på andra ställen t.ex. i samband med att en bil lastas av för fort. Kanske händer det en gång varannan månad att något läcker, men det är sällan stora mängder.

Vi rapporterar avvikelser och alla avvikelser, d.v.s. allt som inte är normalt, ska rapporteras. Det är viktigt att personalen rapporterar allt, dels så att få veta vad som händer, dels så för att kunna göra något åt det. Om ingen skriver rapporter kan det vara svårt att motivera varför vissa saker, t.ex. ombyggnad ska genomföras. De anställda är inte så bra på att rapportera, vilket troligtvis beror på ovana. De avvikelser som rapporteras skickas vidare till platschefen, och sedan ”försvinner de i det grå”. I dagsläget är feedbacken lite dåligt, för personalen får själv gå in och titta i systemet om något är åtgärdat. Är det något större som ska göras så kan det hända att någon ur personalen, kanske den som rapporterat, får i uppgift att fixa det. Om det är projekt och sådant så kan även de anställda vara med. Jag försöker få de anställda involverade. Säkerhetsproblem som rapporteras åtgärdas i regel fort, men om det handlar om förbättringar så beror det på hur bra de motiverar varför den förbättringen ska genomföras. Är det större saker kan det dröja ett år, d.v.s. till nästa års budget. Vi tar inte del av olyckor och incidenter som händer på andra företag, mycket beroende på att de är så olika verksamheter. Inom företaget finns två säkerhetssamordnare och den ena av dessa besöker vår anläggning i Göteborg ibland. Han är kunnig och varit med länge, och de har ett utbyte som fungerar bra.

Om något skulle förändras för att arbetet på mitt företag skulle bli ännu säkrare, så skulle det vara att ändra systemet för arbetstillstånd och hetarbetstillstånd. Detta är ett arbete som vi redan har påbörjat. Vi vill skriva våra egna tillstånd, och dessa arbetstillstånd gäller bara över

dagen, men kan förlängas dag för dag. Detta ska gälla alla arbeten och inte bara hetarbeten. Även den egna personalen ska ha tillstånd om de t.ex. ska byta pumpar. På detta sätt kan det skrivas in i tillståndet om det är något särskilt som bör uppmärksammas eller om några åtgärder bör vidtas.

Jag hoppas att jag uppmärksammar anställda som arbetar extra säkert eller kommer med något bra förslag. Det händer väl inte alltid men det är något jag försöker med, men jag tror att det säkert kan bli bättre. Vi har en förslagsverksamhet på företaget som går ut på att vi skriver förslag och så skickas de vidare, men vem som avgör om de är värda att genomföra det vågar jag inte svara på. Den som lämnar in förslag får två biobiljetter och med tanke på att de anställda går på bio jämt så är de nog ganska flitiga med att lämna in förslag. Jag kan dock inte direkt säga vilka av de åtgärder som genomförts som härstammar från förslagslådan.

Det görs regelbundna inspektioner av säkerheten på vårt område. Vi får tillstånd för ett antal år i taget, och sedan måste de förnya detta tillstånd. Länsstyrelsen gjorde inspektion när jag bara hade jobbat några veckor. Brandmyndigheterna är på området ofta men de gör inte så mycket. Kontakten med brandmyndigheterna är väldigt bra. En av anledningarna till deras besök är att vår skumanläggning ska besiktigas regelbundet. Dessutom testar de ventilerna en gång i månaden. Vi gör även egna inspektioner. De ska bland annat ha en årlig inspektion av annan utrustning i framtiden. De har t.ex. stannat en anläggning för översyn något som även ska göras nästa år. Dessutom görs mycket tankbesiktningar, men dessa görs allteftersom. Jag är inte själv med vid inspektioner, utan får resultat från dessa via protokoll. I vissa fall, t.ex. om någon inspektör behöver gå i en tank så måste någon från vårt företag vara med. När myndigheterna gör besiktningar är det dock alltid någon som går med. Jag upplever att besiktningarna ger resultat. Resultatet av inspektionerna återförs till personalen genom att de har produktionsmöten som alla anställda vid produktion deltar på en gång i månaden. Vi har fått ett bra system för dokumentation av underhåll, men det används inte ännu. Detta är ett webbaserat system där utrustningen markeras med ean-koder som kan läsas av med en handdator. Dessutom kan det göras noteringar om något är fel. Det är precis nytt och används än så länge endast för brandskyddsronder, men förhoppningsvis ska det användas även för underhåll i framtiden.

De går inte igenom avvikelserapporter på produktionsmötena på mitt företag och säkerheten har ingen fast punkt på dagordningen. Man pratar mer om hur det går och kanske om de ska göra något speciellt. Det är platschefen som håller i mötena. De hade en person som skötte säkerhetsfrågor tidigare han har slutat på grund av omorganisation. Idag känns det som om ingen riktigt vet vem som ska göra vad. Det är platschefen som är med på samarbetskommitténs möten och jag upplever inte att vi har så mycket utbyte med GHAB eller de övriga företagen i hamnen.

Omsättningen av personal är nog väldigt låg, något som troligtvis beror på att de anställda trivs så bra. De arbetar inte speciellt mycket övertid och det skulle behövas så brukar de anställda gå hem tidigare någon annan dag istället. De som är ute på uppdrag behöver ju dock göra klart det de ska göra innan de åker hem. Den externa personal som befinner sig på vårt område är elektriker, chaufförer och några personer som hyrs inför att tvätta emballage. Jag har inte upplevt några problem med den externa personalen, eller att de skulle ha ett annat säkerhetstänkande än vad den egna personalen har. De som jobbar härinne har varit i hamnen i många år, så det är ingen skillnad på dem. Däremot kan man märka skillnad på de chaufförer som jobbar mycket i Stenungsunds kemiska industrier, då de tänker mycket mer på säkerhet.

Jag upplever att jag finns tillgänglig för de anställda om de behöver råd och hjälp. Det har hänt att han har visat extra stort intresse för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig. Jag har arbetat mycket med att få ordning och reda på anläggningen, och det är jag stolt över. Vi har en miljöstation och även röjt en del på framsidan. Ordning och reda vill nog alla ha, men arbetssättet har varit konstigt tidigare. Om det har kommit fem bilar på en gång så har allt bara slängts in och sedan har man sprungit iväg och gjort något annat. Nu försöker jag få de andra att göra en sak i taget. Jag tycker att jag får respons från de andra när jag påpekar saker som har med säkerheten att göra. Jag upplever att jag kan vända mig till platschefen om jag skulle behöva det och även tvärtom. Det kan gå veckor mellan det att vi ser varandra, men om det behövs kan vi höras av ofta. Jag tycker att företaget är ganska givmilt på många sätt, bland annat får vi aktivitetspengar som vi gör saker för.

Vi är certifierade enligt ISO 14001 och 9001. Vi har en policy som avser säkerhet, hälsa och miljö, och ett integrerat ledningssystem för dessa. Jag tycker inte att ledningssystemet bidrar med så mycket idag, varken för mig personligen eller för företaget. Det räcker inte att det finns, man måste göra något med det också. Jag tycker att det är för krångligt att hitta i det. Jag vet ungefär vad våra policys handlar om, men måste nog ärligt talat läsa rubrikerna för att komma ihåg vilka delar som ingår. De anställda diskuterar våra policys ibland, men då är det inte fråga om att alla diskuterar dem. Jag kommer inte ihåg om vi har några speciella mål som handlar om säkerhet. Vi har haft två frågor som vi har arbetat extra mycket med och de handlar om luktproblem, t.ex. försöker de täta, och ljudproblem, men det har de åtgärdat nu. Det finns inga säkerhetsfrågor som jag känner att jag direkt kan peka ut som de borde arbeta med. Det skulle i sådana fall vara att jag vill få ordning på allt, hela systemet och att alla ska veta mer vad deras mål är. Man måste ta en bit i taget men om man får ordning på det så kommer även det andra.

Jag tycker att jag kan få hjälp och råd av de myndighetspersoner som besöker hamnen. Vi är ofta ute med räddningstjänst och Miljö och Hälsa är alltid på plats när vi åker ut på uppdrag, och vi skriver alltid en rapport som skickas till Miljö och Hälsa, om vad som gjorts, vad som kunde ha gjorts bättre o.s.v. På så sätt har vi det väl förspänt vad gäller kontakten med dessa. Det händer att vi och myndighetspersonalen har olika åsikter i samband med inspektioner, men i slutändan blir det oftast som myndighetspersonen vill. Det går dock alltid att resonera med dem om vi kan motivera varför vi tycker som vi gör. Inom företaget finns det en resurs som ser till att de får veta vilka lag- och tillståndskrav som gäller för deras verksamhet. Jag upplever att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet, och tycker att det märks att t.ex. räddningstjänsten tycker att det fungerar bra. Vi har annars inte så tät kontakt med myndigheterna, och jag kan tycka att när länsstyrelsen kommer hit så jagar de ibland fel saker. Det är t.ex. mycket fokus på lukter just nu men det är ju ett problem som inte går att komma ifrån när man har en biologisk anläggning. Alternativet skulle vara att tillsätta kemikalier, men man kan inte få både det ena och det andra. Det är kommunen, eller hela hamnen, som driver detta.

Jag tycker inte att arbetet på vårt område utförs på ett säkert sätt av den anledningen att anläggningen är väldigt omodern trots att den bara tre år gammal. Det är handventiler nästan överallt, och det anser jag är en säkerhetsrisk för den mänskliga faktorn är stor. Även om inget har hänt ännu hoppas jag att till 2009 har vi fått till en helautomatisk anläggning. De andra företagen känner jag inte till så väl och kan inte säga om något företag är bättre eller sämre. Jag tycker dock att jag har sett så mycket att jag vet att det finns mycket bättre företag än hela hamnen. Oljehamnen generellt ligger många år efter. Jag tror att det kanske skulle behövas med samordning i hamnen för att lyfta nivån. De borde titta på vilka företag eller

branscher som är mest framgångsrika vad gäller säkerhet, kopiera deras system och sedan införa det i hela hamnen.

Företag 3 – person 1

Jag tycker att säkerhetsarbetet inom mitt företag fungerar bra över lag, men upplever att ribban har höjts över lag inom hamnen och även inom sjöfarten generellt. Det går inte att köra sitt eget race utan man måste hänga på de företagen som man jobbar med, och som har ett bra säkerhetsarbete. Det kommer hela tiden mer krav som gör alla mer medvetna. Förr var det inte så noga om man spillde eller spolade över och landsidan legat lite efter, men detta har blivit mycket bättre. Detta beror på att ingen vill bli förknippade med oljeläckage eller spill och vill inte därför inte heller vara med och ställa till något sådant. Efter en händelse för några år sedan upplever jag att alla vaknade till, och även om ingen är glad för det som inträffade bidrog händelsen till att anställda på alla nivåer inom oljehamnen blev mer medvetna. Innan hade det ibland varit svårt att motivera för anställda varför vissa papper eller checklistor skulle fyllas i, men numera är alla medvetna om vikten av miljö och säkerhet. Om något skulle hända är det viktigt att ha en bra förklaring till varför det kunde hända, att ”ha ett bra försvar”. Generellt sett gäller samma krav i hela hamnen, men jag upplever att de företag som har egna raffinaderier i hamnen har lite högre nivå än vad som egentligen behövs här inne.

Jag har gått samtliga kurser som krävs för mitt företags arbetsuppgifter. Detta inkluderar bl.a. ledningsvakt och säkerhetsvaktkurser, vilka ska repeteras vart tredje år, samt brandutbildning, vilken efter rekommendation också repeteras vart tredje år. Kurserna är mycket uppskattade, vilket de blivit efter att de togs över av Maflobe. Innan var det i större utsträckning samma saker som gick igenom varje gång. Kurserna hålls för folk som arbetar i oljehamnar i hela Sverige och i Göteborg hålls en grundkurs varje år, samt repetitionskurser ett par gånger per år. Dessutom hålls kurser på andra orter i Sverige. Brandutbildningen hålls två gånger per år. Att kurserna ska repeteras anser ja är bra, i och med att kunskapen fräschas upp hela tiden. I hela oljehamnen är något som kallas för Grönt Kort på gång att introduceras. Detta inkluderar även kontorspersonal, vilka ska genomgå en förenklad utbildning. Grön Kort innebär att det med hjälp av ett register lätt ska gå att bevisa och ha koll på vilka kurser personalen genomgått. Kortet omfattar även utomstående personal som ett företag anlitar för att arbeta inne på området.

För just vår verksamhet finns det vissa situationer som vi inte kan träna på eftersom dessa situationer inte får hända. Därför har vi genomfört en riskanalys där vi låtit de anställda lista vad de tycker är det farligaste som kan hända på de olika kajerna o.s.v. Denna information har sammanställts till en mall som vi planerar att använda för att testa personalen. Det finns tydliga rutiner för hur personalen ska agera, men om inget någonsin händer finns det risk för att vissa inte läser igenom dem, och de kan då bli ställda om situationer uppstår då det verkligen händer något. Detta ska dras igång under hösten och genomföras en och en med samtliga anställda. Denna typ av träning gör även GHAB:s trafikassistenter, då de simulerar produktutsläpp för att kontrollera att de anställda vet vad de ska om det händer. Vår personal är ju den första länken och även om det inte går att förutse alla scenarios är det viktigt att alla vet hur och vem de ska larma, vilket flöde de ska stänga av o.s.v.

Vi har skrivna arbetsrutiner för de flesta av de dagliga arbetsuppgifterna. Arbetsrutinerna skrevs av vår egen personal i samband med införandet av kvalitetsledningssystemet omkring 1999-2000. På den tiden fanns det inte några rutiner som behandlade våra arbetsuppgifter på de enskilda företagen. Arbetsrutinerna har därefter lämnats över till andra företag i hamnen som har förfinat dem och lagt in dem i sina system. Det är numera dessa företag som äger

dokumenten och ansvarar för att de är uppdaterade, något som fungerar bra. Om något är fel i rutinerna påpekar dock vi det för dem som äger dokumenten. Rutinerna är lätta att arbeta efter, och består av instruktioner före, under och efter lastning/lossning. Om det sker en ändring i rutinerna så skrivs dessa ut och hängs upp i kurlerna på kajen. De ska regelbundet kollas av personalen, men det är svårt att veta i vilken utsträckning de verkligen gör detta. Det är dock inga stora saker som ändras, utan enklare saker. Vad gäller ledningsvakternas arbete har GHAB satsat mycket på datasystemet detta trots att inga större fel gjorts tidigare, men detta system gör operationerna betydligt säkrare.

Om någon inte följer rutinerna händer det att företaget som personen arbetat för kommer till oss och påpekar detta. Om det inträffar skrivs det in i avvikelssystemet så att alla får reda på det, men vi namnger inte någon. Ett exempel på misstag som begåtts är att jibbarna har knäcks, vilket bl.a. beror på att utrustningen är svår att hantera. Denna information har då spridits ut till de övriga anställda. För att minimera risken för att det skulle hända igen har vi valt att endast låta ett fåtal personer köra dem. Ingen från de olika bolagen de arbetar för säger något så länge allt fungerar, men när något händer kommer de och pekar på det som gjorts fel och vad de egentligen skulle ha gjort. Det är accepterat att göra misstag om det handlar om mindre allvarliga saker. Vissa saker är definitivt inte accepterat eftersom konsekvenserna kan bli mycket allvarliga. Jag tror att de anställda vet var gränsen mellan acceptabelt och oacceptabelt går vad gäller de större grejerna. Det är dock svårt att dra en gräns som säger att det är acceptabelt att släppa ut sig och så mycket, utan det beror på situationen. Något som alla är medvetna om är dock att man inte ska kringgå systemet, t.ex. med checklistorna. Ansvaret ligger på den prickar av checklistan och att inte göra som man ska upptäcks enkelt vid en eventuell incident. Om någon begår upprepade fel måste de sluta, men detta har aldrig inträffat. Jag tror inte att någon av de anställda vill ha en slarver på arbetsplatsen. Eftersom vi anlitas av andra företag finns det risk för att ingen av dem kommer att ha jobben kvar om någon inte sköter sig. Det är inte alla som passar för denna typ av arbete, och de som har anställs har ofta jobbat på båtar, eller har annan erfarenhet av liknande verksamhet.

Jag upplever min arbetssituation som bra, men vissa kan nog tycka att det är jobbigt att inte veta när man ska arbeta. Alla på mitt företag arbetar konstiga arbetstider men vi vet att vi kommer att jobba, bara inte när. Det finns krav på att använda skyddsutrustning vilket omfattar bl.a. flamskyddade kläder, skyddsskor och hjälm. Dessutom ska flytväst användas på kajerna. Just införandet med flytväst var på många håll svårt till en början, men jag tycker att det har varit förhållandevis enkelt i och med att vi kunde säga att om vi ska jobba åt de andra måste vi rätta oss efter deras krav. Samma situation uppstod i samband med införandet av hjälmtvång för ca. 10 år sedan. Jag tror att det kan hända att skyddsutrustning inte alltid används när den ska, t.ex. skulle det kunna hända att någon inte tar på sig hjälmen om de ska gå från kuren och ändra något på kajen. Om det skulle ske ett oväntat avbrott sätts säkerheten alltid i första hand. Det finns visserligen provisoriska lösningar men de håller ett bra tag, så länge som i flera år. Dessa beslut tas dock inte av oss eftersom vi inte äger någon utrustning.

Vi har ett internt rapporteringssystem, men rapporterar även till GHAB eller andra bolag om något har hänt som berör dessa. Dessutom har GHAB ett system där lednings- eller säkerhetsvakter kan klicka på en viss ventil om det är problem med denna, och detta blir då som en arbetsorder. Om ett utsläpp sker skrivs en avvikelserapport till GHAB och även närmast rapporteras. Det är dock svårt att veta vad som inte rapporteras. Hos oss kan rapportering göras både på datorn och i en pärm, och jag upplever att personalen vet vad som ska rapporteras, annars finns alltid någon som har jour som de kan fråga. Dessutom diskuteras avvikelserna som ska vidarebefordras till GHAB igenom. Det är inte bra om det inte skrivs

några avvikelser alls. Det är jag går igenom det som rapporteras och resultaten hängs upp på anslagstavlan. Jag tror att vissa är mycket intresserade av det som hängs upp, medan andra inte bryr sig i samma utsträckning. Vissa viktigare dokument mailas ut till personalen och i vissa fall har dokument, t.ex. policyn, bifogats med lönekuvertet. Detta görs även för att vi måste kunna visa för revisorerna att alla tagit del av informationen. Det finns nog ändå vissa som inte vet var policyn hänger. Hur lång tid det tar att lösa saker som rapporterats beror på vad det handlar om. Akuta saker åtgärdas fort, men vissa förbättringar tar längre tid. Det är en stor apparat som ska dras runt, och många tycker kanske att det går för sakta. Jag tycker själv att hamnen gör det bra. Protokollen från Samarbetskommittémötena mailas ut till de anställda, och då får de även ta del av saker som hänt på andra anläggningar. Det finns inget system för att belöna anställda som föreslår förbättringar eller arbetar extra säkert. Dock finns en förslagskommitté i GHAB:s regi.

Vi har en egen skyddsronnd på företaget, men vårt företag är egentligen kontoret, vilket innebär att det är första-hjälpenutrustning, brandsläckare och liknande som kontrolleras. Detta görs kvartalsvis. Våra skyddsombud är även delaktiga i GHAB:s skyddsronnd och jag tror att detta sker halvårsvis. En gång om året kallas hamnen alla skyddsombud i oljehamnen samman av Leif Sjöberg. Den senare tiden har det varit ett visst manfall, men jag tror att ansvariga försöker blåsa liv i dessa möten igen. Dessutom deltar vi i ett annat företags skyddsronnd. Jag har själv gått med vid enstaka inspektioner, men gör det inte regelbundet. De anställda får ta del av resultaten från inspektionerna genom att de hängs upp på anslagstavlan. Jag tycker att inspektionerna ger resultat, men vi själva kan inte påverka så mycket. Men bara vi har påpekat något så ligger bollen hos någon annan. Det är inga stora saker som uppmärksammas, men det blir en actionplan av allt och det tas hand om allt eftersom. Jag tycker att det är bra att vår personal är med och tycker till, vilket dessutom innebär att de inte komma i efterhand och påpeka saker. Revision av ledningssystem sker regelbundet, och jag tror att det är halvårsvis. Vi har vid tidigare tillfällen anlitat en extern revisor.

Vi har inga möten med hela personalen, men personalen samlas ibland när det känns som att det behövs. Det finns inga bestämda datum för när möten med personalen ska hållas, men det är svårt att ha det så eftersom minst hälften av personalen alltid är lediga. På personalmötena tas säkerhetsfrågor upp om det finns något att ta upp. Ledningsgruppen har kvalitetsmöten där säkerhetsfrågor tas upp och vissa frågor länkas till vår miljö- och kvalitetsansvarig. Jag tycker att samarbetet med de övriga säkerhetsansvariga fungerar bra. Även samarbetskommittén fungerar bra, och det är ingen håller på sina grejer eller skyller ifrån sig. Alla är väldigt öppna och berättar gärna vad som vad som har hänt. Protokollen från de olika mötena hängs upp i mässen, men tavlan kan säkert bli bättre. Tidigare fanns ett månadsblad, men där har vi tappat på senare tid. Kanske skulle kommunikationen kunna bli bättre, t.ex. med månadsbladet och personalmöten där de som kan får komma. Informationsflödet blir ett problem i vår organisation eftersom den ser så speciell ut. Personalen får inte den löpande informationen som anställda annars får reda på vid fiket. Vi arbetar dock i en platt organisation, så ingen behöver sitta och undra, utan kan alltid komma in till mig och fråga.

Omsättningen av personal är mycket låg på mitt företag, men vi har lite omsättning på de personer som arbetar extra. Dessa är med och jobbar extra en viss tid, ofta under tiden de studerar. Vissa blir kvar i flera år som extraarbetare. Jag tycker att vi fått tag i många duktiga killar på sjöbefälsskolan och på Chalmers. De försöker hitta folk som kan fortsätta även efter att de börjar arbeta som t.ex. styrman då de kanske jobbar 14 dagar och är ledig 14 dagar. Extrakillarna jobbar ofta på en viss kaj, medan de fasta är mer flexibla och kan jobba på alla kajer. Någon enstaka person har som har plockats in som extrapersonal har inte fungerat så

bra eller inte varit intresserad av att jobba så mycket. Vid ett tillfälle började en kille som inte alls passade in, men då faller det sig naturliga att man slutar ringa efter just den personen. Detta sprider sig även till de andra gubbarna eftersom ingen vill arbeta med en slarver. Förutom extrapersonalen anlitas ingen extern personal. Extrapersonalen genomgår samma utbildning som de andra, men många har mer utbildning sedan tidigare genom sina studier. Jag tycker att extrapersonalen har ett högt säkerhetsmedvetande, och de är intresserade av arbetet. De har ofta besökt båtar och hamnar inom sin utbildning så de vet vad det handlar om och förstår att det är farligt med brandfarlig vara. Vi har kollektivavtal med transport vilket innebär att vi kan förlägga arbetstiden efter verksamhetens behov. Personalen har alltså ingen reglerad arbetstid utan arbetar när det finns båtar inne. Lönen beror på när på dygnet man jobbar, men alla får betalt per timme de arbetar. Fr.o.m. 16 på vardagar och på helgerna gäller övertid och då får personalen mer betalt. Ingen jobbar dock mer än 12 timmar i sträck. Eftersom vi vet hur lång tid en operation tar när vi tar en beställning kan vi beräkna hur mycket personal som behövs.

Jag tycker att jag finns tillgänglig för råd och hjälp om de anställda behöver det. Vi är tre personer som dela på att ha jour, och därför finns det alltid någon att ringa. Det uppmuntrar vi de anställda att göra. Jag visar extra stort intresse för arbetsuppgifter där säkerheten är extra viktig. Det finns enklare operationer och mer komplicerade (Torshammen) och de som är nya börjar på de enklare platserna. I övrigt finns det olika kulturer på de olika kajerna och de olika bolagen har lite skilda sätt att jobba på, beroende på om det är företag som har raffinaderi eller inte. Jag upplever att jag får respons när jag pratar om säkerhet, men vi pratar endast med de nya. De som jobbat i många år har blivit duktiga och kan jobbet bättre än mig.

Vi har en verksamhetspolicy som behandlar miljö och kvalitet. Säkerheten går in under både kvalitet och miljö, och allt går hand i hand. Jag kan inte policyn utantill men den handlar om att hålla en viss utbildningsnivå och kvaliteten som krävs, samt att vi ständigt ska vara uppdaterade och följa lagar och föreskrifter. Eftersom det kan vara svårt för personalen att förstå vad policyn egentligen innebär har vår miljöansvarige gått igenom den med dem. Jag tycker att ledningssystemen gör nytta, speciellt nu när det finns en person som jobbar med det och håller det levande. Att ha ett ledningssystem känns inte som något måste, men det är ett plus gentemot kunderna, speciellt eftersom våra konkurrenter inte har det. Vi har mätbara mål t.ex. angående att minska förbrukning och vi även har elmätare. Vi har även mål för ”ordning och reda”, men inga mål som berör arbetsmiljö eller arbetsplatsolyckor. Detta beror på att det är svårt att mäta då vi är få anställda och har få incidenter.

Jag tycker att problemet med anläggningen på pir 519 är det största problemet. Denna pir är för bolagen som inte har egen kaj eller om något företag har fullt på sin kaj. Utrustningen på kaj 519 kostar mycket i underhåll och är krånglig, eftersom de måste hänga på extra rör vid stora båtar. Detta problem har lyfts upp och jag tror att det kommer ny utrustning, men att det kommer att ta tid. Problemet fick uppmärksamhet i samband med en kundundersökning som hamnen har gjort. Det svåra är att bestämma vem som ska betala. GHAB vill slå ut utgiften på de övriga bolagen som använder kajen, men dessa vill inte vara med och betala. Jag tycker att hamnen får ta ut det genom andra avgifter. GHAB har redan muddrat så att större båtar kan komma in, vilket var en lyckad satsning, och detta borde generera pengar.

Länsstyrelsen är hos oss en gång per år tillsammans med en oberoende person. Jag tycker att jag kan få råd och hjälp från länsstyrelsens representant, som en stor tillgång. Han är den som kan ta åt sig den mesta av äran för att det har blivit bra och han har vunnit förtroende och fått bolagen att göra mer. Om de har olika åsikter lindrar han in sina argument så bra så han får alla

att förstå att de måste vara ett steg före. Jag tycker att han har hög status och är en stor resurs som kommer med råd och förslag till förändringar, men att han gör det på ett positivt sätt. Det finns en laglista som innehåller alla lagar som gäller vårt företag. Nya krav från t.ex. länsstyrelsen eller räddningstjänsten tas upp på samarbetskommittén. Ibland kallar hamnen in folk till dessa möten för att berätta om vad som är på gång, t.ex. trafik. Vad gäller egenkontroll känner jag att man måste göra det man ska eftersom länsstyrelsen kommer tillbaka varje år, och då vill man ha gjort det som man sagt att man ska göra. Det har upprättats ett register på de dokument som länsstyrelsen vill ta del av, något som är både bra och enkelt. Jag tycker att de är bra att länsstyrelsen kommer med påpekande om vad som ska förbättras till nästa år. Det är ofta inga allvarliga saker men bra tips. Oljebranschen är generellt sett mycket miljömedveten i dag och vill inte bli kopplade med spill.

Jag tycker att arbetet på mitt företag utförs på ett säkert sätt, och jag vill själv inte hållas ansvarig för något. Skillnaden mellan succé och katastrof är hårfin. Det kan alltid hända saker, men jag känner mig trygg med det sättet som vi jobbar och den personal som finns. Förbättringar kan dock alltid göras och ett exempel är mallen som ska börja användas i höst. Detta är ett bra sätt eftersom de anställda själva har varit med och identifierat riskfaktorer. Även arbetet i hamnen utförs på ett säkert sätt. Alla har blivit medvetna om säkerhet och miljö, och de har blivit stenhårda jämfört med förr. Det har kommit in en del nytt folk och det är inte kvar så många utav den äldre generationen som alltid gjort på ett visst sätt. Nu kommer det in nytt folk och även ansvariga som kanske inte kan så mycket om just oljehamnen men som lägger sina egna ribbor, något som jag upplever som positivt. Jag tycker också att Annelie är också en stor tillgång, men att det är en säkerhetsrisk att hon ska sluta, eftersom hon kan så mycket om oljehamnens verksamhet.

Företag 3 – person 2

Jag tycker att det har blivit en stor skillnad i säkerhetsarbetet över åren. Denna förändring har även vi varit tvungna att följa med för att bolagen ska fortsätta att anlita oss. Ett exempel på förbättring som vi har genomfört är certifiering enligt ISO 9001 och ISO 14001. Det har skett en allmän förändring i hamnen vad gäller miljötänkandet, vilket även gäller på sjösidan. Vi graderar upp sig efter hand som de andra förbättrar sig och dessutom har företaget nu anställt en person som är mycket duktig på området.

Jag har genomgått säkerhetsvaktskursen, men jag kommer inte ihåg om den genomgicks från första början när jag anställdes eller om jag gick den vid ett senare tillfälle. Man går bara grundkursen en gång men repetera kursen regelbundet. I dessa kurser ingår vissa delar som behandlar miljö. Dessutom har jag gått brandkurser och brandövningar. Hamnen har haft någon enstaka övningar om sprinklersystem, brandutrustning men annars saknar jag praktiska övningar. På brandkursen sist fick vi testa på vissa moment, se var brandskåpet är, hur slangen funkar o.s.v. De brandkurser och brandövningar som vi genomgår nu inkluderar t.ex. rökdykningar och är mycket tuffa, men det är sådant som vi egentligen inte ska göra. Jag skulle hellre se att man arbetar mer praktiskt och har övningar och genomgång med den utrustning som finns på plats i hamnen, och tycker att det ska vara hamnens ansvar. Om man missar ett utbildningstillfälle kan det tas igen vid ett senare tillfälle. Jag tycker att den utbildning som jag har gått till viss del har varit bra. Hur mycket man får ut av dem beror dock mycket på var man arbetar. Jag jobbar t.ex. inte så nära OFA-systemet, men jag tycker nog ändå att det kan vara bra att få information om det. Sammanfattningsvis tycker jag att jag har fått tillräcklig utbildning för mina arbetsuppgifter.

Det finns skrivna rutiner för de dagliga arbetsuppgifterna och jag har läst dem. Då rutinerna skulle upprättades tillfrågades de anställda om hur de arbetar. Rutinerna finns lätt till hands och är en trygghet, speciellt om man kommer till en kaj där man inte varit på länge, och de är lätta att följa och förstå. Nuförtiden följer folk rutinerna, och alla gör det för sin egen del. Man vill ju inte göra fel som man bli ansvarig för och i värsta fall bli av med jobbet. De stora företagen säkrar ju upp genom att låta de som arbetar närmast båtarna och ledningarna att ta ansvaret. De vill komma så långt bort från källan som möjligt. Det kan hända att man avviker lite från rutinerna, men inte direkt att man bryter mot dem. Om det händer en olycka så kan man ju se att något gått fel och ofta är det den mänskliga faktorn. Jag tycker inte att rutinerna hämmar arbetet och detta är till stor del för att det inte är några krångliga saker som vi gör. De anställda har inte varit med och utformat rutinerna, något som jag tror hade varit bra. För att skriva säkerhetsvaktjournaler hyrdes istället konsulter in, och detta har fått som följd att de kanske inte riktigt passar in på alla kajer. I dagsläget gäller samma säkerhetsvaktjournal på alla kajer. Det har hänt att jag har upptäckt brister i rutinerna, vilket jag har rapporterat som en avvikelse. Ett exempel på när ett misstag begicks var när en kille som var ny inte kände till rutinerna. Detta inträffade för cirka 7 år sedan och ledde till ett stort utsläpp med tjockolja. Det viktigaste i sådana lägen är att få stopp på produkten. Tidigare har GHAB ordnat övningar med produktutsläpp, men detta har jag själv inte varit med om det den senaste tiden, kanske inte på flera år. Det inträffade varje onsdag, men jag tycker att det borde ske lite mer slumpmässigt. Övningarna var bra för att kolla av om alla vet vad de ska göra och säga, samt för att kontrollera att larmvägarna fungerar. Jag upplever inte att det är accepterat att man gör misstag, eftersom det kan få så stora konsekvenser. Vad som händer efter att ett misstag begåtts beror på situationen, men reglerna måste alltid följas. Förr var det inte samma säkerhetstänkande, det fanns inga skrivna rutiner och då hände det att folk bröt mot reglerna. Nu gör man inte det för alla vet att det drabbar en själv och man vill ha ryggen fri. Jag tycker inte att det är oklart vad som är accepterat vad gäller beteende, men det kanske kan vara oklart för ny personal. Det finns dock alltid ledningsvakter eller någon som har jour som man kan fråga. Ingen ska behöva ta ett beslut om man inte vet om det är rätt eller fel. Jag tycker att jourtelefonen fungerar bra. Det är tydligt vem som har vilket ansvar, t.ex. i samband med lastning och lossning vid kajen, om det då är båten eller säkerhetsvakten som har ansvaret. Om någon skulle begå upprepade fel kommer denna nog att få en varning eller en tillsägelse. Jag känner inte till att någon har fått sparken men jag tror att det skulle kunna hända. Det har dock hänt att någon har börjat arbeta i företaget som inte varit lämplig.

Jag upplever inte sin arbetssituation som stimulerande, men tycker att det är ett bekvämt arbete i och med att man inte förtar sig fysiskt. Det inte finns inga mål som man kan nå, t.ex. att bli befördrad, men jag trivs med den sociala biten, att arbetet är fritt och att man jobbar nära havet. Detta är ett jobb som man antingen tycker om eller så tycker man inte om det. Vissa jobbar bara en månad innan slutar. Arbetet är inte alls stressigt, och jag tror att det är en förutsättning att man är lugn och inte stressar upp sig när man ska sitta på en kaj i 10 timmar. Jag tycker själv inte att jag är en person som stressar upp mig. Mycket av arbetet går på rutin, och även som det kanske kan vara farligt om för mycket går på rutin, sitter det mesta i ryggmärgen. Dessutom får man bra betalt som säkerhetsvakt, vilket bidrar till att jag uppskattar arbetet. Jag känner ganska mycket personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen, och reagerar alltid om jag ser något som är fel. Detta tror jag har att göra med att jag har arbetat i hamnen så länge. Det finns krav på skyddskläder, hjälm, handskar och flytväst (när man går ombord på båtar eller vistas på kaj) i arbetet. Dessutom ska skyddsglasögon och masker ska finnas tillgängliga. Användandet av flytväst är en bedömningssak men om det blåser mycket och man ska ombord båtar så används de. Jag tycker dock att detta är ett sätt för företagen att säga ifrån sig ansvaret istället för att göra kajerna säkrare. Man kringgår inte

någon säkerhet för att fortsätta lasta om det sker ett avbrott, men om någon skulle säga att man ska kringgå regler så tar inte jag ansvar för det. Ett exempel är i samband med bortkoppling av VRU:n, där man faktiskt kringgår gängse rutiner, men detta är en överenskommelse mellan företag i hamnen och GHAB. Det finns alltid saker att göra och förbättra men jag tycker nödvändigtvis inte att det handlar om att det behövs mer pengar.

Om man upptäcker en avvikelse eller om en incident sker så skrivs en avvikelserapport. Denna skickas ibland till hamnen om de vill göra en egen utredning. Detta gäller även fel i rutinerna. Jag rapporterar först till det företag som jag utför arbete åt, men om något är väldigt farligt så rapporteras detta även till hamnen. Oftast handlar det om att utrustningen på kajen är sönder och då rapporterar jag till dem som är ansvariga för utrustningen på den kaj som jag arbetar på. Jag skriver även en avvikelse till mitt eget företag och då finns det en färdig blankett som jag kan fylla i. Det som rapporteras till hamnen är produktutsläpp, större saker eller t.ex. om det kommer intill en båt när man ligger och lastar. Det går inte att rapportera anonymt. Hamnen hade tidigare förslagsverksamhet, som jag tror att de har slutat med. Där kunde man lämna förslag och få en belöning om förslaget används. Ett tag upplyste man mycket om förslagsverksamheten och uppmuntrade folk att ge förbättringsförslag. Jag vet vad som ska rapporteras, och det är händelser som är utöver det vanliga. Oftast handlar det om produktutsläpp eller om något är sönder. Nära-missar rapporteras om det handlar om allvarliga tillbud, och detta är en bedömningssak. Ett exempel på en händelse som skulle rapporteras kan vara om en båt ligger och lossar och man ropar upp till kontrollrummet och ingen svarar. Oftast tar dock kontrollrummet på depån hand om kommunikationen med båten och jag vet inte om de skriver någon avvikelse. Det kan dock hända att någon hör av sig till mig efteråt för att fråga vad som hände. När man lämnar in rapport går den till ansvariga på respektive företag, men vad som händer med den sen är jag osäker på. Det är inte min uppgift att kontrollera vad som gjorts, men ibland påminner jag ändå. Det händer att någon meddelar att det är fixat, men annars tycker jag inte att man får någon direkt feedback, eftersom det mesta handlar om materiella ting som ska åtgärdas. Från förslagskommittén kunde man få direkt feedback, angående belöning eller om det ska använda ens förslag. På mitt företag vidarebefordras information från möten till de anställda eller om det har vidtagits några åtgärder. Att sprida information är lättare idag tack vare datorn och vi får mail med vad som sagts på de officiella mötena. Dessutom hängs rapporterna upp i mässen, och dessa läser jag ibland. Det är dock en del av denna information som inte berör oss, men om något har hänt som berör oss tar vi del av det. Andra saker bryr de sig inte så mycket om, t.ex. om ett företag har fått en ny chef. Jag upplever att informationen vi får är fullt tillräcklig. Jag vet inte om vi försöker lära sig oss av andra anläggningar, förutom genom att de säkerhetsansvariga i hamnen har möten. Vi arbetar efter konstiga arbetsförhållanden och att antingen gillar man det eller så gillar man det inte. Som det är nu är arbetstiderna väldigt oregelbundna. Oftast brukar jag veta dagen innan om jag ska jobba nästa dag, men samtidigt kan man bestämma mycket själv. Har man planerat in något speciellt så kan man säga att man inte kan jobba. När det är mycket båtjobbar man helt enkelt mer, och i lugnare perioder jobbar man mindre. Jag skulle gärna vilja ha arbetstiderna mer strukturerat och att de hade ett fast schema, men det är en ekonomisk fråga. En lösning skulle kunna vara att de anställda har jour, vilket fungerar bra på andra håll, t.ex. för brandmän. Detta har varit på förslag tidigare men eftersom företaget får betalt per timme så får även vi anställda det. Jag tycker att bolagen kunde gå in och betala en del av kostnaden. Problem uppmärksammas inte av GHAB som ser mellan fingrarna. Generellt sett tycker jag ändå att det fungerar bra.

Jag vet att det görs inspektioner, mest på utrustningen, men känner inte till så mycket mer om det. Inspektioner är inte mitt ansvar. Säkerhetsvakterna deltar dock i att trycka slangar, vilket

görs varje år. Även brandförsvaret och vissa av företagen gör inspektioner. Jag har hört att vi ska införa inspektioner själva på mitt företag och att de ska kontrollera varandra. Detta kan ses som ett körkort på kajerna. Kontrollerna, som ska dras igång under hösten, inkluderar att alla ska veta vad de ska göra, vad nödstoppet sitter, o.s.v. Jag tycker att det är ett bra initiativ eftersom man då inser att man kan glömma saker, och att man håller bättre koll på sig själv om man vet att det kan bli inspektion.

Personalmöten hålls bara om det är något speciellt, men vi har inga regelbundna möten. Jag tror att det hade varit bra om vi hade möten mer strukturerat, för att man då kan försöka prata igenom saker innan de blir problem. Visserligen kan man alltid prata med någon av de ansvariga, men vissa kanske känner att de inte vill stöta sig med dem. Då är det lättare att ta upp saker på ett möte där alla kan prata med en gång. Information från möten får de anställda via e-mail eller på tavlan i mässen. Om man är intresserad så får man reda på saker. Vi anställda pratar med varandra om arbetsförhållanden, men kanske inte direkt om säkerheten. Omsättningen av personal på mitt företag är större nu än förr, för då slutade man inte om man en gång hade börjat. Man behövde dessutom oftast känna någon för att börja här. Jag tycker att man måste testa på det här jobbet innan man vet om man gillar det. Det är lite problem i samband med att det börjar nytt folk eftersom det tar tid att lära upp någon. Tyvärr finns det inte något riktigt system för att lära upp de nya, t.ex. genom att de nya går bredvid någon som är mer erfaren. Även om alla ju måste genomgå utbildning innan de börjar tror jag att det kunde vara bra att använda "körkortet" som kontroll innan de nya börja arbeta på kajen. Detta skulle även vara tryggare för de nya killarna. De nyanställda har en annan syn på säkerhet, något som beror på att de flesta inte har mött den här verksamheten förut. Generellt sett tror jag att de skulle vilja ha lite mer uppbackning. Jag tycker att min chef finns tillgänglig för råd och stöd om det är något problem. Mitt företag kan dock inte påverka så mycket utan det är bolagen som hyr in dem som påverkar. Jag skulle vilja att min chef brydde sig mer om personalens välbefinnande, dels vad gäller arbetstider, men även att de anställda får bättre uppbackning och uppmuntran. Något som är negativt är att det inte finns något förebyggande av sjukdomar, t.ex. i form av träning. Detta behövs eftersom de sitter så stilla och ju bättre fysisk form man är i desto bättre jobb gör man. Detta har påpekats men det har ännu inte hänt något. Min chef visar extra stort intresse för uppgifter där säkerheten är extra viktig, och han är väldigt noga med att alla ska följa rutiner och göra saker på rätt sätt. Han försöker uppmuntra till ordning och reda, men det är stor skillnad i hur olika personer jobbar och i rutinerna på de olika kajerna. Chefen är ytterst ansvarig om något händer, men om man själv gjort något fel eller om något av de andra företagen har gjort något fel, är ju jag eller de ansvariga. Jag har ett formellt ansvar för säkerheten i och med att jag är ansvarig för min kaj.

Jag vet att det finns en policy i mässen, men den är jag inte själv inblandad i och jag vet inte vad det innebär. Alla vet ju i alla fall att man inte släpper ut bensin hur som helst. Jag har inte diskuterat policyn med någon, och tror inte att de andra anställda har det heller. Kanske diskuteras den mer med dem som jobbar med bilarna. Eftersom jag inte är så insatt kan jag inte bedöma hur policyn fungerar eller hur den följs. Att den följs förstår man ju av att vi är certifierade. Min chef har höga tankar om säkerheten och tycker det är viktigt att följa med, vilket miljöarbetet och certifieringen visar. Dessutom är han väldigt noga med att rutinerna ska följas. Han har dock inte sagt något om hur de ska arbeta framåt eller vilken målsättning som finns, och jag känner inte till några konkreta mål som företaget har. T.ex. görs ingen uppföljning om någon blir sjuk. Jag kan inte komma på någon säkerhetsfråga som jag tycker borde få mer uppmärksamhet.

Jag har sett folk från länsstyrelsen i hamnen, men har inte haft någon personlig kontakt med dessa. Lag- och tillståndskrav delges i de rutinerna som de anställda ska följa, men vilka lagar som gäller tror inte jag att de anställda inte känner till. Jag tycker att det är svårt att svara på om myndigheterna är till någon hjälp, men länsstyrelsens representant har gjort mycket och jobbat mycket med miljöfrågor, t.ex. gasåtervinningen. Det är länsstyrelsen som legat på hamnen, vilket är positivt för det har hänt mycket tack vare dem.

Jag tycker att det egna arbetet utförs på ett säkert sätt, och det är viktigt att komma ihåg att det är farliga produkter som vi arbetar med. Även om jag inte tänker direkt på det så har jag det med mig hela tiden. Man är hela tiden medveten om vad som kan hända så man är försiktigt. Jag tycker att arbetet på det egna företaget kunde förbättras genom mer uppföljning, något som är på gång, och genom mer praktiska övningar i hamnens regi. Sammanfattningsvis tycker jag att mycket har förändrats till det positiva.

Företag 4 – person 1

Jag tycker att säkerhetsarbetet fungerar i stort sett bra, mycket tack vare att personalen har arbetat länge på företaget och har stor erfarenhet.

