

# Medbestemmelse i en risikoutsatt hverdag

*En analyse av rederiers risikovurdering for kapring og  
skipspersonnellets medbestemmelsesmuligheter i prosessen vedrørende  
tiltaksutforming*

Christoffer Gundersen



Masteroppgave i Sosiologi  
Institutt for Sosiologi og samfunnsgeografi  
UNIVERSITETET I OSLO  
Vår 2011



## Sammendrag

De siste årene har det vært en drastisk økning av piratvirksomhet utenfor kysten av Somalia. Stadig flere skip blir kapret eller forsøkt kapret, og risikozonens omfang øker kraftig. Samtidig som en rekke rederier opplever dette som en stor trussel mot deres skip og deres virksomhet, er det en rekke personer som virkelig får føle denne sikkerhetstrusselen på kroppen. Det er sjøfolkene på de enkelte skipene som passerer de risikoutsatte områdene. I denne oppgaven rapporterer jeg fra en studie av et norsk rederi som har skip i området. Formålet med studien har vært å undersøke hvordan rederiet kartlegger og vurderer risiko, samt hvilken medbestemmelse og innflytelse mannskapet har i dette arbeidet.

Forskningsspørsmålene som har blitt belyst er følgende:

- 1) *Hvordan vurderer rederiet risikoen for kapring og hva gjør de i forhold til denne sikkerhetstrusselen?*
- 2) *I hvilken grad er de ansatte ved skipene blitt inkludert i prosessen med å utforme sikkerhetstiltakene?*
- 3) *Har skipspersonellet og rederiets administrasjon samme oppfattning av sikkerhetstrusselen og konsekvensen av den?*
- 4) *Hvilken rolle spiller det at skipspersonellet er filippinsk mens rederiets personell er norsk?*

For å belyse disse problemstillingene har jeg intervjuet mannskap og offiserer på et av rederiets skip. Jeg har i den sammenheng seilt sammen med besetningen i ti dager, fra Singapore til Indonesia, hvor jeg intervjuet og observerte de seilende. Jeg har hatt flere informantsamtaler med personer i rederiet, samt intervjuet flere sentrale personer i rederiet.

Det filippinske mannskapet blir eksponert for en sikkerhetsrisiko som får psykologiske og traumatiske konsekvenser for dem, og de frykter at deres liv skal gå tapt. I hvilken grad blir de inkludert i prosessen vedrørende utforming av sikkerhetstiltak? Det viser seg at ledelsen på skipet og ved rederiet er opptatt av å inkludere mannskapet. Hvorfor er det slik?

Det er flere ordninger som skal sikre de seilende medbestemmelse i prosessen. I tillegg til den daglige kommunikasjonen mellom rederiet og skipet arrangeres det årlige offiserskonferanser i Manila hvor mannskapet kan uttale seg. Kommunikasjonsstrukturen er

slik at all kommunikasjon mellom rederiet og skipet går gjennom kapteinen. Selv om han setter diplomatiske verdier høyt er det ved flere anledninger slik at mannskapets ønsker stopper ved kapteinen. Han vurderer selv hva han vil gå videre med til rederiet. Hvis han vurderer det slik at det er for mye å spørre om, så kommer ikke denne forespørselen frem til rederiet. Mannskapet har også innflytelse ovenfor kapteinen ved at de samles regelmessig for å bli enige om hvordan de skal håndtere situasjonen. Også før de seiler inn i de farlige områdene drøfter de i fellesskap hva de skal gjøre. Kapteinen har i likhet med rederiet sikkerhet i hovedfokus, men det er flere måter å håndtere risikoen på og det eksisterer forskjellige oppfatninger av dette.

For utenom at avstanden til piratene varierer mye mellom rederiet og de seilende er det også store kulturelle forskjeller dem imellom. Dette er med å prege hvordan de vurderer risiko, hvordan de opplever faren, og hva de ønsker å utføre av tiltak. Dette påvirker også dialogen mellom rederiet og skipet, og jeg redegjør for hvordan kulturelle forskjeller kan skape kommunikasjonsproblemer og stereotypiske holdninger. Filippinere og nordmenn har et forskjellig forhold til autoriteter og ledelse, og dette preger dialogen dem i mellom.