Jag har gått depåchefskurs, vilken är på 4-5 dagar och går ut på att informera om vad man bör tänka på när man är ansvarig för en depå. Den gick jag för omkring 5 år sedan och inom mitt företag har man sagt att den ska upprepas vart femte år. Denna kurs hålls av SPI (Svenska Petroleum Institutet). Jag har även gått en kurs för att bli föreståndare för brandfarlig vara, som hålls av brandskyddsföreningen. Dessa två kurser anser jag vara de viktigaste. Dessutom har jag gått kurser genom hamnen, så som lossningsledare och säkerhetsvakt. Om vi på företaget hittar någon kurs som de tycker att de anställda behöver gå så kan de ansöka om att få gå den och då får de oftast det. Samtliga omnämnda utbildningar leder till ett intyg. Jag tycker att utbildningarna har varit tillräckligt bra. Det görs alltid utvärderingar efter kurserna, både av de som håller i dem och internt av mitt företag. Om någon missar ett utbildningstillfälle så får man vänta till nästa tillfälle, vilket varierar beroende på vilken utbildning det handlar om. SPI:s kurs går en gång per år medan föreståndare för brandfarlig vara går flera gånger per år, även om den inte alltid hålls i Göteborg. Jag tycker att personalen på mitt företag har fått den utbildning de behöver för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter och även att de borde kunna hantera en eventuell nödsituation. Vi har haft ganska dåligt med praktiska övningar, men det finns ju några som hamnen håller i, t.ex. släckningsövningar. Ingen av dessa har hållits inne på vårt område men det funderar de på att ha. Vi har inte gjort övningar på hur det ska larmas, men det finns instruktioner till hands för situationer då det kan behövas.

Det finns arbetsrutiner för personalens dagliga arbetsuppgifter och det är det är jag som har skrivit ner dem i samarbete med de andra på depån. Rutinerna är skrivna efter hur vi arbetar på depån. De första rutinerna kom i början av 90-talet och rutinerna fanns redan vid certifiering enligt ISO 9001 och 14001. Det händer att man upptäcker brister i rutinerna, t.ex. om man byter produkt eller vid ombyggnation, och då får man ändra rutinerna så att de stämmer, något som jag ansvarar för. Jag tror att det säkert händer att man inte följer rutinerna ibland och att det beror på att det kan uppstå situationer som inte är normala när det gäller hantering av varorna. Konsekvenserna av att någon avviker från rutinerna rör snarare kvaliteten än säkerheten. En följd kan bli att varor blandas ihop. Det ska inte kunna hända något vad gäller säkerheten. Om någon ur personalen skulle bryta mot rutiner eller säkerhetsregler så får man ta en diskussion och höra varför den personen gjort som den har gjort. Är det något som går att göra något åt med en teknisk lösning så får man titta på om

man kan lösa det på det sättet. Upprepade fel har inte hänt på min tid på depån, men skulle det inträffa får man ta en allvarlig diskussion och förklara att det inte går att göra så med tanke på säkerheten, men även med tanke på kvaliteten. Jag tycker att det är accepterat att man gör misstag ibland och att det är bättre att de anställda erkänner att de gjort ett misstag så att det går att rätta till. På så vis kan man även lära sig något av det som hänt. Jag tror att personalen vet vad som är accepterat och inte accepterat beteende på depån. Det är i första hand jag som är ansvarig för att granska överträdelser, men det beror på vad som har inträffat. Vissa händelser rapporteras uppåt genom avvikelssystemet, och dessa följs upp av företagsledningen. Det är dock mitt ansvar att föreslå åtgärder. Om jag känner att jag skulle behöva hjälp tycker jag att jag får det. Jag rapporterar även till sin närmaste chef, som är chef för alla depåchefer.

Jag upplever sin arbetssituation bra, och tycker att jag har ett stimulerande jobb med ett lagom arbetstempo. Jag känner stort personligt ansvar för säkerheten i hamnen, speciellt med tanke på att jag som depåchef kan råka illa ut om det händer något. På mitt företags område har vi inte så höga krav på skyddsutrustning med tanke på vår verksamhet. Den skyddsutrustning som ska användas är skyddsskor, skyddskläder, hjälm och handskar, d.v.s. samma hamnens gemensamma krav. Det finns inga arbetsuppgifter som kräver extra utrustning eftersom de inte har några klass 1 produkter eller kemikalier. Det händer att personalen inte använder sin den skyddsutrustning som de ska, och detta tror jag beror på att det känns besvärligt. Personalen behöver vara uppmärksam på tryck och om man gjort en ovanlig operation så ska de se till att det återställs efteråt. Den största risken är att man stänger in tryck och det är varmt ute och ledningarna värms upp, något som har inträffat. Då spricker ledningarna och olja läcker ut. Om man i samband med avbrott löser något med en temporär lösning så måste den vara tillräckligt bra och det optimala är att återställa allt till det normala direkt. I vissa lägen accepteras dock temporära lösningar. Vi gör vissa underhållsarbeten själva men ingen svetsning och liknande.

Det finns ett system för att rapportera avvikelser, och där rapporteras alla onormala händelser, även nära-missar. Rapporterna kommer först till mig och sedan vidarebefordrar jag dem. Personalen vet vad som ska rapporteras, och man pratar om händelser som inträffat. Rapporten går vidare till huvudkontoret till dem som är ansvariga inom företaget, t.ex. för ledningssystemen. Feedbacken fungerar bra eftersom vi är så få personer som arbetar här. Hur länge det tar att lösa säkerhetsproblem som tagits upp beror på vad som har hänt och ofta beror det på hur fort man kan gå fram materiellt. Arbetet kan man oftast få gjort omedelbart. Företaget försöker ta del av händelser och incidenter i hamnen och även från SPI. Det är få i Sverige som håller på med samma sak så de har mer ihop med resten av oljehamnen än med det egna företaget. Jag tycker att det alltid finns saker att förbättra för att öka säkerheten men det är en pengafråga. Det handlar mycket om att byta ut komponenter eftersom de har en gammal anläggning. Jag försöker belöna eller uppmärksamma anställda som kommer med förbättringsförslag eller arbetar extra säkert. Detta gör jag genom att tala om för dem att de gör ett bra jobb och även genom bonus, något som inte är så vanligt men det har hänt.

Det görs regelbundna inspektioner på anläggningen. Det görs dagliga, översiktliga inspektioner för att få koll på hela anläggningen och även veckovis, månadsvis, kvartalsvis och årsvis inspektioner. Dessa innebär mer eller mindre ingående kontroller av t.ex. pumpar, nödstopp, ventiler, cisterner. Det görs även oberoende besiktningar av cisterner och oljeledningar, både av personer från det egna företaget och framför allt av DNV/Inspecta. Jag deltar själv vid inspektionerna och förklarar behovet av inspektionerna, dock inte varje gång eftersom de andra vet varför det är viktigt. De anställda får ta del av resultaten genom att de

pratar om det på fikarasten och de gör själva de dagliga inspektionerna. De görs inga formella jämförelser med andra företag men jag tycker ändå att de håller koll på hur de ligger till, bland annat genom säkerhetskommittémötena. Om något som tas upp på dessa möten kan användas på deras verksamhet kan jag sprida det till resten av företaget. Jag tror att vi ligger bra till jämfört med de andra företagen, vilket även kan ses i att antalet olyckor och incidenter hos oss är lågt. Jag tycker att det är svårt att säga vad vårt största problem är eftersom de har så få olyckor och incidenter, men att de som inträffar ofta har med den mänskliga faktorn att göra. Dessa olyckor och incidenter sker dock oftast inte på grund av vår egen personal, utan orsakas av transportörerna. Vi dokumenterar underhåll av komponenter, och där kan man få information om t.ex. materialval, hur underhållet utförs och eventuella brister. Detta system gäller för hela företaget.

Det finns personer i varje bolag inom koncernen (samt centralt inom koncernen) som är ledningens ansvariga för SHEQ. De fungerar som sammanhållande genom att de tar emot alla avvikelser och de ser till att interna och externa revisioner av ledningssystem och verksamheten sker. Dessa personer träffar jag ett par gånger per år. I och med det datorbaserade systemet så kan alla läsa de andra anläggningarnas rapporter och det brukar skickas ut ett e-mail om något anses vara av intresse för alla. Jag tycker att samarbetet mellan de olika företagen i hamnen fungerar bra och att vi har en öppen diskussion. Detta sker genom samarbetskommittén och undergrupperna.

Vi har mycket låg omsättning av personal. Övertid ersätts i form av tid eller pengar. Behovet av att personalen arbetar övertid är ganska stort, och varje person arbetar övertid någon gång varje vecka. Anledningen till detta är att vi har normal arbetstid 7-16, men att det ibland kommer fartyg utanför denna tid. Övertidsarbetet fördelas jämt över de anställda. Normalt sett är de dock inte överbelastade, utan det nästan är mycket folk en normal vardag. Det finns för tillfället en hel del extern personal på området i form av entreprenörer och transportörer. Att chaufförerna är inblandade i fler incidenter än den egna personalen tror jag beror på att de har ett annat säkerhetstänkande och att de känner mer tidspress. Vi är tydliga med vad som gäller på vårt område och det är i stort sett samma rutiner som i resten av hamnen så alla borde veta vad som gäller. Om jag eller någon annan ser att någon bryter mot rutinerna så säger vi till dem. Jag tycker att jag finns tillgänglig för råd och hjälp om de anställda behöver det. I princip är alla arbetsuppgifter viktiga, men om någon är extra viktig prioriteras denna. Jag uppmuntrar till ordning och reda i arbete och på området, och jag tycker att jag får gehör från de andra när jag pratar om säkerheten.

Mitt företag har ett ledningssystem, SHEQ, vilket ligger till grund för att de blev certifierade enligt ISO 9001 och 14001. Detta ledningssystem är sedan påbyggt med rapportering av incidenter och ett datorbaserat system som handlar om egenkontroll. Genom detta system fås en påminnelse när det är dags för olika saker, så som månadskontroller, kvartalsinspektioner och när det är dags att besiktiga brandsläckare. När det är gjort kvitteras det och man kan även lägga in kommentarer. Jag har inte diskuterat policyn med mina anställda men den handlar om att de ska värna om miljön och följa lagar och förordningar. Företaget har en integrerad policy (SHEQ). Jag tycker inte att den bidrar med något direkt, men däremot är ledningssystemet är bra. Det är först när policyn bryts ner och mål formuleras som den bidrar med något. Detta gör företaget varje år, från mål för koncernen ner till den enskilda depån, något som är mycket användbart. Dessa mål är konkreta och mätbara, och är mer detaljerade ju längre ner i organisationen man kommer. Det är jag som föreslår vilka mål som ska gälla för den egna anläggningen. Målen består av tre delar: arbetsolyckor, bränder och utsläpp, kvalitet. Vi har inga säkerhetsfrågor som vi jobbar extra med just nu. Jag tycker inte heller att det finns något

som skulle behöva mer uppmärksamhet. De problem som vi har är alla medvetna om och de är av mer teknisk natur.

Vi har kontakt med länsstyrelsen, diverse olika kommunala myndigheter, räddningstjänsten och polisen någon enstaka gång, men då har det inte varit verksamhetsrelaterat. Länsstyrelsen och räddningstjänsten besöker området minst en gång per år, men de dyker aldrig upp spontant. Jag känner att jag kan få råd från myndigheterna om det skulle behövas. Det händer att företaget och myndigheterna har olika åsikter men vi framför sina argument och ibland går det igenom och ibland inte. Det har dock inte uppstått några stora konflikter. Jag tycker att det är varierande hur lag- och tillståndskraven upplevs, men pappersmängden ökar från år till år. Centralt inom företaget hyrs det in en konsult som går igenom alla nya lagar och förordningar. Det görs utskick ett par gånger per år angående uppdateringar, eller så ofta som det behövs. Från början gjordes en total genomgång men nu är det endast förändringar som skickas ut. Jag upplever att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet och myndigheterna får ta del av det de ber om utan problem. Jag tycker huvudsakligen att myndigheternas närvaro i hamnen är bra, bland annat då det ger oss en bekräftelse på att vi jobbar åt rätt håll.

Jag tycker att säkerhetsarbetet på mitt företag utförs på ett säkert sätt. Säkerhetsarbetet generellt i oljehamnen är bra, men inte jättebra. Jag anser att kompetensen hos ett företags personal behöver höjas. Anledningen till bristande kompetens är att hamnen bytte entreprenör för några år sedan och när man senare bytte tillbaka hade en hel del erfarenhet gått förlorad. Jag skulle även vilja minska pappersarbetet, och jag tycker att det är för mycket checklistor och papper som ska fyllas i. Det ställs krav från så många olika ställen, både myndigheter och olika företag i hamnen, och ibland verkar det som att det är viktigare med papperna än vad som händer i verkligheten.

Företag 6 – person 1

Jag tycker att säkerhetsarbetet på mitt företag fungerar rätt så bra så länge det inte är för dyrt, för då tar det tid. Om det är saker som inte kostar så mycket så fixas det med en gång. Antingen fixar man det själv eller så hyr man in folk som gör det. Om det handlar om t.ex. läckage ordnas det omgående. Ingen säger att det är för dyrt med en gång, men de handlar ju alltid om att få fram pengar till det som ska åtgärdas. Organisationen i hamnen har en egen budget, men för större investeringar kan de även få pengar från företaget centralt.

Jag har gått brandkurser i hamnens regi, och dessa innehåller nya saker och repetition. Även om jag inte arbetar som depåchef har jag gått depåchefskursen och dessutom säkerhetsvaktutbildning, som alla i hamnen ska gå. Hos oss brukar de som är nya först gå med någon mer erfaren och se hur arbetet ska göras och sedan går de kursen. Jag tror inte att denna kurs behöver repeteras. Vi har även kurser inom det egna företaget, t.ex. TYA-kurserna, som ett samarbete för vår personal och tankbilschaufförer. På dessa kurser får man lära sig mycket om bl.a. säkerhet, hur man arbetar som depåpersonal och miljö. Jag har även ytterligare kurser eftersom jag är skyddsombud. Generellt sett så hamnar miljö och säkerhet högt upp på nästan alla kurser, och man pratar om detta oavsett vilken kurs det är man går. T.ex. är det mycket information om statisk elektricitet. Jag tycker över lag att de kurser som jag har gått har varit bra, och om inte annat får man repetera sina kunskaper och det behöver man göra hela tiden. I brandkurserna har man släckning med handbrandsläckare varje gång och sist fick vi testa på att använda syrgastuber. De gick in i en container som var övertänd och jag tycker att övningen fungerade bra, men var lite orolig och tittade på mätaren hela tiden. Vi fick även testa på hur det kändes när luften tog slut. Denna typ av kurser är både nyttiga och roliga. Om någon missar ett utbildningstillfälle är det inga problem för det går att ta igen det vid

nästa tillfälle. Det bästa är dock att vara ute i god tid så att man inte behöver missa utbildningen alls. Det har inte gjorts några direkta utvärderingar efter kurserna, i alla fall inte av brandkurserna. Vi brukar dock testa kurserna först genom att låta några få gå på den. Om de tycker att den är bra så får de övriga gå den också, vilket görs för att undvika att alla går en kurs som ingen tycker är bra. Generellt sett tycker jag att jag har fått den utbildning som jag behöver för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter. Någon som är ny får aldrig utföra arbetsuppgifterna själv, utan det är alltid med någon mer erfaren till en början. Det tar nästan ett eller två år innan man har lärt upp en person så att denne klarar sig något sånär på egen hand. Jag tycker att det är svårt att veta om man har fått tillräcklig utbildning för att hantera en nödsituation för så länge inget händer så går ju allt bra. Vi har även praktiska övningar för att förbereda för hur ett eventuellt spill ska hanteras. Exempelvis har jag varit med och simulerat ett utsläpp där vi även ringde de brandkåren. Jag tycker att de är bra att man testat t.ex. hur man ska larma och utrymma området, och det är egentligen inte mycket mer som man kan öva på. Vi har inte så mycket egen utrustning att släcka med, utan bara några handbrandsläckare. Vi hinner inte koppla ihop slangarna innan brandkåren är på plats. I övrigt agerar vi mer som hamnledare för räddningstjänsten när de kommer, eftersom det är vi som vet vad det är för material i tankar, vad som ska stängas av o.s.v. Jag tror inte att alla inom företaget har samma kunskap om hur sådana situationer ska hanteras. Vi arbetar nätter och helger efter behov. Ibland hyr vi in extern personal och vid sådana tillfällen behöver inte vår egen personal vara på plats. Personalen som hyrs in, främst ledningsvakter och säkerhetsvakter, kommer alltid från samma företag. Jag tycker alltid att det finns behov för att anställa någon mer. Vissa perioder är det mycket att göra, men det som tar mest på oss anställda är pumpningen av båtar eftersom de håller på dygnet runt. De går an att jobba över en natt, men inte hela tiden. Vi arbetar ganska mycket övertid, och ligger på max hela tiden. Företaget försöker hyra in folk, men det går ju inte att hyra in vem som helst, för det är trots allt farliga produkter som ska hanteras.

Vi har rutiner för våra dagliga arbetsuppgifter. Vi har t.ex. daglig tillsyn, som innebär att vissa punkter ska kollas över. Dessutom har vi rutiner för hur pumpning ska genomföras och då använder vi ledningslistor. Därefter går vi igenom ledningen hela vägen från båten upp till cisternen med hjälp av en lista och kontrollerar att ventilerna är öppna eller stängda som de ska. När en person har gjort detta ska ytterligare en person gå över det en gång till för att dubbelkolla, något som görs varje gång. Antingen går de både på en gång eller en i taget. Nästan alla ventiler är manuella, men det är inte så mycket som man behöver skruva på. De flesta ventilerna står i samma läge, men det är viktigt att kolla så att inte luftare står öppna. I stort sett alla ledningar står tomma om de inte pumpas på dem, något som är både positivt och negativt. Om en ledning har stått tom länge, i flera år, så är det större risk för att det läcker när den används igen. Jag tycker att det börjar bli ordning på rutinerna, men ledningslistorna har tidigare varit en katastrof. De har fått ändra i dem hela tiden, men nu börjar det antligen bli bättre. De kunde t.ex. leta länge efter en ventil som visade sig vara borttagen. Det är depåchefen som är ansvarig för dessa listor. Tidigare fanns inga listor alls, och vi har själva gjort listorna och byggt upp systemet, med hjälp av ett annat företag. Det är nu det företaget som har listorna, och om något är förändrat eller behöver uppdateras så skickar vi in ändringarna till dem och så får vi nya, uppdaterade listor. Detta gör vi ett antal gånger per år, och då har vi samlat ihop allt som hänt den senaste tiden. Det är inte så ofta det byggs om på anläggningen men det senaste har det gjorts en hel del. Även ledningarna besiktigas regelbundet av ÅF, och det finns rutiner för detta. Ledningarna ska dessutom provtryckas och vi har provtryckt vissa ledningarna. Detta håller vi på med hela tiden, men det är ganska krångligt att provtrycka, och det måste ju göras det med vatten. Jag tycker att rutinerna är ganska lätta att förstå, men det beror nog mycket på att jag är så van vid arbetet. Det är nog

svårare för dem som är nya, men de får ju som sagt var gå bredvid i början. Allra första gången går den nya bredvid och nästa gång skickas han iväg själv. Efteråt kolla jag eller någon annan igenom det som har då är det nästa alltid perfekt, för första gången brukar man vara väldigt skärpt. Det är alltid större risk att något går fel när man börjar bli lite van. Jag upplever att rutinerna är bra och att de är bättre än inga rutiner alls, för förr var det helt hopplöst när det inte fanns några ritningar. Inget på anläggningen var uppmärkt, och alla ledningar var gråa. Jag kom på att vi kunde döpa importlinorna och nu har vi skrivit linans nummer längs hela vägen. Detta har tillkommit de senaste tio åren. Jag upplever att alla följer rutinerna, fast om någon inte skulle följa dem så kan det säkert gå bra ett tag, men förr eller senare så händer det något. Det är ofta väldigt bråttom men då tar vi ändå listan och går igenom den, för det är viktigt att man håller på rutinerna och inser att allt måste få ta sin tid. Detta har vi kommit på efter hand. I normala fall ska vi veta fem dagar innan att en båt kommer, men det är något som felar för nu är det nere på en dag. Vi brukar förbereda inför en pumpning så att alla ventiler står som de ska, men ventilen på cisternen och den på kajen är alltid stängda. Det är viktigt att aldrig börja öppna på cisternen, så det gäller att hålla kolla på i vilken ände som man ska börja. Jag tycker att det är väldigt viktigt att man gör som man ska, och om man har kryssat i att man har varit vid en viss ventil så ska man också ha varit där. Det har hänt att någon har hoppat över ett steg, t.ex. att någon missat en ventil, men eftersom vi är två hela tiden så måste båda göra samma misstag för att det ska bli fel. Det har hänt att jag har ”missat” en ventil med mening bara för att kolla att den andra kolla honom. Jag har sagt till om detta innan, men inte sagt vilken ventil, för att den andre ska kolla alla ventilerna extra noga. Jag kommer inte ihåg någon gång som det har börjat läcka på grund av att någon har gjort fel, utan läckor beror t.ex. på att skarvar har börja fukta eller att packningar gått sönder. Det kan även hända att det blir ett litet hål mitt på en ledning för att ledningen rostar inifrån. Detta är sådant som de förhoppningsvis ser på deras dagliga tillsyn, och oftast känner man det på lukten. Man kan även se om det börjar bli mörkt på rören och då får man ta isär och titta vad som har hänt. Jag upplever inte att det är accepterat att man gör misstag, men att ”en gång är ingen gång”, för man får ju inte sparken direkt. Händer det att man gör misstag upprepade gånger så passar man kanske inte till detta arbete. Det är viktigt att tänka på att inte göra misstag, men när det är bråttom och man gör flera saker på samma gång är det lätt att det blir fel. Vi försöker göra så nu att den som kollar linan bara gör det och inte avbryter detta för att göra andra saker. Om vi är ont om folk får vi istället ta in någon extra. Att ta in extra personal fungerar bra om vi bara har lite förbehåll, och det är aldrig problem med pengar.

Jag trivs bra med sin arbetssituation och har ett omväxlande arbete. Jag är även involverad i ett projekt och åker iväg en gång i veckan. Då tar vi in extrapersonal i hamnen. Om jag skulle se något som verkar misstänkt på någon annans område i hamnen skulle jag reagera och ringa bort till någon på hamnkontoret och fråga vad det är som är på gång. Jag tycker att vi alla har ett ansvar för säkerheten på det egna området för att alls ska fungera, och om det brinner upp har vi ju inget arbete att gå till. Vi har vissa krav på skyddsutrustning, t.ex. har vi arbetskläder, handskar och glasögon. Dessutom finns det ögonskydd runt om på anläggningen och jag har ofta en i fickan. Den största risken är att man får skvätt i ögonen. Vi behöver inte ha heltäckande kläder och vi använder hjälm när vi tycker att det behövs. Detta är framför allt under vintertid då det är istappar och snö på cisternerna. Annars har vi inget generellt krav på hjälm och även om det är bra med hjälm ska man inte tvinga på någon. Hjälmar ska användas när det behövs. Om det skulle ske ett oväntat avbrott t.ex. i samband med en pumpning så beror typen av lösning på vad som har hänt. Om pumpen går sönder så kan vi ju koppla om och köra på en annan pump, men går det inte så går det inte. Ett exempel då vi använt oss av provisorisk lösning är när det uppstod rosthål när de pumpade från en båt. Dagen efter så lagade vi det permanent när ledningarna var tomma. Det är viktigt att vi inte

använder oss av osäkra löningar bara för att det är temporärt, men vi har bra koll på vilka lösningar som fungerar. Ibland får vi även hjälp av hamnen. Vissa typer av lösningar har vi under uppsikt, och jag tycker att det är sådant som man inte vet om som är mest osäkert. Jag upplever att mitt arbete uppskattas.

Vi har ett system för att rapportera avvikelser inom mitt företag. I detta system kan vad som helst rapporteras, t.ex. om något är trasigt. När vi precis hade fått systemet så uppmanades vi till att rapportera så mycket som möjligt så att de fick igång skrivandet. Detta har avtagit efterhand och om något rapporteras så får det vara en rejäl grej. Det bästa med systemet är att om man skrivit en avvikelse till någon så får han ett mail varje månad om att det ska fixas. Ibland räcker det att man säger att man ska skriva en avvikelse till någon för att denne ska säga att det ska fixas. Även olyckor och spill rapporteras och eventuellt även nära-missar eftersom de på så sätt kommer in i systemet. Jag skulle nog däremot inte rapportera om någon gjort fel, t.ex. missat en ventil. Om jag skickar en avvikelse till min chef så ordnar han det han ska, annars ändrar han namnet på avvikelsen och skickar vidare den till nästa steg. Jag kan även skriva direkt till högste chefen om jag vill. Rapporter som lämnats in i Sverige samlas till in till företaget centralt, och vissa rapporter som berör verksamheten o oljehamnen går igenom på säkerhetskommittén. När man lämnar en rapport är det en mall man fyller i. Vissa händelser rapporteras vidare till GHAB och jag tror att det är om det gäller spill över 25 liter, vilket även ska rapporteras till länsstyrelsen. Även brandtillbud skulle rapporteras vidare till hamnen och det är chefen som ser till att det görs. Jag har konstaterat att det är bättre att rapportera en gång för mycket än en gång för lite. Jag kan inte komma något speciellt som jag skulle vilja förändra för att vi skulle arbeta mer säkert. Anställda som kommer med ett bra förslag kan belönas med månadens avvikelse och detta avgörs av säkerhetskommittén.

Vi gör dagliga inspektioner på anläggningen och utöver detta görs även besiktningar av cisterner (oftast vart 6:e eller vart 12:e år). Dessa besiktningar görs av utomstående, men det är vi som måste ringa och be dem att göra dem. Även ledningarna ska besiktigas regelbundet. Vi har inget datoriserat system för att ha koll på när besiktningarna ska göras. Eftersom jag är skyddsombud går jag med vid skyddsronder, vilka genomförs några gånger per år. Under dessa ronder kontrollerar vi t.ex. att det finns livbojar och flytvästar på kajen. Länsstyrelsen kommer minst en gång per år, men i och med ett arbete av en extern firma på vårt område så har de varit där oftare. Även om jag inte är med vid inspektioner så kan jag fråga för att få reda på vad de kommit fram till. Om något har påpekats så får vi alla reda på det för vi måste ju åtgärda detta. Jag tycker att inspektionerna ger resultat för det kommer upp en del saker som man får rätta till. Det kan enkla saker, t.ex. att kablar som inte är bruk ska tas bort. Vi har även brandinspektion en gång om året. Det finns inget system för underhåll av komponenter. Om en ventil är trög så får man smörja den, men större saker, som cisterner, har vi koll på. Vi gör inga direkta jämförelser med andra företag eller andra depåer inom företaget. Det skulle i sådana fall vara att vi tittar på avvikelser, olyckor och i skadedatabasen. Jag tycker dock att vi ligger bra till jämfört med de andra och ett exempel på detta är miljöpriset vi fick i år.

Vi har möten med hela vår personal i oljehamnen, men dessa hålls inte regelbundet. Säkerhetsfrågor diskuteras främst på säkerhetskommittémöten, och det händer att jag vidarebefordrar det vi har diskuterat där beroende på om det är något som rör oss. Vi har inga direkta möten om vad som är på gång eller vad som har hänt, men eftersom vi arbetar så nära varandra pratar vi ändå om sådana saker hela tiden.

Omsättningen av personal är mycket låg på depån, men vi har haft lite omsättning bland chaufförerna. Förutom externa chaufförerna finns det även annan extern personal på vårt

område, bl.a. ett företag som håller på med rening, men de sköter sig själva. Även exempelvis elektriker kan befinna sig på vårt område, och för denna typ av arbete använder vi alltid samma firma. Jag har inte upplevt att det har uppstått problem med den externa personalen, utan tycker att de är duktiga. De som arbetar hos oss arbetar även i hamnen och har hållit på med detta länge, så de har samma syn på säkerhet som vi har. Vi behöver inte säga till dem vad de ska tänka på t.ex. vad gäller att täcka brunnar eller ha med sig brandsläckare. Vi har dock en genomgång med vissa personer som inte har varit där så ofta och då visar vi bl.a. var nödutgångarna är. Idag måste vi ha tillstånd för precis allting, så det är lite tunggrott. Det räcker att man ska borra någonstans så måste man ha hetarbetstillstånd. Jag tror inte att det hade varit bättre att vi skötte detta själva, för det kanske hade blivit för slappt då. Om det går att svetsa på någon annan plats gör de alltid det. Vid större svetsarbeten måste de oftast även ha med sig en brandvakt, och ibland även vatten. Det kan vara någon av oss på företaget som står brandvakt, men oftast har vi inte tid med det. Jag känner att min närmsta chef och min högste chef på området finns tillgängliga om jag behöver råd eller hjälp. Jag tycker att kommunikationen med den högste chefen inom företaget i oljehamnen fungerar bra och jag kan gå in och prata med honom, men jag upplever att vissa andra är lite rädda för det. Jag upplever dock att han håller lite väl hårt i pengarna. Det spelar ingen roll vad det är som ska ordnas för det ska alltid vara så billigaste som möjligt. Jag tycker tyvärr att man tummar på kvaliteten för att spara pengar. Jag tycker att det är särskilt viktigt att tänka på säkerheten och att säkerheten måste komma i första hand. Det är lätt att man blir enkelspårig och tycker att man gör rätt, även om man inte gör det. Ibland kan det vara jättebra om det kommer in någon annan som inte kan någonting om det vi gör där. Vissa saker har man ju blivit lärd att man ska göra på ett visst sätt och då gör man så. De ska ha ordning och reda på depån, och jag tycker att vi försöker hålla koll på det.

Företaget är certifierat enligt ISO 9001 och ISO 14004, och vi har ett ledningssystem för HMS. Vi har en policy som handlar om HMS, men jag är inte helt säker på vad den säger. Vi har inte diskuterat policyn bland personalen. Det finns konkreta mål för depån som sätts upp varje år. Ett exempel på ett mål som vi har haft är att vi ska hålla rent och städat. Ett annat mål var att styra upp cisternbesiktningarna, så att inte alla kommer samma år. Dessa mål bestäms gemensamt, men det är chefens ansvar att sätta upp målen, och ibland diskuteras målen med oss andra. Det är inte så lätt att sätta upp mål för vår anläggning och ibland känns det som att vi hittar på mål. Jag tycker dock att de mål som vi har för det mesta är relevanta. En säkerhetsfråga som vi arbetar extra mycket med är att minska spill, utsläpp och söl. Det har vi fokus på nästan hela tiden, men jag kan inte säga att vi har en handlingsplan för hur detta ska göras. Jag tycker att en säkerhetsfråga som borde få mer uppmärksamhet är att vi har blivit av med vår gamla tankbil. Den hade vi väldigt stor nytta av och vi kunde snabbt ta sig mellan olika ställen och kunde göra en första insats om något hände. Nu får vi ringa någon annan istället men de kanske inte kan komma direkt. Bilen användes bara på det egna området och var inte skattad eller försäkrad, men det är inte tillåtet längre. Anledningen till att den inte skattades och försäkrades var en kostnadsfråga. Jag tror dock att de hade kunde ha tjänat på det i längden om vi hade haft den kvar. Det var ca 2-3 år sedan vi hade tankbilen.

Vår depå har kontakt med länsstyrelsen och räddningstjänsten. Jag tycker att jag kan få hjälp och råd av myndigheterna om jag behöver det och jag har själv kontakt med dem när de är på besök. Oftast vet jag vilka det är som kommer hit. Det händer säkert ofta att företaget och myndigheterna har olika åsikter, och detta brukar lösas genom att vi kompromissar. Det är t.ex. okej att ha en utrymningsövning en gång om året, men det kan inte bli hur ofta som helst. Vad gäller tillstånd är det viktigt att komma ihåg att det inte bara är att ta in nya produkter för man måste ha lagringstillstånd på alla produkter. Vi får information om vilka lagar och

tillstånd som gäller vår verksamhet från en person på företaget i Stockholm. Vi kan ju själva inte kunna allt. Jag upplever att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet, men jag tycker att det är både och om myndigheterna är till hjälp eller är i vägen. De är ju där och man måste hålla bra kontakt med dem för de har ju trots allt lite makt.

Jag tycker att det egna arbetet utförs på ett säkert sätt, och jag försöker alltid tänka på säkerheten. Arbetet inom det egna företaget går upp och ner vad gäller säkerheten och ibland upplever jag att man vänder kappan efter vinden och frångår rutinerna. Ska man vara fyra man för att göra en båt och det bara är tre som kan då kör de med det. Ett annat exempel är elektrikerna ska ha grönt kort för att jobba i hamnen men det är bara några som har det. Om de får tag i någon som inte har grönt kort så anlitar de honom ändå. Jag tror att de som har grönt kort är mer medvetna eftersom de har gått kursen. Det är skillnad mellan företagen i hamnen, och ett exempel är de som hyr cisterner hos dem som kan ringa på morgonen klockan sju och säga att de vill starta en pumpning klockan tio. Om en båt är på väg in så vet man ju det mer än tre timmar innan. Jag säger nej, men det är ju chefen som har ansvaret och tar det slutgiltiga beslutet. En tidigare chef sa ofta att vi skulle ordna det, men sådana korta varsel var ju inte bra för arbetsmiljön. Vi har nu sagt att om en båt kommer efter klockan tolv på natten tycker vi att pumpningen ska startas klockan sex på morgonen. Det är ju inte bra att börja mitt i natten, framför allt för att man inte är riktigt vaken. Dessutom leder det till väldigt långa pass, ibland för långa pass. En gång när det skedde en olycka på grund av detta, men det var inte någon på mitt företag som var orsaken till det som hände.

Företag 6 – person 2

Säkerhetsarbetet hos oss fungerar bra. Vi har jobbat på i många år med vårt ORH-system (ORH = observera, reagera, handla) och det gäller både transporter och på depåsidan. Bland annat så har vi vår säkerhetskommitté där vi tar upp alla ORH:s och utser den bästa varje månad. Den som får månadens ORH belönas med en liten present. Detta har vi för att försöka minska skador både på människor och miljö och för att få ett effektivare arbete. Det handlar mycket om att ta bort möjligheten att det blir fel innan det blir fel. Därför blir det mycket förebyggande arbete för att det inte ska hända något. Givetvis försöker vi ta lärdom om det händer någonting någon annanstans eller här samt vad vi kan göra för att det inte ska inträffa en gång till. Det är vi väldigt duktiga på med vårt system för rapporteringar av skador, det går hela vägen upp i organisationen graderade i olika skalor beroende på hur stor skadan är. Om det hamnar i kategori 1 som är den värsta skadan, då går den direkt upp och så tillsätts en grupp som utreder skadan. Ett litet spill, t.ex. att du spiller ut en liter olja hos en kund det är det lägsta det är en 5:a.

Det är jag eller den som lägger in den som klassar skadan, där har vi en regel att den ska vara inlagd i systemet inom tre dagar. Sedan skickar jag den till vår HMS-chef och vår informationschef så att han vet vad som har hänt. Då läser han den och så kan han bedöma att den ska klassas som en 3 eller en 4 och så går den då vidare och behandlas utifrån det och vad som ska göras. Sen ska man ha ett tilltag på den också och så får man en viss tid på sig att svara vad man har gjort för tilltag. Jag tycker systemet fungerar bra.

För 4-5 år sedan gick jag depåchefskursen. Men den ska jag gå ingen eftersom det var så pass länge sedan. Inplanerade kurser för mig är:

- Last- och lossningsledare
- Depåchefskursen igen
- Något med riskhantering att göra, företaget har den kursen.
- Säkerhetsvaktsutbildningen

- Lite brandkurser.

Vi har ett schema där man ska göra vissa repetitionsgrejer hela tiden, det gäller alla personal här inne och chaufförer och så. På depå upprepas brandkursen regelbundet, den ska göras en gång/år. Depåchefskursen ska upprepas vart 5:e år. Vi har inte någon utvärdering av utbildningarna, bara de som går genom huvudkontoret. Efter varje sådan kurs får vi lämna en utvärdering till dem som har hand om utbildningarna. Men ingen utvärdering vad jag kan minnas efter brand- eller depåchefsutbildningarna. Jag tror personalen har fått den utbildning de behöver för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter, de är vi rätt måna om att de verkligen ska ha och vi väntar inte med något och tänker att det kan vi ta senare. Är det något som behövs så gör man det. Jag tror även de har fått den utbildning de behöver för att klara en eventuell nödsituation. Vi gör regelbundna övningar här. Jag tror det var någon för ett par år sedan med räddningstjänsten och det kommer säkert lite sådana framöver också.

Det finns skrivna rutiner, de är lätta att komma åt och lätta att läsa för den som inte kommer ihåg den. Är det en rutin för pumpning eller lossning så är den lätt att hitta, för man kan inte ha allt i huvudet. Jag tycker de hjälper mig i mitt arbete. Jag använder dem så fort jag är osäker så att det t.ex. inte ska uppstå fel. Ibland kan det nog vara att det står lite mycket i dem så att man tänker ”aha det var det ja” och så hoppar man vidare. Men det är om det händer något man ska kunna gå in och titta i dem och då gäller det verkligen att man skriver dem så att alla kan förstå. Ibland har jag sett instruktioner som ingen förstår eftersom de är dåligt skrivna, behöver kortas ner och förenklas. Det händer med jämna mellanrum att vi hittar brister i rutinerna eftersom utrustning ändras eller ny utrustning kommer till. Då får man skriva om rutinerna för då stämmer de inte längre. Då tar man upp det i vår depågrupp och sen skrivs de delarna om. Vi har samma rutiner på alla företagets anläggningar i Sverige, om det är något som bara gäller oss så står det som ett undantag för oss i driftshandboken.

Inte nu under den kort tid som jag har varit med har det hänt att någon har hoppat över någon punkt i en rutin eller något liknande. Inte som jag vet om. Jag tror inte det att någon som hoppar över något. Om det skulle hända skulle jag prata med dem och fråga varför och skulle det upprepas så blir det en varning. Om det är en säkerhetsgrej. Om något sådant händer blir det en utredning. Det är accepterat att göra misstag i arbetet men däremot kan man efteråt se till att man minimerar dem och lär sig av dem. Gör du samma misstag hela tiden då får jag titta på det. I alla fall den personal jag har hand om tror jag vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går. Det tas upp på våra planeringssamtal som vi har en gång om året.

Våra depåmöten är fyra gånger per år. Depåcheferna är med och våra tekniker som sitter i Stockholm och vår HMS- chef och en områdeschef. Alla frågor som har med depån att göra tar man upp där. Är det något som har ändrat sig och som ska in i rutinerna så får man ta upp det där. Dessa möten är bra och givande. Vi har något som kallas utökat ledningsgruppsmöte ca 1-2 gånger/år och då är både transportchefer och depåchefer med.

Min arbetsbelastning är rätt så stor eftersom jag egentligen har två tjänster just nu. Jag håller på att avveckla min gamla tjänst men tills den har fasats ut tar jag en del och min chef en del. Samtidigt ska jag lära mig allt nytt här så det blir rätt mycket. Det är ett omväxlande arbete och hade det inte varit det hade jag nog inte varit kvar. Det är väl det att man söker utmaningarna

Jag känner en hel del personligt ansvar eftersom vi är en del av oljehamnen. Man känner också ett stort ansvar för de bilarna som är ute på oljehamnsområdet. Om jag ser något

konstigt tar jag kontakt med någon från den depån eller det området och berättar det för dem. Det funkar bra med den biten här i hamnen.

Våra krav på skyddskläder och skyddsutrustning är att det ska vara flamsäkert (ytterkläderna) och det ska tåla produkterna om du får spill på dig. Hjälms när du går på depån men inget krav på glasögon. När vi är inne på andra depåer kan de ha regler om glasögon också och då ska vår personal följa deras regler. Exempelvis när de lastar.

Det har hänt någon gång att jag har fått höra att min personal inte har anpassat sig efter reglerna på en annan depå. Om det händer får man ta ett samtal med dem och säga att, de regler som finns på den depån de är de regler som ska följas när man är där, detta oavsett om man gillar reglerna eller inte. Hjälmen var värst när den kom eftersom det var ovant att ha hjälm. Det var precis när den kom, nu hör man inte så mycket av det mer.

Personalen här behöver vara uppmärksam på den dagliga tillsynen på cisterner och kranar för att förhindra spill och utsläpp. De har en plan som de går efter varje dag. Även om de har gått den en gång så kollar de när de ändå är ute på depån. De har blick för att upptäcka om det är något som verkar konstigt. Vi har upptäckt saker som vi inte hade upptäckt om det inte vore för att vi hade gått ute onormalt mycket här. Vi har haft några händelser som bara blev en liten grej men som hade kunnat bli en jättestor grej om det inte vore för att vi gick ute och tittade mycket. Exempelvis hade vi ett läckage vid en lågpunkt där det stod och droppade. Det var en fredag eftermiddag och när personalen gick förbi upptäckte de det och tog bort isoleringen. Det var rosthål i en skarv. De lagade det provisoriskt över helgen och fixade det sen på måndagen. Hade de inte upptäckt detta hade det kunnat stå och droppa hela helgen.

Hade det skett ett oväntat avbrott hade jag nog väntat tills det hade löst sig och inte använt några provisoriska lösningar. Ofta tar det ändå längre tid med provisoriska lösningar eftersom det oftast finns bra kapacitet som kan hjälpa till om det händer något. Det finns även många andra vägar som man kan använda sig av t.ex. vid en pumpning vilket gör att det sällan blir att man behöver stanna något för det.

Vi rapporterar tillbud och skador, nära missar kallar vi för tillbud. Allt spill ska rapporteras oavsett storlek, även när det händer ute hos kunder. Det gäller att jag får in dem eftersom jag inte ser allting. Jag tycker att personalen vill rapportera och att de pratar med mig rätt mycket. Vi tar upp det som rapporteras in på våra säkerhetskommittémöten. Jag tror det är klart för personalen vad jag och resten av företaget vill att de ska rapportera. Om jag rapporterar så syns mitt namn det men den som lämnar in rapporten av skadan kan vara anonym. Det har aldrig varit någon diskussion om det, det är snarare många som vill att det inte ska vara anonymt så att alla ska få veta att de råkade ut för det. Den som rapporterar händelsen behöver ju inte vara orsak till att den inträffade. Däremot kan det vara så att många vill vara anonyma om de ser någon annan som avviker från säkerhetsrutiner eller liknande, i dessa fall tar vi inte upp namnet. För det mesta går de istället fram och säger till dem. Eftersom säkerheten är så hög vet de att om de inte gör som de blir tillsagda kommer det att rapporteras eller så kommer jag att få reda på det på något annat sätt. Vi försöker säga att det aldrig går att mörka något eftersom det alltid kommer fram på något sätt och att det bara blir ännu värre om man försöker mörka. Har man gjort en skada är det bättre att tala om det på en gång. Det är mänskligt att göra fel och då är det bättre att det kommer fram rätt väg än att det kommer bakvägen. Trots detta har vi givetvis ett mörkertal av spill och skador, men vi försöker minimera det hela tiden och vara så öppna som möjligt. Rapporteringen är till för att vi ska lära oss för framtiden och för att vi ska bli bättre. Det känns som om vi är på rätt spår. Den person som rapporterar in en ORH är den enda som kan ”släcka” den och göra så att

datasystemet slutar påminna den som ska åtgärda OHR:n. En skada däremot kan inte vem som helst "släcka". Vi tar upp ORH:erna på möten. Om det är någon som är extra bra blir den ofta månadens ORH. Många är duktiga på att lämna in OHR och några är mindre duktiga på det. De kan komma och tala om ett problem och då får man säga till dem att de ska skriva en ORH så blir det ordning, det är lättare att komma om det finns på papper. Framförallt är det viktigt om man får in 15 stycken OHR på samma sak, då är det något man verkligen behöver åtgärda. Vi diskuterar och går igenom om det har blivit en skada eller ett tillbud, om det har blivit en utredning och om vi har haft ett tilltag angående vad vi ska göra för att åtgärda. Efter att händelsen har åtgärdats kan man stänga ner den. Tack vare att vi är så få här på anläggningen tar vi mycket sådant löpande. Då någon ska rapportera en skada eller ett tillbud fyller man i en mall och lägger in i ett datasystem.

Vissa säkerhetsfrågor kan gå jättefort och vissa kan ta jättelång tid. Det beror på. Är det så att det rör många delar av koncernen kan det ta lång tid eftersom det ska gå en lång väg. Vi har en bra HMS- chef som är väldigt alert och lätt att jobba med här så vissa saker går väldigt fort.

Just nu kommer jag inte på något som jag vill förändra för att vi ska kunna jobba säkrare. Det är nog lättare för någon som varit här längre att se sådana saker än för mig som är relativt ny. Det enda jag kan tänka på är väl att vi hela tiden ska ha en handlingsplan som vi jobbar efter så att vi inte stannar och nöjer oss.

Vi gör regelbundna inspektioner av säkerheten. Förutom de dagliga inspektionerna är det de som kommer utifrån och gör inspektioner av dagvatten, brunnar, cisterner och ledningar samt de som gör besiktningar. Det är ständigt någonting. Vi har även brandinspektioner 1 gång om året och länsstyrelsen här 1 gång per år. Jag var med vid den senaste inspektionen och jag planerar att vara det framöver också. Om det inte krockar med något annat, men jag försöker planera det.

Jag går igenom resultaten från inspektioner med personalen. Då tar jag upp vad det är vi ska åtgärda till nästa år eller om en månad eller två. Så för jag har fått den så läser jag inom den. Eftersom vi är så få så behövs det inget formellt möte för detta utan vi tar det när vi sitter i receptionen. Jag tycker inspektionerna ger resultat, de innebär att det kommer ögon utifrån och det är jättebra.

Företaget försöker ha utbyte mellan depåerna men det har inte kommit så långt ännu. Det är dels för att man ska kunna åka iväg och hjälpa till om det blir akut på någon depå. Jag vet att det är tänkt att Göteborg, Malmö och Kalmar ska ha lite rotation men det har stått lite still eftersom vi inte har haft personal att kalla in. Det är något vi ska jobba på och det är något jag personligen tycker är jättebra. Även om depåerna är olika så tror jag man har nytta utav det eftersom man kan få lite tips av hur andra gör saker.

Vi jämför oss inte med andra företag eller andra depåer i alla fall inte att vi gör det som någon tävling, men vi ska hålla samma säkerhet som företagets andra anläggningar.

Företaget håller på att ta fram ett underhållssystem som säger att nu ska ni göra det och det och det. Meningen är att det ska komma fram att detta ska inspekteras nu så att vi inte missar något eller råkar gå över tiden med att inspektera någon utrustning.

På depåsidan är omsättningen av personal hemskt låg. Generellt i företaget är den nog ganska låg. Övertid har vi och det kommer i perioder. Det har lite med när det kommer båtar, då får man begära extra timmar via facket. Kompensationen blir i pengar eller tid. Det finns extern personal här på vårt område i form av chaufförer och entreprenörer och hantverkare. Jag har inte upplevt några problem med dem än så länge.

Jag känner att jag finns tillgänglig för råd och vägledning eftersom jag är anträffbar dygnet runt. Man gör sig själv en tjänst om man kan svara för då är det lättare när man kommer till jobbet nästa dag. Så länge de använder mobilen så är det okej. Jag känner även att jag kan få råd och hjälp från min chef samt även från den gamla depåchefen. Det känns bra.

Jag tror jag försöker visa extra stort intresse på alla områden. Jag gör inget avkall på något oavsett om det handlar om säkerhet eller något annat. Jag uppmuntrar till ordning och reda eftersom jag tycker det är lättare att jobba då. Generellt sett fungerar det bra, de flesta vill ha ordning och reda. Sen kan det vara perioder när man inte hinner med det men då tar man igen det sen. Jag upplever att jag får respons från de andra när jag pratar om säkerhetsfrågor, de får respons från mig också om de behöver något för att kunna utföra det.

Jag har inte varit med på så många samarbetskommittémöten så jag vet inte riktigt hur samarbetet med de övriga företagen fungerar. Men med de depåer vi jobbar med mycket där fungerar det bra. Vi har nästan daglig kontakt så där fungerar det mycket bra. Men jag tycker samarbetskommittén verkar bra.

Jag vet inte vad policy för vårt integrerade HMS-ledningssystem säger men jag kan kolla upp det. Jag vet var jag ska kolla. Jag tycker det känns som om den betyder något. Jag tror de andra vet i stora drag vad policyn säger. Jag tror det är bra om man går igenom den en gång per år. Jag tror inte de läser den så ofta. Vi har konkreta mål då det gäller säkerhet och miljö. Bland annat gällande spill, personskador, trafikskador, inlämnade ORH bara för att nämna några stycken. När det gäller målet om spill mäter vi antalet och i vilken riskgrad de hamnar (skala 1-5 där 5 är lägsta). Vi har möte med HMS- chefen minst en gång per år och drar igenom detta hur vi ligger till. Vi jobbar aktivt för att minska antalet spill i vårt dagliga arbete. Vi har lite aktiviteter som ”spillryck” och sådana saker som går ut på att man ska förebygga. Det handlar mycket om att vi ska vara medvetna. Vi har kommit fram till att de största riskerna här är halka och höjd när det gäller personskador.

De frågor vi har konkreta mål på är de säkerhetsfrågor vi jobbar mest med så de är de viktigaste säkerhetsfrågorna för oss. Jag tycker nog inte att det är någon säkerhetsfråga som behöver mer uppmärksamhet. De mål vi har är satta gemensamt, målen har kommit uppifrån men vi har kunnat lägga till och komplettera dem med egna mål här på depån lokalt.

Myndigheter besöker oss när de gör sina inspektioner. Jag tror säkert att jag skulle kunna få råd och hjälp från dem om jag behöver det. Jag har inte haft någon kontakt med Länsstyrelsen innan eftersom jag är relativt ny däremot har jag haft lite kontakt med Räddningstjänsten. Vad jag har förstått så har vi bra kontakt med myndigheterna så där ser jag inga problem. Myndighetskrav kommer ut centralt och det läggs in som en bilaga i våra drifhandböcker osv.

Jag tycker mitt företags arbete utförs på ett säkert sätt, det finns alltid småsaker men i det stora hela så tycker jag det är bra. Om jag ser på hamnen generellt så är det bra, de är aktiva hela tiden. Jag tycker det är bra överlag, i alla fall de företag jag har varit i kontakt med hittills

vilka är två av de stora aktörerna. Det är svårt att säga hur det fungerar hos de andra. Jag tycker nog att vi håller ungefär samma nivå som dem när det gäller säkerhet.

De flesta spill vi har idag är ute på anläggningar där det är fel på anläggningarnas utrustning. Ibland är det fel på vår utrustning men för det mesta är det fel på deras. Nu kräver myndigheterna att folk ska ha mer kontroll på sina anläggningar för att undvika spill.

Vi hade ett stort spill, en luftningsventil som stod öppen. Den säkerhetsvakten som skulle kolla linan gjorde inte det utan han slarvade. Det stod öppet i två timmar och 60 kubik kom ut. Detta inträffade för ca. två år sedan, under den tiden när det var en annan entreprenör, än den som är idag, som skötte dessa operationer. Det är väl det som vi har varit inblandade i. Sen har det varit lite småsaker som vi har upptäckt i tid.

Företag 7 – person 1

Generellt kan säkerhetsarbetet på företaget bli bättre, speciellt när det gäller kultur och förändringsledarskap. Här finns en gammal kultur med många ägare och man har drivit verksamheten på samma sätt som man alltid gjort. Nu har det bestämts centralt, av ägarna, att företaget ska sätta en hög säkerhetsprofil. Jag förstår var de vill komma men svårigheten ligger i att ta sig dit ett steg i taget och inte försöka hoppa fram dit. Jag upplever det som att företaget är i den resan nu. Nu handlar det om att få personalen att se riskerna i det man gör, att agera utefter dessa riskera och att inte bara köra på utan att tänka efter innan. Om någon ser att det är för riskfyllt att köra så ska man inte göra det, då ska man stoppa och kontakta överordnad. Jag känner att det börjar komma, detta att folk tänker efter lite grand och inte bara gör saker för att kunden vill det. Jag upplever att medvetenheten om risker och att saker kan hända har blivit mycket bättre. Dock finns det fortfarande mycket som behöver bli bättre:

- Vi har en gammal anläggning som behöver rustas upp och det i sig är riskfyllt. Detta eftersom många entreprenörer är inne på anläggningen och tar isär utrustning, som behöver bytas ut eller repareras, och sätter tillbaka nya delar. Risker i och med detta handlar bland annat om:
 - Att säkerställa att allt är monterat rätt, ordentligt åtdraget och tätt innan vi börjar köra produkt igen.
 - Att vi gör uppdateringar av anläggningen och samtidigt har produktion igång i närliggande områden. Det är trickigt eftersom vi måste koordinera så att det är säkert att ha igång produktionen samtidigt som arbetet utförs. Det viktigaste tycker jag är att det finns en medvetenhet bland personalen om att det finns risker med de uppgifter de utför och att de därför tar det lite lugnt.
 - Att kommunikationen mellan de som jobbar med entreprenörerna och de som jobbar på driftsidan inom företaget är viktig. Att alla vet att *på dessa platser händer det saker och vad som händer*. Alltså att alla måste iaktta vaksamhet.

Jag tycker att det börjar komma att personalen frågar och funderar. Exempelvis: Hur blir det här? Finns det några risker med detta? Detta tycker jag är ett sundhetstecken, jag anser att vi har en lång bit kvar men att vi är på väg åt rätt håll. För att få igång att personalen tänker på detta har vi en hel del interutbildningar. Exempel har vi 10 gyllene regler inom företaget som berör lastning/lotsning, rena hanteringar, entreprenörsarbete, arbete på höga höjder, skyddsklädsel, skyddsutrustning, produktkännedom, hur en utrustning ska vara då den är ur drift, hur den ska låsas o.s.v. Vi har även haft utbildningar som handlar om hur man ska agera om något skulle hända, hur man larmar o.s.v. Detta är ett första steg mot hur vi vill ha det, sedan är den långa resan att allt ska sitta i ryggmärgen på de anställda. Att folk ska förstå *varför*. Det är alltid lätt säga ”nu är det så här” och peka med hela handen. Då gör personalen det när chefen är där men inte resten av tiden. Om det ska sitta i ryggmärgen måste man lägga

tråkig tid på att försöka entusiasmera och övertyga. Tillsist kommer man fram till ”Aha, okej, är det så det fungerar?”. Den pedagogiska förmågan hos en chef är oerhört viktig tror jag, speciellt då det gäller att övertyga människor som har jobbat på samma sätt i många år och kanske lärts upp av tidigare anställda. På detta företag jobbar vi alltså dels med interna utbildningar och dels i det dagliga arbetet med att hela tiden ställa frågor och diskuterar fram ett *tänk*. Detta *tänk* handlar dels om att öka förståelsen och dels om att individen ska känna sig säker i att kunna slå stopp och säga ”detta här inte säkert”, detta trots att folk väntar och det tickar iväg pengar. Vi är mottagande depå och därför är vi ansvariga. Ytterst är jag som chef ansvarig och jag vill inte ta att något händer. Jag anser att det är de anställdas plikt att stoppa om de anser att det är farligt att fortsätta. Naturligtvis måste de ta detta beslut utifrån den kunskap de har, i just det läget, om vad som är säker hantering. Det finns självklart saker utanför en operatörs kontroll men det finns andra delar i företaget som ska hålla kolla på detta (ex. att utrustning intakt och fungerar). Det handlar mycket om att få igång *tänket* så att olika delar i företaget harmoniserar och kommunicera med varandra samt ser att detta är vårt jobb att se till att det fungerar. Jag påpekar ofta att ingen får skit för att de stoppar något. Jag tycker snarare det är bra gjort. Men det finns en viss kultur inom gruppen där man rynkar på näsan och tycker att det är fjantigt att stoppa. Naturligtvis kan det hända att man stoppar en gång för mycket, men då tycker jag det är bättre att man gör det och så får man prata igenom situationen efteråt. Detta eftersom det är svårt att sätta upp exakta regler för varje lite detalj och hantering. Det är meningen att alla ska hitta ett *tänk* som är baserat på sunt förnuft och kunskap om vad som är säkert och vad som inte är säkert. Det är detta som vi håller på och jobbar med. Det arbetet tar aldrig slut och det är en resa på något år till innan jag känner mig nöjd. Jag håller på att rekrytera mer folk till skiften och då försöker jag välja folk med en annan kultur. Jag försöker att inte ta någon från hamnen utan istället från fartyg och andra industrier som har ett högt säkerhetstänkande. Allt för att föra in en ny kultur och personer som går att forma.

Jag har själv det som krävs och behövs i form av depåchefsutbildningar, föreståndare för brandfarlig vara o.s.v. För att kunna entusiasmera och motivera medarbetare måste jag även veta vad företaget har för standard och även ”köpa” den. De sista 10-20 % är en utmaning och det kan kännas ”ska vi hålla på med detta”. Det är svårt, exempelvis kravet att alla ska ha skyddsglasögon hela tiden, när jag samtidigt ser andra saker som jag anser är viktigare att åtgärda för att kunna öka säkerheten. Det är något som mellanchefer i ett stort företag får brottas med. Frågan blir hur mycket krut jag ska lägga på att alla ska ha skyddsglasögon och hur mycket jag ska jobba med hela kulturen istället”. Det vill säga att alla anställda tänker på ett sunt sätt när det gäller säkerhet. Den avvägningen är inte alltid lätt att göra. Målet är att komma till den punkten att alla anställda inser och tänker ”nu hanterar jag farlig produkt och därför ska jag ha skyddsglasögon”. Om vi når den punkten behöver man inte banka in skyddsglasögonen i sig utan, det kommer naturligt. Jag brukar säga till mina medarbetare att: ni har utrustningen, ni vet när den ska användas och det är mycket upp till er att använda den. Jag har ingen lust att säga till er familj att ”pappa kommer inte hem idag”. Jag säger också att jag förväntar mig att de ska kunna gå hem i det skick de kom till jobbet i, kanske lite tröttare men annars i samma skick. Till sin hjälp får de skyddsutrustning och kunskap från företaget om de produkter de hanterar.

Vi har utbildningar i produktkunskap för alla. Där går de igenom egenskaper hos produkter, risker osv. Det är viktigt att förstå hur de ska hantera en viss produkt. Vad kan hända? Kan flöden i rörledningar påverka egenskaperna hos produkten? Hur kan statisk elektricitet påverka och kan det uppkomma? Jag anser att det är mitt jobb att ge verktygen och förutsättningar till mina medarbetare för att de ska kunna arbeta säkert. Jag anser också att de

är vuxna människor vilka klarar av att sköta en familj och ha kåk o.s.v. Då måste jag kunna förvänta mig att alla har samma förmåga på jobbet. Ingen ska stämpla in och lämna hjärnan på stämpelklockan. På högre nivå sätts en standard som behandlar bl.a. säkerhet (person, miljö, brand) och att vi inte vill hamna i dålig dager eller i dålig press. Ledningen lägger ett ”statement”, över exempelvis säkerhetskulturen, och detta ”ramlar” sedan ner i företagets olika delar. Inom företaget har vi dock olika företagskulturer och olika landskulturer eftersom företaget finns på flera platser i världen. Detta leder till att vi får justera och försöka vara tydligare hela tiden angående det ledningen har ålagt oss. Vi gör hela tiden en tolkning utifrån vår kultur och vår värld. På grund av detta har vi lite olika angreppssätt på hur vi exempelvis pressar in skyddsglasögonen.

Vi har gemensamma utbildningar i hamnen där alla är med. Exempelvis har vi lastnings- och lossningsledare, brand, hjärt- och lungräddning. Ibland blir fullt på utbildningarna och då får man vänta till nästa tillfälle som kanske inte är förrän om ett år. På grund av detta vill vi köpa egna kurser men med exakt samma innehåll. Vi jobbar på att åstadkomma detta men vi har inte kommit dit ännu. Vi brukar försöka ha utvärderingar av kurserna och dessa utvärderingar administreras av personalavdelningen. Utbildningarna verkar uppskattade, men det ligger lite i kulturen att utbildning är jobbigt eftersom det ligger utanför arbetstid och att kunskap är jobbigt att bära. Framförallt är det jobbigt att trycka in kunskap. Det börjar dock förändras lite till att ”detta är faktiskt intressant att veta”. Tyvärr finns det någonstans en gammal kultur att ”jag valde att jobba och inte att läsa på högskolan och därför vill jag inte utbilda mig”. Detta är dock den värld vi lever i och vill du jobba här så måste du. Vi bjuder på utbildningen, den är gratis och du får även betalt om det är utanför ordinarie arbetstid. Dessutom är det något du har med dig om du söker andra jobb. Det gör att det både är bra för företaget och för dig.

Utbildningsmässigt får personalen generellt den utbildning de behöver, det är en process där man även måste ta till sig utbildning. Det är svårt att vara jättekonkret men man får försöka lägga ett ramverk. Nu har vi en tydlig inriktning från företaget att vi inte sparar på säkerhet då det gäller utbildning, säkerhetsutrustning och säkerhetstänk. Detta är viktigare än allt annat. Båten får vänta, vi tänker säkerhet. Svårighet som jag ser det ligger i att det ska bli tydligt hela vägen. Det är en väldigt tydligt inriktning från ledning och från vår vd men det är många led ner och saker skiter sig här och där på vägen ner genom organisationen. Det är inte perfekt men vi är på väg åt rätt håll.

Vi haren person som jobbar som säkerhetsofficer. Denna ser till att entreprenörerna sköter sig. I dagsläget är tjänsten en 50 % -tjänst, men den ska så småningom bli en 100 %-tjänst.

Nu tar det längre tid att få igång utrustning än det gjorde förr. Detta beror på att vi har haft några allvarliga incidenter som ledde till att processen gjordes om. Nu har vi trippelkoll på utrustningen så att allt är åtdraget o.s.v. Detta gör att det blir trögare, säkerhet är inte speciellt effektivt, inte initialt i alla fall. Säkerhet gör att det kostar mer pengar men det adderar även ett värde för kunden. Nämligen att det här är ett företag med hög säkerhetsnivå så att de inte behöver hamna med sitt företag och sina produkter i dålig press. De kommer förhoppningsvis att vara beredda att betala för det. Däremot sticker vi, här på mitt företag, inte ut speciellt mycket eftersom alla i branschen tänker på säkerhet. Råkar du ut för ett stort spill handlar det om mångmiljonbelopp och det tjänar du snart igen om du kan undvika att utsläppet inträffar. Exempelvis handlar ett utsläpp om oerhörda summor i förlorad produkt, badwill, sanering o.s.v. Jag anser att det inte finns något försvar för att inte jobba med säkerhet. Svårigheten, som jag ser det, ligger i att få in den värderingen i hela ledet (drift, marknad, kundservice o.s.v.). Det här är det som gäller och alla beslut vi tar utgår ifrån detta.

Vi har haft mer praktiska nödlägesövningar men inte under min tid. Däremot har vi haft lite teori som behandlar vad som ska göras om något händer. Exempelvis har vi suttit och spelat upp scenarier runt ett konferensbord, där vi har övat att ringa och larma med operatörerna. Vi har sett att detta har gett resultat vid de tillfällen då det har hänt incidenter och mindre grejer. Då verkar det som att man larmar och veta hur man ska göra. Det behöver naturligtvis finslipas ännu mer. Vi tittar även på större övningar med rök, räddningstjänst och hela paketet. Det är dock svårt med större övningar eftersom vi vill ha överraskningsmomentet och delar av personalen är alltid hemma eftersom vi har skift. Detta medför att övningar måste tuggas många gånger innan alla har varit med. Men det är helt klart en del som ligger i träningsprogrammet.

Innan jag började jobba som chef här kartlade företaget utbildningsbehovet och kompetensbehovet inom företaget. Sedan användes det kompetensgap som man upptäckte till att skapa en kompetensmatrix. Efter det har vi upphandlat ett antal utbildningar. De utbildningar GHAB avdelning Oljehamnen har går på automatik för nyanställda, men för att sedan höja kompetensen ytterligare har vi en kompetensträningsmatrix för alla operatörer och alla som jobbar på driftsidan. Kompetensmatrixen innehåller vad de har gått för utbildningar och vad de fortfarande saknar i form av utbildningar. Detta, vad man behöver, följs även upp i utvecklingssamtalen med varje enskild medarbetare.

Vi har en hel del skrivna rutiner vilka behöver uppdateras. Det är ganska nygjorda men som alltid med rutiner skriver man önskescenarier om hur det borde vara och sedan implementeras de inte ordentligt och blir liggande som en ”papperstiger”. Vi håller på att uppdatera rutiner och checklistor för att de ska bli vettiga. Checklistor kan det lätt bli för mycket av och risken finns att det bara blir en fylla-i-övning. Vi har mycket rutiner och ibland är de en blandning av rutiner och instruktioner. Det gör att det ibland är svårt att en rutin och sedan går man plötsligt ner på instruktionsnivå och sedan upp på rutinnivå igen. Blandningen är ett problem eftersom det gör det svårt för användaren att avgöra om det är en rutin eller instruktion. Vi har mycket rutiner, i alla fall på de viktigaste grejerna, men de behöver ständigt uppdateras. Vi försöker hitta sätt att göra likadant men ibland är det svårt.

Personalen tycker nog att rutinerna är lite svåra att följa. Ibland händer det att när jag säger åt dem följ rutinerna ringer de efter ett tag och säger att det inte går att göra. Då får man göra en notering, och sedan ändra i rutinen och sedan ”pang” tillbaka. Jag sköter uppdateringen själv i hög grad men det är inte meningen att jag ska göra det i framtiden. Tanken är att killarna själva ska kunna göra det.

Om något går fel eller om någon gör fel blir det en utredning och en intervju. Det blir en stor procedur med mig och med säkerhetschefen och vi gör en ordentlig utredning. Från den utredningen framgår det om händelsen beror på slarv, bristande rutiner eller resursbrist o.s.v. Men det kan vara svårt att avgöra vad grundorsaken egentligen är. Vi har krav från ägarna att vi ska utreda grundorsaken. Exempelvis: vad har hänt och vilka korrigerande åtgärder som har gjorts. Detta gäller även nära-incidenter. När vi har diskussion om vad som har hänt skäller jag inte ut efter noter, det sättet att agera tror inte jag på. Jag tror det är viktigt att skapa gott arbetsklimat så att man känner sig trygg i arbete. Upprepade fel kan leda till att man får sparken.

Det är accepterat att göra misstag ibland, det beror på omständigheterna. Alla kan göra misstag, om förklaringen är exempelvis ”mycket att göra” eller ”ej rätt förutsättningar” då är det okej. Om misstaget beror på att personen ifråga bara slarvade eller var nonchalant då är

det inte okej. Misstag gör vi dock alla och jag tycker att det är okej om man är ärlig och säger att jag gjorde ett misstag, jag tänkte fel och tar på mig det som hänt. Jag själv gör också misstag och hoppas att folk kan ha överseende med det. Dock är det inte okej om man gör upprepade misstag av samma slag, detta gäller även om man gör avbön efteråt. Man måste lära sig något av sina misstag och göra bättring, d.v.s. man måste få ut något positivt av det som hänt. Sammanfattningsvis tycker jag att det är okej att göra ett misstag men lite beroende på situationen och händelsen.

Jag tror personalen vet var gränserna går för acceptabelt respektive oacceptabelt beteende. Jag hanterar och ansvarar för granskningen av misstag eftersom jag är närmaste ansvarig, även säkerhetsansvarig, vd o.s.v. deltar. Det blir en stor utredning och ingen speciellt trevlig resa för den som gjort fel.

Hur jag upplever min arbetssituation... nästa fråga. Telefonen är alltid på och mina medarbetare kan ringa mitt i natten. Detta gör att jag aldrig är riktigt ledig. Eftersom konsekvenserna kan bli så stora och människor eller miljö kan bli skadade blir det en psykisk press som jag inte har varit van vid men jag börjar vänja mig vid det. Dock är det en press som ibland är tuff att leva med. Jag inser vilket oerhört stort ansvar som vilar på mig då detta är en stor anläggning med många anställda, ibland känner jag mig otillräcklig. Det blir en mental stress som man lär sig hantera. Samtidigt tycker jag det är kul, roligt att jag kan påverka och att jag har mycket att säga till om. Dessutom är arbetet olika från dag till dag, ibland stressigt och ibland lugnt. Kan vara svårt att vara så flexibel mentalt.

Jag tycker skyddsutrustning är viktigt. Den skyddsutrustning som ska användas är skyddsskor, friskluftsmasker, gasmätare, flamskyddade kläder och hjälmen. Hjälmen är jätte viktigt. Vissa klagar på att de måste använda hjälm men då brukar jag säga: tänk om du är ute på anläggningen och ser något i pannrummet som måste fixas och så går du in där och får något i huvudet. Det vill vi inte och därför ska hjälmen vara på. Allmänt sunt förnuft är viktigt. Att man har på sig ett standardset av kläder är viktigt. Det tummar jag inte på, det är viktigt att jag också har det. Jag tycker det är viktigt att även jag tar på mig min svarta jacka då det är 30 grader varmt ute, på det sättet blir det inget snack. Jag tycker personalen är rätt duktiga på att använda skyddsutrustningen, problemet ligger hos entreprenörer och chaufförer o.s.v. Men vi har börjat bli hårdare med att säga till att "ta på dig det eller åk härifrån". Det gäller att alla förstår det. Den allmänna skyddsutrustningen hos oss är jacka, byxor, skor och handskar. Naturligtvis ska du ha glasögon om du grejar med en ventil för då finns det en uppenbar risk för att du kan få stänk i ögonen.

I det dagliga arbetet måste vi vara vaksamma på att allt är tätt, att pumpar låter rätt, att de inte går varma (risk för brand) och att de inte kontaminera produkt. Vi ska helt enkelt hålla ögon, öron och näsa vakna och alerta. Då jag pumpar ska jag veta att produkten tar den väg jag har tänkt. Alla ventiler som ska vara öppna är detta och tvärtom.

Ibland händer det saker ändå. Jag ser det som ett personligt nederlag och som ett nederlag för företaget då saker händer. 75-80 % av de incidenter vi har haft är att något har varit taget ur drift och sedan tagits i drift igen och att något i samband med detta har blivit fel. Det kan vara att en avluftare har glömts öppen eller någon annan liten grej. I dessa fall har tur och skicklighet begränsat den uppkomna skadan. Det har hänt ett par gånger, just att ta saker i och ur drift och vara säker på att det fungerar, det har vi lagt väldigt mycket krut på det de sista tre månaderna. Vi har försökt skapa tydliga processer, utbilda, göra checklistor och vara ute på

anläggningen mycket. Nu tar vi saker i drift endast under dagtid (ej natt eller helg). Det har vi försökt bygga upp en ordentlig process omkring.

Det händer att vi har temporära lösningar på hastigt uppkomna problem men dessa ska alltid föregås av en temporär instruktion. I dessa fall skriver vi en arbetsorder/instruktion bara för den här hanteringen. Min intention är dock att få bort detta och för tillfället blir det mindre och mindre av det. Det går naturligtvis att göra temporära lösningar säkra också, man kan exempelvis använda säker utrustning för att göra något temporärt. Det är inte helt enligt läroboken men i dessa fall får vi ha mer personal på plats samt noggrann övervakning och göra en typ av riskanalys på det. Exempelvis att vi frågar oss hur vi skulle agera om något oönskat inträffar, det handlar om att skapa ett riskmedvetande hos dem som utför arbetet och sedan vet man förhoppningsvis vad ska göra om något mot förmodan händer. Det förekommer temporära lösningar någon gång ibland om det händer ngt med kort varsel, exempelvis om en kund behöver ändra konfiguration på sin produkt eller liknande med väldigt kort varsel.

Vi har en databas som dels innehåller rutiner och instruktioner, dels en del med avvikelshantering där man kan skapa incidentrapporter. Det finns olika arbetsflöden och hierarkier i databasen. Systemet används idag till allting även om en lampa är trasig så skriver vi en incident. Det är egentligen ingen incident utan mer ett underhållsbehov men eftersom vi inte har något system för det så används denna databas även för sådana saker. Jag tycker databasen och dess system för avvikelshantering används bra och vi försöker få så många incidenttrapp som möjligt. Hela företaget använder systemet. Om operatör skriver en incident så kan han sätta mig eller ngn annan som en så kallad "head of service". Skriver jag en incidentrapport sätter jag min chef som "head of service". Denne person kanske ser sig som ansvarig men inte som den som ska utföra åtgärden, då skickar han det till en så kallad "action holder". "Action holdern" utför sedan uppgiften eller åtgärden och "head of service" auktoriserar att det är klart. I systemet finns en del parametrar att bocka i, dels prioritering (utförs av "head of service") men även om det är en nära-incident, en incident eller om någon förolyckats. Allt för att vi ska kunna föra statistik över företagets avvikelser. Jag tror personalen vet vad som ska rapporteras. Vi har inte gjort ngn åtskillnad vad som ska rapporteras och vad som inte ska rapporteras eftersom då kanske vi inte får några rapporter alls, nu rapporteras det mesta och det får vara så tills vi får ett bättre system för t.ex. underhåll. De flesta skriver sina namn och annars går det ändå oftast att lista ut det. Det är viktigt att man kan fråga den som var med då avvikelser inträffade om mer information. Jag tror inte på anonymitet i dessa fall, måste kunna stå för det man skriver. Ibland händer det att man lämnar in på papper, fast vi vill inte det. Alla har tillgång till datorer och en egen e-mail adress, vi har dessutom en personaldator. Vissa har skrivkramp ibland och i dessa fall kan man sitta vid sidan och hjälpa till med skrivandet av incidentrapporten. Vi vill inte ha rapporterna på lappar eftersom de så lätt försvinner i kaoset på skrivbordet. Skriver man in det i systemet så påminner det på regelbunden basis. Det händer naturligtvis ändå att man lämnar en lapp ibland där det kan stå exempelvis: detta har hänt, hinner inte skriva in i systemet, ring om du vill veta något. Då förstår jag att gubbarna har haft mycket att göra och då får man inte vara helt fyrkantig. Jag skriver kommentar då något är åtgärdat, denna går tillbaka till den e-mailadress som rapporten har skickats ifrån. Om dator i kontrollrum har använts så skickas det till den adressen. Det finns status på alla incidentrapporter som alla anställda kan gå in och kolla. Är det stora grejer så tar vi upp det på våra driftsmöten och har en ordentlig diskussion om det som hänt. Personalen förväntar sig att företaget handlar om det har hänt något, de förväntar sig att få veta att det här och det här ska vi göra då något hänt. Någon period då jag gick igenom att si och så många öppna incidentrapporter har vi och så och så många av dessa

är avslutade, men det gav inte så mycket. Jag får försöka med lite olika saker och se vad som funkar. Vi har haft systemet i 2 – 2 ½ år.

Hur lång tid det tar att åtgärda en säkerhetsfråga beror på hur komplicerat problemet är. Kan ta ½ h på morgonen, vi försöker ta tag i dem så fort som möjligt. Det handlar om en prioritering, ibland kan man se att han som lämnade rapporten var grinig igår och då kanske jag bara skriva svar på det, då blir det ingen åtgärd utan bara ett dokumenterat svar på frågan. Jag kan skriva att jag inte tar och gör någon direkt åtgärd på detta, men då vet de om det och de vet att jag vet.

Vi försöker lära oss av andra, dels inom företaget och dels från andra företag. Myndigheterna är på hugget och vi vill vara proaktiva i den mån vi kan. Vad har hänt? Skulle detta kunna hända oss? Tyvärr lär man sig mest då det har hänt ngt eller nästan hänt ngt. Det är lätt att bli lite hemmablind då det lunkar och går på.

Om jag fick välja något, som jag skulle förändra för att göra arbetet säkrare, skulle det vara att förändra kulturen totalt och snabbt som ögat rusta upp och automatisera anläggningen. En jättesnabb, parallell förändring av tekniken och de anställdas tankesätt. Detta går naturligtvis inte, men det är på väg och går hand i hand. Vi måste vara ute och lukta och lyssna också, tekniken räcker inte ensam! Tekniken är ingen ersättning utan ett hjälpmedel.

Vi har inget belöningsystem men jag försöker uppmuntra genom att säga ”Bra tänkt” och jag försöker visa intresse utan att fjäska.

Vi har regelbundna inspektioner av anläggningen. Dels inspektioner av cisterner och tankar vart 6:e år. Dels inspektion av beteenden, men dessa blir mest inspektioner av utrustning. De senare inspektionerna utförs av en chef från annan del av företaget. Vi har även ronder varje natt där vi kollar så att allt är okej. Vi håller på att införa ett underhållssystem för dokumentation av anläggningens komponenter och dess utrustning. Detta för att vi ska få status på anläggningen och för underhåll så att vi ska veta innan en reparation vad som behöver göras. Vi vill även använda systemet för att håll en jämn nivå plus höja den generella nivån på anläggningen. Vi kommer att göra fler och mer regelbundna inspektioner för att mata underhållssystemet. Jag går med vid inspektioner, kan ej gå med varje natt men då och då. Idag behöver jag inte förklara så mycket varför vi har inspektioner, de har alla lärt sig att vi måste hålla koll på utrustning men förr gjorde jag det mer. De kan tycka ”måste jag göra inspektioner nu igen”, men alla vet i bakhuvudet att det är viktigt.

Alla får ta del av resultaten från inspektionerna och de läggs in i vår databas. Det läggs in som en incident och vem som helst kan läsa vad som helst, vi har inga hemligheter inom företaget. Jag upplever det som att vi har ett väldigt öppet företagsklimat när det gäller att berätta om brister, problemområden o.s.v. för medarbetarna. Jag tror det är bra att företaget kan visa sig sårbart, visa att detta är ett problemområde men ett problemområde som vi vill bli bra på och förbättra, att vi vill komma upp i BMW-klass. Jag vill att det ska kännas som då man stiger in i en splitterny BMW och stänger dörren då man stiger in på vår anläggning. Detta är det *tänk* försöker jag använda mig av.

Det är väl omöjligt att inte jämföra sig med andra här i hamnen, men jag tycker inte det är så viktigt, jag vill känna att jag sitter i en BMW och då får alla andra gärna göra det också, däremot jag vill jag inte känna att jag sitter i en Skoda och alla andra i en BMW. Det tycker jag inte är okej. Jag tycker det är helt okej om alla andra sitter i BMW, bara jag också gör det.

Underhållssystemet ska vara ett dokument över statusen på utstrutning. Från minsta lilla ventil till stora tankar ska vi veta vad statusen är och hur det ser ut. Vi ska ha inspekterat det ordentligt och vi ska veta innan vi tar ett paket ur drift vad som ska göras. Idag är det mer adhoc, typ ”det här behöver också fixas, beställ en sådan snabbt också”. Att komma till att vi har ett rullande system med jämn nivå och framförallt att vi höjer nivå är ett mål. Den här anläggningen är inte underhållen på bästa sätt tidigare, nu säger våra ägare och ledning att det ska det bli ordning på stället. Det är lätt att säga och att få pengar till men vi ska göra det, kunna hantera pengarna samt arbeta säkert samtidigt också.

Driftmötena är ett forum där personalen kan diskutera säkerhetsfrågor, också vd: n har ett informationsmöte en gång i månaden med hela personalen. Detta blir också en form av forum. Jag har säkerhet som en fast punkt på dagordningen men inte på alla möten (t.ex. inte på informationsmötet med vd: n), men eftersom säkerhet är en viktig del blir det ofta en punkt på dagordningen ändå. Ungefär på vart annat möte är säkerheten en fast punkt. Personalen diskuterar inte säkerhet i kafferummet, eftersom det finns en attityd att man inte ska prata jobb på rasterna, men vi pratar säkerhet även utanför mötena exempelvis när vi är ute på anläggningen. En anställd kan komma och säga till mig att ”du det där fungerar inte”, då har det funderat och klurat och tänkt. Det tycker jag är ett bra tecken.

Kommunikationen och samarbetet med de andra företagen i oljehamnen fungerar bra, men det är klart att det inte alltid är konsekvent rakt över. Vid införande att flytväst på kajerna fungerade det ganska bra, men nu har nästan ingen flytväst. Det bästa hade varit om GHAB avdelning Oljehamnen hade kunnat säga då en båt lägger till att nu är det detta som gäller. Gör så eller åk härifrån. Jag upplever det som svårt för oss och våra operatörer och säkerhetsvakter att göra något. Är det en konsekvent linje så kan man gäpa och skrika hur mycket man vill, det är ändå det som gäller. Men generellt så funkar det bra. Man har olika nivåer och olika krav på sig och vissa tycker inte att det är så noga med säkerhet. Exempelvis använder vissa mobiltelefoner hur som helst medan vi har speciella ex-telefoner så att det inte är någon fara om man använder dem i närhet av en bensintank. Konkurrenterna i hamnen kan komma in med en vanlig mobiltelefon och så säger jag att ”den får du inte använda här” och då förstår de inte ens varför de inte får använda den.

Generellt sett tycker jag de diskussioner vi har i de forum jag sitter med, i fungerar bra. Alla företag har sina krav men tillsist är vi ändå ganska lika. Vi har lite högre krav exempelvis eftersom vi har heltäckande kläder alltid o.s.v. Det är högre krav än vissa av de andra företagen där man kan komma i t-shirt ner till kajen.

Omsättning av personal är liten här på mitt företag, vi har nyanställt lite, men få slutar. Vi följer kollektivavtalet fullt ut när det gäller övertid och övertidsersättning. Angående extern personal och problem med dem så har vi ofta problem med chaufförer som ska komma och lasta eller lossa något. Vi har haft estländare som är svåra att kommunicera med eftersom de inte kan engelska. Det är våra kunder som skickar chaufför som inte kan engelska eller svenska. Vi har fört upp att detta är ett problem och att det är viktigt att man kan kommunicera med dem. Det fungerar ju okej men det är inte helt hundra när ingen talar den andres språk till etthundra procent. Det är en stor svårighet när det gäller chaufförer som kommer in en gång och ska lasta eller lossa.

Vi har haft utbildning för att öka entreprenörernas säkerhetsmedvetenhet. Utbildningarna har hållits med deras chefer. På dessa har vi haft genomgång en halv dag med alla entreprenörers chefer, nästa steg är att hålla samma utbildning med entreprenörerna. En del i detta är Grönt

Kort för entreprenörerna som GHAB håller i. Jag har kört några gånger med prov och sådant för nyanställda killar hos vissa entreprenörer. Det är viktigt att entreprenörernas chefer vet om de allmänna säkerhetsregler som vi har. Säkerhetsofficeren, som är ute mycket, säger till om han ser ngt som inte är okej och han jagar även entreprenörerna så att de sköter sig och om de protesterar så får de lämna vårt område. Vi ska inte behöva motivera varför de inte får göra på visst sätt utan de ska bara göra det om de är hos oss. Deras chef får motivera för dem men tyvärr är det väl ofta så att cheferna tycker det är jobbigt. Vi får vara ganska hårda, det går lite upp och ner efter hur mycket kraft vi har möjlighet att lägga på det också.

Jag försöker finnas tillgänglig för råd och hjälp, det tycker jag. Jag finns nästan alltid tillgänglig. Jag sitter nästan på nålar om jag är exempelvis en konferens eller ett möte. Är inte jag tillgänglig så är min chef tillgänglig. Idag har jag ingen vettig ställföreträdare *under* mig, jag letar efter en bra kandidat som kan gå in när jag är borta eftersom jag behöver vara borta ibland. I nuläget har jag svårt att lämna över ordentligt till någon annan.

Jag försöker visa extra stort intresse för arbetsuppgifter där säkerheten är extra viktig. Jag uppmärksammar säkerhetsfrågor mycket mer än en teknisk fråga eller att kaffeautomaten krånglar. Jag försöker göra en bedömning av om en medarbetare visat intresse för att få saker och ting att fungera bättre. Då försöker jag alltid vara aktiv och visar intresse och jag kan släppa nästan allt för det. Visar inte jag, med utstrålning och hela min kropp, att jag är intresserad och beredd att ta mig tid att lyssna så tappar han intresset, då tänker han att det är bara floskler som chefen kommer med, säkerhetssnacket är bara bullshit.

Jag försöker påpeka vikten av ordning och reda. Under mitt första år här har jag inte dundrat på så mycket utan det har handlat mycket om att jag ska lära mig. Jag har försökt att ha ett väldigt ödmjukt angreppssätt gentemot alla. Nu börjar jag dock ställa krav på ordning och reda. Svårt att ställa krav då gubbarna har haft mycket att göra men jag brukar poängtera att de ska lägga tillbaka sakerna på rätt plats. Börjar se lite bättre ut men jag är inte nöjd ännu. Jag skulle vilja att det ska gå lite mer automatiskt.

I den här databasen jag berättade om tidigare har vi delarna SHEQ (säkerhet, hälsa miljö och kvalitet). I databasen ligger policyn som ett paraply som berör säkerhet, hälsa, miljö och kvalitet och den anger företaget inriktning. Policyn i sig går ner i olika rutiner och pekar på SHEQ. Om du ska göra speciell hantering exempelvis pumpa eller lasta en båt, så känner du igen det från policyn att det här och det här gäller och så här och så här kontrollerar vi saker. Policyn speglar sig någonstans i varje rutin. Om vi har rutiner som överhuvudtaget inte tar hänsyn till policyn så finns ju inte policyn. Det går alltid att skriva något som ser bra ut men frågan är hur det fungerar i verkligheten. Man får svänga den här skutan lite långsamt, den går inte att tvärvända. Får börja svänga inriktningen mot visionen och så får policyn vridas med.

Mitt sätt att omvandla policyn till något förståligt för personalen är genom BMW-class. Det räcker så alla killar och även tjejer fattar det. Det är mitt sätt att skapa en bild av den policy vi har. BMW-class innebär att man ska ha den känslan som man får när man sätter sig i en splitternya BMW med ljus skinnklädsel och den senaste utrustningen den ska man också få när man stiger i på vår anläggning. Känslan när man sätter sig i BMW:n och slår igen dörren, det tysta klicket då dörren går igen. Den lyxiga, fräscha och snygga känslan är det jag menar. När man kommer innan för dörrarna på vår anläggning så ska man känna att det här är schysst och här jobbar jag, detta har jag varit med och förändrat. De som är produktutvecklare på BMW känner nog så. Det är den tankesättet jag är ute efter, att skapa en bild som alla kan smaka på och känna att "ja det här betyder något". Inte bara floskler, inga utsläpp och ditten och datten, ur en BMW läcker exempelvis ingen olja.

Vi sätter upp konkreta mål på incidenter, på personskador, sjukskrivningar och naturligtvis även utsläpp. Där har vi ett nollmål, en vision. Ett mål på noll är svårt att sätta upp på ett år eftersom om det händer ngt i början av januari så knäcker du målet på en gång och kan aldrig uppnå målet. Att sätta ett mål som är noll fungerar inte, du kan sätta ett mål som är att du ska förbättra dig från förra året, att du t.ex. ska halvera utsläppen. Därmed inte sagt att det är okej att släppa ut ngt men om det händer ngt så är inte målet kört på en gång. Ambitionen är ju naturligtvis noll, men det kan vara väldigt omotiverande om man vill arbeta med målen. Eftersom ett litet utsläpp gör att det blir kört och det är bara att vänta ett helt år innan nästa omgång börjar.

Miljö säkerhet och personsäkerhet är några av våra speciellt viktiga säkerhetsfrågor. Dessa är väldigt bejakade. Jag kommer inte på några frågor som borde få mer uppmärksamhet, men kanske borde vi vara mer specifika vad vi menar, vad den praktiska tillämpningen blir med vissa frågor. Men jag tror vi täcker in områdena väldigt bra. Svårigheten blir vad det innebär för varje individ i just deras arbete, d.v.s. vad blir den praktiska tillämpningen av den här säkerhetsproceduren för varje individ, där borde vi nog bli duktigare.

Vi har kontakt med Länsstyrelsen, Räddningsverket och Läkemiddelsverket. De besöker oss regelbundet. Länsstyrelsen besöker oss 3-4 gånger per år, åtminstone 1 gång per år då de gör en miljöbesiktning. Sedan besöker de oss löpande med frågor om de vill kolla på något. Vi har även kontakt med Räddningstjänsten nästan dagligen på grund av exempelvis alla arbetstillstånd. Naturligtvis kan jag få hjälp och råd från myndigheterna. När de gäller deras inspektioner så är det ibland så att när du får en lång lista över vad som ska göras efter en inspektion så är det inte speciellt motiverande. Fast det är ett bra sätt för mig att få saker gjorda eftersom jag kan säga att myndigheterna kräver det. Självklart får man diskutera med myndighetspersonerna också, det är inte alltid de hänger tydligt i lagen, det kan ibland vara en del tyckande från deras sida också. Men generellt sett tycker jag det är bra att de är ute och gör sina inspektioner, ibland är det jobbigt för mig men jag tycker det är bra. Länsstyrelsens representant, Jan Ahlbom, han är mycket för en dialog, han ser svårigheterna med att ändra allt direkt men han vill se att det går framåt, han är resonabel. Det han kan göra är att han kan hota med att stänga ner anläggning men så långt går det inte, på ngt sätt hittar man en lösning. Ibland okej och ibland blankt nej så här är det, när vi diskuterar saker. Inte alltid roligt men generellt, i det stora hela, är det bra. Jag tycker det är bra med tillsyn eftersom det annars hade kunnat spåra ur helt och man blir ju lätt lite hemmablind. I viss mån litar myndigheterna på vårt interna säkerhetsarbete men så fort det händer något så sätts bollen i rullning igen, då frågar de varför inte gjort så eller så och det är ju såklart en bra och berättigad fråga.