Selv om det er et klart ønske og et bevist fokus fra rederiet sin side at de seilende skal inkluderes i prosessen vedrørende tiltaksutforming, er det imidlertid ikke alltid slik. Det viser seg at de seilende i stor grad blir trukket med i mindre viktige prosesser, men i de store og viktige spørsmålene er gjerne avgjørelsen tatt uten de seilendes medvirkning. Det er flere grunner til at det er slik, og makt og kommunikasjonsstrukturen er noe av forklaringen. Samtidig er prosessen slik at rederiet søker informasjon og innspill fra andre aktører og det viser seg at en rekke aktører har mer innflytelse enn mannskapet på skipet. Både norske og internasjonale organisasjoner er sentrale i denne sammenheng. Dette er kunnskapsrike organisasjoner som rederiet trekker inn i deres vurdering av hvordan de skal håndtere situasjonen. Samtidig er det slik at de forskjellige aktørene har varierende avstand til faren, og det viser seg at de som jobber i de utsatte områdene er mye mer desperate i deres holdninger i forhold til de som jobber ved kontoret i Norge. Dette skaper forskjellige vurderinger og holdninger til hvordan piratenes virksomhet bør bekjempes, og det viser seg at de seilende har en noe begrenset innflytelse ovenfor sin egen situasjon. I det store bilde viser det seg at de som har ansvar for tiltakenes konsekvenser er de som tar beslutningene, og dette preger hvilke tiltak som blir iverksatt.

## Forord

Denne masteroppgaven fikk sitt utspring da rederiet jeg har skrevet for ytret ønske om at jeg skulle gjennomføre en studie hos dem. De ga meg frie tøyler til selv å utvikle problemstilling, men enkelte var meget behjelpelige i finne et aktuelt og spennende område å studere. Jeg vil takke rederiet for den hjelpen jeg fikk i startfasen. Dette bidro til at jeg selv har hatt et flott år da studien ble gjennomført, da jeg har hatt det privilegiet å skrive om et meget aktuelt og spennende team. Jeg vil også takke for den hjelpen de har gitt underveis i oppgaven. Dette være seg tid til intervjuer, en uforglemmelig reise, informantsamtaler, tilgang på omfattende datamaterialet og ellers tid til spørsmål og gjennomlesning.

Jeg vil takke min veileder, Trygve Gulbrandsen, for gode veiledningstimer og oppmuntrende kommentarer. Det har vært en stor motivasjonsfaktor i året som har gått. Jeg vil også takke besetningen på skipet jeg utførte min studie ved for deres gjestfrihet og vilje til å dele deres historier med meg.

Ikke minst vil jeg takk min samboer i året som har gått for motiverende engasjement, utveksling av ideer og hjelp til å sette meg i kontakt med relevante personer. Jeg vil også takke mine foreldre for gode middager og masse motivasjon. Sist men ikke minst en stor takk til Anna Sofie Aas og Tobias Haug for all oppmuntring.

Grimstad, 28. April 2011

Christoffer Gundersen

Omfanget av denne oppgaven er på ca. 37 000 ord.



# Innholdsfortegnelse

Sammendrag

Forord

## 1 Innledning

|                             |       |
|-----------------------------|-------|
| 1.1 Bakgrunnen for oppgaven | s. 9  |
| 1.2 Hovedspørsmål           | s. 11 |
| 1.3 Gangen i oppgaven       | s. 13 |