Vi har en prenumeration på lagtexter, vår säkerhetsansvarig plockar ut det som gäller oss och vår verksamhet samt att hon synar det, hon gillar sådant och jag gillar det inte. Kommer det nya lagkrav så är hon med på det och uppdaterar verksamheten.

Informationen är inte lättillgänglig för myndigheterna om vi inte skickar det till dem men om de begär något så skickar vi det. Vi kanske frågar vad de ska använda informationen till men det vore ju fruktansvärt dumt av oss att börja jobba mot myndigheterna. Jag har personligen inget problem med att ge myndigheterna information som de efterfrågar. Om information skulle komma till våra konkurrenter den vägen skulle det vara en helt annan sak. Men vi måste alla respektera att det är myndigheternas jobb att kontrollera oss och att de är satta att bevaka allmänhetens intressen, det är ju en del av deras jobb.

Jag tycker säkerheten på företaget och generellt i oljehamnen kan bli bättre, det är okej, men kan bli bättre. Jag menar utifrån kultur och mentalt tänkande. Jag kanske kan känna ibland att det allmänt är lite loj attityd bland dem som arbetar här. Men kan man få bort det och får upp att det inte ska hända något, då kan det bli mycket bättre. Sen har det ju förändrats sakta men säkert. Men får du förändrat tankesätt då tror jag personligen att det kommer att hända mycket och då tror jag det blir bra.

Företag 7 – person 2

Jag tycker att säkerhetsarbetet på mitt företag har blivit bättre de senaste åren. Efter några händelser för några år sedan tyckte våra ägare att det fick vara nog och skickade några anställda för att styra upp situationen. Detta tycker jag har funkat ganska bra. Efter händelserna har det blivit mer strukturerat, och framför allt vet folk bättre vad de ska göra om något händer. Vi har larmplanslistor för hela vägen i organisationen, ända från styrelsen till dem som jobbar ute på backen. Det finns checklistor som de kan pricka av där man börjar uppifrån och går neråt, så nu kan det inte bli fel. Dessutom är det mer noggrant, t.ex. vad gäller tidpunkter. Även om alla även tidigare alltid gjorde det bästa de kunde, visste de inte vilken ordning de skulle göra saker. Ofta spelade det inte heller någon roll i vilken ordning man gjorde saker för det var ändå alltid någon som påpekade att de skulle ha gjort det annorlunda. Nu finns de en larmlista, som förklarar hur det ska gå till. Det har inte hänt något sedan de införde det här så de vet ännu inte hur väl det fungerar. Jag upplever att det är olika kulturer beroende på vilken typ av depå som man arbetar på. Sammantaget tycker jag att det fungerar bra på alla företags depåer.

Jag har gått de grundläggande utbildningarna t.ex., brandutbildningar (både i hamnens regi och privat regi), föreståndare för brandfarlig vara samt lossnings/lastningsledare. Jag är inte föreståndare för brandfarlig vara men har gått kursen och vet vad det handlar om. Jag har dessutom gått en massa småutbildningar, t.ex. för skyddsombud, ADR-kurs. ADR-kursen går alla som arbetar på kemidepån, delvis för att de har ansvar för att bilarna är rätt skyltade och för att de ska se till att alla har rätt papper. Vi har all produktinformation i datorn, men de har även beredskapspärmar för säkerhets skull. Jag skulle gärna vilja se mer av är interna utbildningar i den arbetsmiljön som vi jobbar i, och som berör det daliga arbetet. Som det är i dagsläget så får de lära sig det på plats. Samtidigt tror jag att det är svårt att sätta sig ner framför en tavla och lära sig att så här ska du göra. Det är när man kommer ut på arbetsplatsen som man förstår ur det fungerar. Jag tycker att de utbildningarna som jag har gått generellt sätt har varit bra och att de har blivit bättre med åren. T.ex. har kursen som lossnings/lastningsledare förbättrats mycket. Senast föreläste en advokat om ansvar, vilket var bra eftersom många har funderingar över vad som gäller när de skriver på papper. Jag har även gått en bra kurs om brandfarliga varor, och den innehöll bl.a. knep om hur man lättast tar sig fram mellan lagar och förordningar som gäller för deras bransch. Vi går även HLR-kurs varje år. Jag känner att jag har fått den träning och utbildning som jag behöver för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter. Visserligen tror jag att det alltid finns mer saker som man kan lära sig, men jag kommer inte på något generellt. Det skulle i sådana fall vara vissa tekniska saker. Jag skulle även se att vi hade mer praktisk träning, men ofta tar inte folk sådan träning på allvar. Vi har haft någon brand- eller spillövning som har funkat okej, dock inte på vår depå. Det är trots allt människor som jobbar här inne och teknik, och inget av dem är ju helt säkra. Vi har både teknik och människor som kollar tankar. Vi har dubbla system för allting, så om det ena inte fungerar så ska det andra larma eller någonting, och detta är väldigt bra.

När det kommer nya produkter så brukar de skicka ut produktblad om dessa, men hur noga de andra läser dem vågar inte jag svara på. Det är ju mycket information som är ganska

oväsentlig också, men jag tror att vi har ganska god produktkännedom. De produkter vi håller på med inte är så farliga om man bara vet vad det är man hanterar.

Det finns skrivna rutiner för de vanligaste av mina arbetsuppgifter. Över lag så finns det rutiner för de stora jobben, men när det handlar om specialjobb eller mindre saker finns det dock inga rutiner. Man ju inte kan skriva rutiner för allt. Det som vi skulle behöva rutiner för är hur man ska bete sig när man tar saker ur drift och i drift. Detta är på gång genom något som heter ”I och ur drifttagning”, vilket ska säkerställa att det som ska göras också görs. Innan hade de bara en tavla, och om någon utrustning hade en röd markering så var den ur drift. Det var vid ett sådant tillfälle som det hände en olycka. Markeringen var borttagen, och man pumpade rätt in i en tank, men det visade sig att den inte var redo att tas i drift. Med det nya systemet kan de alltid dubbelkolla. I och med detta bygger man ju bort mycket av de olyckorna som man har orsakat själv. De olyckorna som blir utöver dessa är sådana som man inte kan förutse, t.ex. om saker går sönder och så. Jag tycker att våra rutiner fungerar bra, men att de som arbetar generellt sätt skulle kunna använda dem mer. Jag tror att vissa personer inte använder rutinerna för att de upplever att de redan kan det de ska göra. Ibland känns de dessutom lite opraktiska, och det som står i dem kan vara lite luddigt. Jag var med och tog fram en del av rutinerna. De ändras dock hela tiden och då ska de uppdateras. Vissa rutiner uppdateras väldigt fort medan andra tar lite längre tid. Det har inte varit helt lätt för företaget att få de anställda att använda rutinerna. Det händer att man upptäcker fel i rutinerna, men då kan man gå in och göra en anmärkning på den rutinen och sedan får den som står som författare på rutinen den föreslagna ändringen. Det kan nog händer att någon avviker från rutinerna, men det händer inte ofta. Det är i sådana fall om det är situationer där det är tidspress som det kan hända att man hoppar över vissa saker och tar det efteråt istället. Det är inte så att man hoppar över en jättepunkt, men kanske en liten punkt. Arbetstempot varierar mycket, och ibland arbetar alla på hög frekvens. De flesta tycker att det är roligare om man har mycket att göra för då går dagen väldigt fort, men det får kanske inte vara för mycket att göra. Det kan ju även hända att man glömmer något om man har bråttom. Jag tror i alla fall att personalen följer sina rutiner ganska bra. De gånger som det har hänt grejer hos oss så har det bottnat i att vi har varit för lite folk, men nu har det anställts mer personal. Nu har de börja installera en massa kameror som personen i kontrollrummet ska ha som stöd, så att han även kan se vad som händer visuellt. Om någon avviker från rutiner eller begår fel flera gånger, beror konsekvensen på varför man avviker från rutiner. Beror det t.ex. på klumpighet eller gör någon det för att man trotsar och inte tycker att rutinen är bra och att det finns ett bättre sätt att göra det på. Då kanske inte den personen ska hålla på med det han gör. Detta händer dock inte så ofta. Jag upplever att det är accepterat att man gör fel i arbetet. Det är i alla fall ingen har fått sparken ännu. Det är i få av fallen som det har varit en människas misstag utan att det ofta beror på missförstånd. Jag känner inte att jag vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabel beteende går. Det enda jag vet att vi har en policy om är alkohol och droger, och skulle man bryta mot det så jobbar man inte kvar längre. Jag tror inte att vår anläggning i Göteborg har tillräckliga resurser för att ligga på samma nivå som de bästa inom vårt företag. Nu när vi har möten så är det i huvudsak säkerhet vi pratar om. Så var det inte förr i tiden, då det var mer snack om vad företaget tjänade. I Göteborg finns det två personer som jobbar med säkerhet. Jag känner att påverkan från huvudkontoret alltid har varit stark, men att den har varit stark på olika sätt. Styrelsen har varit där flera gånger och de undrar lite var de är eftersom det är mycket gamla grejer. Företaget vill ju att alla ska medverka och säga till om de ser någon som inte följer reglerna, men många av dem som befinner sig längre ner på stegen känner inte att det är deras sak att springa runt och tjata på folk. Nu har vi fått befogenheter att slänga ut någon i fall de inte följer våra säkerhetsföreskrifter.

Jag upplever min arbetssituation som bra. Jag har ett omväxlande arbete och får vara både inne och ute. Momenten i sig är kanske inte så omväxlande, men även om du gör samma saker så möter du olika människor hela tiden. Periodvis under året kan det komma väldigt många bilar på en dag. Har man dessutom lite pumpningar och då kan det ju bli stressigt. Alla har samma filosofi, och det är att man bara kan göra en sak åt gången. Förr försökte vi göra tre-fyra saker på en gång, men de har insett att det inte går. De gånger det skulle kunna inträffa är om man märker att om jag gör så som vi ska, så kommer jag inte komma hem förrän klockan nio på kvällen. Det har inte hänt på länge. Jag känner ett stort personligt ansvar för sin egen del och för den egna depåns säkerhet. Sedan har jag svårt att sträcka sig längre, för jag har så liten kunskap om hur det fungerar någon annanstans. Om jag skulle se något som verkar misstänkt någon annanstans skulle jag dock ringa. Kraven på skyddsutrustning är att de ska ha heltäckande klädsel, skyddsskor med stålhatta, hjälm, glasögon, handskar (som ska användas vid hantering av flytande bulkvaror). Vi har glasögon i hjälmen, så de har man alltid med sig. I rutinerna står även att man inte får använda mobiltelefoner inne på vårt område. Vi använder masker vid de tillfällen då de krävs. Det finns lite hjälpmedel runt om på anläggningen, allt från ögonduschar till påsar som man drar över huvudet. Jag anser att alla använder den skyddsutrustningens som ska användas. Vi hade dock lite bråk angående hjälm för ca. 3 år sedan, men efter två år så hade det satt sig. Sen kan det hända att folk som kommer deras anläggning inte har hjälm, men då är det bara att säga till dem. Detta gäller allt från entreprenörer till brandchefer. Jag behöver vara uppmärksam på att alla följer regler och rutiner som finns för att förhindra att utsläpp sker. Det räcker gott och väl, för om alla gör det så ska det inte hända någonting. Om det skulle ske ett oväntat avbrott i samband med pumpning händer försöker man i regel att lösa problemet permanent, men i vissa situationer kan det hända att det löses temporärt. Om det är produkt i ledningarna så måste ju de tömmas och då kan en temporär lösning vara nödvändig. Om en sådan används kan det behövas att de arbetar under helt andra förutsättningar, t.ex. att de har en person stående, ungefär som slangvakter som arbetar på kajen.

Idag finns det två personer som arbetar med säkerheten. De har mandat att gå in och säga att något inte ska göras på ett visst sätt även om VD har sagt det. Detta har även förmännen rätt att göra. Det kan visserligen bli diskussioner, men de uppmuntrar att saker diskuteras. Jag upplever att mitt arbete uppskattas. Vi får inga särskilda belöningar men alla får en klapp i ryggen ibland.

Det finns ett rapporteringssystem inom företaget, och där rapporteras allt, skador, spill, näramissar. Om det fattas två bultar i en ventil, så kanske detta inte rapporteras, eftersom det tar 20 minuter att rapportera och bara några minuter att fixa till. Det vill helst att man ska rapportera sådant som fixas till direkt. Allt som rapporteras sparas i några år. Den som rapporterar kan välja kategori på det som ska rapporteras och till vilken avdelning rapporten ska gå. Föreståndaren lägger alltid till någon avdelning som ansvarig. Rapporterna skickas alltså vidare när rapporten tas emot måste de först skicka ett svar till dig. Sedan gör de en action på rapporten, en åtgärd, och så länge actionholdern inte gör något åt det så får han hela tiden tillbaka det mailet av programmet. När något är åtgärdat så plockas avvikelser bort men den finns ändå kvar i systemet. Jag tycker att rapporteringen fungerar bra, så länge folk rapporterar. Vissa tycker att det är jättebra att rapportera och gör det gärna, medan andra tycker att det är jobbigt. Folk vet vad som ska rapporteras, men de drar sig för det ibland. Om man rapporterar något så sker automatiskt feedback till alla berörda adresser så fort den som är ansvarig har gjort något åt problemet. Sen kanske inte alla läser detta men jag tycker att det fungerar väldigt bra. Det kan ta lång tid innan det händer, men det är ju en annan sak. Det kan ju t.ex. vara svårt att få tag i folk som kan göra det, eller så handlar det om prioritering.

Generellt sätt löses säkerhetsfrågor till nästa dag, så det är de väldigt seriösa med. Det är mer vissa tekniska saker som kan ta längre tid. Det går att rapportera anonymt. Vårt system består av två delar, dels alla rutiner, dels avvikelserapportering. Därför kan alla avvikelser länkas till rutiner, och allt hänger ihop. Jag kan inte komma på något direkt som jag vill förändra för att de skulle arbeta mer säkert. Det är snarare så att de ansvariga kommer på saker som de anställda inte vill ha. Jag skulle dock vilja ha mer kameror på deras område, men det ligger redan på planeringsstadiet. Vi har mycket gammal mätutrustning, och det skulle behöva uppdateras på alla tankar. I dagsläget har de 50 % beläggning av SAP-radars och helst borde de ha 100 %. Nu använder vi en budgetvariant som innebär att de har skydd i alla tankarna som slår ut allting när det kommer upp produkt till 97 % av tankens kapacitet. Det ska aldrig gå över den nivån. Trots det händer det saker ändå, eftersom systemet bara stoppar vår utrustning, inte den externa. Det finns inget system för att belöna eller uppmuntra anställda som arbetar extra säkert eller kommer med förbättringsförslag. Det har dock hänt att chefen har uppmärksammat om någon har arbetat extra säkert. De har gått på lite hockeymatcher, kanske inte för att man gjort något säkert, men för att man gjort något bra. Det känns mer som att de förväntar sig att alla ska arbeta säkert.

Det görs regelbundna inspektioner av säkerheten. Vi har ett system där vi inspekterar depån dagligen. Två, tre gånger om året, kanske oftare, går vissa personer i företaget safety observations rounds. Då går de runt med checklistor och kollar av vissa områden på vissa depåer. Det är i regel folk som inte jobbat så mycket ute på den här depån, utan kanske kommer från en annan depå, som kan se saker med nya färska ögon. Jag tycker att det är bra för säkerheten det med och jag upplever att det ger resultat. Länsstyrelsen besöker oss en gång om året och jag går med vid inspektioner ibland. Det kan vara bra att vara med om de vill fråga någonting. Jag vet inte vad de gör på samarbetskommittén, och tycker inte att de har varit så bra på att förmedla vad de gör eller kommit fram till där. Just i hamnen så tror jag att de står sig bättre jämfört med de andra företagen, men inte om man jämför med raffinaderierna. Jag tycker att de stora företagen ligger ungefär på samma nivå, men att de mindre kanske känns lite mer osäkra. Jag kan inte direkt säga att något företag är mindre säkert, för de jobbar ju inte så nära de andra företagen. Det känns som om vi försöker arbeta hyfsat säkert men det är svårt att ha koll på allt. Det är t.ex. hamnen som hyr in folk för att sköta hamnsystemet, och det är de övriga företagen som är ansvariga för det. Detta tycker jag är märkligt.

Vi har personalmöten en gång i månaden, med all vår personal i hamnen. Den är inte frivillig, men eftersom det är efter fyra så kanske inte alla vill stanna kvar även om de får betalt. Det mesta som sägs kommer ändå ut på en agenda. Det brukar vara 50-50 om man går. På mötena diskuteras allmän information, hur det går, vad som är på väg att hända, och det kan gälla vad som helst, t.ex. säkerhet. Dessutom har terminalchefen och alla förmän möten varje dag på morgonen, tillsammans med lite kundrelaterat folk och en av dem som arbetar specifikt med säkerhetsfrågor. Då går de igenom vad som händer, vad som kan hända, vilka arbeten som är på gång, hur mycket båtar de har, var de har entreprenörer som jobbar, o.s.v. Jag har inget samarbete med personal från andra företag, förutom den personalen som de hyr in och detta samarbete fungerar bra. Jag tycker även att samarbetet med hamnen fungerar bra men vi har inte så mycket kontakt. Jag tycker annars att det är en konstig organisation just i Göteborgs hamn, och det är nästan ingen annan hamn som har samma typ av organisation. Ute i världen så har företagen sina egna kajer, och så är det även i andra städer i Sverige.

Omsättningen av personal har varit relativt låg, innan de anställde nu senast. De har även möblerat om lite folk. Det är ingen som slutar för att de inte trivs. Jag har själv jobbat med

andra jobb men trivs mycket bättre i oljehamnen. I detta arbete så finns det mycket tunga jobb men det finns också bra hjälpmedel. Förutom den personal som de hyr in så finns det en del entreprenörer inne på våra områden, t.ex. oberoende kontrollanter som räknar på tankar. Jag upplever inga direkta problem med den externa personalen och jag tycker inte att de har en annan syn på säkerhet. Alla är rädda för sina jobb så de sköter sig. Jag känner att min chef finns tillgänglig för hjälp och råd till 100 % om jag skulle behöva det. Jag känner sig tillgänglig för dem som jag är arbetsledare för och jag tycker att det är bättre att ringa och fråga om man är osäker. Jag upplever att vi har bra kommunikation. Företaget ger varje anställd 1500 kronor varje år som de ska använda till friskvård, men jag upplever att folk inte vet vad de ska göra med pengarna. I övrigt går vi på läkarkontroll varje år. Det händer att min chef visar extra stort intresse för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig. Det är de bitarna som han är riktigt bra på, de som har med säkerhet och allmänna saker att göra. Han tycker nog inte att det är så stor mening att engagera sig för mycket i det tekniska för då kanske det blir fel, och det finns ju folk som kan det bättre. De anställda uppmuntras till att ha ordning och reda på arbetsplatsen, men sedan kanske det inte alltid är det ändå. Även om det kanske ser lite rörigt ut så vet alla var allting ligger. Vi har alla olika arbetsområden, där de har något formellt hålla ordning ”ansvar” (det kallas inte ansvarsområden eftersom det kräver befogenheter). Mitt ansvar är att jaga på de andra och se till att de följer det som har bestämts och att jag själv gör det. Jag ska föregå med gott exempel.

Vi har de ledningssystem för säkerhet, hälsa och miljö. Det finns en policy som behandlar detta men jag har inte läst igenom den, men jag har tittat lite i den. Vi har inte diskuterat policyn bland personalen. Vi har inte heller diskuterat vad det innebär för vårt arbete. Jag tycker inte att policyn bidrar med någonting eftersom den är en massa ord på papper som vi inte har använt till något praktiskt. Det mål som vi har handlar om att vi ska bli säkrare. Vi håller på att öka säkerheten för fullt, men det är mycket dyra tekniska lösningar som måste till för att vi ska hamna där. Dessutom krävs det ganska mycket av personalen också. Jag tycker att det känns väldigt säkert redan som det är, men det är en massa detaljer som kan fixas till. Jag kan inte komma på några speciella säkerhetsfrågor som är extra viktiga för oss. Det skulle vara fallskydd i sådana fall, som de arbetar mycket med just nu. Jag kan inte säga någon säkerhetsfråga som jag tycker skulle få mer uppmärksamhet, utan tycker att det känns säkert som det är.

Det är inte jag som har kontakt med myndigheterna i samband med deras besiktningar, men jag har ändå haft lite kontakt med länsstyrelsens representant när han har varit på besök. Jag kan ringa honom om jag skulle behöva hjälp och råd. Han är mycket duktig och man kan diskutera med honom. Jag tror att de inte litar på det interna säkerhetsarbetet fullt ut i och med att det har hänt en del saker de senaste åren. Men de återkommer ju hela tiden och ser att folk förbättrar sig, så förhoppningsvis återfår de det förtroendet. Jag ser positivt på länsstyrelsens närvaro i hamnen men vi inte har så bra relation till brandkåren. De borde ha det, men jag tycker att de arbetar på ett konstigt sätt. De kan komma när som helst och bara braka in. De har visserligen rätt att göra det, men det hade varit så mycket bättre om de hade ringt och sagt att de skulle komma ut för då hade de kunnat visa dem. Jag tror att detta kommer att bli bättre med tiden. Myndigheter för övrigt har jag inte så mycket kontakt med.

Jag tycker att det egna arbetet utförs på ett säkert sätt och jag tycker även att arbetet på mitt företag den senaste tiden har fungerat bra och känts säkert. Generellt i oljehamnen tycker jag att arbetet är ganska säkert, men det förekommer en del slarv. Det mesta av detta tror jag härstammar i personalbrist och det nog gäller alla företagen. Många företag där de arbetar skift förlorar en del information över skiftgången också, och även vi har problem med

kommunikationen men det har blivit bättre. Vi har de testat med olika varianter för att lösa detta, men det verkar svårt. Nu för de loggbok, men det är ändå svårt att gå tillbaka och se om de hade gjort det eller det. Vi har ett nytt datasystem, så när man startar systemet så ser man om det rullar, men det kan i och för sig ligga kvar i datasystemet även om pumpning har avslutats för att någon glömt att stänga av det i datorn.

Företag 8 – person 1

Jag tycker att säkerhetsarbetet i oljehamnen fungerar ganska bra och att mycket krut läggs på det, men det finns alltid mer att göra.

Det finns grundläggande utbildning för entreprenörerna, då de är inne en timme och tittar på Säker Hamn-filmen och får lite annan information. Säkerhetsvaktkursen är på tre dagar, och den ska gås av alla som ska jobba som säkerhets- eller ledningsvakt, men även depåpersonal kan gå den. I denna går man igenom bland annat säkerhet, miljö, brandskydd, checklistor, vilket reglemente som styr det. Denna kurs finns det repetition på, vilken är på en dag. Dessutom finns det brand- och HLR-utbildningar. Brandutbildningen innehåller både teori och praktik och är ett krav för all operativ personal, och de ska gå den vart annat år. Även administrativ personal går brandutbildningen men endast vart tredje år, och detta gäller alla i oljehamnen. Många går även HLR vart annat år, men denna utbildning är frivillig. Förra året startades en kurs för last- och lossningsledare på efterfrågan från dem som skriver på båtarna. Kursen är på två dagar och där går man igenom vilket reglemente som styr, ansvar, miljö och driftsföreskrifter. En annan kurs som har hållits för något år sedan är fartygskännedom och planen är att vi ska ha den igen. Denna utbildning är för all personal i oljehamnen och även för andra utifrån. Idag administreras kurserna av Maflobe. Det görs utvärderingar i efterhand, i alla fall efter säkerhetsvaktkursen. Jag tycker inte riktigt personalen har den utbildning som de behöver för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter fullt ut, bl.a. på grund av att alla går inte repetitionen. Detta ska dock skärpas upp i och med Grönt kort då alla företag ska registrera sin personal. Det ska vara möjligt att göra stickprov när som helst och personen får inte behålla sitt kort om han eller hon inte gått den utbildning krävs. Tidigare har de inte haft så bra koll på vem som läst vad. Jag tycker att personalen har tillräcklig kunskap för att hantera en nödsituation, men att man ju aldrig vet hur folk reagerar om det händer något. Vår personal brukar vara med när andra företag arrangerar praktiska övningar, men vi har hittills inte hållit i några egna övningar. Detta är något de jobbar på i Säker Hamn, för att kontrollera så att alla larmvägar stämmer. Vi planerar att göra större gemensamma övningar. I dagsläget gör vi även produktutsläppsövningar. Detta innebär att personalen på kajen ropar upp till porten och säger att det har skett ett produktutsläpp. Sådana övningar ska göras varannan vecka. Det händer även att de lägger ut länsorna, men det sker inte så ofta som schemat säger.

Det finns skrivna arbetsrutiner för de dagliga arbetsuppgifterna, både på datorn och som papperskopia. Där kan de anställda se vad som är tillåtet och inte tillåtet. Där finns även ett tillsynsprogram, så att trafikassistenterna kan se vad de ska göra varje dag. Detta är en del av egenkontrollen. Jag tror dock inte att trafikassistenterna hinner med allt, speciellt inte när de är ensamma som de är på sommaren. Då ska de skriva ner vad de inte har gjort, så att någon annan kan göra det på nästa pass. Jag tycker att rutinerna är bra men jag har varit med och skrivit dem. De är skrivna delvis i samarbete med dem som använder dem. Om det upptäcks fel av den operativa personalen så säger de till ibland, men oftast uppdateras rutinerna eftersom det finns ett datum på dem hur länge de gäller. Normalt ska de uppdateras en gång per år. Om något ändras mailar vi ut att en förändring är gjord. Jag tror att det händer att rutinerna inte följs, men mest används rutinerna som stöd om någon ringer och frågar om vad som gäller. De är inte speciellt detaljerade. Om någon inte följer rutinerna eller

driftsföreskrifterna så ska det skrivas en avvikelse. Jag tror att det kan bli fråga om någon form av sanktion mot ett en person som upprepade gånger bryter mot rutinerna, men vet inte säkert. Jag tycker att det borde vara accepterat från den högre ledningen att man gör misstag i sitt arbete, men tycker inte alltid att det är så. Jag tror att vissa av trafikassistenterna känner att de inte kan berätta om de gjort något fel. Det är för att de ska kunna lära sig av varandra som de håller på med avvikelserna. Jag tror att personalen vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går. Jag har tillgång till avvikelserna hela tiden, men annars får jag ingen direkt feedback från de som är utredningsansvariga. Vi tar dock upp dem titt som tätt, t.ex. på samarbetskommittémötena då de även rapporterar tillbaka vad som är gjort. Det är sagt att personalen själva ska gå in och titta på avvikelserna. Vissa är dock mer intresserade än andra. Jag tycker att de är duktiga på att skriva avvikelser och att kommunicera ut dem, men att de är lite sämre på uppföljningen för att undersöka om det var rätt åtgärd.

Jag upplever min arbetssituation som okej, och jag tycker om att ha mycket att göra men ibland kan det väl bli lite väl mycket. Jobbet är omväxlande. Jag känner väldigt stort personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen. Jag tror att alla måste känna så, och att det inte fungerar om vissa tror att det alltid är någon annan som ska fixa saker. Vad gäller skyddsutrustning så måste man ha hjälm, skyddsskor, heltäckande klädsel, glasögon (lätt tillhands), flytväst (på kajen) om man ska jobba på kajerna eller vid rörledningsnätet. Det händer att folk inte har den utrustning som de ska ha, framför allt när gäller användandet av hjälm. Jag säger till dem om jag ser det och de har oftast en bortförklaring. Vissa företag skulle behöva vara lite hårdare med sin personal och säga till dem att de måste ha hjälm. Det fanns tidigare inget krav på att de ska ha hjälm inne på alla depåer, men nu har de tagit beslut på samarbetskommittén att det ska gälla hela oljehamnsområdet. Dessa krav gäller dock inte besättningen eller besökande till båtar. Det är även en skillnad om man bara ska till kontoret. Reglerna gäller annars alla som arbetar i oljehamnen.

Det finns ett system för rapportering av avvikelser. Alla depåer ska rapportera större händelser på säkerhetssidan och allt på miljösidan så fort det är mer än 25 liter, sedan görs en sammanställning en gång om året. Även nära-missar rapporteras och det kommer nog med som en avvikelse. Även om inte allt rapporteras så tror jag att vi får höra talas om det mesta ändå. Det händer ibland att vi får jaga upp händelser och då rapporteras det i efterhand. Jag tror att de flesta vet vad som ska rapporteras, men att de ibland glömmer det. Jag tror att det kan variera mellan de olika företag vad de tycker är allvarligt nog för att det ska rapporteras. Det går inte att rapportera anonymt. Jag tycker att informationen tillbaka till de anställda skulle behöva förbättras. Om man ändrar en instruktion så bör man berätta varför det görs, om det t.ex. är på grund av att något har hänt. Hur lång tid det tar att lösa säkerhetsfrågor som tagits upp beror på vad det är som här hänt. Vissa saker blir det ingen åtgärd på, och vissa saker tycker jag tar lite lång tid att lösa. Många gånger så måste man ha samverkan mellan så många företag och därför tar det så lång tid. Jag tror att många tycker att det tar för lång tid. Vi tar del av information om vad som har hänt i andra oljehamnar, genom Svenskt Oljehamnsforum. Där sammanställs vad som hänt i de olika hamnarna. Informationen från dessa möten kanske förs ut till de övriga anställda, men i sådana fall får vi inte reda på att det är därifrån det kommer. Det finns ett miljönätverk för oljehamnen i Göteborg med omnejd tillsammans med raffinaderierna och dessa möten, som hålls två gånger om året, ger mycket. Jag kommer inte på något direkt nu som jag skulle vilja ändra på men menar att det finns mycket att göra både vad gäller kompetens och engagemanget. Vi försöker få personalen mer engagerad och allas arbetsinnehåll på produktion ska ses över. Jag tror att de inte känner att de får tillräcklig feedback och att de skulle vilja att företaget brydde sig mer om dem. Dessutom ska de känna att det är mänskligt att fela. De anställda är dock väldigt nöjda med sina

arbetstider. Det finns en förslagsverksamhet där alla anställda kan lämna in förslag. Det finns det en bedömningsgrupp på varje avdelning som går igenom förslagen och om det är något intressant som de vill genomföra förslaget så får den personen 500 kronor. En gång om året kan förslagen nomineras till en bedömningsjury. Det bästa förslagen väljs då ut och då är det fråga om större pengar. Denna förslagsverksamhet gäller endast vårt företag. Det finns även en förslagsverksamhet i oljehamnen, med alla depåer, där alla kan lämna förslag, även på varandras utrustning. Detta har fungerat bra tidigare men gör det inte just nu. Systemet går ut på att alla får två trisslotter bara för att de lämnar in ett förslag och sen tittar de på vem det berör, skickar det vidare och så får de tillbaka kommentarer på om det ska genomföras eller inte. Dessutom får de information om vad det är värt, och detta är ofta poängbelönat. Den som lämnat förslaget får ett extra tillskott på lönen, oftast 300-800 kronor, men någon gång har det varit så mycket som 25000 kronor.

Det görs regelbundna, oberoende inspektioner av rörledningsnät och externa revisioner av var nionde månad. Dessutom görs dagliga inspektioner av rörledningarna. Det genomförs även säkerhetsronder, i form av skyddsronder, miljöronder och brandskyddsronder, en gång i halvåret. Dessa inspektioner görs på alla gemensamma områden men om de skulle se något på någon annans område så säger de till. Länsstyrelsen gör en årlig miljöbesiktning tillsammans med en oberoende och då försöker jag vara med. Då tillbringar de en dag på varje anläggning. Detta tycker jag är bra eftersom jag därför har varit med så mycket inne på de olika områdena och fått veta hur det fungerar. Jag tycker att inspektionerna fungerar bra och att de ger resultat. Jag tror att vår oljehamn ligger i bra till jämfört med andra oljehamnar i Sverige eftersom de är den största oljehamnen, och t.ex. genom deras säkerhetsvaktutbildningar som de har dragit igång. Det finns ett system där det ska göras felanmälningar vad gäller komponenter och underhåll. Detta system ska användas för att kunna se trender och materialval, vad som ska göras samt vad som står på tur och det har funnits i ungefär ett år.

Det hålls arbetsplatsträffar fem gånger om året, och då går man igenom avvikelser, men det är ju ganska långt emellan dessa. Säkerhetsfrågor är ingen stående punkt på arbetsplatsträffarna men det är mycket sådana frågor som tas upp på dessa möten, eftersom de handlar om det dagliga arbetet. Skyddsombuden ska också träffas regelbundet. Möten hålls med de övriga miljösamordnarna, kvalitetssamordnarna och förslagssamordnarna, ungefär varannan månad (separata möten). Jag tycker att samarbetet fungerar bra och vi kan ringa till varandra och fråga om saker, eftersom de har många gemensamma problem. De anställda pratar om säkerhet även utanför möten, och jag tycker att just säkerheten ligger med i hela konceptet, det är för miljön och säkerheten som de är där. Jag tycker att samarbetet med de andra cheferna genom säkerhetskommittémötena fungerar bra, och det är där de gemensamma besluten fattas ju där. Viss information som tas upp på dessa möten mailas ut till de andra, t.ex. om det är något som ska ändras. Jag tror att de anställda läser de mailen, men tror att de andra tycker att det är dålig information om vad som är på gång. Det borde finnas en enkel lösning, t.ex. veckoblad med ett avsnitt om vad som är "på gång". Det är svårt att vidarebefordra information till personalen eftersom inte alla är på plats. De har ju bara en avstämning på morgonen men då handlar det mest om vad som hänt under natten.

Omsättningen av personal är inte stor, och de som börjar arbeta de stannar. Det händer att personalen behöver arbeta overtid, men inte speciellt ofta. Om någon arbetar overtid så ersätts de i form av tid eller pengar, och det väljer de själva. Jag har tillsammans med två personer beredskap var tredje vecka, något som jag tycker fungerar bra. Det händer att personalen ringer och frågar, men jag tror att det finns vissa som de ringer mer till. Jag tycker att mycket av de tidigare problemen med den externa personalen har skärpts upp i och med

säkerhetsgenomgångarna. Tidigare kunde man stöta på någon som stod och rökte med det händer inte längre. Jag tror att den externa personalen har mindre säkerhetsmedvetande än den egna personalen och att de bryr sig mindre, men att det är naturligt eftersom de bara är inne på området en kort stund. Den externa personalen tittar på Säker Hamn-filmen även om de ska till de andra företagen, och företagen kan själva visa den. Den visas första gången de kommer in på området och sedan ska det upprepas med visst intervall. Detta ska ligga med i grönt kort. Jag tycker att jag finns tillgänglig om personalen behöver hjälp och vägledning. Man visar automatiskt extra stort intresse för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig. Jag tror att personalen säger till om de ser något som inte är enligt reglerna, men det nog kan bli bättre. Jag kan med att ställa ”de dumma frågorna”, och det kan kanske inte alla. Alla känner att de har stöd från hela organisationen i att de ska säga till, men det kan handla om att de inte känner att de har tid. Jag tycker att jag får gehör från de andra företagen och den egna personalen när jag påpekar saker som har med säkerheten att göra.

Vi har ett integrerat ledningssystem för miljö, arbetsmiljö, säkerhet. Det finns en policy för vart och ett av de olika delarna. Policys diskuteras inte med de anställda utan de finns mest för att de ska finnas och jag tycker inte att de tillför något. Vi har konkreta mål som finns i de olika affärsplanerna. Företaget har en övergripande och sedan har vår organisation vår egen plan. Jag kan inte komma på om det finns någon säkerhetsfråga som är extra viktig just nu och jag kan inte heller komma på något som skulle få mer uppmärksamhet. Jag vet att de jobbar med slanglyften, men att det tar tid.

Vi har kontakt med länsstyrelsen, räddningstjänsten, arbetarskydd, hamnkapten (ingår i hamnen) och även sjötrafikavdelningen. Jag upplever att jag kan få hjälp och råd från myndigheter om det behövs. Det händer att vi har olika åsikter men det går alltid att diskutera med länsstyrelsens representant. Vi har en prenumeration på lagkrav, Regelbanken. Jag tycker att det känns som om myndigheterna litar på den interna tillsynen, annars tror jag att de hade haft mer tillsyn. Generellt sett tycker jag att myndigheternas närvaro i hamnen är bra.

Jag tycker att arbetet på mitt företag utförs på ett säkert sätt och att även arbetet generellt i oljehamnen utförs på ett säkert sätt. Det finns alltid den mänskliga faktorn, och då kan det hända något, men ingen gör något med flit, eller låter bli att göra något, det vill man ju inte tro. Jag tycker dock inte att nivån är samma på de olika företagen. De större företagen har kommit längre, d.v.s. de som har klara regler uppifrån. De mindre företagen skulle behöva höja sig något så att alla ska ligga på samma nivå och jag tror att den ambitionen finns hos de flesta. Att de ligger efter har med resurser och kunskap att göra.

Företag 8 – person 2

Jag tycker att säkerhetsarbetet inom mitt företag fungerar rätt bra. De går en del utbildningar, så det fungerar bra. De har råkat ut för lite utsläpp och sådana saker, men gör bara varje människa det de ska göra så fungerar det ju.

Jag har gått säkerhetsvaktkursen, vilken pågår under fem dagar. Därefter är det påbyggnadskurser och sådant. Jag kommer inte ihåg exakt alla kurser jag gått, men de kurser som jag har gått finns numera i hamnens datasystem. Kurser som genomgåts före ett visst år räknas dock inte längre. Jag har fått en del information om miljöfrågor, arbetsmiljö och specifik utbildning för hans arbetsuppgifter under utbildningarna. Vi går brandutbildning och HLR vart och vartannat år och vi har även haft utsläppsövningar. Jag var räddningsledare för hamnens del förra året, och då gjordes ett scenario att det brann tillsammans med räddningsledare från brandkåren och då var det mycket folk här. Då stängde vi bl.a. av vägar.

Jag tycker att sådana scenarier är bra och att de gör att man tänker till. Vi testar brandlarm varje tisdag och de kör sina brandpumpar i Torshamnen en gång i veckan. På grund av skiften är gör man detta var femte vecka. Jag tycker att utbildningarna alltid är värda den tiden som han har lagt ner på dem, för man snappar alltid upp något. Man är dock alltid olika typer av människor och en kanske får ut 70 % av utbildningarna och en annan får ut 40 %. Om man missar ett utbildningstillfälle så kan man ta igen det senare. De försöker få de anställda att gå, men det är svårt eftersom vi går skift och då kan ju inte alla gå samtidigt. De lägger i regel alltid mötena på den tiden de är lediga för annars får de ju ta in övertidsfolk. Jag tycker att man aldrig kan få för mycket utbildning för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter, men jag känner mig inte osäker i sitt arbete på det stora hela. Och är det så att jag någon gång skulle känna sig osäker så kan jag ju rådfråga någon. Om det skulle uppstå en nödsituation så tycker jag att jag har fått utbildning för att hantera detta. Vi har larmvägar och inplastade papper på hur det ska göras. Man lär sig under årens lopp att det är bättre att larma en gång för mycket än en gång för lite. Men även om du har personliga uppfattningen att det är på det viset, så tycker inte alla omkring dig det ändå. Det åligger ledningsvakterna att de ska kolla ventilerna, alltså en massa punkter, och det är därför de använder datasystemet nu. Jag tycker att systemet i det stora hela fungerar bra, men jag har själv inte varit med ledningsvakterna ute och sett hur de arbetar med det. Systemet bygger på att de är två, för en man hinner inte med att göra det idag.

Jag har skrivna rutiner för mina dagliga arbetsuppgifter. Vi har tillsynsprogrammet plus att vi får lite extra tillsyn ibland om vi t.ex. hittar något i någon brunn. Vi har olika saker som vi ska titta till varje dag. Utöver detta är det alla bunkerbåtar, med avvecklingar och skrivningar på dem, som ska göras. Det är fullt upp hela tiden. Jag tycker att en man på dagtid, måndag till fredag, är alldeles för lite, för vi ska ju göra våra uppgifter med kvalitet också. Det går ju inte att bara skapa fler och fler rutiner, och sedan gå ner på en man och låta den personen göra allt. Om de är två personer som de ska vara fungerar dock allt okej. Hela juni, juli och augusti är bökig, och den här sommaren har det varit väldigt mycket. Innan hade de en extrakille som hoppade in, men han sa upp sig för han tyckte inte att det fungerade att bara var en man. Han sprang mellan sina arbetsuppgifter och hann inte med att göra saker och ting ordentligt. Förutom vårt examensarbete ses även arbetsrutinerna över. Men jag tycker nog att det är lite så att man bevakar sitt eget revir. Men man måste vara realist, för blir det förändringar så blir det förändringar, men man kämpar ju in i det sista för att slippa. Jag tror att det ibland kan var lättare för någon utifrån att se vad som kan förbättras. Man memorerar inte alla rutiner, utan vet ungefär vad som ska göras i eftermiddag. Det är lite upp och ner, men givetvis måste du kolla. Vi är ju nere hamnen två dagar och sedan är vi hemma tre dagar, så det ändrar sig ju rätt fort. Rutinerna och instruktionerna är lätta att använda sig av, men de står på flera ställen. Vi har ett system på datorn där det står att vi ska kolla brunnarna och K-stationerna, men vi ska även skriva det i loggboken, och då blir det lite kaka på kaka. Det händer att vi upptäcker fel i rutinerna ibland, och det är min chef som är ansvarig för att uppdatera rutinerna. Jag tycker att det finns vissa saker som står i rutinerna som inte stämmer, men som står där år ut och år in. Det kanske inte behöver stå där, eller så kanske vi inte behöver göra det som står. Om jag upptäcker något sådant så säger jag så klart till. Om man inte följer rutinerna så ska det inte behöva hända något eftersom många av grejerna återkommer skift efter skift. Om rutinerna följs eller inte beror mycket på hur mycket personal de är. Är man själv så måste man släppa vissa saker. Man får dock inte skriva att man inte hunnit med det på grund av ensamarbete, men då är det ju ingen som uppmärksammar att man inte hunnit med det. De tjuvar hela tiden på oss att vi ska vara med när båtarna kommer och när båtarna går, och så är man själv. Håller man på med något och hör att en båt är på väg in så får man ju släppa det man gör. Vissa saker görs ju varje skift och då kollar ju någon det senare. Jag är inte heller lika stresstålig

som jag var förr. De jobbar ju udda tider men det är ingen som vill ändra på skiften. Jag tänker så att de dagarna som jag jobbar, då gör jag inget extra, sedan vet jag att jag har 18 dagar per månad som är lediga.

Jag trivs bra med min arbetssituation. Jag trivs väldigt bra med den personen som jag jobbar tillsammans med, och hon är nog den bästa kollega som jag har haft. Jag känner ett personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen. Man måste vara med på alerten hela tiden för både sin egen och alla andras säkerhet. Ett misstag skulle ju kunna innebära att det går åt skogen för allihop. Men man ska inte rusa åstad när det händer något, man ska ta det lite lugnt. När vi arbetar ska vi ha skor med stålhätta, hjälm, flytväst, men det är inget sagt om långärmat, som på vissa andra företag. Det vi ska ha är hjälm med hörselkåpor och skyddsglasögon. Jag tycker personligen att det är bra, men hjälmen är otymplig den är tung. Ibland kan det dock bli lite mycket, för om de arbetar själva ska de ha två radioapparater, telefon, hjälm och flytväst, få får man belastningsskador. Jag tycker att det mesta går på slentrian, så bli det ju med allt, även vad gäller om man ska använda den skyddsutrustningen som det är sagt att man ska använda. Sen kanske det kommer med jämna mellanrum någon som säger att nu får du skärpa till dig, men intervallen kanske är lite för långa ibland, det kan jag väl tycka. Även om det finns folk på t.ex. på kajen så måste vi hålla ögonen öppna. De har ju folk överallt på positioner där det kan tänkas läcka, men det gäller att vara vaksam, dubbla ögon. Om det skulle ske ett oväntat avbrott i samband med en pumpning är det ingen som pumpar vidare om det är fara för säkerheten. Jag upplever att mitt arbete uppskattas. Jag tycker att det alltid kan behövas mer pengar för att arbeta med säkerheten i oljehamnen.

Företaget har ett system för att rapportera avvikelser. I systemet ska man rapportera tillbud, avvikelser, skaderapporter. Ibland skriver man även en avvikelse för nära-missar men då bli det ofta rådfrågning. De noterar ofta dessa sakerna i loggboken och ibland kommer de i efterhand och vill skriva en avvikelse på det. Denna avvägning gör antingen personalen själva eller så är det någon av cheferna som tar det beslutet. Det är viktigt att inte missa saker, för så fort det händer något, t.ex. ett utsläpp så har de länsstyrelsen på oss. Det är personalen själva som ska skriva in i avvikelssystemet om något har hänt, och då följer man en slags mall, där vissa punkter ska fyllas i. Om man inte har fyllt i den rätt så kan man inte slutföra rapporten. Jag tycker att det är ett bra system och att det är lätt att fylla. De som tar emot avvikelserna kan ju alltid komma tillbaka till mig och fråga om något är oklart. Det händer att personalen får feedback på det som de rapporterar, och det fungerar bra. Vi har arbetsplatsträffar fyra gånger om året, och då går vi igenom de avvikelser som har rapporterats. Det går generellt sett snabbt att lösa säkerhetsfrågor som tagits upp, men vissa saker kan vara sega. Om personalen föreslår förbättringar så tas det upp t.ex. i skyddskommittén. Vi har en förslagsverksamhet där anställda som lämnar förslag på förbättringar kan belönas, och den verksamheten är igång. Jag har lämnat in förslag som har genomförts. När ett förslag blir godkänt får man först 500 kronor som betalas ut två gånger om året. Man kan även få mer pengar om det anses vara en viktig förbättring. Dock har det hänt att jag har lämnat in förslag som genomförts utan att någon har upplyst mig detta, eller att jag fått någon belöning. Men annars är det bra med förslagsverksamheten, och den underlättar ju mycket.

Förutom de dagliga inspektionerna som vi genomför har ledningsvakterna ett tillsynsprogram som de följer, men exakt vad det innebär vet inte jag. Om vi ska göra våra inspektioner riktigt så tar det tid, för man kan ju inte göra allt från bilen. Det genomförs även skyddsronder där de kollar kajerna överallt, alla ställen där man kan behöva gå upp eller ner. Länsstyrelsen gör en årlig inspektion tror jag, men det är svårt att hålla koll på när de kommer eftersom vi arbetar i skift och inte så ofta är på plats på dagtid. Även resultat från inspektioner dras på

arbetsplatsträffarna som ledningen håller i. Jag tycker att inspektionerna ger resultat men det är vissa saker som släpar efter ändå och kommer tillbaka. Det är väl inte meningen att det ska vara så, men det blir så för det hinns inte med. Sen är det mycket möten och du kan ju inte själv ta tag i grejerna. Du måste ha någon som är ekonomiskt ansvarig, det är så hela tiden. Jag känner inte till att vi gör jämförelser med andra oljehamnar, t.ex. med avseende på hur vi arbetar eller hur vi ligger till vad gäller säkerheten. Det är svårt eftersom Göteborgs oljehamn är speciell med tanke på att det är så många olika företag. Verkstaden har ett datasystem för underhåll av komponenter där även trafikassistenterna kan anmäla saker. Detta går sedan direkt till verkstaden. Vissa sitter ju med detta dagligen, men jag som jobbar med sporadiskt kanske råkar ut för att behöva göra en felanmälan en gång om året. Då blir man ju ringrostig och klarar kanske inte av att fylla i den riktigt. Det finns dock alltid någon att fråga och vi snackar mycket kollegorna sinsemellan. Det är svårt med feedbacken om man anmält något eftersom vi jobbar skift. Då får man själv hålla reda på vad man anmält och själv kolla upp om det är gjort. Det hände en gång att en sak rapporterades när en båt var inne, och nästa sak samma båt kom tillbaka påpekades samma sak igen. Då blir man irriterad för jag tyckte egentligen att problemet var akut. Det kanske hade varit bra om den dagtidsgående trafikassistenten hade det på sitt bord att hålla koll på vilka åtgärder som lämnats in och om de har åtgärdats, en jobblista.

Jag har inga problem med kommunikationen med ledningen, mina chefer och de övriga arbetskamraterna. Jag har inga problem med att påpeka saker för cheferna, men sedan gäller det att cheferna är konsekventa. Vi har vissa befogenheter t.ex. att stoppa båtar och jag vill inte bli överkörd av en chef när jag har tagit ett beslut, något som har hänt. Om det är något kan jag prata med mina chefer. Jag tycker att kommunikationen med de andra företagen i hamnen fungerar bra. Jag kan prata med alla och kan säga till om någon gör något fel. Men det kan ju vara så att man tycker någonting och då får ju cheferna ovanför mig ta tag i detta och prata med de andra företagens chefer.

Omsättningen av personal är nästan obefintlig, och väldigt få människor slutar. Jag tror att folk trivs bra. Vi arbetar inte mycket övertid. Om vi jobbar övertid så får vi ersättning i form av tid eller pengar. Det är så att alla utbildningar, arbetsplatsträffar o.s.v. måste läggas på övertid för att det ska fungera. Annars är det inte ofta vi behöver stanna kvar, det inte så ofta som en gång i veckan. För tillfället har vi bara en extragubbe som vi tar in, en gammal skeppare, som hjälper till i trafikassistenternas arbete. Det fungerar bra, men det är klart att han inte kan lika mycket som oss andra. Han utför dock arbetsuppgifter på egen hand. Jag upplever att företagen intresserar sig för personalens välbefinnande på så sätt att om någon mår dåligt så tar man det på allvar. Men jag vet inte hur cheferna resonerade kring den personen som slutade för att han tyckte att det var för mycket att göra. Vi får blommor när vi fyller år. Min chef visar intresse för våra dagliga arbetsuppgifter om han hinner med, men han har ju också mycket att göra. Ett annat problem är att cheferna använder en av de anställda som en slags sekreterare, men det håller inte. Det händer väl att min chef visar extra stort intresse för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig, men då gäller det ju att han får veta vad som är på gång. Jag upplever inte att vi uppmuntras till ordning och reda, för vi sköter oss mycket själva. Man får se lite själv vad som behöver göras, men det är ju olika vad människor har för nivå. Om det skulle hända en olycka på vårt område är det den högste chefen som är högst ansvarig. Jag har själv ett formellt ansvar för säkerheten när jag är i tjänst. När vi har skrivit på en checklista då har vi lämnat över ansvaret till tjänstgörande fartyget det är mycket att hinna med, och vissa punkter på checklistan som vi ska göra kontinuerlig re-check på. Detta ska göras varannan timme eller vad fjärde timme beroende på hur länge båten ligger där. Detta är tyvärr också icke-prioriterat eftersom det är så svårt att

hinna med. Hur lång tid det tar att göra re-checks beror mycket på vilken personal det är på båtarna.

Det finns ett ledningssystem som berör SHM. Jag har sett den, den ligger i hamnens datasystem, men jag påstår inte tittat på den speciellt ofta. Jag kan inte säga på rak arm vad den handlar om. Vi har inte diskuterat policyn bland personalen. Jag har svårt att säga om policyn bidrar med något. Det finns konkreta mål som handlar om miljö och säkerhet, och det är att vi ska ha noll utsläpp och sådant. Alla företag i hela hamnen påverkas om något släpps ut. Det ser man ju t.ex. när det gäller lukter. En säkerhetsfråga som är extra viktig för oss är att båtarna ska vara säkert förtöjda och sådant, så att det inte händer något där. Jag kan inte komma på någon säkerhetsfråga som borde få mer uppmärksamhet. Men det är klart att jag gillar ju inte att man ibland tvingas att arbeta själv. Fast å andra sidan är man ju inte helt ensam eftersom man har kontakt med ledningsvakter o.s.v. men man är ensam från vårt företag. Jag tar mycket hjälp av lednings- och säkerhetsvakter om det är något, t.ex. vid utsläpp. Men det är viktigt att man har radion med sig om man är själv ifall det händer något.

Jag har inte mycket kontakt med myndighetspersonal. Men det är klart att vi har ögonen på oss hela tiden, och även om det inte är vi som gör fel, så är det ju så att på t.ex. alla checklistor så står det ju vårt namn högst upp. Det blir ju vi som blir utpekade hur man än vänder på det, även om vi har lämnat ifrån oss det till killen på kaj, depån o.s.v.

Jag tycker att mitt eget arbete utförs på ett säkert sätt och även att mitt företags arbete utförs säkert. Vad gäller hela oljehamnen så tycker jag att det är svårt att svara för de andra. Jag tycker att vi har ju ordning på det vi gör, men det är svårt att ha koll på alla andra som finns på området. Men det känns som om företagen håller en ganska jämn nivå och de har ju sina miljöronder och möten med alla i hamnen för att vi ska hålla en bra nivå. Jag tror att nivån är ganska lika inom de olika företagen.

Företag 8 – person 3

Jag kan väl säga att säkerhetsarbetet inom mitt företag fungerar ganska bra, men att det borde kunna fungera bättre. Anledningen till att det bara fungerar ganska bra är nog att det har varit ett nötande genom åren att vi ska höja säkerhetsnivån och folk har börjat acceptera och förstå detta men vi har en lång bit att gå ännu. Jag skulle säga att det kanske är attityden i första hand som behöver förbättras, att få folk att tänka säkert.

När jag startade här i hamnen så var det väldigt lite utbildning och träning. Den personalen jag blev chef för sa att de ville ha bättre träning och utbildning i sina arbetsuppgifter. Då utformade vi utbildning för min personal och företagen började bli intresserade ”det vill vi också ha för vår personal”. Detta gjorde att vi breddade utbildningen och diskuterade vad den skulle innehålla. På den vägen är det och det fortsatte som ringar på vattnet. Om vi tar säkerhetsvaktutbildningen, den är öppen för all personal som jobbar med i oljehamnen. Det har spridit sig så nu har vi lämnat ut den på entreprenad. Nu kan personal från oljehamnar i hela Sverige gå den. Utbildningarna är en levande del, vi frågar hur man uppfattar kurserna och även Svenskt Oljehamnsforum och Svenska petroleuminstitutet (SPI) ger sina synpunkter på hur de ska se ut. Nu håller vi på att jobba på att få en plattform för att vidareutbilda folk så att det inte blir så att man kör den här och så är det bra med det. Det har vi kört ett eller två år, men nu börjar vi få lite stadga i den vidareutbildningen vilket är positivt. Av all personal hos företagen i oljehamnen kanske ca 50 % har gått igenom det [båda kurserna] men vi jobbar på det. I arbetet med Grönt Kort jobbar vi med att registrera vilka kurser man gått, där är det är ett krav att man ska gå påbyggnadskursen också. Efter hand som vi kommer igång med detta

så kommer det även att blir en uppföljning att man verkligen gör det, så att man inte slirar på det. Företagen är positiva till det vilket är roligt. I första hand gäller Grönt Kort de anställda på företagen i oljehamnen men vi vill så småningom ha in chaufförer och de som kommer utifrån i detta också. Detta så att de inte bara får den korta säkerhetsutbildningen de får nu. En del i det Gröna Kortet är också att man ska ha en brandutbildning, alltså avhjälpande i form av en släckövning för chaufförerna och entreprenörerna. Vi har alltså säkerhetsvaktutbildningen och påbyggnadsutbildningen samt några brandutbildningar. I det Gröna Kortet har vi delat in folk i fem olika kategorier (exempelvis entreprenörer, chaufförer, båtmän o.s.v.). Vi har inte hunnit börja med fokuserade utbildningar för exempelvis båtmän ännu men de utbildningarna ska vi komma igång med. Ett problem vi måste lösa är att vi måste få fram utbildningsmaterial först. Det Gröna Kortet är alltså fortfarande under utveckling. Vi för register vilka som gått vilka utbildningar. Vi har arbetat fram ett datasystem till detta som vissa ansvariga på företagen ska fylla i. Det är meningen att detta ska underlätta för oss och de andra företagen att hålla koll på entreprenörer som hoppar mellan olika företag så att vi vet om de har fått en viss utbildning eller inte. Produktutsläpp till vatten så finns det i en plan hur många gånger vi ska ha övningar ihop med dem som är inblandade i detta och den lever vi inte upp till och det är en brist. Detta hoppas jag på att ska komma igång med när vi får en ny person på miljösidan. Det måste vi bli bättre på, men vi har ca två storskaliga, riktiga länsövningar per år. Vi gör en larmövning i veckan, men den ska utformas bättre för det har blivit en slentrian, man inte brytt sig att sprida informationen till dem som ska ha reda på det. Så nu ska vi utforma dem lite mer så att personerna aktivt får jobba med det. Min känsla är att man uppfattar utbildningarna som bra, det är olika nivåer på föreläsarna men från de enkätsvar vi har fått så är det mycket positivt.

Jag tycker nog inte att personalen generellt har den utbildning de behöver för att utföra sina dagliga arbetsuppgifter utan att nivån ska kunna höjas och vara bättre. Det gäller all personal i oljehamnen inklusive min egen personal. Hade jag sagt att den var tillräcklig så hade det varit fel. Eftersom allt förändras hela tiden, både när det gäller säkerhet och miljö, folk måste ha reda på vilka nya föreskrifter som kommer, vad måste vi tänka på o.s.v. Fast i slutänden handlar det om sunt förnuft tycker jag. De har inte tillräcklig utbildning om det skulle uppstå en nödsituation men jag tror det varierar väldigt mycket. Det varierar från att folk inte har fått tillräcklig övning, till att en del kanske inte har tänkt sig in i vad de ska göra om något händer. Det medvetande tror jag inte finns hos alla när man åker till, och är på, jobbet, där är nog nivån ganska dålig. Sen ser jag att en del personer i min organisation är helt suveräna när det händer något, medan med vissa personer blir det tveksamheter. Det kan vara såpass enkla saker som att de inte är tydliga i sin beskrivning över vad som har hänt. Jag tror att det behövs någon som förklarar det här på ett bra sätt att de ska ha med sig tankesättet när de går till jobbet. Likaväl som alla gör en riskutvärdering när de kör ut på gatan, ska jag köra eller ska jag vänta till bilen som kommer där borta har passerat, likaväl ska de göra det när de jobbar. Detta är väldigt viktigt tycker jag. Jag vill understryka att det är väldigt varierande, genom åren så tycker jag att vi successivt har höjt medvetenheten men vi har många trappsteg att gå innan vi når målet.

Vi har rutiner för våra dagliga arbetsuppgifter. Det varierar nog om de är bra eller inte, med vissa är vi för överambitiösa och där har det blivit långa beskrivningar fast det inte behöver vara det. Jag tror att vi nog skulle kunna minska ner vissa. En av de stora bristerna vi har är att personalen är måttligt intresserade av att gå in och titta i instruktionerna. Jag upplever också att vi skriver en massa beskrivningar och instruktioner över att så här ska det gå till och ”jaha” säger folk och så sitter beskrivningarna och instruktionerna i datorn eller står i bokhyllan. Checklistor har vi i vissa fall, men det är väl där man skulle kunna utöka för att sätta lite mer

press på personen och det personliga ansvaret. Jag tror att anledningen till varför de inte engagerar sig mer i att följa rutinerna är att de tycker eller känner att ”det här kan jag redan”. Vi har gjort upp, tillsammans med personalen, ett jättebra checksystem för tillsynen, d.v.s. för de förebyggande delarna. Tyvärr känner jag att det slarvas ofta, det har blivit lite av en kryssa-i-del, de sitter och knappar på datorn att ”det har jag varit och checkat” fast de inte alls har gjort det. Det är en väldigt viktig del samt hur vi ska kunna komma till rätta med detta. Jag tror det kan bero på tidsbrist att det blir så här. Vi har sagt att istället för att kryssa i att det är kontrollerat när det inte är gjort så skriv hellre ”vi har inte kunna kolla detta nu på grund av tidsbrist” eller ”jag har varit ensam på plats och inte hunnit kolla detta” eller något liknande, så att alla vet. Sen är det så här att människan är lat och kanske tänker ”äh jag var där förra veckan då såg det bra ut och då kan jag kryssa i denna, jag går inte dit eftersom det regnar idag utan jag gör det nästa gång istället”. Jag tror ni slår huvudet på spiken med checklistor och slentrian. Det måste finnas något som gör att personalen känner ett ansvar att om de markerar att något är gjort så ska det vara gjort och kontrollerat utav dem.

Vi hittar brister i rutinerna ibland och de försöker vi åtgärda så snabbt som möjligt. Bristerna tas upp på arbetsplatsträffar och noteras som en avvikelse. Det har personalen klagat på och de säger ”varför får vi klagomål”. De uppfattar detta som kritik och de säger att ”varje gång vi har arbetsplatsträffar får vi stå till svars för sådant här”. Personalen har även klagat på att vi har träffarna för sällan, och det kan jag hålla med om. På något sätt måste jag få fram budskapet att vi gör går igenom avvikelserna för att höja nivån och för att man ska tänka sig för när man gör någonting, d.v.s. för att alla ska dra lärdom av dem. Vi gör inte detta för att ge kritik. I dagsläget har det blivit så att den skiftgående personalen upplever det som att ledningen bara klankar ner på dem och detta måste vi i arbetsledningen klara ut. Det är nämligen inte alls det vi vill och det är inte det vi försöker göra. Vi tar även upp positiva saker på arbetsplatsträffarna för det är minst lika viktigt, men det blir lätt så att de negativa överväger. Personalen har rätt att vi har möte alldeles för sällan och det gäller att finna rätt form för det, eftersom varje gång vi ska ha möten så måste folk komma in på övertid vilket innebär att vi rycker folk från deras fritid. Nu har vi möten ungefär fyra gånger per år och det är för sällan.

Om någon anställd skulle begå upprepade fel så blir den personen inkallad till arbetsledningen och i det här fallet är det arbetsledaren som tar detta. Det sköter nog han på ett mycket bra sätt. Det kan bli en varning men jag har aldrig under de senaste 10-12 åren varit med om att det gått till något mer än en reprimand och att man gjort en notering. Även de planeringssamtal som arbetsledaren har med personalen är med i det här. Där tar han upp hur han och vi uppfattar personen, hur de utvecklas i arbetet o.s.v. Det har vi haft ett par år nu, först var personalen väldigt negativt till det att man skulle ha lönesamtal och samtidigt koppla det till hur man sköter jobbet, men jag tror arbetsledaren har kommit över den puckeln och att det har lugnat ner sig. Om någon avviker från en rutin enstaka gånger tar arbetsledaren upp det med personen eftersom det annars blir gungfly av alltihopa.

Hmm om det är accepterat att man ibland gör misstag i jobbet beror nog på hur du ser accepterat. Att en människa kan göra fel, exempelvis kan man glömma bort att göra saker och ting, självklart måste man acceptera detta eftersom vi inte är fullkomliga. Men det går inte om det bara fortgår, man ska lära sig något av sina misstag. Det är intressant om de anställda vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går. Det ska ni nog fråga de anställda men jag uppfattar nog att de känner till gränserna. Om någon bryter mot våra driftföreskrifter tar vi kontakt med ledningen, i det här fallet för det företaget, och går igenom vad som har hänt. Exempelvis varför de gjort på ett visst sätt, ledningen får förklara detta och det noteras

vad som ska göras så att det inte upprepas. I vår verksamhet är det ofta på det sättet att det blir flera inblandade om det är något som är fel. Då kallar vi till möte, går igenom händelsen, tar fram förslag till åtgärder och gör noteringar. Positivt vid de här mötena är att det är någon som tänker på något som ingen annan tänkt på, vilket känns jättebra. Detta är den rutinen vi har om något går snett.

Driftföreskrifterna gäller för hela området, det är generella saker, varje innehavare och depåföreståndare får skriva på att de accepterar och godkänner driftföreskrifterna. Nu är vi på väg att revidera dem och innan den nya versionen blir definitiv får alla innehavare och depåföreståndare gå igenom den och säga sin mening. Men företagen ska alltså acceptera föreskrifterna och gå med på dem. Beslutet om flytväst på kajerna är taget och alla är införstådda med detta men det ska in i de nya föreskrifterna.

Jag upplever min arbetssituation som att jag har ett mycket intressant jobb, att det är roligt att träffa människor och att det är roligt att vara med och kunna påverka. Jag upplever det som att jag är respekterad av folk här runt omkring. Så jobbet är roligt men det är väldigt stressigt ibland.

Det är väldigt mycket min personal behöver vara uppmärksam på i sitt dagliga arbete för att förhindra spill och utsläpp exempelvis att man har koll på entreprenörer, koll på folk som kommer in på området som inte är här dagligen samt på de jobb som pågår. Exempelvis vad gör man för någonting, har man blindat av, följer man de säkerhetsrutiner som gäller och har man fyllt i checklistor som ska fyllas i. Jag tycker det är deras ansvar att följa och se detta. Jag ser att min personal är mycket fokuserad, de har även varit det historiskt, på fartygstrafiken. När vi fått bunkerfartyg och människor är med på utbildningar från Grön Bunkring upplever jag det som att min personal sköter hanteringen runt fartygen på ett mycket bra sätt. På grund av detta känner jag att fokus mot landsidan måste höjas hos min personal, de lever fortfarande kvar i det här att fartygen är viktigast. Dels tror jag det kan bero på att känner sig osäker när man kommer in på land eftersom då ska man prata med folk som håller på med rörledningar och sådant. Det är flera ur min personal som inte har den bakgrunden med sig vilket gör att de kan känna sig lite osäkra. Dels tror jag det kan bero på att de kanske inte tittar med rätt ögon på saker och ting. Det är en uppgift vi har framför oss. Vi ska försöka åtgärda detta med utbildning och det hoppas jag att vi ska komma vidare med under hösten.

Problemet består av många bitar, dels måste vi ta reda på varför personalen inte trivs och höja upp frågan varför de känner sig som att de befinner sig långt ner på stegen. Dels dilemmat med att personalen jobbar skift vilket innebär att arbetsledaren har en ny person varje morgon som inte har någon aning om vad som händer dagen innan. Det finns ingen informationsöverföring och det är en väldigt tung sits för arbetsledaren vilket leder till att han inte kan sätta någonting i händerna på den skiftgående personalen och säga att gör detta och följ upp det imorgon. Detta eftersom då ska arbetet lämnas över till någon annan och då blir det ett glapp vid överlämningen där information försvinner. Det bildas hela tiden ett informationsglapp vid skiftbyten. Även om vi lägger upp det i rutiner att de ska skriva loggböcker, vilket folk är duktiga på, men det står en fullständigt nollställd person varje morgon, som inte har någon aning om vad som har hänt tidigare i veckan. Det är inte bra. Detta är väl det stora bekymret vi har, både jag och arbetsledaren vill ha personer som jobbar kontinuerligt några dagar så att de får möjlighet att lära sig vad som händer på dagarna eftersom det är då det händer mest saker. På natten är det bara den här rutinen med lastning och lossning av fartyg, det är operatörer som sköter det, och att man tar emot fartygen. Men på dagarna är det massor av andra verksamheter igång och det väldigt viktigt att ha den här

kontinuiteten på dagarna som kan vara med och följa upp om något går snett eller om det händer någonting. Från min sida och från ledningens sida är detta väldigt viktigt. Skiften jobbar intensivt och sedan är de lediga tre dagar. De börjar jobba på morgonen kl. 7 - 15 sedan vilar till kl. 23 sedan jobbar kl. 23 -7 sedan vilar till kl. 15 och sedan jobba kl. 15 - 23, efter detta är de lediga i tre dygn. Vi har prova ändra på skiften två gånger tidigare men det har inte fungerat. Det blir oro i lägret och folk mår inte bra. Vi har försökt involvera personalen de gånger vi har försökt ändra skiften men det är ett rött skynke för dem. Nu måste vi dock ta tag i detta eftersom skiftgången inte uppfyller EU:s regler om sammanhängande vila och så vidare.

Jag upplever att personalen upplever det som om de lever i sin värld och vi i vår. Men det gör man när man arbetar i de här skiften. Så enkla saker som att man inte fikar på samma tider, då får man inte informationen och kommunikationen blir mycket svårare. Nu har det dessutom blivit helt galet under ombyggnaden. Jag upplever det som att jag har tappat väldigt mycket av kontakten med personalen och med arbetsledaren och miljösamordnaren. Helt plötsligt sitter jag nämligen tillsammans med vår nya chef som har massor med frågor, projekt och sådant och då blir det svårt att hinna med. Det ska bli bra när vi alla ska flytta ihop i ett hus igen.

Det beror på situationen om temporära eller permanenta lösningar används, bara det är säkert så kanske man kan lösa det med en temporär lösning. Men det är väldigt sällan det där förekommer eftersom ofta finns reservutgångar vilket gör att det permanenta systemet kan användas men på något annat sätt.

Vi vill ha rapporter på allt som berör miljöpåverkan eller kan vara nära till miljöpåverkan eller andra olyckstillbud som exempelvis brand. Vi vill även ha rapporter på allt som händer med vårt folk. Vi har med avvikelse vilket är samma som näramissar. Sammanfattningsvis vill vi ha rapporter på allt som kan beröra både oss och andra företag vill vi ha reda på. Självklart är det spill som är viktigt. Jag tycker företagen, genom generationsförändringar och sådant, har blivit bättre och bättre på att rapportera vidare till oss när det händer något. Om vi ser på företaget som inte ville ha sina operatörer med i er studie, det är en generation där som har gått där i många år och som tänker ”varför ska andra snoka i vårt?”. Det är lite grann den attityden känner jag. Ytterst på skalan att tala om vad som hänt ligger två av de stora företagen, de är duktiga på det. Sen är ett av de små företagen dåligt på att rapportera, där är det inte så noga. Hos ett av de stora företagen som är duktiga på att rapportera har det blivit en skillnad i ledningen, nu tänker de att de måste ta tag i detta. Det har dock inte hunnit få med sig personalen fullt ut ännu. På det företaget märker jag att rutinerna inte är helt okej ännu, att det kan gå på lite lösa bolliner, och de har en bit till att gå. Jag upplever det som att min personal och de andra företagens personal vet vilka händelser vi vill att de ska rapportera in, på samarbetskommittémöte ser jag att rapporteringen har blivit väldigt mycket bättre och nu ligger tyngdpunkten på det, bland det första vi börjar med på mötena är avvikelserna. Varken vi eller de övriga företagen är bra på att få stunds i att rapporteringen är till för att händelsen eller olyckan inte ska upprepas. Vissa saker glider åt sidan när det gäller själva åtgärden och inte heller uppföljningen fungerar. Att ta upp orsaken till en inträffad händelse i avvikelserapporten kanske är en sådan sak man ska få med sig i en introduktionsutbildning. Då skulle man kunna ta upp vad jag ska tänka på när jag skriver en avvikelse o.s.v. När någon ur personalen rapporterar något är det tänkt att de själva ska skriva in det men jag vet att arbetsledaren och miljösamordnaren har hjälpt dem med det ibland. Personalen på de andra företagen skriver in i sina egna system och sedan skickar de informationen till oss. Efter det kompletterar vi med vårt och ”scannar” in rapporten i vårt system. Vi får reda på vem som har

gjort det, där har vi en väldigt bra öppenhet med de flesta av dem. Hos oss drar vi avvikelserna på arbetsplatsträffarna plus på samarbetskommittémötena.

Jag upplever det som att det är segt när det gäller att lösa säkerhetsfrågor. Det handlar ibland om att få gehör och tid i organisationen för att någon ska ta tag i frågorna. Ett problem är också personalbrist, där blir frågan om vi ska gå utanför och höra om det är någon som kan hjälpa oss eller ska vi klara det i vår egen organisation. Hos oss hamnar det ofta på tekniksidan och där kan det ta väldigt lång tid men jag att vi har fått en förstärkning där så jag hoppas att det ska bli bättre. Där är det större förståelse (nu) för att om inte egen personal hinner göra det så får vi hyra in folk som gör det.

Vi tar del av incidenter och olyckor som händer på andra anläggningar och andra oljehamnar genom bland annat Svenskt Oljehamnsforum. Vi delger vad som hänt här och vi får reda på vad som hänt på andra platser. Detta utbyte sker ofta via de kontakter man har eller vid de möten som vi har några gånger per år. Jag tycker dock inte det fungerar, senaste mötet diskuterade vi att vi måste bli bättre på att utbyta information och att vi måste få en databank där vi kan gå in och titta. Anledningen till att det inte fungerar bra tror jag vara tidsbrist och att man fokuserar på att lösa problemen och inte tänker på att det finns andra kolleger som också behöver få reda på det här och få information kring detta. Svenskt Oljehamnsforum är en intresseorganisation bestående av personer från alla svenska oljehamnar.

Något jag vill förändra för att arbetet skulle bli säkrare är att jag vill att min personal ska känna mer delaktighet och kunna komma in mer i vad som händer här på dagarna genom att de får andra arbetstider. Och sedan, det som har börjat på ett jättebra sätt, samverkan med personalen på tekniksidan. De har börjat bli mer medveten om jobbet och vad som är viktigt att det tas hand om först. Prioriteringsordningen för åtgärderna måste fram. Det är också viktigt att driva utbildningen för att få folk att känna sig säkra i sitt jobb.

För närvarande är förslagsverksamheten nere i en svacka. Vi drev förslagsverksamheten gemensamt där vi fungerade som sammankallande. Det går i vågor hur den fungerar och nu är vi i en botten men vi ska titta över organisationen kring detta. Den är väldigt viktig och vi har känt att folk gillar den och tycker det är roligt när förslagen har uppmärksammats. Det har varit en stående punkt på dagordningen på samarbetskommittén tidigare att informera folk vad som blir av de förslag som lämnats. Frågan är hur man ska lösa det, på samarbetskommittémötena sitter en massa chefer, går vi igenom saker och så tror jag att de för informationen vidare ut i sina organisationer men de gör de tydligen inte. Längre ner i organisationen finns det inte någon information och det är en brist som måste åtgärdas och förbättras.

Vi gör regelbundna inspektioner av säkerheten vid olika sammanhang. Det finns de som är lagstadgade och dessa görs med jämna mellanrum. Sedan gör vi egna inspektioner för vår egen del också. Dessa består av skyddsronder, miljösamordnaren håller i miljö- och säkerhetsronderna. De är de som görs och de görs två gånger per år. Det kan fungera bättre, inspektionerna är bra men är det kommer till utförandet faller det igen och blir liggande vilket leder till att det blir ett gnatande på möten här, ändå händer det inte mycket och därför känns det lite trögt. Vi måste lägga in rutiner på regelbundna inspektioner så att det inte bara finns ronder utan att det även finns en förebyggande del. Att man gör de här testerna på viss utrustning mer regelbundet och identifierar dem. Vi har en person som håller på att göra en sammanställning på vilken utrustning vi måste börja ha en regelbunden koll på och sedan ska vi diskutera tidsintervallen samt vem som ska göra kontrollerna. Detta anser jag är viktigt. På

våra produktionsmöten (= arbetsplatsträffar) tar vi upp resultaten och vad det finns anmärkningar på, det är en viktig del anser jag.

Vi har dokumentation på underhåll av komponenter men det måste ni prata med tekniksidan om hur det görs.

Vi gör inga jämförelser med andra oljehamnar, inte på annat sätt än att vi gör benchmarking. Jag brukar initiera att vi åker till andra oljehamnar, ofta i Norge, för att se hur de jobbar med säkerhet och övervakning. Det är väldigt positivt. Särskilt när vi är i Norge eftersom de har byggt sina raff och så vidare mycket senare än oss, omkring 1975 och sedan har de utvecklat det, medan vi började bygga här för snart 100 år sedan. Även ett raffinaderi i Lysekil, som är byggt senare än vårt, har vi en nära samverkan med.

Vi diskuterar säkerhet på våra arbetsplatsträffar eftersom det alltid är en stående punkt, vi går även alltid igenom de avvikelser som hänt. Vi har sett på resultaten från "nöjd medarbetare"-enkäten att detta uppfattas som en väldigt tråkig del, en del ur personalen tar det som en kritik och det är det absolut inte meningen. Detta görs för att vi ska förbättra oss och lära oss av de misstag som inträffar så att de inte inträffar igen. Det är en uppgift att driva, både för mig och arbetsledaren, att de som uppfattar det som en kritik inte ska göra det. Jag tycker att det har blivit klart mycket bättre genom åren med avvikelshanteringen eftersom vi nu har en möjlighet att följa upp avvikelserna också, men detta behöver också förbättras. Vi måste få en bättre statistik där vi även ser på nära-missar och försöka se åt vilket håll det går, vad informationen pekar på.

Steget med att ta fram åtgärder och implementera dessa åtgärder på avvikelserna tycker jag fungerar sådär. Vi har försökt att lära oss, exempelvis har vi varit ute och tittat på andra företag för att se hur de gör då de säger att "det här jobbar vi inte mer med utan vi noterar bara att det har hänt och tar med det i statistiken". Sedan fokuserar de på de viktiga händelserna och jobbar med åtgärder och implementering av dessa åtgärder. Det är meningen att miljösamordnaren ska sköta detta på miljösidan och resterande räknar vi med att den säkerhetsingenjör vi ska anställa ska ta hand om. Vi har kvar att införa att de händelser som kommer upp sorteras på en gång efter om det är en händelse som vi tar bort på en gång och bara har i bakhuvudet eller är det en händelse som är allvarlig och som vi ska jobba vidare med. Som det är nu upplever jag att det kan bli ett ganska så subjektivt tyckande både från mig och miljösamordnaren och arbetsledaren på frågorna "hur ska vi göra här?" och om vi ska ta tag i en viss sak. Dessutom blir det lätt att man glömmer saker.

Jag tycker nog att samarbetet med de andra säkerhetsansvariga på de olika företagen i oljehamnen fungerar bra, det är olika på olika företag och på olika kulturer men generellt sett tycker jag det är bra och att vi kommer fram till saker och har ett utbyte.

Vi brukar prata med personal på produktion vad som kommit fram på samarbetskommittémötena och diskutera det med dem men där är en brist att det bara kommer fram på de här arbetsplatsträffarna som vi har fyra-fem gånger per år vilket är alldeles för sällan. I medarbetarundersökningen ser vi att personalen vill ha personalmöten eller produktionsmöten oftare och det måste vi ta i. Jag tycker kommunikationen mellan mig och arbetsledaren fungerar bra och på grund av att vi är här på dagen. Men den skiftgående personalen, de blir det alldeles för långt bort för mig och nu sedan vi blev splittrade är det rena katastrofen. Det blir inte den kontakten som behövs. Jag har beskrivit på de senaste arbetsplatsträffarna att jag upplever det som att den skiftgående personalen är i en låda och att

vi på dag och särskilt jag är i en annan låda Vi har en person som arbetar med att försöka sammanställa (enkäten) och se hur vi ska få personalen mer engagerad samt hur vi ska få informationen från mig och arbetsledaren att fungera bättre. Det har inte varit så bra resultat på medarbetarundersökningen. En stor del handlar om att den skiftgående personalen uppfattar sig som att de inte är med i gänget och det är viktigt att åtgärda.

Vi har försökt ändra skiften två gånger tidigare och det har alltid resulterat i ”rör inte våra skift, vi ska göra vad vi kan, vi ska bättra oss också”. Vi har pekat på några av de brister som det här systemet för med sig med att man t.ex. tappar saker/information mellan skiften. Det resulterar i att vi höjer oss men sedan dalar vi sakta ner igen och nu är vi nere i en svacka igen. Jag ser att vi måste titta över arbetstiden eftersom vi inte är rätt när det gäller vilan emellan passen. Därför är det aktuellt att försöka ändra och få mer flöde så att personalen är med och jobbar en längre tid på dagtid så att de lär sig vad det är som händer på dagarna. Vi har tittat på hur man har löst det med skiftgången i andra branscher men personalen vill inte jobba ett par nätter eller mer i följd. När vi kom med ett sådant förslag sa de äldre i skiftlagen nej och jag kan köpa att det är lite jobbigt att jobba flera nätter särskilt när man är lite äldre.

Jag tycker samarbetet med min chef fungerar jättebra, det är en spontan människa som vill ha saker utförda och gjorda. Hon är kvick i tanken och jag tycker det är roligt att jobba med henne. Det har blivit en stor förändring här direkt sedan hon kom, särskilt på teknik- och underhållssidan som tidigare har varit väldigt svag. Det känns också bra att vi har fått in ingenjörer här som kan ta tag i saker och ting.

Omsättningen av personal är alldeles för låg, folk stannar och det är bra men då blir det också så att det sällan kommer in nya ögon, men det är bra att det är stabilt.

Jag jobbar nog en hel del mer än jag ska, men jag försöker att dra ner på det. Det känns bra nu när vi fått en ny teknisk chef, eftersom hennes verksamhet avlastar mig mycket. Tidigare har det varit mycket som har ramlat över på produktion som inte ska vara där. Så jag ser fram emot att tiden minskar så jag kan komma hem halv fem. För personalen (skiftgående) så ligger overtiden på 120-130 timmar per år, men det blir snabbt overtid eftersom arbetsplatsträffar, utbildningar och allting blir på overtid för att folk ska kunna delta. Ersättningen är olika för olika kategorier, jag har exempelvis ingen overtid utan det är reglerat i avtalet med semesterdagar o.s.v. men för den skiftgående personalen så är det pengar. Den skiftgående personalen kan även byta viss del till tid om de vill.

Jag har upplevt problem med att entreprenörer eller extern personal inte gör som de ska. Då har vi, genom de avvikelser som noterats, tillsammans med företagen sagt att de inte längre är välkomna in här för att jobba och stängt ute folk. Detta brukar ha en väldigt god effekt, men vi har inte fått detta i ett system. Det ligger på mitt bord att få ett system för hur vi ska göra när entreprenörer, chaufförer och folk här inne inte följer de föreskrifter som gäller. Det effektivaste är att folk blir utestängda från jobbet och att de inte får komma in här. En del av problemet grundar sig i att de inte har samma säkerhetstänkande. De får information ordentligt om vad som gäller så de vet egentligen vad de ska göra men de gör det inte. Det är bristen att folk får information och det finns instruktioner men folk läser det inte. Och en del företag kan tycka att de har jättebra system, företagen säger att de har kvalitetssystem och instruktioner för alltihopa. Jag tror felet är att man skriver för mycket instruktioner och sedan är det bra med det och att det inte spelar någon roll om folk använder det och om det fungerar. Det är väldigt viktigt att få upp att det är människa som styr och ställer. Det räcker inte med att man har instruktioner. Jag var inne på ett företag och det var en säkerhetsgenomgång med

skiftgående personal och jag blev inkallad också. Där sa de att det finns så mycket instruktioner att de drunknar i dem, de sa även att ”säg oss var vi ska hitta allt det här som ni beskriver”. Då svarade de att det bara är att gå in på datorn och läsa. Men där anser jag att felet är, folk har arbetsuppgifter att sköta också och då går de inte in och försöka hitta saker på datorn.

”Säker Hamn”- filmen är ett steg för att få den externa personalen att tänka mer på säkerhet. Det har inte gett något mätbart resultat men jag tycker att folk börjar säga ”den filmen är jättebra” och ”är det så här det fungerar”. Folk säger detta rent spontant och bara det gör att säkerheten finns i tanken, men inget mätbart med minskade incidenter och sådan. Men en känsla och det är ett jättebra lyft.

Vi måste revidera filmen med jämna mellanrum så att den hålls levande eftersom det går blixtnabbt för den att bli uråldrig. Det Gröna Kortet går delvis ut på att man ser filmen och sedan svarar på lite frågor. Det är meningen att man ska upprepa det med jämna mellanrum och det är sagt att man ska upprepa den vart tredje år. Nu har vi kommit igång med det Gröna Kortet och nu är det dels att se till att det blir ett prov på det och dels är det den fortsatta utvecklingen för de olika kategorierna som jobbar här inne. Filmen ska man se en gång per år och svara på fyra- fem enkla frågor. 1 års gräns gäller för entreprenörer som kommer in här där det har gått över ett år sedan de gick den sist. 3 års gräns gäller för de som jobbar ute på kajerna en kategori säkerhetsvakterna, ledningsvakterna och sådant.

Jag känner att jag finn tillgänglig för råd och vägledning om min personal skulle behöva råd och vägledning, det är min upplevelse i alla fall. Jag tycker jag visar extra uppmärksamhet för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig.

Det här med ”säker hamn” och få fram de tolv punkter vi jobbar med och att vi kom fram till det här åtgärdsprogrammet, det är viktigt för mig och det känns bra. Det är viktigt att ha draghjälp från personal och en som varit fantastisk bland annat i ”säker hamn” arbetet är vår miljösamordnare, hon har drivit och driver saker, dessutom är hon jätteduktig. Hon rycker med andra också, inklusive mig själv.

Jag uppmuntrar till ordning och reda för det vill jag ha på området. Jag känner att jag får gehör och respons från anställda när jag påpekar något som har med säkerheten att göra, det tycker jag. Jag upplever det som att personalen lyssnar på mig och respekterar det jag säger. Det är klart att någon kan tycka eller har kanske tidigare tyckte, men det handlar om personrelaterade saker att människor är olika och ser på olika nivåer på säkerheten. Generellt tycker jag att de anställda ställer upp på det.

Innan vi tar det kan jag bara säga att så ni vet, att man märker väldigt tydligt vad människan tycker är roligt eftersom det som är roligt det jobbar man med. Det som är roligt och intressant för personalen är att jobba mot båtarna, de flesta tycker det är roligt exempelvis att det är roligt att träffa folk o.s.v. Detta gör att det jag försöker få in om att man måste vara på alerten och se vad som händer här inne på området det är jättesegt. En del tar det på allvar och åker upp och kollar så att tankbilarna är testade och så här, kollar i porten o.s.v. medan en del inte alls tar det på samma allvar. Där ser jag att arbetsledare har en uppgift att han måste gnata på vissa som tycker att landsidan det är inte något som vi ska göra. Det är en gammal kultur som har funnits här att det bara var båttrafiken som gällde, så där är en tröghet.

Jag upplever det som att de andra företagen lyssnar på mig och att jag får respons från dem, jag tycker att de anställda från företagen gärna diskuterar på de här utbildningarna (säkerhetsvakt- och ledningsvaktutbildningarna). Det beror självklart på vilka som är med men en del ifrågasätter och det tycker jag är roligt

Den policy som vi har är den som finns i våra driftföreskrifter. Det är den som gäller eftersom det är den som vi drar på alla säkerhetsutbildningar. Både vi och företagen och alla anställda har ett ansvar att hålla säkerheten på en hög nivå. Jag tycker den är bra uppdelad på vad som ligger på företagen och vad som ligger på oss och jag tycker jag har bra koll på vad den handlar om. Handen på hjärtat så kan jag väl säga att policyn inte kommer upp varje gång vi träffas, nu är det flera år sedan. Den är aktuell igen att dra igenom nu i och med att vi håller på att förändra våra driftföreskrifter men vi har sagt att vi inte vill ändra på policyn eftersom den är bra. När vi är klara med det nya utkastet i slutet av oktober så kommer den nya versionen av säkerhetsföreskrifterna att gå ut remiss till övriga berörda för de ska också få säga sin åsikt. Ni ger mig en kick framåt att jag ska diskutera igenom den med personalen. Bra.

Vi har inte några konkreta mål som handlar om säkerhet eller miljö mer än de vi har i det ledningssystem vi jobbar med. Vi har inte som en del företag har att vi ska minska olyckorna si och så. Vi försökte med det ett tag men då kom vi i en evig diskussion med revisionerna för kvalitetssystemet. De frågade hela tiden ”hur gör ni detta?”, ”hur mäter ni detta?”, ”mäter ni rätt?” o.s.v. Därför så har vi bara en genomgång med personalen från verkstaden så att de får säga vad de tycker är viktigt och med utgångspunkt från det, och från att vi diskuterar detta i ledningsgruppen, så blir det några uppställda mål. I och med att vi är certifierade i arbetsmiljö så finns det också punkter vi jobbar med där.

Jag tycker att policyn ger något och tillför något, policyn skrevs i slutet av 80-talet och sen har det kommit hur många policys som helst efter det. Jag ser att folk bara säger ”aha” och sen lägger de ifrån sig den och sen är den borta och jag ser att policyn ger lika mycket som om vi skulle hålla på och ändra eller skriva nytt. På grund av detta vill jag inte ändra på den. Vad jag kan tycka är att den kanske lever lite i det fördolda även om jag drar den på utbildningar och liknande. Kanske att man ska dra den på arbetsplatsträffar eller liknande, inte bara sätta upp den på ett anslag för då blir det att man bara går förbi skylten. Att policyn på något sätt poppar upp som en fråga, nu ser jag att det kommer på mig att få ut informationen till personalen på ett bättre och mer systematiskt sätt. Då kan man kanske få in policyn i det ibland, ”tänk på policyn”. Bra, det här tar jag med mig.