## 2 Begreper og teoretiske rammer

|   |       |
|---|-------|
| 2.1 Innledning  | s. 15 |
| 2.2 Risikoforståelse i sosiologien                    | s. 16 |
| 2.3 Risikovurdering i arbeidslivet                    | s. 17 |
| 2.4 Kulturelle forskjeller i organisasjoner           | s. 20 |
| 2.4.1 Innledning                                      | s. 20 |
| 2.4.2 Stereotyper og kommunikasjonsproblemer          | s. 21 |
| 2.4.3 Filippinsk sjømannskultur                       | s. 22 |
| 2.4.4 Kulturforskjeller og kommunikasjonsutfordringer | s. 24 |
| 2.5 Medbestemmelse og medvirkning                     | s. 26 |
| 2.6 Oppsummering                                      | s. 29 |

## 3 Metode og metodologi

|   |       |
|---|-------|
| 3.1 Innledning  | s. 30 |
| 3.2 En gylden mulighet  | s. 31 |
| 3.3 Valg av design  | s. 32 |
| 3.4 Hvorfor intervjuer?   | s. 34 |
| 3.5 Utvalg og informanter                                       | s. 35 |
| 3.6 Samtaleintervju   | s. 37 |
| 3.7 Analyse og generalisering. Hvilke konklusjoner kan trekkes? | s. 38 |
| 3.8 Kritiske sider ved forskningsdesignet                       | s. 39 |
| 3.8.1 Hva har jeg data om?                                      | s. 40 |
| 3.8.2 Validitetsspørsmål  | s. 41 |
| 3.8.3 Reliabilitetsspørsmål                                     | s. 43 |

|          |  |       |
|----------|--|-------|
| <b>4</b> | <b>Rettslige og organisatoriske føringer for Filippinske sjøfolk ved norske skip</b>                               |       |
| 4.1      | Innledning   | s. 45 |
| 4.2      | Norsk rett   | s. 45 |
| 4.3      | NIS og sjømannsloven   | s. 46 |
| 4.4      | Internasjonale styringsorganer og gjeldende aktører  | s. 47 |
| 4.4.1    | Den internasjonale skipsfartorganisasjonen (IMO)   | s. 48 |
| 4.4.2    | AMOSUP   | s. 49 |
| 4.4.3    | ITF  | s. 50 |
| <br>     |  |       |
| <b>5</b> | <b>Piratvirksomhet utenfor Somalia</b>   |       |
| 5.1      | Innledning   | s. 51 |
| 5.2      | Piratvirksomhet  | s. 51 |
| 5.2.1    | Piraters arbeidsmetode   | s. 53 |
| 5.2.2    | ”The Piracy boom” og piraters organisering   | s. 54 |
| <br>     |  |       |
| <b>6</b> | <b>Presentasjon av rederiet og skip</b>  |       |
| 6.1      | Innledning   | s. 56 |
| 6.2      | Presentasjon av Rederiet   | s. 56 |
| 6.3      | Presentasjon av skipet   | s. 58 |
| 6.4      | Sosiale forhold ved skipet   | s. 60 |
| <br>     |  |       |
| <b>7</b> | <b>Rederiets og skipspersonellets oppfatning og håndtering av sikkerhetstrusselen knyttet til piratvirksomhet.</b> |       |
| 7.1      | Innledning   | s. 62 |
| 7.2      | Rederiets risikovurdering  | s. 63 |
| 7.2.1    | En skjønnsmessig vurdering   | s. 63 |
| 7.2.2    | Rederiets rutiner for oppdatering  | s. 65 |
| 7.2.3    | Rederiets rutiner for håndtering av en kapringssituasjon   | s. 66 |
| 7.3      | Oppfatninger av sikkerhetstrusselen og konsekvenser av den   | s. 67 |
| 7.3.1    | Oppfatninger blant de seilende, deler de rederiets oppfatning av tiltak og sikkerhetsvurdering                     | s. 68 |
| 7.3.2    | Piratvirksomhetens konsekvenser for de seilende  | s. 70 |
| 7.3.3    | Piratvirksomhetens konsekvenser for rederiet og næringen   | s. 73 |
| 7.3.4    | Kulturforskjeller og utfordringer for dialog   | s. 74 |
| 7.4      | Innflytelse i prosessen vedrørende utforming av tiltak   | s. 77 |
| 7.4.1    | Tiltaksutforming som prosess i rederiet  | s. 77 |
| 7.4.2    | Tiltaksutforming som prosess på skipet   | s. 80 |
| 7.4.3    | Dialogen mellom rederi og skip   | s. 82 |
| 7.4.4    | Skipspersonellets rolle og ansvar  | s. 85 |
| 7.4.5    | Rederiet som støttespiller   | s. 87 |
| 7.4.6    | Organisatoriske støttespillere   | s. 89 |
| 7.4.7    | Marked for særskilte tiltak  | s. 90 |