De säkerhetsfrågor vi jobbar extra mycket med är väl det jag varit inne på med ”säker hamn” och arbetet med det, att vi får avslutat det och kan redovisa för företagsledning vad vi gör. Det arbetet ihop med att vi måste lyfta den här frågan vad vi ska göra när folk inte följer uppställda regler och sådant. Det senare ligger på mig, jag ska kalla till möte med depåcheferna så att vi kommer fram till en gemensam policy. Ett exempel, där problemet med detta visade sig, var när det var en lastbilschaufför som pumpade över en tankbil med råbensin. Han spolade ner bensinen i dagvattnet och så vidare och han gjorde allt möjligt fel. Då gick jag ut här i oljehamnen och sa ”stoppa honom”, jag sa också att han inte får komma in här på en vecka, inte förrän vi har rätt ut vad som hänt. Då blev det en väldigt konstig reaktion, åkarens arbetsgivare och depåchefer var på mig och sa att vi inte bara kan stopp honom, att han är en gammal säker tankbilschaufför, han har varit tankbilschaufför i 40 år. Men det höll jag inte med om, jag tycker att i det läget ska man kunna begära mer av honom. Det blev en väldigt konstig reaktion tyckte jag men det märktes att det spreds väldigt snabbt

bland chaufförer att man riskerar att tappa sin inkomst om något liknande händer. På något sätt måste man finna något bra sätt att lösa detta.

Jag kan säga att exempelvis en entreprenör inte får komma in eftersom vi har samordningsansvaret på området, detta gäller självklart inte inne på depån, men vi kan säga att det är en risk att få in den här personen på området innan han har möjlighet komma fram till depån. Det har hänt att något av de andra företagen har stängt av en entreprenör eller chaufför, exempelvis hade vi en allvarlig olycka med en brand på ett av företagen här i oljehamnen för ett par år sedan. Det företaget gav först personen en varning i samband med branden eftersom han gjorde fullständigt fel. Sedan gjorde han fel igen och då åkte han ut. Då blev han portförbjuden på obestämd tid, då blev han portförbjuden bara på det företaget där han gjorde fel men hans eget företag insåg att de inte kunde släppa in honom på något annat företag heller.

Säkerhetsfrågan är så högt upp som det någonsin går. Säkerhetsfrågan handlar om att få ordning på folks beteende här inne och steg nummer två är att se till att vi har barriärer som förhindrar att det blir en större olycka om något går fel, det är alltså i en kombination med teknik. Man kan säga det att tekniken på en del ställen är väldigt dåligt utbyggd exempelvis när det gäller övervakning, nu jobbar vi och har även tidigare jobbat med gaslarm och sådant för att spåra i huvudsystemen. Nu ligger det på företagen att också få in den övervakningen som krävs så att de kan stoppa utsläpp redan inne på företagen så att det inte hamnar i vårt system och blir så stort. Dessa är de två bitarna som är absolut viktigast anser jag. Det känns som att företagen är med på noterna i det stora hela sett, men det är alltid en spridning. Ett företag som är väldigt duktiga på detta är ett av det stora företagen här på området. Sen ser jag en av de glada entreprenörerna här på området, där finns det mycket kvar att göra innan de får en vettig säkerhetsnivå. Detta företag har egna cisterner som de hyr ut för inlagring. Även om de hyr in sig på några av ett annat företags cisterner, vilka de sedan hyr ut, fråntar det inte det cisternuthyrande företaget deras ansvar på deras eget område. Det är ett ansvar man inte kan lyfta över på någon annan. Det företaget är ett företag som har en bit att gå, det består av unga människor med lite erfarenhet vilket gör att det känns sådär när man pratar om det företaget. Vi har även ett annat inlagringsföretag som också har varit ett av de svarta fåren här på området, men de har lyft sig och anställer folk och ser över sin organisation. Dock har de trampat i sirap länge, förhoppningsvis ska de bli bättre nu. Det finns ambitioner i företagets ledningen och man ser att de anställer folk, så förhoppningsvis ska de komma upp på banan. Jag tycker nog att företag X är duktigast, sen kan man säga att företag Y också är duktiga, företag X och Y är på ungefär samma nivå men i vissa fall kan man väl säga att företag Y inte har ett ansikte utåt av att vara ett säkerhetsmedvetet företag. De sparar och håller på med gammal utrustning. Det syns att det betyder väldigt mycket sådant som de säger att de anser bara är kosmetika. Exempelvis en sådan sak som att de inte målar sina produktörer. Man kan följa deras [företag Y:s] rör, de är alltid rostiga och fula. Det återspeglas väldigt snabbt, om man inte har snyggt och ordning, då blir det lätt därefter med allting. Är det smutsigt i hörnen så att det blir runda hörn istället för vinkelräta så blir det snabbt att säkerhetsmedvetandet går ner.

Jag tror mitt företag står någonstans i mitten när det gäller säkerhetsarbetet. Vi har bland annat en underhållssida som inte har kommit upp på samma plan, men nu, med den tekniska chefens hjälp, så kommer säkert vi också dit. Jag anser att vi inte är bland de högsta och dit måste vi.

Vi har kontakt med först och främst Räddningstjänsten och Länsstyrelsen, de är helt klart de vi har mest utbyte med. På arbetsmiljösidan är det väldigt anonymt, genom åren har det varit mer fokuserat på torrlasthamnarna från på den biten. Så här hos oss är det Länsstyrelsen och Räddningstjänsten och självklart Kustbevakningen och Sjöfartsverket. Vi har utan tvekan väldigt bra kontakt med dessa och det är viktigt att ha den kontakten och den öppenheten, exempelvis berättar vi vad som har gått fel och vad vi gör. Det gör att myndigheten på ett annat sätt diskuterar istället för att sätta nageln i ögat på oss, så är det. Det händer att vi har olika åsikter ibland, det kan vara t.ex. ett tillståndsärende där vi tycker att nu sätter de för höga krav, men då brukar det gå att diskutera fram en lösning. Det är mest tydligt på miljösidan för där har Länsstyrelsens representant varit bra eftersom han hela tiden höjer ribban lite men på ett bra sätt. Som någon sa, det är konstigt, han höjer hela tiden ribban och han får oss dit. Jag upplever att myndigheterna litar på företagets interna säkerhetsarbete. Det fungerar jättebra, ingen skugga över den biten.

Jag tycker att mitt företag arbetar säkert och att vi utför vårt arbetet på ett säkert sätt men vi kan bli bättre. Det jag känner är att vi måste bli bättre på att säkerställa att vi inte utsätter områden för spill där vi kan få ras eller brand eller andra saker. Skydd mot spill och återigen de problem som vi har i anknytning till personalen. Vaksamhet hos personalen, rutiner, arbetstider och att man verkligen känner ett ansvar och ett engagemang, det anser jag är den viktiga biten. Jag tycker att arbetet utförs på ett säkert sätt generellt i oljehamnen och på alla företagen här, men att det finns brister. Bristerna handlar om det här att jag känner att man kan känna en osäkerhet inne på depåerna ibland, där man inte har personalen så alert som de borde vara och samtidigt inte heller den tekniska utrustningen ”up to date”. Vad jag menar är att det fortfarande finns företag som inte har moderna utrustning för övervakning av nivåerna i tankar och cisterner, där är svagheter. Sedan har jag även upplevt, under de senaste dagarna, att det finns företag som inte riktigt lever upp till arbetstiderna utan att de kör för länge vilket inte känns bra eftersom det kan påverka säkerheten negativt. Det handlar om att man jobbar för långa pass. Jag trodde inte att det var så, men tydligen har man råkat ut för detta vid ett par tillfällen inne på depåerna och så får det inte vara. Det handlar om pass uppemot 24 timmar. Det är sagt att man får arbeta 12 timmar i sträck, det tror jag nog att de företag som köper in och som sitter på kajer och sådant bevakar men det finns ett mörkertal inne på depåsidan. Jag vet inte om detta är något som cheferna har vetat om det, det är så pass nytt, men jag har uppfattat det som att de har varit medveten om detta och att det var något exceptionellt som hände men jag tycker att man måste se till att man har tillräckligt med utbildad personal så man inte hamnar i detta även om det inträffar en exceptionell situation.

Jag vill bara sammanfatta det är viktigt för oss, på mitt företag, att vi driver de här säkerhetsfrågorna i en kombination med utbildade personer. Tekniken kan också fela och då är det viktigt att det här blir en kombination så att man väver in människa och kunskap också.

Företag 8 – person 4

Jag tycker nog att vi har en hög säkerhetsnivå, det är i alla fall vår ambition. Jag tycker också att vi har bra instruktioner och regler om vad som gäller och jag tycker också att vi har implementerat dem på ett bra sätt bland vår personal både här och ute i Torshamnen. Vi kan naturligtvis bli bättre, det är även vår ambition, men nivån är hög tycker jag.

När det gäller säkerheten så känner jag att vi behöver höja oss när det gäller den mänskliga faktorn. Alla människor är olika och jag känner väl att med den skiftgående personalen blir det ibland ”nu har jag jobbat färdigt och nu är jag ledig några dagar” vilket leder till att avlämningarna i de här fallen ibland kan bli svag. Den person som kommer på vet inte riktigt

vad som här hänt tidigare under dygnet/veckan. På grund av detta är det mycket viktigt att man bokför allt som har hänt, det känner jag är en svaghet. Sen är det ju väldigt mycket folk inblandade på det här området. Brister det någonstans så brister det för oss alla. Vi får väldigt mycket frågor hit som vi måste kunna besvara. Jag kan även känna att vi skulle behöva ett bättre datorstöd, den mänskliga hjärnan hänger inte alltid med överallt. Här är det många bollar i luften och vissa klarar det jättebra medan andra inte klarar det lika bra, då kan det lätt gå snett. Jag vill påstå att ambitionsnivån hos alla är hög, men vi kan bli bättre.

Det företag som håller i utbildningarna idag det är MAFLOBE. Bland annat finns det en kurs som heter Säkerhetsvaktskurs. Den är 3 dagar och den ska alla som ska ut på våra kajer och arbeta som säkerhetsvakter gå, även hamnens personal ska genomgå den. Sedan finns det kursen för Lastnings- och lossningsledare. Den är för dem som ska göra de här Ship Shore Safety Checklists, de kallas loadingmasters. Vi har även Grön Bunkring, för alla personal på bunkerfartygen. Nu till hösten kommer vi att köra rätt mycket kurser i detta, 4 st. Sedan har vi även det här Grönt Kort med filmen "Säker Hamn" med information till våra entreprenörer. Det kör vi kontinuerligt vid behov, vi kör det här och bolagen kör den hos sig. Just nu har vi många entreprenörer som arbetar åt oss vi kör den nästan varje dag. De går igenom filmen och tillhörande frågor på morgonen och sedan jobbar de. Förr stod jag och berättade varje gång men det blev väldigt tjatigt för mig, nu har vi filmen. Nackdelen är att förr ställde folk frågor under tiden jag pratade, nu hinner de kanske glömma bort frågan till filmen är slut. Men de har ändå fått en inblick vad som gäller här för att höja säkerheten. För vår egen personal har vi utbildningar efter behov, man får känna av lite och vi pratar om det på de individuella planeringssamtalen. För det mesta gör vi så att alla får gå alla kurser, vi försöker samordna det. Vår flytt ifrån varandra har väl gjort att vi har tappat den biten lite grann. Företaget centralt har ju också en del kurser som vi kan skicka personal på.

Ibland är jag tveksam om personalen tycker att utbildningarna ger något och är bra. Men jag tror det tränger in lite då och lite då, man vet hur man själv är om man ska sitta och lyssna i åtta timmar, man orkar inte ta in allting. Jag kan plock in folk på övertid och man kommer gärna på kurserna eftersom det ligger lite pengar i det. Vi försöker lägga lite frågor på slutet men vi talar om det i förväg eftersom det gör att folk lyssnar och reflekterar lite mer under själva utbildningen. Jag tror det är viktigt med en liten återkoppling på slutet, det kanske gör att de lyssnar lite extra och gör lite noteringar.

Alla som jobbar inom produktion och även alla som jobbar på bolagen här ska ju gå en brandutbildning vart tredje år, det ingår i det Gröna Kortet. Det är en heldagsutbildning med brandsläckning, lite teori samt hjärt- och lungräddning. Det är väl det som är det som gäller för vår del. Vi försöker ha övningar ihop med räddningstjänsten, men det är vi för dåliga med nu. Det tror jag kommer att bli bättre, vi ska nämligen anställa en säkerhetsingenjör och det känn bra. Den personen ska hålla på med hetarbeten, men även hålla i övningar eftersom det har vi inte haft tid med tidigare. Ska man ha en övning med räddningstjänsten måste man vara ute i väldigt god tid eftersom de är så upptagna. Men på räddningstjänsten har de också börjat vakna till liv och inse att de måste ha lite övningar, både så att vi men även de vet vad som ska göras om det händer något. Vi har väldigt ofta bolag som kommer och gör audits och då är en av de första frågorna är "hur ofta övar ni", då får man skämmas lite. Det anser jag att vi är för dåliga på och det är viktigt när det gäller säkerhetsfrågan att ha praktiska övningar, både när det gäller brand och spill. Man måste få möjlighet att känna på grejerna på riktigt. Jag tror vår personal har ganska bra koll på vad som ska göras initialt. Vi är ensamma här de första 10 minuterna innan räddningstjänsten kommer och då gäller det att veta vad som ska göras. Skillnad om det händer något på dagtid eller kvällar, nätter eller helger. På dagen är vi mycket

folk här men resten av tiden är vi väldigt få, fast då är det inte lika mycket folk inne på området heller vilket underlättar.

Jag tror personalen har fått tillräcklig kunskap för att utföra dagliga arbetsuppgifter. Ute på bolagen tror jag det kan vara lite bristande, en del depåer har hög nivå på allt och en del har låg nivå på allt, det sprider sig ut i organisationen.

Vi har rätt så väl beskrivet vad personalen och jag ska göra men man kollar inte i dem varje dag. Det ligger i verksamhetssystemet men det är för mycket information där, man hittar inte i det. Jag skulle inte påstå att vår personal inte vet hur de ska göra. När jag har jour och det är meningen att de sak ringa mig om de har några frågor, då ringer de inte. Det tar jag som ett betyg på att de klarar sig själva. Det är ju målsättningen att de ska vara självgående. Vi har skrivna rutiner för dagliga arbetsuppgifter, där finns beskrivning av ett fartyg ankomst till hamnen, hur man gör det. Där kan man kolla om man känner att man inte riktigt behärskar det. Vi har ett tillsynsprogram som är vår egenkontroll enligt arbetsmiljölagen, datorbaserat, man springer runt och tittar på allt möjligt som finns här på området. Vi har även ett system för underhåll där vi rapporterar till verkstaden, t.ex. gör vi felanmälningar där. Vi har massor med instruktioner, t.ex. när det gäller oljespill så har vi en pärm som säger hur vi ska hantera det et cetera. Vi försöker jobba mycket med checklistor. Grunden för vårt arbete är ju våra driftföreskrifter. Jag tycker att de rutiner vi har säkert skulle kunna vara mer lättarbetade. Jag har varit med och skapa dem och man blir gärna lite mångordig. Jag har alltid känslan att om jag inte skriver ner ett steg så kan någon komma och säga, men det stod ju inte, om det händer något. Det är väldigt svårt att skriva bra instruktioner som är lätta att använda. De är väl beskrivet men kan vara svårlästa. Vi försöker använda rutinerna. Våra kunder har blivit mer krävande, alla måste prata lika och arbeta lika och det tror jag vi har blivit bättre på, men det kan fortfarande göras bättre.

Miljöområdet är en stor grej nu, där har vi lite svårt att nå ut till personalen om hur de ska arbeta men där har vi ju också jouten som de kan ringa och fråga om de är osäkra. Många ur vår personal vill göra saker själv och då kan det gå lite snett ibland på grund av att det inte riktigt vet vad de ska göra och på grund av att de arbetar skift. De kanske har varit hemma i 3-4 dagar och så jobbar de lördag och söndag och har inte varit här på dagtid på väldigt länge. Under den tiden har det hänt massor med saker som de inte har någon ingen aning om. De kan bläddra tillbaka i loggböcker, men vem orkar göra det en hel vecka tillbaka? Och så händer det att någon gör en beställning, ”kan ni komma och suga en tank här” och så vet de inte om att tanken innehåller miljöfarligt avfall och att det måste hanteras på ett speciellt sätt. Istället pumpar man ut det i vårt OFA-system vilket gör att det kostar en väldig massa pengar att ta hand om. Det är lite sådana saker som går snett ibland. Samtidigt vill vi främja att folk tar egna initiativ och tänker själva. Ibland får man väl ta att det går snett men ibland kostar det lite för mycket pengar. Vi brukar skicka ut e-mail till alla om sådant men de tittar på det och sedan glömmar de bort det. Hur ska man göra? Man kan ju inte ha instruktioner på allt. Det är ju ingen som orkar läsa det. Annars tycker jag samlingsmail är ett suveränt sätt att förmedla information till alla, problemet är att de inte sparar informationen de får ut. Många klagar på att de inte får informationen, men de får den fast det är många gånger via e-mail och det är bara för att den ska kunna nå alla.

Jag tror det skulle hjälpa om vi hade personalmöten oftare och tog in sådan information där. Problemet är att eftersom vi har skiftgående personal måste vi ha två möten hela tiden och det blir väldigt krävande. Vi är dåliga på att ha möten, vi har bara möten 4 gånger per år och det är vad vårt kvalitetsledningssystem säger att vi ska ha. Sen kan man ju ha produktionsträffar

eller vad man vill där emellan men tiden räcker inte till. En tanke är att lägga ut på skiften hur man ska kunna lösa det på ett bra sätt. Det är kanske bara frågan om 30 minuter men 30 min övertid leder till 3 h övertid i pengar. Jag vill gärna samla ihop alla för annars är det lätt att informationen blir olika.

Jag tror inte det är något större problem med att någon begår fel eller hoppar över steg i rutiner. Om det skulle hända skulle jag ha ett samtal med personen i fråga. Det är våra instruktioner som gäller, rent spontant kan jag inte säga att jag har upptäckt det någon gång. Hamnar någon utanför gränsen så får jag reda på det på något sätt. Ska man göra på ett visst sätt så gör man så. Gör man inte det så inbillar jag mig att jag skulle få reda på det. Det har ju hänt och då har jag pratat med person/personerna i fråga. Det blir ett samtal, jag har aldrig behövt gå så långt som till en varning. Men skulle det vara något så är det viktigt att man gör det på rätt sätt med facket och allt. Då pratar jag först med vår man på personal. Normalt brukar jag prata med den som gjort fel och säga att det inte är acceptabelt. Sen vet jag att många ur personalen känner att vi kollektivbestraffar, är det några som har gjort något galet så skyller man på alla. Jag har försökt ta till mig de åsikterna men det är lätt att skicka ut ett e-mail och säga på förekommen anledning pang, pang. Tyvärr känner de sig anklagade då så jag får försöka prata bara med de berörda, men samtidigt tycker jag det är bra om alla får reda på vad som hänt så ingen annan gör om samma misstag.

Min arbetssituation är kaotisk, jag har väldigt mycket bollar i luften. Det har alltid varit så och jag kan inte se något slut på de, speciellt inte nu när vår miljösamordnare slutar. Väldigt mycket hamnar på mitt bord eftersom jag har varit här länge, jag kan mycket och jag löser det på något vänster. Jag känner att jag inte riktigt har räckt till för min personal eftersom jag många gånger prioriterar mitt jobb framför min personal. Jag försöker men jag skulle behöva mer tid som arbetsledare. Förhoppningsvis kan det lugna ner sig med hjälp av den nya säkerhetsingenjören och den nye miljösamordnaren. Jag försöker koppla av när jag kommer hem. Ibland mår man inte bra de dagarna när man känner att man inte räcker till, ibland kan man inte sova på nätterna för att man är så stressad. De under mig har det inte lika stressigt. Om vi tittar på en del av personalen så är de två man och deras huvudsakliga arbetsuppgift är egentligen fartygen som kommer och går. Det kan finnas dagar då det inte kommer ett enda fartyg och de dagarna kan jag inte tänka mig är stressiga. Sen kan det självklart komma toppar. Sen kan jag tänka mig att den andra delen av personalen kan uppleva mer stress eftersom saker kan ändras snabbt där. Den del av personalen som arbetar i Torshammen kan jag inte heller tänka mig har det speciellt stressigt eftersom de har fullständig koll på verksamheten, där är det ju bara en kaj. Det största problemet är, upplever jag själv, att man inte har koll. Det gör att jag ibland känner mig som en jonglör på cirkus, men jag trivs väldigt bra här på företaget och jag har ett väldigt roligt jobb.

Problemet när det gäller arbetsklimatet är skiften, de lever i sin egen värld när de är här så sällan på dagarna. Vi som jobbar dagtid har ett bra och trevligt arbetsklimat. Jag tror det är på grund av skiften som vi har fått kritik i attitydundersökningen vi har gjort. Att de inte trivs kan bero på att de aldrig är här på dagtid. När man inte fikar tillsammans missar man mycket information och det blir inte lika socialt. Förhoppningsvis blir det bättre när vi flyttar in i samma hus. Jag försöker föra informationen vidare men det är lätt att glömma bort saker. Samtidigt vill den skiftgående personalen inte ändra på sina skift men ha godbitarna ändå. De missar väldigt mycket på jobbet men de prioriterar fritiden. De jobbar ju 12 dagar i månaden och är ledig 18 dagar plus semester. Vi har försökt ändra på skiften men vi har gått på pumpen varje gång. Jag skulle hellre ha att en eller två personer jobbade fem dagar i sträck. Men vi måste ha ett kvällsskift och nattskift också. Som det är nu så är det nytt folk varenda dag och att de inte jobbade igår eller i förrgår på dagen leder till att de inte riktigt är med. Detta gör

även att skiften bara kan göra rutinuppgifter eftersom de är här så sällan och eftersom överföringen fungerar så dåligt. Många tycker kanske att de har för mycket rutinarbete, att de kanske vill ha något lite mer, men det går ju inte. Skulle vi ändra på skiften så kanske det skulle kunna gå. Min stora dröm är att vi skulle kunna lägga ut mer ansvar på skiften men det går ju inte som det är nu. Ger jag någon en uppgift och den personen inte hinner göra det så kommer det en ny person nästa dag som kanske inte heller hinner göra det och så fortsätter det så, då går det snabbare om jag fixar det själv. Det är dessutom vanligt att folk glömmer säga till om de inte utfört uppgiften.

Vi har sagt till personalen att om de inte hinner göra tillsynen för att det är för stressigt så gör den inte men skriv att i alla fall att du inte har gjort det i sådana fall. På kvällen kommer det ett kvällspass som har lite att göra så de kan göra det istället, men personalen vill alltid göra sitt så att inte nästa skift ska behöva ta det. Vi har lagt det här med provtagningen på personalen eftersom det är jättebra att de kan systemet och vet hur det fungerar, annars hade vi kunnat hyra in någon som gjorde det men vi tycker det är jättebra om personalen kan den biten. Vi kör brandövningar varje tisdag, förr var det många som inte ens visste var larmet satt och man var rädd att röra den. Nu vet de vad som händer om de rör det och de vet var larmcentralen sitter etc. Det är mycket därför vi gör detta, för att personalen ska bli lite mer hemtama och det tycker jag är bra.

Många i vår skiftpersonal som är äldre och inte vill jobba flera nätter på rad men i samband med det här nya från EU om sammanhängande nattvila så kanske det kan bli ändring. Som skiftet ser ut nu så är det inte bra för personalen eller jobbet men det är bra för den mänskliga kroppen. Nu har vi en ur personalen som arbetar med samma uppgifter som den skiftgående personalen som arbetar dagtid för att vi ska kunna ha lite kontinuitet och för att det ska finnas någon som kan hålla i vissa arbetsuppgifter. Hade vi inte haft arbetsplatsträffarna så är det vissa som aldrig hade träffats. Hur ska man få samhörighet i det? Man trivs nog säkert i sin egen arbetsgrupp, det funkar bra tror jag.

När det gäller skyddsutrustning har vi krav på hjälm, skyddskläder och flytväst men flytväst är i de fall då du arbetar ute på kajerna. Det gäller företagen också när de är på våra områden. Inne på depåerna så är det alltid depåchefen som bestämmer så ibland kan det vara högre krav där inne, men så fort du är på vårt område så gäller driftföreskrifterna. Hjälmska du ha när du arbetar men du behöver inte ha den när du ska gå längst vägen för att du ska hem. Hjälmska och flytväst på våra kajer har vi lite svårt att få att fungera. Entreprenörer är det i regel tycker det är bökigt att krypa och greja bland våra rör med en flytväst på. Flytvästen blåser upp sig själv i vattnet och vänder dig rätt om du trillar i sjön. Men du kan även dra i snöre och det snöret kan fastna. Skälet till att vi har flytväst som krav är att vi hade en säkerhetsvakt som trillade i sjön. Han hade tur för det var folk omkring som kunde hjälpa honom men det är en livförsäkring om du jobbar ensam och trillar i och t.ex. nockar huvudet. Det börjar det sätta sig, men vi måste få hjälp från alla terminaler och depåer på området. De är ju de som anlitar de flesta entreprenörer som är inne på området. Vi har ju samordningsansvaret så vi har ett stort ansvar att se till att detta sköts men företagen måste också hjälpa oss, de måste säga till sina entreprenörer att har du inte hjälmen på så får du åka hem. Tyvärr får vi sällan den hjälpen. Vi har rätt att avbryta arbete tills rättelse sker. Sker rättelse ja då är det okej men annars så får du åka härifrån och då drar vi antagligen ditt passerkort också. Det händer att cheferna säger men vår personal gillar inte att säga till. De sköter sig själva och har utrustningen på sig men de vill inte säga till andra eftersom de är en kompisrelation till många. Detta är ett bekymmer och det är dåligt ur säkerhetssynpunkt. Det problemet har vi även haft i porten med en anställd som inte kunde säga till. Man behöver ju inte vara otrevlig

med folk men man måste sköta sitt jobb ordentligt. Detta har vi haft svårt att hantera, hur vi ska få personalen att säga till. De sköter sig själv noga men det är deras arbetsuppgift att även se till att andra gör det. Vi har tagit upp detta på samarbetskommittémötet och alla nickar och lovar att hjälpa till men sen händer det ingenting ändå. Det är olika på de olika företagen, en del är väldigt noga som men sen finns det de som inte är så nog, där man kan gå i bar överkropp om man vill.

Angående skyddsutrustning för vår egen personal så kan de få vad de vill och behöver. Jag skriver upp det men behöver du en ny overall så får du en ny overall. Där finns det inga gränser på det sättet, det är bara att säga till.

Vi rapporterar allt av dignitet i vårt avvikelssystem. De andra företagen ska rapportera alla händelser som är/kan vara en miljöhistoria till oss. Sen kan det vara en trafikincident som händer och det är säkert en avvikelse för dem men den får vi aldrig reda på. Det mesta vi arbetar med är det som händer ute på vårt område och miljöavvikelser inne på depåerna och terminalerna. Att anmäla dem till oss vågar de inte slarva med för helt plötsligt kommer det olja i vårt dagvatten och då upptäcker vi ju det, vår miljösamordnare är som en igel på dem då, det är jättebra. Sen är det uppföljningen som blir lidande, det är gör att många av avvikelserna blir liggande.

Vi har varit på benchmarking i Norge. Där samlade de till möte varje morgon med någon form av ledningsgrupp och tittade på vad som hänt. Sedan graderar de sina avvikelser och prioriterar dem efter att dessa kan vi göra något åt och dessa kan vi inte göra något åt men vi sparar dem för statistiken så vi kan se om det är på väg åt helt fel håll. Något liknande borde vi göra här på mitt företag tycker jag.

På senaste samarbetskommittémötet tog vi upp de viktigaste händelserna och gick igenom dem och vad som ska göras men vi får aldrig något från de andra företagen.

Vi har en massa skyddsombud här i hamnen, för något år sedan kom det en förfrågan om att samla dessa så att de kunde lära känna varandra, så jag gjorde det. Det var ganska många som kom hit men de förväntade sig att bli underhållna. Jag hade gjort ett litet program där jag bland annat gick igenom våra avvikelser. Sen ville jag ju att de skulle berätta om sina men ingen av dem gjorde det trots att jag i kallelsen bett dem förbereda detta. De vågar inte säga någonting och då känns det inte meningsfullt att samla dem. Nu ska vi samla dem i höst igen, får se hur det går då. Senast hade vi ett möte i våras, men då kom det bara några få. Då kallade jag tre veckor innan för att vara ute i tid men då glömde de bort det istället. Sen har de inte tid och har annat att göra osv. De kanske är rädd också att det ska komma fram att de sagt något som finns hos företaget men som de inte har rapporterat till oss, det är lite känsligt men vi ska inte förtrötta ännu, vi ska fortsätta försöka.

Jag börjar med porten 06.30, jag vill alltid prata med den som jobbat natten och höra vad har hänt. Sedan kommer jag hit och går upp kl 07 till dem här uppe för då är det skiftbyte här. Då pratar jag med dem som har jobbat natten här, sen pratar jag med den dagtidsarbetande personalen om vad som händer under dagen. Sedan är det Torshamnsgänget, dem brukar jag ringa när jag kör in till kontoret på morgonen för att höra vad som har hänt där. Sen är jag naturligtvis uppe på expeditionen under dagen och pratar med dem. Det är den kommunikationen vi har. På morgonen har jag med mig att det här har hänt och det här kommer att hända och jag tar det med dem om de är berörda. Min ambition är de ska veta det jag vet.

Vi har inget system för att ge direkt feedback till den som har rapporterat, de får själva kolla i datasystem och det har alla tillgång till. Om det är en felanmälan som de skickar till verkstaden så kommer det ett e-mail när det är fixat, men de kan även gå in och kolla statusen på det. Tyvärr är det ingen som kollar statusen på varken avvikelserna eller felanmälningarna. Men möjligheten finns. Information är nog ett av våra större problem. Sen har vi det här att köra veckobrev om vad som här hänt men det är ju också en tung grej och frågan är även vem som ska göra det. Ett tag hade vi på förslag att jag och produktionschefen bara skulle maila händelser till en av de dagtidsarbetande i personalen och att hon skulle sammanställa det varje vecka i ett veckoblad och maila ut det. Det kanske var en väg vi borde ha gått, det har bara funnits på förslagsnivå.

Generellt så löses problem snabbt om det är säkerhetsfråga. Det kan man se på våra skyddsronder, allt där är prioritet 3, d.v.s. det ska göras nu oavsett vad det kostar, sen kan det vara att de som ska göra det inte gör det men inga problem vad gäller pengar. Har du något som kan skada en människa ska det åtgärdas omedelbart. Är det en säkerhetsfråga av dignitet så ska den lösas omedelbart.

Om jag fick välja något jag skulle vilja förändra för att arbetet skulle kunna utföras säkrare skulle det vara skiftgången. Detta eftersom den både är dåligt för personalen och för säkerheten. Vi har även problem med vår gamla utrustning eftersom den är tungbearbetad, men där börjar det hända saker eftersom vi har börjat få in mer folk där och en ny chef. Jag tycker även vi borde ha mer praktiska övningar eftersom vi är dåliga på det.

Vi har en förslagsverksamhet men den för en tynande tillvaro just nu. Det är jätteviktigt att man verkligen jobbar med de förslag man får in och rapporterar tillbaka till dem som lämnat förslaget. Det fungerade nog ganska bra men man måste genomföra godkända förslagen också. Det är jätteviktigt. Annars tappar folk lusten, så om vi ska starta upp förslagsverksamheten igen så måste det göras på rätt sätt.

Jag tror inte vi skulle behöva mer personal men jag tror vi utnyttjar personalen fel, på grund av skiftgången. Det finns jättemycket som den skiftgående personalen skulle kunna göra men eftersom de bara är här en dag så går det inte. Det värsta i en sådan här organisation är att det är arbetsledaren, d.v.s. jag, som har mest att göra och det är inte bra. Jag hade behövt kunna fördela arbetsuppgifterna mer.

Vi gör regelbundna inspektioner av säkerheten i form av:

- Tillsynsprogram som personalen går varje dag.
- Skyddsronder – då vi går en dag längst kajerna och en dag på landsidan längst rörledningarna. Detta sker två eller fyra gånger per år, jag är lite osäker.
- Miljöronder.
- Brandronder.
- Vi kollar även på våra system under kajerna.
- Två man från vår entreprenör som alltid kollar ledningarna under pumpningar.
- Säkerhetsvakter som sitter vid våra kajer.
- Väktare som går ronder varje dag.
- Egen personal som är här dygnet runt som också har koll.
- Miljöbesiktning med Länsstyrelsen 1 gång per år.

Jag är inte med vid inspektionerna men jag får alltid protokollen och de ger resultat, framförallt miljö- och brandronderna tycker jag.

Det finns inte så många som jobbar som vi gör så det är svårt att göra jämförelser. Här på området finns det 12 olika arrendatorer. Vi har ingen möjlighet att gå in på depåerna och säga så här måste ni göra, om det inte är något väldigt stort och farligt för då kan vi nog göra det med myndigheternas hjälp. Vi försöker hålla oss ute på våra områden och där har vi väl ganska mycket makt. Så fort något ska förändras så måste alla få säga sin åsikt och så får vi backa lite och så får de backa lite. Det blir hela tiden en kompromissernas afton men vi har ett väldigt bra samspel. Vi känner varandra väl och respekterar varandra, i alla fall på denna nivå. Jag tror nog detta är det enda sättet att jobba på när vi är så många samlade. Vi kan inte lära av någon annan för det är ingen som arbetar som oss men jag vet en annan hamn som har ungefär samma situation som oss och de tittar på oss och försöker lära av oss jag tror vi är lite storebror för dem.

Vi har möten med produktion och teknik varannan vecka. Då är inte all personal med utan bara cheferna, jag och miljösamordnaren samt någon nyanställd konsult.

Vi har arbetsplatsträffar fyra gånger per år, tre av dessa är med all personal från produktion och en gång hela med all personal i oljehamnen från företaget. Vi väl även haft lite mer inofficiella produktionsträffar där emellan, det är dessa som personalen efterlyser. På arbetsplatsträffarna är det mycket som tas upp som inte behöver tas upp så ofta som exempelvis ekonomi och miljöledningssystem osv. Övriga frågor ligger sist, men den hann vi aldrig fram till så nu börjar vi med dem. På arbetsplatsträffarna går vi igenom avvikelserna och det är alltid någon från personalen som för protokollet.

Jag är tillgänglig för råd och hjälp dygnet runt. Min dörr är aldrig stängd och de kan alltid nå mig på telefonen. Jag har planeringsmötena med varje enskild person ur personalen och på dessa möten öppnar vi oss för varandra och jag kanske får veta saker som ingen annan vet. Det fungerar väldigt bra och det känns viktigt. Därför kanske de känner att de kan ringa till mig och fråga saker eftersom jag vet lite mer och känner dem på ett annat sätt än de andra.

Kritiken som kom fram i attitydundersökningen är riktad mot produktionschefen, jag tror det kan bero på att han ofta tar kundens perspektiv. Han kanske inte heller alltid tar reda på all fakta innan han dömer i vissa frågor.

Jag försöker visa extra uppmärksamhet för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig, skulle jag inte göra det skulle det inte fungera, det är mitt jobb att göra detta. Jag uppmuntrar till ordning och reda eftersom det är viktigt.

Det är väl lite så och så med om jag får respons när jag påpekar saker som har med säkerheten att göra. De gör som jag säger men det är ett evigt tjatande.

De säkerhetsfrågor som ligger närmast nu är att vi styrs väldigt mycket av internationella regler. Re-check är en tung bit för mig just nu och att få detta implementerat. Det handlar om att då fartyg kommer hit så går man igenom Ship Shore Safety Checklist och efter fyra timmar ska man kolla så att statusen fortfarande är samma. Det är det som ligger mig närmast just nu. Utbildning och vem som ska göra detta. När vi förlorar vår miljösamordnare tror jag det kan bli tungt till en början för mig eftersom hon har haft både mycket med miljö men även mycket med säkerhet. Säkerhetsfrågor som jag tycker vi behöver arbeta mer med är praktiska övningar eftersom jag känner att vi är dåliga på detta och skulle behöva arbeta mer med det. Det behövs för att personalen ska veta vad de ska göra så att de gör rätt saker i initialskedet.

Jag tycker trots allt att vi utför vårt arbete på ett säkert sätt här på företaget. Generellt i oljehamnen tror jag säkerhetstänkandet skiljer sig ganska mycket. Kan vi få upp alla till samma nivå kan det bli väldigt bra, tyvärr är det några få som fördärvar för många.

Om vi tar exempelvis, företag X, ett av de mindre företagen här i oljehamnen, där har man en väldigt god ordning. De jobbar väldigt mycket med rutinuppgifter, jag tror inte de har speciellt stor kunskap om hur det fungerar här egentligen. Ett annat av företagen som är litet här i oljehamnen, företag Y, är också ett sådant lite "never mind"- bolag där säkerhetsfrågorna inte är så högt prioriterade. Sen vet jag inte hur det är med företag Z eftersom de inte är på vårt område men ibland känner jag viss oro för dem. Medan t.ex. ett av de stora företagen, som var väldigt dåligt tidigare men nu har fått ny personal i chefsgruppen, jobbar väldigt bra med detta idag.

Angående vilka jag anser skulle behöva förbättra sig så är det ... det är olika personal och jag vill inte peka ut någon, var och en är väl rätt så ambitiösa i och för sig. Jag tror att det handlar om skillnader i deras organisation. Jag tror organisationerna har olika syn på säkerheten. Om man tar exempelvis företag A, ett av de stora företagen här i hamnen, de har en större organisation bakom sig som kan stötta. Om man tar exempelvis företag Y, de har inte någon organisation här utan den sitter i Stockholm, då blir det inte samma stunds i det som det kanske blir på t.ex. företag A som har sin organisation här i Göteborg. Tar vi ett av de små företagen, företag B, så funkar det sådär, de är ute efter att tjäna pengar men de kan ju fördärva så mycket för oss andra. Företag C och företag B är liknande företag men företag C är bättre eftersom de har en annan ambition och ett helt annat säkerhetstänkande. Det går bra för företag B, men de jobbar mycket med gammal skit. Fast de försöker väl också bli bättre för de har också vettningar på sig eftersom de hyr ut åt kunder, och dessa kunder kommer hit och kollar och är noga med att det inte ska hända något. Det ger oss en draghjälp i vårt arbete med att företag B måste bli bättre, det är inte vi som säger det utan det är deras kund, det är bra eftersom det gör dem mer motiverade. Sen är det alltid ett problem för lagringsföretagen eftersom de aldrig vet hur länge de har en kund, och då blir det lätt att man inte vill investera och kör med gammal skit vilket gör att det kan hända saker. Det har vi väldigt svårt att hantera.

Företag C, Företag A och ett annat av de stora internationella företagen de rapporterar nästan alltid, i alla fall miljöavvikelser och sådana avvikelser som är av vikt för oss, för det mesta är det väl miljöavvikelser. Dessa tre är de jag idag känner är duktigast på att rapportera. Händer det något inne på företag B så får vi säkert inte reda på det, men vi upptäcker det ändå i regel, och då blir de skamsna.

På mitt företag jobbar vi inte riktigt med samma sak men jag vill nog påstå att vi är likvärdiga med de bästa när det gäller säkerhet, vi har ett bra system för rapportering och allt vad det är. De tre företagen som jag nämnde tidigare och vi.

Företag 9 – person 1

Jag tycker jag att säkerhetsarbetet fungerar bra. Det är dock alltid svårt att ta hand om stora spill, t.ex. om det kommer ner i OFA-systemet, och då måste de vara snabba att stänga av med deras OFA-brunnar. Jag tycker att det är skönt att vi nuförtiden inte behöver vara rädda för var vi trampar eller vad vi andas in. Innan kunde man inte känna om en bli läckte för att det var så mycket bensinångor i luften. Jag känner sig nöjd.

Jag har genomgått mest brandutbildningar sedan jag började och den huvudsakliga utbildningen som vi går handlar om just brand. Alla ska gå säkerhetsvaktutbildningen. Vissa har dock visat motstånd mot att gå den och har en massa ursäkter. Det är dock ett krav från chefen att alla ska gå utbildningen även om de går som säkerhetsvakt eller inte, eftersom kursen tar upp mycket andra faktorer som alla har nytta av. Några av oss har även gått en uttryckningsledarutbildning så att vi ska kunna ta leda arbetet innan brandkåren kommer för att rikta in dem på rätt saker. Detta uppfattar jag som positivt eftersom det är vi som jobbar i hamnen som vet vad som finns i cisternerna. I utbildningen ingick många praktiska moment och jag tycker att det gör att man känner sig mycket säkrare. Jag tycker att utbildningarna generellt sett varit mycket bra och vill ha mer sådant. Jag har inte hunnit gå repetitionskursen än. Vi får diplom efter utbildningarna och det är som en slags licens eftersom man inte får gå som säkerhetsvakt om man inte har gått kursen. Det noteras även av GHAB vem som gått vilka kurser. Om man missar ett utbildningstillfälle så finns det möjlighet att ta igen det. Vissa kurser hålls flera gånger om året, medan andra bara hålls en gång om året. Jag och många med mig tycker att det är ett störmoment att vissa inte vill gå kurser, i och med att vi då inte har full kompetens på alla platser. Det handlar även om min säkerhet att den som är bakom ryggen kan minst lika mycket som jag kan. Jag tror att anledningen att de inte vill kan vara osäkerhet och att man ställs på prov. Jag tycker att jag har fått den utbildning som jag behöver för att utföra mina dagliga arbetsuppgifter. Det finns dock ett djup i arbetet som inte alla når ner till, men det är inte så mycket säkerhetsfrågor utan mer den tekniska biten. Det kan man inte vara fullärd inom om man inte har många års erfarenhet eller om man specifikt pluggar de sakerna. Därför vill jag gärna ha mer utbildning.

Det finns skrivna rutiner för de dagliga arbetsuppgifterna. Bland annat finns det rutiner för daglig, vecko-, månads-, halvårs-, års eller vartannat års intervall. All utrustning kräver viss omsorg och då får man se till att den får det med den perioditet som finns föreskriven. Jag känner att jag har stöd i rutinerna, och om det är något som det var länge sedan jag gjorde kan jag gå in på intranätet och läsa i rutinerna. Vi får även påminnelser om utrustningen, vilket är bra eftersom det är svårt att komma ihåg när man ska göra saker. Vi har även arbetat på att få fram instruktioner för alla arbetsuppgifter och det är en pågående process. Det kommer nya saker och nya rutiner hela tiden i och med att de har byggt om och fortfarande håller på att bygga om. Därför tycker jag att vi släpar efter lite med vissa saker. Om jag ska sätta mig ner och skriva ner hur saker ska göras, samtidigt som det kommer in andra saker som kanske är mer akuta, då prioriterar man ju dem. Det finns dock rutiner och instruktioner för det mesta och jag har skrivit många av inspektionerna själv. Det gör att man får en annan syn på det där med inspektionerna och hur de ska se ut. För de gamla så var många saker självklara och då var det en hel del hopp i rutinerna. Jag tycker att det är lite segt att jobba fram de nya rutinerna, men det kommer. Mitt jobb ska egentligen vara lika mycket inne på kontoret som ute men det blir sällan så. Det blir nog bättre när det lägger sig, och någon gång måste det ta slut med alla uppgraderingar och nybyggnationen. Jag vet inte om att folk inte följer rutiner, i alla fall har jag inte sett något. När det gäller underhåll och sådant så kan det ju visa sig först långt senare. Vad gäller säkerhetsrutiner är det när det händer något som det märks, men då är sällan den egna personalen inblandad. Oftast är det de som kommer in och sköter lastningarna som har avviket från rutinerna. De överspolningar och incidenterna som sker kan härledas till slarv nästan varje gång. Om man inte följer rutinerna så finns det en varningsföljd – muntlig varning, skriftlig varning och sedan ett samtal med huvudchefer och personalavdelningen. Vad följden blir mer exakt beror på vad det är som har hänt men jag känner att det är hårda bud om man klantar till sig flera gånger. Det är accepterat att man gör misstag, men det är klart beroende på vad det är. Om man klantar till sig för att man har förbigått en rutin så får man ytterligare en bock i kanten. Det är trots allt en farlig arbetsplats och det kan smälla när

som helst. Jag känner att jag vet var gränsen för acceptabelt och oacceptabelt beteende går. Det är inte skrivet men jag känner att jag vet, och vi har ofta en dialog om detta.