|  |       |
|--|-------|
| <b>8 Sammenfatning og utdypende diskusjon</b>      |       |
| 8.1 Innledning                                     | s. 91 |
| 8.2 Opplevelser og holdninger til tiltak           | s. 91 |
| 8.3 Betydning av filippinernes kulturelle bakgrunn | s. 93 |
| 8.3.1 Betydning for håndtering av situasjonen      | s. 93 |
| 8.3.2 Betydning for kommunikasjon                  | s. 95 |
| 8.4 Kommunikasjon og medbestemme                   | s. 97 |
| 8.4.1 Innflytelse ved utformingen av tiltak        | s. 97 |
| 8.4.2 Ansvarsfordeling og beslutningsmyndighet     | s. 99 |
| 8.4.3 Formidling av holdninger og opplevelser      | s.101 |
| <br>   |       |
| <b>9 Avslutning og konklusjon</b>                  |       |
| 9.1 Bakgrunn og intensjoner                        | s.103 |
| 9.2 Risikovurdering som prosess                    | s.104 |
| 9.3 Inkludering av skipspersonellet                | s.105 |
| 9.4 Kulturelle forskjeller i organisasjonen        | s.106 |

## **Litteraturliste**

## **Vedlegg**

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunnen for oppgaven

Skipsfarten og offshorevirksomhet er Norges største internasjonale næringer, og skipsfarten har lang historie i Norge. Norske rederier har gjennom årenes løp stått ovenfor ulike utfordringer og farer som de har vært nødt til å håndtere. Skipenes konstruksjon og de store utfordringene naturen stilte skipene ovenfor var en betydelig risiko tidligere, og mange skip har forlist pga storm og uvær. Også svake stater og kriger har påvirket næringen tidligere. Kriger som Iran–Irak-krigen fra 1980-1988 har vært utfordrende for rederinæringen. Både Iran og Irak angrep oljetankere og handelsskip fra 1981 av, inkludert nøytrale nasjoners skip, i et forsøk på å fravriste handel fra motstanderen. Denne fasen av krigen ble kalt «tankerkrigen». Det var da mange norske rederier som ikke ville ta risikoen ved å seile i farlig farvann. En som tok denne risikoen var John Fredriksen, men dette resulterte i at to av hans supertankere ble angrepet og hardt skadet av irakiske jagerfly. Men utenom dette tjente han meget gode penger på ”monopolsituasjonen”.

I dag er det en relativt ny fare som stiller rederinæringen ovenfor nye utfordringer. Av rederiforbundet sine hjemmesider (Norges Rederiforbund 2010 A) fremkommer det at den maritime næringen er global, og dermed utfordret på en rekke områder av geopolitisk, sikkerhetspolitisk og trusselmessig karakter. ”Piratvirksomhet, krig, terrorisme, væpnede konflikter eller sabotasjehandling er utfordringer for næringen”(ibid). Det å sikre transportmidler mot terrorisme er en forholdsvis ny oppgave for myndigheter og de involverte parter, men norske myndigheter er involvert i prosessen om bekjempelse av piratvirksomhet. ”Regjeringen deler skipsfartsnæringens bekymring over situasjonen. Vi har tett dialog med næringen om tiltak for å håndtere de store utfordringene vi står overfor, sier Brustad”( Nærings- og handelsdepartementet 2009). Av Nærings- og handelsdepartementet (2009) sin hjemmeside fremkommer følgende:

*”Piratvirksomheten i området utenfor Somalia utgjør en stor fare for mannskap og skip. I 2008 ble det registrert over 100 kapringsforsøk, hvorav 42 kapringer. For tiden er 11 skip kapret og over 200 sjøfolk holdes som gisler. Årlig seiler om lag 1000 norske skip gjennom området, men hittil er ingen norskflaggede skip kapret”.*

Av The Wall Street Journal (2010) fremkommer det at siden Januar (2010) har somaliske pirater kapret eller forsøkt kapret 119 skip. Det er også betydelige summer piratene kan sikre seg ved en slik handling. ”In January, hijackers aboard a Greek supertanker reported receiving \$7 million to release it – the highest ransom that has been reliably reported, according to analysts” (ibid).

Samtidig som en rekke rederier opplever dette som en stor trussel mot deres skip og deres virksomhet er det en rekke personer som får føle denne sikkerhetstrusselen på kroppen. Skipspersonellet som seiler i farlig farvann er de som er mest eksponert for pirater og deres virksomhet. Hvordan er de da med på å forme sin egen situasjon? NOU (2010: 1 s 128) setter medvirkning inn i et etisk perspektiv hvor retten til medvirkning og medbestemmelse i beslutningsprosessen for dem som blir eksponert for risiko, er et sentralt moment. ”Det påligger derfor virksomheter som gjennomfører risikoaktiviteter, å involvere dem som blir eksponert for denne risikoen”(ibid). Samtidig peker teori innen sikkerhetsledelse, risikovurdering og risikostyring på at ansattes deltakelse er et viktig punkt for å lykkes i sikkerhetsarbeid og risikovurdering. Virksomheten som helhet kan dra stor nytte av å inkludere de ansatte.

Jeg vil i denne studien se hvordan sikkerhetstiltakene blir utformet, og hvordan skipspersonellet blir inkludert i denne prosessen. Jeg vil kun se på tiltak om bord på skip, og da begrense dette til å gjelde forebyggende tiltak. Når piratene har kommet om bord i skipet er det helt andre planer og rutiner som settes i verk. Dette er meget sensitivt materialet, og av plass og tidsbegrensningen for studien vil jeg ikke inkludere dette i min studie. Jeg vil utføre studien i tilknytning til et norsk rederi, og begrenser derfor oppgavens omfang til å gjelde skip eid av norske redere og med filippinske sjøfolk. Samtidig er det pirater i flere deler av verden. Der det i dag er mest problematisk og økende piratvirksomhet er utenfor kysten til Somalia og Adenbukten. Her skiller pirataktiviteten seg fra andre områder ved at den er meget brutal, og at hele skipet med mannskap risikerer å bli tatt som gissel. Andre steder minner pirataktiviteten mer om tyveri, der det er mindre risiko for at mannskapet blir tatt som gissel. Siden piratenes angrepsmåte og brutalitet varierer, varierer det også hvilke tiltak som iverksettes. Jeg vil derfor gjøre en geografisk avgrensning, til de to overnevnte områder.

Den norsk Arbeidsmiljøloven har en rekke bestemmelser i henhold til medbestemmelse og medvirkning. Det heter i formålsparagrafen at: ”gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske

forutsetningene for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstaker”(NOU 2010: 1 s.90). Ordninger som Verneombud, Arbeidsmiljøutvalg, Fagforening, Konserntillitsvalgt, Bedriftsutvalg og Avdelingsutvalg er ordninger som skal sikre ansattes medbestemmelse. Tariffavtale skal også sikre rettighetene til de ansatte. For filippinske sjøfolk ved norske skip gjelder imidlertid ikke arbeidsmiljøloven, og de har heller ikke tariffavtale. Hvilke ordninger er det da som sikrer skipspersonnellets sikkerhet, og hvilke aktører taler skipspersonnellets sak i utformingen av sikkerhetstiltak?