Jag upplever sin arbetssituation som omväxlande, och det är ibland lugnt och ibland stressigt, men oftast vanligt tempo. Jobbet är bland det lugnaste jag har haft. Jag tror att det beror mycket på att man rör på sig, för då känns det inte så jobbigt om det är mycket att göra. Man tar bara tag i det själv. Jag känner mycket stort personligt ansvar för säkerheten, i och med att vi står mitt ibland cisternerna och flöden med ett par kubik i minuten. Jag går dock inte och tänker på det hela tiden. Om det händer något så blir det stora konsekvenser direkt. Vi har krav på skyddsutrustning i form av hörselskydd, hjälm med skyddsglasögon och hörselkåpor (ska alltid ha glasögon när de jobbar). Hörselskydd är bra med tanke på att det brusar rätt bra när man är ute vid rören. Vi ska även använda andningsmasker om vi närmar oss andra arbeten. Vad gäller kläder så har vi heltäckande, flamsäker klädsel som tål en viss hetta. Jag upplever att alla följer de krav som finns angående skyddsutrustning. Det händer dock att chaufförerna har kortbyxor och även kortärmat, men då säger jag eller någon annan till. Om de inte lyssnar så får min chef ta tag i det och eventuellt ringa till deras chef om det hänt upprepade gånger. Detta görs ju även av omtanke för chaufförerna själva. Det handlar dessutom om att motivera för de egna medarbetarna att de ska använda den skyddsutrustning som reglerna säger. Jag behöver vara uppmärksam bl.a. på flöden i mitt dagliga arbete, men dessa flöden inte överskrids eftersom vi har reglerventiler som ska se till att det inte händer. Det har hänt att de har slutat fungera men då är det återigen tekniken och det går alltså inte att lita 100 % på tekniken. Om det skulle ske ett oväntat avbrott när vi pumpar tror jag att lösningen beror vad det är, men en temporär lösning blir aldrig sämre än att den är säker. Den måste alltid säkras först, d.v.s. det måste kvalitetssäkras att man kan köra så här. Då kanske man får dra ner på flödet eller köra en annan väg. Ofta måste det pumpas, men om det blir slangbrott t.ex. så måste båten ligga och kosta pengar tills man hittat en slang som passar.

Vi rapporterar incidenter och avvikelser. Alla spill ska in i en incidentrapport, och det är mängden som avgör. Även om det inte är så stora mängder så är det bra för vår del att det rapporteras eftersom då väcks frågan varför och vi kan följa upp det. Om man inte rapporterar missar man felsökningen på det. Man kan själv skriva en rapport men den går alltid vidare till någon av cheferna och sedan blir det ett handlägningsärende på den. Nära-missar rapporteras också, i form av tillbud, men vi har inte haft något sådant. Om det finns en maskin där skyddsombuden ser att man skulle kunna få handen i kläm rapporteras detta självklart, men om det är nära att en chaufför sätter på fel skydd rapporteras inte. Vi rapporterar i ett datasystem, i en mall och jag tror att alla vet vad som ska rapporteras. Det är glasklart. Vi får feedback på rapporterna i samband med arbetsplatsmötena, och då diskuteras incidenter och olyckor som inträffat på alla depåerna. Det är positivt att vi även får reda på saker som har hänt på dessa depåer för då kan vi lära oss av deras misstag. På dessa möten tar vi ibland även upp vilka åtgärder som gjorts. På mötena sitter vi ett tag och går igenom mycket. Jag tycker sammanfattningsvis att vi får bra feedback. Generellt sett är mitt företag snabba på att rätta till saker som har med miljön eller säkerheten att göra, men om pengar ska till så kan det vara ganska segt om det inte är jättepåtagligt. Då kanske man gör något annat, t.ex. sätter upp varningsskyltar. Vi har en policy att vi ska ligga först och det tycker jag är tacksamt för oss som jobbar här i och med att de kan påpeka det ibland. Vi tar del av incidenter som har hänt både på andra anläggningar. Det är ett bra utbyte, men ibland kan man bli fundersam om det inte händer något alls på vissa anläggningar. Å andra sidan rapporterar vi själva inte så mycket eftersom det inte händer så mycket hos oss och det kanske andra blir misstänksamma mot. Jag tror att det är ganska bra kommunikation mellan de olika depåerna. Om jag skulle få förändra något för att arbetet skulle kunna utföras säkrare handlar det nog om kamerorna som

vi håller på att sätta upp. Detta tror jag kommer att vara en stor bidragande faktor till att vi kommer att få det bättre. Nu har vi satt upp kameror på ön närmast kontorsbyggnaden, men det är sällan någon som har lastat på den kvälls- och nattetid. Det är dock en tidsfråga för snart har vi ju kameror på alla öarna. Anställda som lämnar förslag på förbättringar kan belönas genom hamnen. Belöningssystemet är igång, men det är inte alltid vi får reda på förbättringar förrän vi snubblar över dem. Jag skulle gärna se att de berättade att nu har den kommit på det här, så att den som lämnar förslag känner att den får något för det.

Inspektioner gör vi dels regelbundet (kolla, luktar, t.ex. slangar, kopplingar), dels beroende på att det är dags för en viss sak att kollas. Vi kollar t.ex. överflyllandsskyddet på bilarna när de lastar. Den dagliga kontrollen man gör handlar om att se att är helt och rent. Jag brukar gå ut på morgonen och prata med chaufförerna för då är det bilar vid alla öar. De har sett saker som inte jag kan se genom att gå runt och titta, t.ex. om det droppar någonstans. Jag tycker att inspektionerna och skyddsronterna ger resultat. Vi har en databas med perioditeten för underhåll olika ventiler och andra komponenter. Där kan vi även skriva kommentarer, t.ex. om kalibrering inte fungerade som den skulle. Vi lägger t.ex. alltid in om det inte har fungerat de två första gångerna även om det går bra till slut. Om något inte är okej så vet vi att det ligger inne i databasen.

På vår anläggning har vi arbetsplatsträffar ungefär var tredje månad och då deltar samtliga på anläggningen. På dessa möten diskuteras alltid säkerhetsfrågor. Utöver arbetsplatsträffarna har de även en mötesomgång som heter ”skydd och säkerhet”, och de går omvänd period, med hela personalen. På dessa möten pratar de mer ingående om säkerhetsfrågor, även om saker som tagits upp på arbetsplatsträffarna. På ”skydd och säkerhet” är även huvudskyddsombudet med. Det är obligatorisk närvaro på mötena. Man kan dock aldrig veta vad som händer, men det är få ursäkter som accepteras.

Omsättningen av personal är liten. Det händer inte mycket, men de har just haft en generationsväxling. Det händer inte ofta att vi arbetar övertid, men det var mer i samband med ombyggnaden. Då låg alla på gränsen för vad som är tillåtet, men vi visste att det var under en begränsad period. Nu är det undantagsvis, och många tycker till och med att det är för lite övertid. Vi får ersättning för övertiden efter tabell. Vi har ingen kontinuerlig extern personal, men en del tillfällig. Dessa personer måste också gå en utbildning, men det har dock hänt en gång att en chaufför har uppgivit att han har gått utbildningen men inte gjort det. I och med Grönt Kort, är det slut med sådant, då åker de ut direkt. Annars tycker inte jag att vi har några problem med externa personalen. Jag tycker att de som är inne generellt sett följer de rutiner som finns, eftersom de som är inne kommer tillbaka ofta och de ses mer som jobbkompisar. Vi går även skyddsronder för projekten och då går vi igenom olika saker. Jag tycker att min chef finns tillgänglig för råd och hjälp. Han finns alltid där bakom nacken på en. Det är inget som är för jobbigt för honom. Han är suverän. Jag upplever att mitt arbete uppskattas även om jag inte får höra det varje dag, men väl någon gång i veckan. Min chef uppmuntrar till ordning och reda, men sällan hinner han säga något. Det kan bli ansamlingar i samband med vissa jobb t.ex. under sommaren. Om det händer något inne på vårt område har depån ansvar för arbetsplatsen. Det beror vad som har hänt, och vi går ju igenom med chaufförer och andra arbetare här inne vad som gäller och vad som är farligt. Vissa saker får de inte utföra och det kommer man överrens om. Lastbilschaufförerna har tydliga regler om vad de får göra och inte och skulle de gå utanför det så är det ju inte vårt ansvar. Jag har inte varit med om att det uppstått situationer där det är oklart vad som är vems ansvar. Vi har varit förskonade från sådana olyckor.

Vi har ett ledningssystem som handlar om säkerhet, hälsa och miljö. Jag vet grundvärderingarna men har inte gått in och läst dem. För mig handlar det om att omvandla det till sunt förnuft. Jag tycker att man ska omvandla policyn till ett språk som alla förstår, och att policys ofta är krångligt formulerade. Vi har inte diskuterat den, men vi har gått igenom den och uppmanats att gå in och titta på den. Vi har pratat mer om vad betyder för vårt arbete, hur vi ska arbeta, än vad som ordagrant står i den. Jag tycker att det ska finnas en policy i bakgrunden, men hur den tas upp eller matas ut är varje arbetsledares ansvar, och de måste se till att den betyder någonting. På depån pratar vi ett språk som alla förstår och som fastnar. Det finns konkreta mål i och med att vi har en nolltolerans på allt. Att uppnå detta kanske är en utopi, men man måste jobba mot det i alla fall. De säkerhetsfrågor som är extra viktiga hos oss är att vi arbetar på ett EX-område. Det får inte bli något som kan orsaka en explosion eller brand, som är den mest påtagliga faran. Även ett läckage kan ju orsaka explosion och brand om det sipprar ut. Det är en sådan stor klump av säkerhetsfrågor med gaser och utsläpp som är en stor säkerhetsfråga. Jag kan inte komma på något som jag tycker borde få mer uppmärksamhet. Jag tycker att vi är bra med i matchen.

Jag tycker att mitt eget arbete utförs på ett säkert sätt. Det kommer an mycket på mig själv så klart. Men jag har ju allt jag behöver ha, kommer det ett nytt moment så dröjer det inte länge förrän jag har det grejer jag behöver ha. Jag tycker att arbetet på mitt företag utförs på ett säkert sätt. Vi går igenom arbetsplatsen och vad som ska göras tillsammans med dem som kommer in och jobbar. Är det farliga jobb så är det en säkerhetsvakt med. Säkerhetsvakten får också alltid en genomgång eftersom de inte tillhör vårt företag. Om jag ser på arbete generellt i oljehamnen. Det har varit incidenter i hamnen, men de beror inte på GHAB, men de är många som händer. Det finns de här som ”aha jag orkar inte, jag går inte det här passet nu”. Man måste vara noga, det är många som ser det som att nu har jag jobbat min tio timmar och så bryr de sig inte. Det gäller för alla att ha motiverad personal och det gäller att kunna motivera sin personal på bra sätt. Där har vi inte fullt förtroende för allt och alla kan jag säga. Vi kan bara säkerhetsställa vårt område. Men vi har kommit så långt med utrustning så det känns bra. Det skulle kunna vara så att man gick runt på de olika företagen eftersom man lätt blir hemmablind. Det har vi t.ex. haft från andra delar av vår organisation. Det gör ju cheferna för våra olika depåer också, gå runt till varandra på ronder alltså. Jag har t.ex. en gång. Bra eftersom får nya perspektiv på saker och ting. Det är på gång i hamnen med möte med alla skyddsombud, men jag har ej blivit kallad ännu.

Jag tycker det finns ett företag som behöver höja sig. De har lyckats med nästan alla bedrifter som går att göra. De har lyckats fylla en cistern där manluckan inte var stängd. Manluckan är en stor servicelucka. Byter man produkter så måste cisternen göras rent och då tas luckan av. Sen sätter man på den och då är det massor med bultar som ska dras åt. Efter det är det alltid en arbetsledare eller förman och checka av så allt är okej. Folk på båten märker att det bara blir ½ m i cisternen, men varför? Samtidigt väller det ut. Det är mycket som rinner ut innan någon i kontrollrummet tänker att nej nu går jag ut och tittar på det här, 1 eller 2 timmar då de pumpar med 350 m³ /h = 350 000 l/h. De har även spräckt en cistern som står på fötter, vet ej varför, kanske dåligt underhåll eller att de har startat pumpa med för hög hastighet. Men varför det händer så mycket från ett företag hela tiden. Det här är både ganska nya saker och saker som hänt tillbaka i tiden.

En sak som stör alla i oljehamnen är när de luftar ledningarna. Ledningar med råterpentin, luftar ledningarna emellan. Luktas så man vill spy, fruktansvärd lukt. De har kört långa sessioner då de luftat. Borde ta upp kanske. Får man gör så? Vad innehåller råterpentin? Tror

det är ett annat företag som gör det. Den grejen händer ofta, ingen olycka utan de gör det med flit.

Jag ser ingen skillnad mellan stora och små företag, det är man på plats som sätter ribban. Sen handlar det om att kunna lägga de pengarna samt kunna försvara det för ledningen. Det vet jag att min chef kan. Vi har inte råd med det, massmedia är på oss hela tiden. Vi som jobbar här tycker det är tacksamt för då blir det hög kvalitet. Det gör att vi slipper gå och ha ångest då vi ska till jobbet.

Företag 9 – person 2

Jag tycker att det är viktigt att medarbetarna är med på säkerhetstänkande utan att jag predikar det hela tiden. Säkerhetsarbetet fungerar bra på mitt företag och vi har infört mycket rutiner. Vi har försökt att öka medvetenheten hos de anställda genom att låta dem vara med i olika projekt. På så sätt kan de vara med och bestämma och tänka till själva, och i och med projekten så har de stigit i graderna. Personalen är med ända från idéstadiet till slutet. Vid det här laget har alla hunnit vara med i minst ett projekt. Även den administrativa personalen är med i projekten. Jag försöker se till vad personerna arbetar med när jag avgör vem som ska vara med i vilket projekt. Detta är dessutom positivt eftersom jag kan lägga över mycket på de anställda och slipper på så vis att hålla i allt själv.

Jag har gått de flesta utbildningarna som finns i hamnen. Till en början gick jag säkerhetsvaktkursen, men den var inte lika omfattande som den är idag. De kurser som hålls nuförtiden är mer anpassade till vad man jobbar som, t.ex. lossningsledare, depåchef, säkerhetsvakt. Jag har gått samtliga dessa kurser. De har kurser med SPI för depåcheferna och de ställföreträdande depåcheferna på våren, och på hösten för teknikerna. Där tar man upp allt från hur anläggningen ser ut till lagar och förordningar. Depåcheferna har lite tyngre del som handlar om lagar. Säkerhetsvaktutbildningen ska repeteras och depåchefskursen ska genomgåas vart femte år. Kurserna blir ”skåpmat” efter ett tag, och gör mest nytta för de nya, och även för dem som är på väg uppåt i organisationen. Jag tycker dock att man aldrig blir fullärd, utan att man hela tiden får aha-upplevelser. I början är bra om man kan ta till sig 10 % av kursernas innehåll. Kurserna handlar en del om produkterna som vi hanterar men det får vi ständigt information om. På mitt företag har de haft en övning där gasutsläpp och brand i gasolanläggningen simulerades som även räddningstjänsten deltog i. Jag ville se om kommunikationsvägarna fungerade, och resultatet var mycket bra. Vissa av de anställda har även gått släckledarutbildning så då fick tillfälle att testa det de lärt sig på övningen. Det hålls mycket interna utbildningar inom företaget.

Vi har skrivna rutiner för de flesta dagliga arbetsuppgifterna. Vi har ett nytt ledningssystem som nu finns i datorn. Rutinerna ska vara skrivna på det viset att man kan jobba efter dem, alltså för den som ska göra jobbet, inte för den som ska läsa dem. Jag har jobbat på att förbättra dem och tycket att jag har fått dem dithän. Egentligen är det de anställda som har skrivit dem eftersom det är de som vet hur arbetsuppgifterna utförs, och sedan har jag läst igenom dem. Jag har tidigare sett att det funnits instruktioner som inte gått att följa. Det händer att vi upptäcker brister i rutinerna och då försöker vi att skriva om dem. Vi har bra kommunikation så vi diskuterar varför rutinerna inte kan följas och sedan är det jag som godkänner dem. Det händer ibland att rutinerna inte följs. Orsaken är man vill hitta genvägar för att det går snabbare och det beror ofta på tidspress. Det kan hända de genvägar som tas gör att det blir mindre säkert. Tidspressen beror på många saker, t.ex. att det är pressat med bemanningen. Det känns alltid som om de skulle behöva mer folk, men då hade man ökat aktiviteten ytterligare. Det finns mycket rutiner som är kvar sedan man började men

verksamheten och man har alltid gjort så. Vi får testa och ta bort något och se om någon frågar efter det. Är det inte det efter ett halvår så behöver de nog inte göra det mer. Om rutinerna inte följs så skrivs en avvikelse, för det är dumt att göra om samma misstag flera gånger. Om någon inte följer rutinerna flera gånger så får personen först en tillsägelse och sedan blir det skriftliga varningar. Då ska inte den personen hålla på med det här jobbet. Jag tycker att de är accepterat att man gör misstag i arbetet. Man ska inte vara rädd för att göra misstag för den personen är farligare än den som erkänner det. Det är bättre att ta beslut än att inte ta något beslut alls. Jag försöker uppmuntra dem och säga att det var inte riktigt bra gjort men jag förstår hur de tänkte. Jag tror att de anställda till viss del vet var gränsen mellan acceptabelt och oacceptabelt beteende går men inte fullt ut. Det tror jag beror på att vi är olika som personer, att man tänker olika och har olika värderingar. Vissa har värderingar som man själv tycker är helt fel men det får man acceptera. Om någon bryter mot en säkerhetsregel så är det jag som granskar dem skriver en avvikelse. Avvikelsen är för hela koncernen och alla kan läsa alla avvikelser.

Jag tycker att det är mycket att hålla reda på i arbetet i och med att det den senaste tiden har blivit så mycket lagar och förordningar. Jag har stöd vad gäller miljöfrågor, lagar och förordningar inom företaget, där det finns en person som plockar ut det som gäller för just vår verksamhet. Jag känner 100 % personligt ansvar för säkerheten i oljehamnen, för om det skulle hända något i oljehamnen så är det inte bara det enskilda företaget som det gäller, utan hela oljehamnen. Det är viktigt att man hjälps åt, och jag tycker inte att vi har några hemligheter eller konkurrens. Andra får gärna komma till oss för att titta hur vi har byggt på vår anläggning. Jag tycker dock att det är viktigt är man höjer lägstanivån. De stora bolagen har hög säkerhet och sen kommer inget mitt emellan och sen kommer de lite lägre. Det är den nivå som man måste få upp. Jag tycker att det är uthyrningsbolagen, småbolag, som hyr ut tankar t.ex. som behöver höja säkerheten. De gör ju pengar bara på att hyra ut tankar och tänker inte på att utbilda sin personal och eller på säkerheten. Vad gäller skyddsutrustning så har vi samma krav som de har i hamnen, i form av skyddsskor och hjälm. Vår personal är bara på kajerna för att skriva papper och då behöver de inte använda flytväst. Det händer att personalen inte använder skyddsutrustningen även om det ska det, och det tror jag beror på ovana. Jag tycker att det är viktigt är jag själv ligger steget före de andra och alltid har hjälm på mig. Min personal behöver vara uppmärksam på bland annat nivåer i tankar och flöden för att undvika att spill och utsläpp sker. De måste alltid vara med, och de får inte släppa det och göra något annat, utan göra en sak i taget. Det händer uppmärksamheten brister men vi har mycket larm, så det händer inte så ofta att vi kör över produkt. Om det skulle ske ett oväntat avbrott beror lösningen på vad det är som har inträffat. De temporära lösningarna tenderar att bli kvar och man får alltid tänka till vad det är man gör och vad säkerheten är. Är säkerheten dålig så får man hitta på något ytterligare för att säkra upp. De temporära lösningarna blir inte lika bra som ordinarie lösning, men de är tillräckligt bra.

Vi har ett system för att rapportera avvikelser, där de rapporterar allt som är utanför det normala. Vi har även ett annat system som vi kallar ”fel på depån”, eftersom det tenderar att bli väldigt mycket i avvikelssystemet. I ”fel på depån” lägger vi in avvikelser som kanske inte berör hela företaget, utan mindre saker som att något är sönder. Alla kan gå in och titta i avvikelssystemet, och om det är något fel på utrustningen och de andra depåerna har något liknande så kan de ordna det på sin egen depå. Även Nära-missar rapporteras. Alla läckage rapporteras i den ”stora” avvikelssystemet. När vi fyller i avvikelser kryssar de i en ruta om det händer ofta eller sällan och hur stora konsekvenser det kan bli. Jag tror att personalen vet vad de ska rapportera, men att de inte är lika säkra som jag är. De anställda kommer ofta in och pratar med mig om hur det ska rapporteras. Man följer ett formulär när man rapporterar,

men man kan inte rapportera anonymt. Först skrivs en kortfattad beskrivning av vad som hänt, och sen fyller man in en lite mer utförlig beskrivning, vilka åtgärder man gjort, akuta åtgärder o.s.v. Detta görs mest för att man ska kunna dra lärdom av det som hänt och de är inte ute efter att hänga folk. Fyra gånger om året har vi skyddsmöten då vi går igenom våra interna rapporter och även andra rapporter från företaget. Hela personalen deltar på dessa möten. Hur lång tid det tar att lösa säkerhetsfrågor som tas upp beror på vad det är. Akuta saker måste lösas på en gång för annars kan de inte köra anläggningen. Jag tycker att de försöker att ta tag i saker så fort som möjligt. Vissa saker måste vi begära investeringsmedel för och det gör vi ju bara en gång om året så då tar det längre tid. Vi gör ständigt förändringar för att arbetet ska bli säkrare, men jag vill gärna att vi ännu mer ska få personalen att förstå hur viktigt det är med säkerhet. Fungerar inte det så fungerar inte något annat heller. Jag tycker att det är svårt att uppmuntra eller belöna de anställda om de arbetar extra säkert eftersom det ju fungerar jättebra så länge de inte händer något. Det är den dagen det händer något som man inser att det inte fungerade bra. Jag försöker att ge feedback och säga att ”det där tycker jag att du gjorde jättebra”. De andra är inte vana vid beröm, och har varit lite misstänksamma tidigare och undrat vad jag är ute efter, men det har blivit bättre. Vi har annars en öppen dialog som är väldigt viktig.

Vi gör regelbundna inspektioner av säkerheten. När de har projekt så går vi skyddsronder en gång i veckan, med dem som jobbar, även entreprenörerna. Det görs även skyddsronder en gång om året där depåcheferna åker till en depå någon annanstans, vilket är bra för då kan de se saker med nya ögon. Ibland kommer VD ner till depån och går sin skydds rond, och även detta görs en gång om året. Jag deltar vid inspektionerna, men jag tror inte att man behöver förklara varför det är viktigt med inspektioner för det vet de anställda redan. Det är en ny generation inne på vår anläggning, och de har ett annat tänkande. De anställda får ta del av resultatet genom att vi går igenom den handlingsplan som upprättats efter inspektionen. Där står även när det ska vara klart och vem som ska göra det. Detta gäller både de årliga ronderna och de för projekten. För projekten kommer man ju tillbaka nästa vecka och kollar om det som påpekats är åtgärdat. Jag tycker att det är ett bra system som ger resultat. Vi gör inga jämförelser med andra företag och andra depåer. Jag tycker att det är viktigt att jag får upp säkerheten på hos oss, men vad andra gör det spelar ingen roll. Dock kan jag påpeka saker i samband med inspektioner. Vad gäller dokumentation av underhåll så har vi en underhållsdatabas, där man får en påminnelse om vilken utrustning som ska göras i ordning eller kontrolleras och även inspektioner finns i databasen.

Jag har skyddsmöten med personalen fyra gånger om året och sedan har vi arbetsplatsmöten en gång i månaden. På dessa möten diskuteras säkerhetsfrågor. Vi diskuterar även säkerhet utanför möten. De anställda ska säga till om något inte görs som det ska. Jag tycker att det är en bra kommunikation mellan de olika ansvariga i hamnen, men att det alltid går att förbättra. Alla har egna stilar, men vi har kommit varandra närmare. Det mesta samarbetet sker genom hamnens grupper och jag kontaktar inte de andra annars. Vi alla har olika system och det finns inget som säger att deras är fel och vårt rätt.

Vi har haft en del omsättning av personal, men det är i allmänhet väldigt låg omsättning. Jag tycker att detta byte har fungerat bra. Visserligen har en hel del kunskap gått förlorad men den kunskapen kan vara en rejäl bromskloss också. Förutsättningarna förändras hela tiden så det kan vara bra med ombyte. Om man arbetar övertid så ska det meddelas till mig och jag beslutar om det. På samma sätt säger jag till om jag tycker att någon behöver stanna kvar. Det är inte så mycket övertid, men det är mer under semestrarna. Vi har dock beredskap eftersom de har öppet dygnet runt och då måste vi rycka in om det behövs. Man bestämmer själv om

man vill ha ersättning i tid eller pengar. Den externa personalen som finns inne på vårt område består av bland annat mekaniker, el-gubbar och chaufförer. I genomsnitt så är det 10 stycken per dag förutom chaufförerna. Jag upplever inga problem med den externa personalen. De är medvetna om att vi tar allvarligt på säkerheten, och om de gör bort sig så vet de att de inte får något mer jobb. Jag tycker att jag finns tillgänglig för råd och vägledning, och har jour dygnet runt. Det är viktigt att de andra inte är rädda att ringa när som helst. Jag visar extra stor uppmärksamhet för arbetsuppgifter där säkerheten är särskilt viktig, och menar att det är viktigt i början av alla projekt är man talar om hur viktigt det är med säkerheten. Jag visar även stor uppmärksamhet om det kommer in entreprenörer som ska göra saker som är farliga och ser till att de är medvetna om riskerna. Jag uppmuntrar till ordning och reda, så mycket som det går, och menar att om det ser det fint ut så sköts det. Jag tycker att jag får gehör och respons när jag påpekar saker som har med säkerheten att göra.

Vi har ett integrerat ledningssystem för säkerhet, hälsa, miljö och kvalitet, och en policy för samtliga delar. Policyn handlar bland annat om att man ska jobba säkert och den är ungefär samma som för vilket bolag som helst. Tanken är att vi ska omvandla policyn till egna, lokala mål. Det finns både gemensamma och lokala mål. Målen som berör alla är lite mer övergripande, medan de enskilda är mer konkreta. Jag har diskuterat företagspolicyn med de anställda och den hänger uppe i trappan. Sedan går vi igenom de mål som gäller för depån på våra möten. Den säkerhetsfråga som vi arbetar mycket med just nu är säkerheten vid utlastningen, där vi ska installera kameror. Detta arbete handlar både om att minska antalet överspolningar och om chaufförernas säkerhet. För chaufförernas säkerhet har vi även ett system där de går ett larm till deras jour om man inte rör spaken på femton minuter. Detta eftersom det kan ha hänt något med chauffören. Jag kan inte komma på någon säkerhetsfråga som jag tycker borde få mer uppmärksamhet.

Vi har kontakt med räddningstjänsten och länsstyrelsen och jag tycker att jag kan få hjälp och råd från dem om det skulle behövas. Det händer ”jämt och ständigt” att vi har olika åsikter och det löser vi genom att diskutera fram en lösning. Ofta förklarar jag varför min lösning är lika bra som deras och då köper de det. Jag tycker att alla lag- och tillståndskrav har blivit en vana eftersom jag har levt med det så länge. Inget blir svårt längre, utan att det bara är att ta tag i det. Jag tror att myndigheterna litar på det interna säkerhetsarbetet. Det finns ingen depå som är felfri och därför är det bra att inspektionerna görs. Det finns ju risk att man blir hemmablind. Jag ser myndigheterna som en extra hjälp för mig, för det är bättre att de ser felen än att jag ska gå och leta efter fel hela tiden. Jag har en öppen kommunikation med myndigheterna och vi har bra kontakt.

Jag tycker att arbetet på mitt företag utförs på ett säkert sätt. Även arbetet generellt i oljehamnen utförs på ett säkert sätt men det kan förbättras, bland annat genom fler gemensamma instruktioner. Detta bör GHAB ta tag i eftersom de är samordnande, men de har inga befogenheter att bestämma över de olika företagen. Det är snarare från myndigheter som det kommer att vi måste göra på ett visst sätt. I oljehamnen försöker vi komma överens inom gruppen om vad man ska göra och detta fungerar för det mesta. Jag vill försöka få alla att arbeta mer likadant. Jag tror att vi kanske kommit till ett stadium där vi behöver förändra rätt så mycket och att det är rätt tid att göra det nu. Det finns små företag som inte har samma kraft bakom sig som de stora företagen har, och detta bror troligtvis på skillnader vad gäller resurser, men även i hur de tänker. Om man bara är några få anställda så kan de inte ha en som är ansvarig för miljö, men om något händer drabbas alla.

Bilaga 3.1 – Enkät

Examensarbete på Riskhanteringsprogrammet
Avdelningen för Brandteknik
Lunds Tekniska Högskola

Enkätundersökning om säkerhetskulturen i Göteborgs oljehamn

Denna enkätundersökning är en del av ett examensarbete på civilingenjörsprogrammet i Riskhantering vid Lunds Tekniska Högskola. Examensarbetet görs på uppdrag av Göteborgs Hamn AB, avdelning oljehamnen. Syftet med examensarbetet är att förbättra säkerhetskulturen och därigenom minska antalet spill och utsläpp. Denna enkätundersökning, samt tidigare gjorda intervjuer och studiebesök, används för att göra en bedömning av säkerhetskulturen. Säkerhetskultur handlar om värderingar och attityder till säkerhet, vilket avspeglas i exempelvis rapportering av avvikelser och incidenter, kommunikation samt beteenden hos en organisations medlemmar. I undersökningen deltar sammanlagt åtta av företagen i Göteborgs oljehamn.

Nu vill vi veta vad **du** anser om säkerheten på ditt företag och i oljehamnen. Vi ber dig därför att ta dig tid och svarar uppriktigt på frågorna i enkäten. Enkäterna är anonyma och lämnas till i medföljande kuvert. De enda som tar del av de enskilda enkäterna är Matilda Hemphälä och Lisa Fritzson. Har du några frågor, tveka inte att kontakta oss på rh05.matilda.he@student.lth.se eller rh05.lisa.fr@student.lth.se.

Enkäterna ska lämnas in senast fredagen den 25 augusti, klockan 10:00.

Tack för din medverkan!

Matilda Hemphälä och Lisa Fritzson

Allmän information om dig själv

Denna del behandlar allmän information om dig själv och ditt arbete.

Hur gammal är du? år

Är du

- man
- kvinna

Vad består dina arbetsuppgifter av?

- till största delen operativa uppgifter
- till största delen administrativa uppgifter
- både operativa och administrativa uppgifter

Har du en chefsbefattning?

- ja
- nej

Är du arbetsledare?

- ja
- nej

Vilket företag arbetar du på?

Hur länge har du arbetat på ditt nuvarande företag? år

Hur länge har du arbetat i oljehamnen? år

B. Det egna arbetet

Denna del behandlar din arbetssituation och hur du uppfattar ditt arbete.

1. Hur upplever du din arbetssituation? (kryssa för det alternativ som bäst passar in i respektive par)

- | | | |
|--|-------|---|
| <input type="checkbox"/> lagom arbetstempo | eller | <input type="checkbox"/> stressigt |
| <input type="checkbox"/> kräver stor uppmärksamhet | eller | <input type="checkbox"/> går på rutin |
| <input type="checkbox"/> omväxlande | eller | <input type="checkbox"/> enformigt |
| <input type="checkbox"/> fysiskt ansträngande | eller | <input type="checkbox"/> inte fysiskt ansträngande |
| <input type="checkbox"/> trivs med arbetsuppgifterna | eller | <input type="checkbox"/> trivs inte med arbetsuppgifterna |
| <input type="checkbox"/> trivs med arbetskamraterna | eller | <input type="checkbox"/> trivs inte med arbetskamraterna |
| <input type="checkbox"/> Annat | | |
| | | |

2. Hur mycket personligt ansvar känner du för säkerheten i oljehamnen?

- väldigt stort ganska stort lite grand inte alls

3. Upplever du att ditt arbete uppskattas?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls

4. Använder du skyddsutrustning i de situationer då det krävs enligt säkerhetsreglerna?

- alltid ofta sällan aldrig

5. Tycker du att arbetet utförs på ett säkert sätt?

Det egna arbetet:

- väldigt säkert ganska säkert mindre säkert inte alls säkert

Arbetet inom det egna företaget:

- väldigt säkert ganska säkert mindre säkert inte alls säkert

Arbetet generellt inom oljehamnen:

- väldigt säkert ganska säkert mindre säkert inte alls säkert

6. Belönas eller uppmuntras anställda som arbetar säkert?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls

Allmänna kommentarer om det egna arbetet:.....
.....
.....

C. Arbetsrutiner

Denna del behandlar arbetsrutiner, deras kvalitet samt i vilken utsträckning de följs. Arbetsrutiner kan vara nedskrivna, muntligt uttalade eller vanlig praxis som utvecklats av organisationens medlemmar.

7. Hur stor del av de dagliga arbetsuppgifterna finns det skrivna rutiner för?

- för de flesta för fler än hälften för färre än hälften för ett fåtal

8. Vad tycker du om rutinerna för de dagliga arbetsuppgifterna? (kryssa för alla passande alternativ)

Rutinerna:

- | | | |
|--|-------|--|
| <input type="checkbox"/> är relevanta | eller | <input type="checkbox"/> är ej relevanta |
| <input type="checkbox"/> är lätta att förstå | eller | <input type="checkbox"/> är svåra att förstå |
| <input type="checkbox"/> underlättar arbetet | eller | <input type="checkbox"/> hämmar arbetet/är onödiga |
| <input type="checkbox"/> är korrekta | eller | <input type="checkbox"/> innehåller fel |
| <input type="checkbox"/> är alltid uppdaterade | eller | <input type="checkbox"/> är inaktuella |
- det finns inga rutiner anpassade för mina arbetsuppgifter och jag har därför utarbetat egna rutiner
- har ingen åsikt om rutinerna

9. Generellt sett, hur ofta följs de rutiner som finns?

- väldigt ofta ganska ofta sällan aldrig

Om det händer att man avviker från rutinerna, vad tror du detta beror på? (kryssa för alla passande alternativ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> tidspress | <input type="checkbox"/> storlek på personalstyrkan |
| <input type="checkbox"/> arbetsutrustningen | <input type="checkbox"/> arbetsbelastningen |
| <input type="checkbox"/> säkerhetsutrustningen | <input type="checkbox"/> arbetsrutinernas utformning |
| <input type="checkbox"/> det är säkrare att utföra uppgift på annat sätt | <input type="checkbox"/> går snabbare att utföra uppgift på annat sätt |
| <input type="checkbox"/> annat | |

10. Får det några konsekvenser för en anställd om denne begår upprepade fel som påverkar eller kan påverka säkerheten negativt?

- väldigt ofta ganska ofta sällan aldrig

Allmänna kommentarer om arbetsrutiner:

.....

.....

D. Träning och utbildning

Denna del behandlar utbildning och träning som du fått inom säkerhetsrelaterade områden.

11. Har du fått någon utbildning eller träning inom följande områden sedan du började jobba oljehamnen?

Ungefärlig tidpunkt?

- arbetsmiljö
- miljö
- säkerhet
- nödlägesberedskap (till exempel inför ett större utsläpp)
- specifik träning för dina arbetsuppgifter
- annan träning/utbildning:
- har inte genomgått någon träning/utbildning – **gå till fråga 13**

12. Tycker du att utbildningen och träning varit värd den tid du lagt ner på den?

- väldigt ofta ganska ofta sällan aldrig

13. Tycker du att du har fått tillräcklig utbildning och träning för att kunna utföra dina arbetsuppgifter på ett säkert sätt?

- fullt tillräcklig tillräcklig knappt tillräcklig inte alls tillräcklig

Allmänna kommentarer om träning och utbildning:

.....

.....

E. Rapportering

Denna del behandlar möjligheten att rapportera problem med säkerheten eller föreslå förbättringar. Rapportering kan ske via ett datasystem, skriftligt på en lapp eller muntligt till någon ansvarig.

14. På vilket sätt rapporteras incidenter och avvikelser?

- via ett datasystem
- skriftligt på papper
- muntligt till ansvarig
- annat.....

15. Vilka slags händelser rapporterar du? (kryssa för alla passande alternativ)

- fel på utrustning
- spill och utsläpp
- fel i arbetsrutiner
- personskada
- brister i säkerheten
- brand- och explosionstillbud
- nära-miss (händelse som kunde ha lett till skada)
- trafikincidenter
- annat.....

16. Hur blir reaktionen om någon rapporterar något negativt om säkerheten? (kryssa för alla passande alternativ)

- tagen på allvar
- får bra respons
- belönad
- avvisad
- får dålig respons
- tackad
- ignorerad
- straffad
- annat

17. Av vilka anledningar skulle personal avstå från att rapportera incidenter och avvikelser? (kryssa för alla passande alternativ)

- oklart hur man ska rapportera
- tidsbrist
- leder ej till någon förbättring
- rädsla
- kan ej göras anonymt
- inga kända anledningar
- annat

18. Har du någon gång lämnat in ett förslag för att öka säkerheten på ditt företag eller i oljehamnen?

- flera gånger
- ganska mycket
- lite grand
- inte alls – **gå till del F. Inspektion**

Om förslag har lämnats in, hur har detta gjorts?

- muntligt skriftligt både muntligt och skriftligt

Om förslag har lämnats in, hur mottogs det av din eller dina överordnade?.....

.....
.....

Allmänna kommentarer om rapportering:

.....
.....

F. Inspektion

Denna del behandlar inspektioner av säkerheten. Inspektionerna kan t.ex. gälla utrustning, brandskydd, miljöskydd, rutiner eller beteenden som påverkar säkerheten.

19. Görs någon regelbunden inspektion av säkerheten inom ditt företag?

- ja Om ja, hur ofta? nej – **gå till del G. Kommunikation**

20. Om inspektioner genomförts, hur stort resultat upplever du att de har gett?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls

21. Upplever du att chefen visar sitt stöd för inspektionerna (t.ex. genom att avsätta sin egen tid till att delta eller förklara behovet av inspektionen för de anställda)?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls

Allmänna kommentarer om inspektion:

.....
.....

G. Kommunikation

Denna del behandlar kommunikationen i det dagliga arbetet i oljehamnen.

22. Distribueras information om säkerhet och resultat från möten (t.ex. samarbetskommitténs möten) regelbundet till personalen?

- ja Om ja, ungefär hur ofta?..... nej

23. Får du den information du behöver för att kunna utföra ditt arbete på ett säkert sätt?

- alltid oftast sällan aldrig

24. Har någon eller några av följande faktorer lett till problem med kommunikationen mellan personer som arbetar på området? (kryssa alla passande alternativ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> språk | <input type="checkbox"/> problem med kommunikationsutrustning |
| <input type="checkbox"/> felaktig information | <input type="checkbox"/> skiljande attityder |
| <input type="checkbox"/> informationen kommer ej i rätt tid | <input type="checkbox"/> problem med överföring av information |
| <input type="checkbox"/> har inte upplevt några problem med kommunikationen | <input type="checkbox"/> vid byte av personal (t.ex. skift, semester) |
| <input type="checkbox"/> annat..... | |

Allmänna kommentarer om kommunikation:

.....

.....

H. Myndigheter

Denna del behandlar samarbetet med myndigheterna och hur detta fungerar. Med myndigheter menas t.ex. länsstyrelsen, räddningstjänsten och sjöfartsverket.

25. Gör myndigheterna inspektioner av verksamheten?

- ja Om ja, hur ofta? nej – **gå till fråga 27**

26. Vidarebefordras resultaten från inspektionerna till de anställda?

- väldigt ofta ganska ofta sällan aldrig

27. Diskuterar du frågor relaterade till säkerhet eller miljö med myndighetspersoner då de besöker hamnen (i samband med inspektioner eller vid andra former av besök)?

- väldigt ofta ganska ofta sällan aldrig

Allmänna kommentarer om myndigheter:

.....

.....

I. Ditt företag

Denna del behandlar bland annat ansvarsfördelning, extern personal och policys.

Fråga 28 – 30 är avsett för personal som inte har en chefsbefattning. Har du chefsbefattning, gå till fråga 31.

28. Känner du att din chef finns tillgänglig för råd och vägledning i frågor som rör dina arbetsuppgifter eller säkerheten?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls

29. Upplever du att företaget intresserar sig för personalens välbefinnande?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls

30. Upplever du att det uppskattas om man arbetar på ett säkert sätt?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls
-

Fråga 31 – 32 är avsett för personal som har en chefsbefattning. Har du inte chefsbefattning, gå till fråga 33.

31. Känner du att du finns tillgänglig för råd och vägledning i frågor som rör personalens arbetsuppgifter eller säkerheten?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls

32. Känner du att du blir tagen på allvar när det gäller säkerhetsfrågor och att resten av personalen i företaget lyssnar på dig?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls
-

Följande frågor gäller för samtliga deltagare.

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

- ja nej

Om ja, vilket?

.....

34. Är det klaggjort vem som gör vad i arbetet inom ditt företag i oljehamnen?

- helt klart ganska klart knappt klart inte alls klart

35. Hur ofta hamnar du i situationer där det är oklart vad du ska göra?

- väldigt ofta ganska ofta sällan aldrig

36. Upplever du att den fasta personalen är mer säkerhetsmedveten än den externa personalen (t.ex. entreprenörer, konsulter och vikarier)?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls
 företaget har ingen extern personal
 vet ej

37. Upplever du att den fasta personalen arbetar säkrare än den externa personalen?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls
 har ingen extern personal
 vet ej

38. Har ditt företag någon policy (nedskriven eller muntlig) som berör något av följande områden? (kryssa för alla passande alternativ)

- säkerhet
 hälsa (arbetsmiljö)
 miljö
 mitt företag har ingen policy
 vet ej

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

- ja nej mitt företag har inga policys

Om ja, vad bidrar de med?

Om nej, vad tycker du ska förändras?.....

40. Anser du att ditt företag arbetar för en god säkerhet i oljehamnen?

- väldigt mycket ganska mycket lite grand inte alls

41. Om du fick välja en enda förbättring på din anläggning (utan att ta hänsyn till vad det kostar), vad skulle det vara?

.....
.....
.....

Allmänna kommentarer om ditt företag:

.....

.....

Har du några övriga kommentarer så kan du använda baksidan av enkäten.

Stort tack för din medverkan!

Bilaga 3.2 – Resultat från enkätundersökning

Resultaten från enkätundersökningen redovisas uppdelade på chefer (= chefer och arbetsledare) och personal (= övrig personal).

Exempel:

1. Hur upplever du din arbetssituation? (kryssa för det alternativ som bäst passar in i respektive par)

	Lagom arbetstempo		Stressigt	
Företag 1	1	1		
Företag 2	2	4		2
Företag 3	1	9		1
Företag 6	1	2	1	
Företag 7	1	7	3	4
Företag 8	1	6	2	9
Företag 9	1	2	1	1
Samtliga	8	31	7	17

Denna kolumn
redovisar
chefernas svar

Denna kolumn
redovisar
personalens svar

Totalt antal inkomna enkäter är 69. Totalt antal anställda vid de delar av företagen som har deltagit i studien är 147. Svarsfrekvensen har beräknats enligt följande.

$$\text{Svarsfrekvensen} = \frac{\text{Antal besvarade enkäter}}{\text{Antal anställda}}$$

	Svarsfrekvens
Företag 1	67 %
Företag 2	73 %
Företag 3	40 %
Företag 6	100 %
Företag 7	31 %
Företag 8	61 %
Företag 9	45 %
Totalt i oljehamnen	47 %

B. Det egna arbetet

1. Hur upplever du din arbetssituation? (kryssa för det alternativ som bäst passar in i respektive par)

	Lagom arbetstempo		Stressigt		Kräver stor uppmärksamhet		Går på rutin		Omväxlande		Enformigt		Ej svarat	
Företag 1	1	1				1			1					
Företag 2	2	4		2	1	2		4	1			3		
Företag 3	1	9		1		4	1	4	1			4		
Företag 6	1	2	1		2	1								
Företag 7	1	7	3	4	4	9			3		1			
Företag 8	1	6	2	9	2	10		5	3					
Företag 9	1	2	1	1	2	3			2					
Samtliga	8	31	7	17	11	30	-	1	2	-	-	-	-	-
	Fysiskt ansträngande		Inte fysiskt ansträngande		Trivs med arbetsuppgifterna		Trivs inte med arbetsuppgifterna		Trivs med arbetskamraterna		Trivs inte med arbetskamraterna		Annat	
Företag 1			1	1	1	1			1	1				
Företag 2		2	2	3	2	5		1	1	6				1
Företag 3		4	1	4	1	8		1	1	10				
Företag 6			1	1	2	2			2	1		1		
Företag 7	1	1	3	9	4	10			4	10				
Företag 8		1	1	13	3	14			3	13		1		
Företag 9			2	3	2	3			2	3				
Samtliga	1	8	11	34	15	43	-	2	14	44	-	2	-	1

2. Hur mycket personligt ansvar känner du för säkerheten i oljehamnen?

	Väldigt stort		Ganska stort		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1	1			1						
Företag 2	1			1		4		1		
Företag 3		6	1	7				1		
Företag 6	1		1	2						
Företag 7	3	4	1	4		2				
Företag 8	3	8		7		1		1		
Företag 9	1	3	1							
Samtliga	10	21	4	22	-	7	-	3	-	-

3. Upplever du att ditt arbete uppskattas?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1			1	1						
Företag 2		1	1	3		1		1		
Företag 3				5	1	7		2		
Företag 6			2			2				
Företag 7	1		3	8		2				
Företag 8	2		1	9		7		1		
Företag 9	1		1	3						
Samtliga	4	1	9	29	1	19	-	4	-	-

4. Använder du skyddsutrustning i de situationer då det krävs enligt säkerhetsreglerna?

	Alltid		Ofta		Sällan		Aldrig		Ej svarat	
Företag 1	1	1								
Företag 2	1	2	1	3		1				
Företag 3		1	1	9		4				
Företag 6	2	1		1						
Företag 7	4	3		7						
Företag 8	2	13	1	4						
Företag 9	1	3			1					
Samtliga	11	24	3	24	-	5	-	-	-	-

5. Tycker du att arbetet utförs på ett säkert sätt?

Det egna arbetet?

	Väldigt säkert		Ganska säkert		Mindre säkert		Inte alls säkert		Ej svarat	
Företag 1	1	1								
Företag 2			2	5		1				
Företag 3	1	4	1	8		2				
Företag 6	1		1	2						
Företag 7	2		2	10						
Företag 8	1	5	2	12						
Företag 9	1	3	1							
Samtliga	7	13	9	37	-	3	-	-	-	-

Arbetet inom det egna företaget

	Väldigt säkert		Ganska säkert		Mindre säkert		Inte alls säkert		Ej svarat	
Företag 1			1	1						
Företag 2			2	4		2				
Företag 3		2	1	9		2		1		
Företag 6	2			2						
Företag 7	1	1	3	9						
Företag 8		2	3	13		2				
Företag 9	1	3	1							
Samtliga	4	8	11	38	-	6	-	1	-	-

Arbetet generellt inom oljehamnen

	Väldigt säkert		Ganska säkert		Mindre säkert		Inte alls säkert		Ej svarat	
Företag 1			1	1						
Företag 2			1	4	1	2				
Företag 3		1	1	11		2				
Företag 6			2	1		1				
Företag 7			3	10	1					
Företag 8		2	3	13		1		1		
Företag 9			2	3						
Samtliga	-	3	13	43	2	6	-	1	-	-

6. Belönas eller uppmuntras anställda som arbetar säkert?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1					1					1
Företag 2					1	1	1	4		1
Företag 3						7	1	7		
Företag 6	1		1			2				
Företag 7			2	5		1	2	3		1
Företag 8				2	2	4	1	10		1
Företag 9			1		1	2		1		
Samtliga	1	-	4	7	5	17	5	25	-	4

C. Arbetsrutiner

7. Hur stor del av de dagliga arbetsuppgifterna finns det skrivna rutiner för?

	För de flesta		För fler än hälften		För färre än hälften		För ett fåtal		Ej svarat	
Företag 1	1	1								
Företag 2	1	1	1	2		1		2		
Företag 3	1	10		1				3		
Företag 6	2					1		1		
Företag 7	1	6	3	2				1		1
Företag 8	1	7	1	2	1	2		5		1
Företag 9		2	1		1	1				
Samtliga	7	27	6	7	2	5	-	12	-	2

8. Vad tycker du om rutinerna för de dagliga arbetsuppgifterna? (kryssa för alla passande alternativ)

	Är relevanta		Är ej relevanta		Är lätta att förstå		Är svåra att förstå		Underlättar arbetet		Hämmar arbetet /är onödiga			
Företag 1	1	1			1	1			1	1				
Företag 2	2	5			1	5	1		2	5				
Företag 3	1	12		1	1	8		2	1	8		2		
Företag 6	2	1			2	2			1	2				
Företag 7	3	7	1		2	7	2	1	3	6	1			
Företag 8	3	8		2	1	8		1	2	7		1		
Företag 9	2	3			2	3			2	3				
Samtliga	14	37	1	3	10	34	3	4	12	32	1	3		
	Är korrekta		Innehåller fel		Är alltid uppdaterade		Är inaktuella		Det finns inga rutiner anpassade för mina arbetsuppgifter och jag har därför utarbetat egna rutiner		Har ingen åsikt om rutinerna		Ej svarat	
Företag 1	1	1	1	1	1	1	1							
Företag 2	2	2		3	2	2		4		2		1		
Företag 3		4	1	7		4	1	5		2				
Företag 6	2	1		1	1	1								
Företag 7	2	3	2	4	1	4	3	2	1			1		1
Företag 8	1	3		7	1	4		4		4		4		
Företag 9	1	3	1		1	3								
Samtliga	9	17	5	23	7	19	5	15	1	8	-	6	-	1

9. Generellt sett, hur ofta följs de rutiner som finns?

	Väldigt ofta		Ganska ofta		Sällan		Aldrig		Ej svarat	
Företag 1	1	1								
Företag 2	1	1	1	4		1				
Företag 3		4	1	6		3		1		
Företag 6	2	1		1						
Företag 7		5	3	4	1					1
Företag 8	1	4	2	8		2				3
Företag 9		1	2	2						
Samtliga	5	17	9	25	1	6	-	1	-	4

Om det händer att man avviker från rutinerna, vad tror du detta beror på? (kryssa för alla passande alternativ)

	Tidspress		Arbets- utrustningen		Säkerhets- utrustningen		Det är säkrare att utföra uppgift på annat sätt			
Företag 1	1									
Företag 2	2	3		1						
Företag 3		10		4				1		
Företag 6	2	2		1						
Företag 7	3	7	1	2	2			1		
Företag 8	2	11		1		2		2		
Företag 9	1	3				1		1		
Samtliga	11	36	1	9	2	3	-	5		

	Storlek på personalstyrkan		Arbets- belastningen		Arbetsrutinernas utformning		Går snabbare att utföra uppgift på annat sätt		Ej svarat	
Företag 1			1							
Företag 2	1		1	2		3	2	4		
Företag 3		3		4	1	6		9		1
Företag 6	2	1	2			1		1		
Företag 7	3	6	2	5	2	3	3	5		1
Företag 8	1	7	1	11		8	2	4	1	3
Företag 9	2	2	1	1			2	1		
Samtliga	9	19	8	23	3	21	9	24	1	5

10. Får det några konsekvenser för en anställd om denne begår upprepade fel som påverkar eller kan påverka säkerheten negativt?

	Väldigt ofta		Ganska ofta		Sällan		Aldrig		Ej svarat	
Företag 1			1							1
Företag 2				1	2	1				3
Företag 3		1		5	1	6				2
Företag 6	1	1	1	1						
Företag 7		5	1		3	4				1
Företag 8		1		6	2	7			1	
Företag 9			1	3	1					
Samtliga	1	8	4	16	9	18	-	-	1	7

D. Träning och utbildning

11. Har du fått någon utbildning eller träning inom följande områden sedan du började jobba oljehamnen?

	Arbetsmiljö		Miljö		Säkerhet		Nödlägesberedskap	
Företag 1		1	1	1	1	1	1	1
Företag 2		1		1	1	2	1	1
Företag 3		7		11		13		11
Företag 6	1	2	1	1	1	2	1	1
Företag 7	4	5	3	5	4	7	2	5
Företag 8	2	8	2	10	3	10	2	7
Företag 9	1	2	2	2	1	3	1	2
Samtliga	8	26	9	31	11	38	8	28
	Specifik träning för dina arbetsuppgifter		Annan träning/utbildning		Har inte genomgått träning eller utbildning		Ej svarat	
Företag 1	1							
Företag 2		1		2		3	1	
Företag 3		7	1	2				1
Företag 6	1	1		1				
Företag 7	1	3	3	3		1		
Företag 8	2	7	1	3				2
Företag 9	1	3		1				
Samtliga	6	22	5	12	-	4	1	3

12. Tycker du att utbildningen och träning varit värd den tid du lagt ner på den?

	Väldigt ofta		Ganska ofta		Sällan		Aldrig		Ej svarat	
Företag 1			1	1						
Företag 2		1	1	1					1	2
Företag 3		5	1	8		1				
Företag 6	1	1	1	1						
Företag 7	2	2	2	4		2				1
Företag 8	2	4	1	8		3				2
Företag 9		3	1		1					
Samtliga	5	16	8	23	1	6	-	-	1	5

13. Tycker du att du har fått tillräcklig utbildning och träning för att kunna utföra dina arbetsuppgifter på ett säkert sätt?

	Fullt tillräcklig		Tillräcklig		Knappt tillräcklig		Inte alls tillräcklig		Ej svarat	
Företag 1		1	1							
Företag 2			1		1	5				1
Företag 3		3	1	6		5				
Företag 6		1	2	1						
Företag 7		2	2	4	2	3				1
Företag 8		3	3	11		4				
Företag 9	1	1		2	1					
Samtliga	1	11	10	24	4	17	-	-	-	2

E. Rapportering

14. På vilket sätt rapporteras incidenter och avvikelser?

	Via ett datasystem		Skriftligt på papper		Muntligt till ansvarig		Annat		Ej svarat	
Företag 1	1			1						
Företag 2	2	4	1	1	1	1		1		
Företag 3	1	4	1	10		3				1
Företag 6	2	1		1	1	1				1
Företag 7	4	10				1				
Företag 8	3	16	1	8		5				
Företag 9	2	3		2		2				
Samtliga	15	38	3	23	2	13	-	1	-	2

15. Vilka slags händelser rapporterar du? (kryssa för alla passande alternativ)

	Fel på utrustning		Fel i arbetsrutiner		Brister i säkerheten		Nära-miss		Spill och utsläpp	
Företag 1	1		1		1	1			1	1
Företag 2	2	3	2	3	1	6	2	1	1	4
Företag 3	1	12		5	1	10	1	6	1	10
Företag 6	2	1	2		2	1	2	1	2	1
Företag 7	4	9	3	8	4	8	4	9	4	10
Företag 8	2	13	2	7	2	12	3	11	3	14
Företag 9	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3
Samtliga	13	41	11	26	12	41	13	31	14	43
	Personskada		Brand- och explosionstillbud		Trafikincidenter		Annat		Ej svarat	
Företag 1	1	1	1	1	1					
Företag 2	2	5	1	3	1	1				
Företag 3		9		9		3				1
Företag 6	2	1	2	1	2	1				1
Företag 7	4	10	4	9	4	4				
Företag 8	3	15	3	11	2	13				
Företag 9	1	3	2	3	1	2				
Samtliga	13	44	13	37	11	24	-	-	-	2

16. Hur blir reaktionen om någon rapporterar något negativt om säkerheten? (kryssa för alla passande alternativ)

	Tagen på allvar		Avvisad		Ignorerad		Får bra respons		Får dålig respons	
Företag 1							1	1		
Företag 2	1	2					1	2		
Företag 3		7		1		2	1	7		2
Företag 6	1	1					2			
Företag 7	3	6					3	9		
Företag 8	3	9		1			3	7		5
Företag 9	2	3					1	1		
Samtliga	10	28	-	2	-	2	12	27	-	7
	Belönad		Tackad		Straffad		Annat		Ej svarat	
Företag 1			1							
Företag 2	1		2					1		
Företag 3						1				
Företag 6			1					1		
Företag 7			1	4				1		
Företag 8		1		2		1		1		
Företag 9										
Samtliga	1	1	5	6	-	2	-	4	-	-

17. Av vilka anledningar skulle personal avstå från att rapportera incidenter och avvikelser? (kryssa för alla passande alternativ)

	Oklart hur man ska rapportera		Leder ej till någon förbättring		Kan ej göras anonymt		Tidsbrist	
Företag 1								
Företag 2	2	3	1	3	1	1	1	2
Företag 3		3		4		2		2
Företag 6		1						1
Företag 7	1	2			3		2	5
Företag 8	1	5	1	4		4	1	4
Företag 9	1				1			1
Samtliga	5	14	2	11	5	7	4	15
	Rädsla		Inga kända anledningar		Annat		Ej svarat	
Företag 1				1				
Företag 2		1			1	2		1
Företag 3		1	1	7				1
Företag 6	1		1					1
Företag 7	2	1		4				1
Företag 8				7	2		1	
Företag 9	1	1	1	2		1		
Samtliga	4	4	3	21	3	3	1	4

18. Har du någon gång lämnat in ett förslag för att öka säkerheten på ditt företag eller i oljehamnen?

	Flera gånger		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1	1					1				
Företag 2		1	1	1	1	1		3		
Företag 3				1	1	4		8		1
Företag 6	2					1				1
Företag 7	1		2	1	1	2		6		1
Företag 8	1	2		1	1	6		8	1	
Företag 9				1	2	1		1		
Samtliga	5	3	3	5	6	16	-	26	1	3

Om förslag har lämnats in, hur har detta gjorts?

	Muntligt		Skriftligt		Både muntligt och skriftligt		Ej svarat	
Företag 1		1			1			
Företag 2			1	3	1			
Företag 3	1			4		1		
Företag 6			1		2	1		1
Företag 7		1	3	1	1	1		1
Företag 8	2	1	1	2		6		
Företag 9		1	1		1	1		
Samtliga	3	4	7	10	6	10	-	2

F. Inspektion

19. Görs någon regelbunden inspektion av säkerheten inom ditt företag?

	Ja		Nej		Ej svarat	
Företag 1	1	1				
Företag 2	2	6				
Företag 3	1	9		4		2
Företag 6	2	1				1
Företag 7	4	9				1
Företag 8	3	13		1		3
Företag 9	2	3				
Samtliga	15	42	-	5	-	7

20. Om inspektioner genomförts, hur stort resultat upplever du att de har gett?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1		1	1							
Företag 2	1	1	1			2		1		2
Företag 3				3		5		1	1	2
Företag 6	1		1	1						1
Företag 7			4	6		4				1
Företag 8			1	7	1	5			1	4
Företag 9			1	2	1	1				
Samtliga	2	2	9	19	2	17	-	2	2	10

21. Upplever du att chefen visar sitt stöd för inspektionerna?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1		1	1							
Företag 2			1		1	3		2		1
Företag 3				1	1	5		3		2
Företag 6	2			1						1
Företag 7	1	1	3	6		1				1
Företag 8			2	7		3		2	1	4
Företag 9		2	2	1						
Samtliga	3	4	9	16	2	12	-	7	-	9

G. Kommunikation

22. Distribueras information om säkerhet och resultat från möten (t.ex. samarbetskommitténs möten) regelbundet till personalen?

	Ja		Nej		Ej svarat	
Företag 1	1	1				
Företag 2		2	2	4		
Företag 3	1	11		2		1
Företag 6	2	1		1		
Företag 7	2	6	2	4		
Företag 8	2	9		7	1	1
Företag 9	2	3				
Samtliga	10	33	4	18	1	2

23. Får du den information du behöver för att kunna utföra ditt arbete på ett säkert sätt?

	Alltid		Oftast		Sällan		Aldrig		Ej svarat	
Företag 1		1	1							
Företag 2	1			4	1	1				1
Företag 3		1	1	12		1		1		
Företag 6	1		1	1		1				
Företag 7	1	2	3	8						
Företag 8	1	2	1	14		1			1	
Företag 9		1	2	2						
Samtliga	4	7	9	41	1	4	-	1	1	1

24. Har någon eller några av följande faktorer lett till problem med kommunikationen mellan personer som arbetar på området? (kryssa alla passande alternativ)

	Språk		Felaktig information		Informationen kommer ej i rätt tid		Problem med kommunikationsutrustning		Skiljande attityder	
Företag 1										
Företag 2		1		2	1	3			1	3
Företag 3	1	2		5		1	1	4		2
Företag 6		2				2			1	
Företag 7	1	7	3	1	2	3		3		2
Företag 8		1		5		6		3		3
Företag 9		1			2	1			1	
Samtliga	2	14	3	13	5	16	1	10	3	10
	Problem med överföring av information vid byte av personal		Har inte upplevt några problem med kommunikationen		Annat		Ej svarat			
Företag 1				1			1			
Företag 2	2	2						2		
Företag 3		6		2				3		
Företag 6	1		1							
Företag 7	3	6	1							
Företag 8	1	6		4		1	2	3		
Företag 9	1	1		1						
Samtliga	8	21	2	8	-	1	3	8		

H. Myndigheter

25. Gör myndigheterna inspektioner av verksamheten?

	Ja		Nej		Ej svarat	
Företag 1	1	1				
Företag 2	2	6				
Företag 3	1	9		3		2
Företag 6	2	2				
Företag 7	4	9				1
Företag 8	2	15			1	3
Företag 9	2	3				
Samtliga	14	45	-	3	1	6

26. Vidarebefordras resultaten från inspektionerna till de anställda?

	Väldigt ofta		Ganska ofta		Sällan		Aldrig		Ej svarat	
Företag 1	1	1								
Företag 2				1	2	2		1		2
Företag 3		1		3	1	2		3		2
Företag 6	2			2						
Företag 7	1	2	2	3	1	2		1		2
Företag 8		5	1	5	1	6		1		
Företag 9	1	3	1							
Samtliga	5	12	4	14	5	12	-	6	-	6

27. Diskuterar du frågor relaterade till säkerhet eller miljö med myndighetspersoner då de besöker hamnen?

	Väldigt ofta		Ganska ofta		Sällan		Aldrig		Ej svarat	
Företag 1	1	1								
Företag 2					1	1	1	4		1
Företag 3				1		4	1	5		4
Företag 6	1		1			2		1		
Företag 7	1		2			4	1	5		1
Företag 8	2		1	2		4		10		1
Företag 9			2	2		1				
Samtliga	5	1	6	5	1	16	3	25	-	7

I. Ditt företag

28. Känner du att din chef finns tillgänglig för råd och vägledning i frågor som rör dina arbetsuppgifter eller säkerheten?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1		1	1							
Företag 2		2	1	2				2		
Företag 3			1	5		5		4		
Företag 6	2			2						
Företag 7	1	6	2	4						
Företag 8		2	1	7		9				
Företag 9		3								
Samtliga	3	14	6	20	-	14	-	6	-	-

29. Upplever du att företaget intresserar sig för personalens välbefinnande?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1				1	1					
Företag 2		2	1	3		1				
Företag 3					1	5		8		1
Företag 6	2			1		1				
Företag 7	3	1		7		2				
Företag 8			1	5		8		3		1
Företag 9				2		1				
Samtliga	5	3	2	19	2	18	-	11	-	2

30. Upplever du att det uppskattas om man arbetar på ett säkert sätt?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1		1	1							
Företag 2		1		1	1	4				
Företag 3			1	4		5		4		1
Företag 6	2			1		1				
Företag 7	2	3	1	6		1				
Företag 8		1	1	9		5		1		1
Företag 9		2				1				
Samtliga	4	8	4	21	1	17	-	5	-	2

31. Känner du att du finns tillgänglig för råd och vägledning i frågor som rör personalens arbetsuppgifter eller säkerheten?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1			1							
Företag 2	1		1							
Företag 3					1		1			
Företag 6	1		1	2						
Företag 7	1		2	1		1				
Företag 8			2		1					
Företag 9			1	1						
Samtliga	3	-	8	4	1	2	-	1	-	-

32. Känner du att du blir tagen på allvar när det gäller säkerhetsfrågor och att resten av personalen i företaget lyssnar på dig?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1			1							
Företag 2			1		1					
Företag 3					1		1			
Företag 6	1		1	2						
Företag 7	2		1	1		1				
Företag 8			3							
Företag 9		1	1							
Samtliga	3	1	8	3	1	2	-	1	-	-

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

	Ja		Nej		Ej svarat	
Företag 1	1	1				
Företag 2	2	2		4		
Företag 3		9		4	1	1
Företag 6	2			2		
Företag 7	2	4	2	5		1
Företag 8	3	9		7		1
Företag 9	1	2	1	1		
Samtliga	11	27	3	23	-	3

34. Är det klargjort vem som gör vad i arbetet inom ditt företag i oljehamnen?

	Helt klart		Ganska klart		Knappt klart		Inte alls klart		Ej svarat	
Företag 1		1	1							
Företag 2		2	2	3		1				
Företag 3		4	1	7		1		2		
Företag 6	1		1	2						
Företag 7	1	3	3	7						
Företag 8	1	6	2	9		2				
Företag 9		2	2							1
Samtliga	3	18	12	28	-	4	-	2	-	1

35. Hur ofta hamnar du i situationer där det är oklart vad du ska göra?

	Väldigt ofta		Ganska ofta		Sällan		Aldrig		Ej svarat	
Företag 1					1	1				
Företag 2				1	2	4		1		
Företag 3		1			1	12		1		
Företag 6					2	2				
Företag 7				3	4	7				
Företag 8				3	3	13		2		
Företag 9					3	2		1		
Samtliga	-	1	-	7	-	41	-	5	-	-

36. Upplever du att den fasta personalen är mer säkerhetsmedveten än den externa personalen (t.ex. entreprenörer, konsulter och vikarier)?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls	
Företag 1					1	1		
Företag 2			1	1		3	1	
Företag 3		3		7	1	3		
Företag 6			1	1	1	1		
Företag 7	3	6	1	3		1		
Företag 8	1	3	1	9	1	2		1
Företag 9	1		1	2		1		
Samtliga	5	12	5	23	4	12	1	1
	Har ingen extern personal		Vet ej		Ej svarat			
Företag 1								
Företag 2				2				
Företag 3				1				
Företag 6								
Företag 7								
Företag 8				2				
Företag 9								
Samtliga	0	-	-	5	-	-		

37. Upplever du att den fasta personalen arbetar säkrare än den externa personalen?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls	
Företag 1					1	1		
Företag 2			1			4	1	
Företag 3		2		6	1	4		1
Företag 6					2	2		
Företag 7	4	6		3		1		
Företag 8	1	3		6	1	2		1
Företag 9	1	1	1	1				1
Samtliga	6	12	2	16	5	14	1	3
	Har ingen extern personal		Vet ej		Ej svarat			
Företag 1								
Företag 2				2				
Företag 3				1				
Företag 6								
Företag 7								
Företag 8				5	1			
Företag 9								
Samtliga	0	-	-	8	1	-		

38. Har ditt företag någon policy (nedskrivnen eller muntlig) som berör något av följande områden?

	Säkerhet		Hälsa		Miljö		Mitt företag har ingen policy		Vet ej		Ej svarat	
Företag 1	1	1	1		1	1						
Företag 2	2	3	2	3	2	5				1		
Företag 3	1	11	1	8	1	10		1		2		
Företag 6	2	2	2	2	2	2						
Företag 7	4	10	4	10	4	10						
Företag 8	2	16	3	15	3	16				1		
Företag 9	2	3	2	3	2	3						
Samtliga	14	46	15	41	15	47	-	1	-	4	-	-

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

	Ja		Nej		Mitt företag har inga policys		Ej svarat	
Företag 1	1	1						
Företag 2		3	1	2			1	1
Företag 3		3	1	7		1		3
Företag 6	2	2						
Företag 7	4	9		1				
Företag 8	2	10		5			1	2
Företag 9		3	2					
Samtliga	9	31	4	15	-	1	2	6

40. Anser du att ditt företag arbetar för en god säkerhet i oljehamnen?

	Väldigt mycket		Ganska mycket		Lite grand		Inte alls		Ej svarat	
Företag 1	1			1						
Företag 2			2	3		2				1
Företag 3		2		8	1	3		1		
Företag 6	2			2						
Företag 7	3	6	1	4						
Företag 8	1	5	2	9		3				
Företag 9		3	1		1					
Samtliga	7	16	6	27	2	8	-	1	-	1

Bilaga 3.3 – Kommentarer från enkäter

Företag 1

9. Generellt sett, hur ofta följs de rutiner som finns?

- Rutin i arbetet
- Rutin

10. Får det några konsekvenser för en anställd om denne begår upprepade fel som påverkar eller kan påverka säkerheten negativt?

- Både positiva t.ex. utbildning, negativa som slarv.

18. Om förslag har lämnats in, hur mottogs det av din eller dina överordnade?

- Ok
- Positivt

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

- Ja: vid chefens frånvaro

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

- Ja: Riktlinje i arbetet angående miljö
- Ökat tänkande

41. Om du fick välja en enda förbättring på din anläggning (utan att ta hänsyn till vad det kostar), vad skulle det vara?

- Fjärrstyrda ventiler för in- och utpumpning från cistern
- Täta invallningar

Företag 2

1. Hur upplever du din arbetssituation? (kryssa för det alternativ som bäst passar in i respektive par)

- Vill man att något ska förändras måste man ta tag i det själv och kämpa lite

Allmänna kommentarer om det egna arbetet

- Det är en MANLIG arbetsplats, vilket innebär att förändringar är "livsfarligt", de flesta struntar i säkerhet eftersom det "aldrig" varit problem tidigare.

9. Generellt sett, hur ofta följs de rutiner som finns?

- På min arbetsplats skickas mest prover iväg och det går alltid på rutin. Inget speciellt händer för oss men i långa loppet blir det svårt för medarbetare som får vänta på provresultat.

Allmänna kommentarer om arbetsrutiner

- Det kan mest skada andra, anser jag, om säkerhet inte följs. Det är en sak om man utsätter sig själv. Det är ens eget problem.
- Angående fråga om konsekvenser vid upprepade fel: vet ej ty hittills har ingen sådan situation uppstått som jag känner till.

14. På vilket sätt rapporteras incidenter och avvikelser?

- Oftast muntligt men vid allvarligare fel skriftligt.

15. Vilka slags händelser rapporterar du?

- Svar på provresultat, även avvikelserrapportering om något i analys gått snett.
- Jag personligen skriver allt som avvikelser

16. Hur blir reaktionen om någon rapporterar något negativt om säkerheten?

- Då jag själv tycker att allt ska rapporteras tackar jag eller belönar andra som skriver avvikelser.
- Vet ej
- "Typiskt tjejer" å ena sidan (= alt. Vad tjatigt). Bra respons/belönad (biobiljetter + bonuspengar) om annan blir underlättad på något sätt.

17. Av vilka anledningar skulle personal avstå från att rapportera incidenter och avvikelser?

- Man tror att man kritiserar.
- ORKAR INTE = lättja
- Självklart ingen [anledning], men det är väl inte det ni menar utan vad som kan få en person att ej rapportera. Därför "leder ej till någon förbättring", som personen ser det.

18. Om förslag har lämnats in, hur mottogs det av din eller dina överordnade?

- Vet ej
- På allvar

Allmänna kommentarer om ditt företag

- Angående frågan om chefen är tillgänglig för råd osv. Närmaste chefen: inte alls, högsta chefen: väldigt mycket.

22. Distribueras information om säkerhet och resultat från möten (t.ex. samarbetskommitténs möten) regelbundet till personalen?

- Ja: Förekommer, men för sällan

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

- Ja: Meddelar om något är i vägen eller om speciell analys som kräver säkerhet utförs.
- Ja: Personlig säkerhetsutrustning.
- Ja: så tillvida att det står i arbetsbeskrivningen att säkerhetstänkandet ska praktiseras.

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

- Nej, vad tycker du ska förändras: Sprid målen och driv igenom förändringar och förbättringar.
- Nej, vad tycker du ska förändras: Den finns för att den måste finnas, få lever upp till den
- Nej, vad tycker du ska förändras: Tillgänglighet till uppdaterat intranät.
- Ja: Det är väl mer så att man håller med och söker jobba efter punkterna i policyn.
- Ja: Att man uppmärksammar dessa frågor.
- Ja: ökar säkerheten.

41. Om du fick välja en enda förbättring på din anläggning (utan att ta hänsyn till vad det kostar), vad skulle det vara?

- Jag driver ett projekt för arbets- och hetarbetstillstånd som kommer att bli mycket hårdare än hamnen tillstånd.
- Bättre utbildning för all personal om vad man ska göra vid nödsituationer av olika slag.
- Rätt utsug till lösningsmedelsanalyser på labbet, att aldrig behöva öppna det äckligt illaluktande flaskorna som orsakar kväljningar titt som tätt.
- Mer plats åt all hantering

Allmänna kommentarer om ditt företag

- Bra företag som ger utrymme och pengar till förändringar men ingen orkar driva förändringar om säkerhet så långt att det alltid slutförs och genomförs. Den person som hjälpte oss mkt med underhåll har dessutom behövt gå och där försvann en av företagets bästa arbetskrafter och bästa person att GENOMFÖRA förändringar. Nu händer sällan något om man inte flirtar in sig till ett möte och tvingar personer att genomföra dem. Trist stämning blir det tyvärr. Tack för en bra enkät och lycka till med ex-arbetet! Hoppas det ni skriver blir genomfört på neandertalarnas arbetsplats =).
- Ambitionen för ett säkert arbete finns hos ledningen men man borde kanske arbeta på ett mer decentraliserande vis.
- Angående frågan om personligt ansvar så känner jag stort ansvar för det som gäller mitt område, inte övriga hamnen.
- Ibland känns arbetsuppgifterna kanske lite enahanda men arbetskolllegorna är väldigt bra.
- Tycker att de anställda får vänta alldeles för länge innan utbildningar hålls.
- I detta fall har jag lärt mig själv sedan tidigare i skolutbildning bl.a.
- Det har säkert rapporterats tidigare innan jag började. I övrigt är det enklare att tala med den som inspekterar.

Företag 3

9. Generellt sett, hur ofta följs de rutiner som finns?

- Rutinerna är skrivna att fungera under ideala förhållanden men när man jobbar nära havet är det inte alltid så.

Allmänna kommentarer om arbetsrutiner

- Om en anställd upprepade gånger skulle begå fel blir han säkerligen bortkopplad från arbetet.

Allmänna kommentarer om träning och utbildning

- De kurserna och repetitionskurserna som jag har deltagit i är överlag bra, men träningen på arbetsplatsen är nästan obefintlig och görs bara för att det ska göras så det blir lite lekstuga över det hela.
- Skulle uppskatta mera övningar inom hamnen.

18. Om förslag har lämnats in, hur mottogs det av din eller dina överordnade?

- Bra!
- Om det överhuvudtaget har blivit något av mina förslag så har det tagit en herrans lång tid, och så har någon annan tagit äran för förslagen
- Bra
- Bra

Allmänna kommentarer om rapportering

- Ha ha ha...

Allmänna kommentarer om inspektion

- Se tidigare kommentar (d.v.s. Ha ha ha...)

Allmänna kommentarer om kommunikation

- Språkproblem är bara med fartygsbesättningar när sådana uppstår. Som tur är inte för ofta eller regelbundet.

27. Diskuterar du frågor relaterade till säkerhet eller miljö med myndighetspersoner då de besöker hamnen (i samband med inspektioner eller vid andra former av besök)?

- Har inte jobbat tillräckligt länge

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

- Ja: Allt jobb jag utför kretsar kring säkerhet på något vis!
- Ja: Ökad säkerhet samt miljötänkande.
- Ja: Se till att lastning/lossning sker på ett säkert sätt.
- Ja: Om det händer något när jag jobbar så är jag den första som folk vill hänga.
- Ja: Säkerhetsansvarig på kajen under pågående pumpning.
- Ja: Mitt arbete på kajerna.
- Ja: Allmänt ansvar.
- Ja: Vakt

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

- Ja: Ökad säkerhet samt miljötänkande.
- Ja: Säkerhet
- Nej, vad tycker du ska förändras: Tas på allvar av ledningen hela tiden och inte bara när det passar dem.
- Ja: Säkerhetstänkande
- Nej, vad tycker du ska förändras: Information

41. Om du fick välja en enda förbättring på din anläggning (utan att ta hänsyn till vad det kostar), vad skulle det vara?

- Nya lastarmar på kajerna.
- Slangutrustningarna på kajerna är väldigt gamla skulle verkligen behöva bytas.
- Städningen
- Nyare utrustning. Större delen av utrustningen som jag hanterar är äldre än mig och jag är född 1970.
- Bättre övervakningskurer. Bättre utrustning.
- Nyare utrustning.

Allmänna kommentarer om ditt företag

- Helt ok
- Modernisering
- Ganska bra
- I det stora hela fungerar allt bra.

Övriga kommentarer

- Säkerhet i Gbg Oljehamn innebär i det stora och hela att chefer och arbetsledare ska ha någon att skylla på. Kommer man med förslag så bollas det nästan alltid vidare eller så är man jobbig och tjötig. Den största anledningen att det inte sker fler olyckor på våra kajer är bara för att personalen som jobbar där lappar, lagar, vänder och vrider på saker så att de funkar. Skulle alla säkerhetsföreskrifter följas så skulle det aldrig fungerat. Utrustningen är gammal och svår skött, inte alltid fysiskt tung men många gånger farlig och opålitlig. Nu undrar ni säkert varför jag jobbar kvar här och inte springer för mitt liv härifrån. Svaret på det är att jag inte vill ha ett 7-16 jobb, det har jag aldrig haft. Personalen i hamnen är mycket bra, man hjälps åt så gott det går oavsett vilket företag man jobbar åt, känner varandra personligt med namn och allt. Bra lön. Sedan är jag lite till min natur att saker inte ska vara för lätta att göra. Jag vill gärna behöva använda både huvud och kropp när jag jobbar annars är det inte så intressant och då lägger jag av och drar vidare för jag skulle aldrig trivas om allt gick på rutin och att allt fungerar smärtfritt och perfekt. Dessutom så har jag i större delen av mitt yrkesliv jobbat på eller med fartyg och både trivs med detta och kan mitt jobb. Lycka till med ert examensarbete och hoppas jag har bidragit med nyttig information och att ni kan tyda min skrivstil. Mvh en Göteborgare

Företag 6

Allmänna kommentarer om det egna arbetet

- Säkerheten sätts främst men allt har ett pris

18. Om förslag har lämnats in, hur mottogs det av din eller dina överordnade?

- Positivt
- Bra

Allmänna kommentarer om rapportering

- Företaget har eget system ORH

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

- Ja: Ansvarig föreståndare
- Ja: Att den efterlevs av personalen vid arbete

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

- Ja: Grundläggande värderingar
- Ja: Säkerhetstänkande
- Ja: Bättre arbetsmiljö

41. Om du fick välja en enda förbättring på din anläggning (utan att ta hänsyn till vad det kostar), vad skulle det vara?

- Automatiska ventiler överallt. Alla cisterner invallade.
- Kameraövervakning som komplement
- Alla ventiler fjärrstyrda
- Mera fjärrstyrda ventiler

Allmänna kommentarer om ditt företag

- Relativt bra

Företag 7

Allmänna kommentarer om träning och utbildning

- Man kan alltid utbildas och förbättras.
- Är nyanställd och har därför inte fått utbildning än.

18. Om förslag har lämnats in, hur mottogs det av din eller dina överordnade?

- Bra, det mesta har följts upp
- Mottogs väl, belönades av oljehamnen
- Ok
- Bra, oftast bra respons.

Allmänna kommentarer om rapportering

- Fungerar bra.

Allmänna kommentarer om inspektioner

- Det är ofta företagsledningen som är drivande.
- Många olika myndigheter som skapar väldigt många punkter som ska åtgärdas.

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

- Ja: Som driftsoperatör så ligger väldigt stort ansvar på en.
- Ja: Terminalchef
- Ja: Min egen (säkerhet) och mina kollegors.
- Ja: Lastning och lossning samt dokumentation.

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

- Ja: Att vi följer företagets standard på rätt sätt.
- Ja: Ökad säkerhet, miljö och hälsa.
- Ja: Medvetenhet.
- Ja: Att personalen kan känna att företaget bryr sig om den enskilda individen.
- Ja: Riktlinjer för hur alla ska bete sig för att arbeta säkert.
- Ja: Till att få extern personal att förstå hur vi arbetar.
- Ja: Säkrare arbetsplats!
- Ja: Förbättringar inom sina områden.
- Ja: Ett lyft för företaget utåt sett och policys skapar gemensamma mål att jobba mot.
- Ja: Att man kan kolla vad som gäller.

41. Om du fick välja en enda förbättring på din anläggning (utan att ta hänsyn till vad det kostar), vad skulle det vara?

- Arbetsmiljö avseende arbetsutrymme.
- Upprustning av anläggning.
- Större och modernare omklädnings och lunch möjligheter!
- Att minimera risken för brand.
- Väldigt tydliga regler för hur vi skulle jobba i hamnen. Någon typ av "core values för port Got".
- Större personalutrymme med relax och tränings möjligheter.
- Bättre pumpkapacitet, större och fler ledningar.
- En ny lokal för intern samt extern personal. Lokalen skall användas för utbildning, och skall utrustas med datorer, tv, dvd, bildkanon etc, etc.

- Nya lastarmar o övrig utrustning på kajerna, det som finns är rena stenåldern!
- Fler tankar mellan tankar och utlastningar.

Allmänna kommentarer om ditt företag

- Trivs väldigt bra, bra ledning, företaget tar hand om de anställda på ett bra sätt.

Företag 8

1. Hur upplever du din arbetssituation? (kryssa för det alternativ som bäst passar in i respektive par)

- Varierande arbetsbörda

Allmänna kommentarer om det egna arbetet

- Spänner över ett mycket brett område

9. Generellt sett, hur ofta följs de rutiner som finns?

- Kanske lite dålig utbildning
- Ej vetskap om att rutin finns
- Krånglig rutin
- Vet ej
- Har inte läst och förstått instruktioner, samtidigt som man "hoppas" över vissa säkerhetspunkter i kedjan

Allmänna kommentarer om arbetsrutiner

- Avvikelse går igenom, men många gånger uppfattas det som kritik, därför vill man inte ta åt sig förslag till förbättringar för att inte avvikelser skall upprepas.
- Begår man ett fel tas detta alltid upp till diskussion

11. Har du fått någon utbildning eller träning inom följande områden sedan du började jobba oljehamnen?

- Hantering av personal
- HLR vart tredje år och även brandutbildning för administrativ personal
- Borde läggas mer tid på träning/utbildning vid introduktion av nyanställda

14. På vilket sätt rapporteras incidenter och avvikelser?

- Jag är osäker på vilket

17. Av vilka anledningar skulle personal avstå från att rapportera incidenter och avvikelser?

- Vad gäller personalen från produktionssektionen av företaget känner jag ej att någon avstår att rapportera
- Inom Oljehamnen varierar det mycket vilken "kultur" som finns om rapportering. Tror att den största delen beror på att människan är rädd för kritik och därmed kommer inte allt fram.

18. Om förslag har lämnats in, hur mottogs det av din eller dina överordnade?

- Förslag på åtgärd har tagits fram
- Lämnar ej in förslag angående säkerhet då detta ingår i mina arbetsuppgifter
- Bra

Allmänna kommentarer om inspektion

- Har för lite insikt för att kunna kommentera
- Vet ej
- Inspektionerna görs, men anmärkningarna blir inte alltid åtgärdade, vilket är en stor nackdel.

22. Distribueras information om säkerhet och resultat från möten (t.ex. samarbetskommitténs möten) regelbundet till personalen?

- Ja: Förekommer, men för sällan

23. Får du den information du behöver för att kunna utföra ditt arbete på ett säkert sätt?

- Om jag själv frågar

24. Har någon eller några av följande faktorer lett till problem med kommunikationen mellan personer som arbetar på området?

- Missförstånd

25. Gör myndigheterna inspektioner av verksamheten?

- Länsstyrelsen 1gg/år, i övrigt har vi egenkontroll enl. direktiv från myndigheter

26. Vidarebefordras resultaten från inspektionerna till de anställda?

- Redovisas på A-träffar

Allmänna kommentarer om myndigheter

- Jag träffar aldrig myndighetspersoner (undantag - brandingenjör på plats, vi har diskuterat säkerhet)

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

- Ja: Allt i mitt arbete berör direkt eller indirekt säkerheten
- Ja: Säkerhet kring brandfarlig vara, hanteringen inom företaget. Samordningsansvaret som ligger på företaget chef ligger som en stor del inom min sektion.

37. Upplever du att den fasta personalen arbetar säkrare än den externa personalen?

- Varierar väldigt mycket. Vår personal har ett tillsynsjobb att företagen sköter sig. Detta gäller produktionssektionen av företaget.

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

- Nej, vad tycker du ska förändras: Enkel praktisk policy som följs.
- Nej, vad tycker du ska förändras: Tyvärr är det få som vet vad som står
- Ja: Säkra rutiner
- Ja: Säkerhetstänk och att vi alla har ett ansvar
- Nej, vad tycker du ska förändras: mer efterlevnad
- Nej, vad tycker du ska förändras: Färre dispenser

41. Om du fick välja en enda förbättring på din anläggning (utan att ta hänsyn till vad det kostar), vad skulle det vara?

- Kraftigt ökat underhåll på utrustning, kajer, tillfarter, vägar etc.
- Ny slanglyft på kaj 510/511
- Ny lasthanteringsutrustning, kaj 510/511

- Större kontroll av passagerare i inpasserade bilar
- Utökad antal barriärer på den tekniska övervakningen, för att kompensera människans tillkortakommanden.
- Datorstödet, utveckla de program vi arbetar med och datorisera det vi idag gör manuellt.
- Mera företagsstruktur!

Allmänna kommentarer om ditt företag

- Oljehamnen är en trevlig arbetsplats med vänlig personal. Kanske lite nya arbetsrutiner skulle behövas
- Ett bra företag som månar om personal, säkerhet, miljö
- Ganska bra
- Ett bra företag att arbeta i.
- Höja säkerhetsmedvetandet hos mekaniker och operatörer. vissa företag har kommit ganska långt, men däremot har flera långt att gå.
- Ett stort behov finns att bedriva ett kontinuerligt och mer effektivt underhåll över lag, samt att arbeta för ett bättre samarbete inom verksamheten (bättre teamwork).

Företag 9

1. Hur upplever du din arbetssituation? (kryssa för det alternativ som bäst passar in i respektive par)

- Svårt med vara "svart eller vit" som svarsalternativ. Borde finnas fler svarsalternativ.

Allmänna kommentarer om det egna arbetet

- Felen åtgärdas oftast snabbt

17. Av vilka anledningar skulle personal avstå från att rapportera incidenter och avvikelser?

- Brist på engagemang

18. Om förslag har lämnats in, hur mottogs det av din eller dina överordnade?

- Bra

19. Görs någon regelbunden inspektion av säkerheten inom ditt företag?

- Angående punkt 19 så finns det ett antal olika inspektioner. Allt från inspektion av brandsläckaren och utrymningsrutin till länsstyrelsens inspektion av anläggningen.

Allmänna kommentarer om inspektion

- Vi går själva ofta och tar dessutom in folk så att hemmablindheten inte gör sig gällande. Det var förut ett problem. Mycket viktigt.

22. Distribueras information om säkerhet och resultat från möten (t.ex. samarbetskommitténs möten) regelbundet till personalen?

- På skydd och säkerhetsmöte var 3:e månad

33. Har du något formellt ansvar för säkerheten?

- Det står i AFS:en ungefär att var och en har ett ansvar att utföra arbetet på ett säkert sätt

39. Tycker du att de policys som finns bidrar med någonting?

- Ja: att man blir påmind
- Hjälpa upp förståelsen hos anställda

41. Om du fick välja en enda förbättring på din anläggning (utan att ta hänsyn till vad det kostar), vad skulle det vara?

- Öka tekniken = öka säkerheten. Finns mycket (manuell hantering) teknik från 50-60-talet i hamnarna i Sverige.
- Att fordon som lastar identifieras av anläggningen och bara kan lastas enligt den spec. som är gjort för tankbilar beträffande fackvolym.