Jeg vil også undersøke hvorvidt skipspersonellet deler rederiets syn på trusselen, eller om de har en annen oppfatning av problematikken. Jeg vil anta at det er stor forskjell på å observere problematikken fra et kontor i Norge og det å befinne seg ute i det farlige farvann, samtidig som rederiansatte er norske og skipspersonellet er filippinske. De fleste aktiviteter og virksomheter i dagens samfunn innebærer en viss form for risiko, en risiko som involverer mennesker på alle plan. Slik er oppfattelse av risiko både sosialt og kulturelt betinget (Haukelid 1999). Styring av risiko krever derfor grunnleggende kulturforståelse. Ofte kan det være helt forskjellig virkelighetsforståelser som står mot hverandre, og ulike grupper kjemper om hva som utgjør en risiko (Haukelid 1999).

## 1.1 Hovedspørsmål

I denne oppgaven reiser jeg fire problemstillinger som jeg vil belyse.

- 1 *Hvordan vurderer rederiet risikoen for kapring og hva gjør de i forhold til denne sikkerhetstrusselen?*

Risikovurdering er omfattende, og det er en rekke ulike angrepsmåter. Jeg vil her presentere teori på området, samt se rederiets vurdering i lys av denne nevnte teorien. Det er forskjellige teorier som har ulikt fokus og forskjellig tilnæringsmåte til en sikkerhetstrussel og til vurdering av risiko. Avgjørende for hvordan sikkerhetstrusselen skal behandles er trusselens karakter og virkemåte. Jeg vil her se på sosiologisk teori på risiko, men også teori for risikostyring og risikovurdering mer spesifikt rettet mot arbeidslivet. Deretter vil jeg

redegjøre for hvordan rederiet vurderer risikoen for kaping av deres skip utenfor kysten av Somalia.

*2 I hvilken grad er de ansatte ved skipene blitt inkludert i prosessen med å utforme sikkerhetstiltakene?*

Her vil jeg se hvilke medbestemmelsesordninger som er gjeldende, og hva som ligger til grunn for disse ordningene. Som jeg vil redegjøre for senere fremkommer det av teorien at risikostyring og risikoarbeid er best tjent med at ansatte inkluderes i prosessen. Det er avgjørende for at virksomheten skal lykkes i sitt sikkerhetsarbeid. Jeg vil se på gjeldene regler for medbestemmelse og medvirkning, samt se hvilke kanaler for medbestemmelse som benyttes blant de seilende. Det er i Arbeidsmiljøloven klare retningslinjer for medbestemmelse, men skipspersonellet faller utenfor denne lovens virkeområde. Hvilke aktører hører skipspersonellets stemmer, og hvordan er disse med på å utforme tiltak?

*3 Har skipspersonellet og rederiets administrasjon samme oppfatning av sikkerhetstrusselen og konsekvensen av den?*

Jeg vil her undersøke om rederiet og skipspersonellet har forskjellig forståelse av piratvirksomhet som en sikkerhetstrussel. Det er store forskjeller i avstand, samt kulturelle og sosiale forskjeller. Gjør dette at de seilende opplever denne sikkerhetstrusselen på en annen måte enn de ansatte ved rederiet, og har de forskjellige holdninger i forholdt til hvordan denne faren skal håndteres?

*4 Hvilken rolle spiller det at skipspersonellet er filippinsk mens rederiets personell er norsk?*

I denne delen av studien vil jeg se på hvordan de etniske og kulturelle forskjellene mellom rederikontoret og skipspersonellet påvirker dialogen dem imellom. Er dette en utfordring for en eller begge parter, eller er dette uproblematisk? Har dette noe å si for dialogen, utformingen, eller selve risikovurderingen? Jeg vil da redegjøre for hvordan filippinernes

kulturelle bakgrunn er med på å forme deres opplevelse av piratenes virksomhet, og hvordan det former deres syn på tiltak.

### 1.3 Gangen i oppgaven

I kapittel *to* vil jeg presentere begreper og teoretiske rammer som er aktuell for å belyse mine problemstillinger. Jeg vil først redegjøre for begrepet risiko, og sammen med en teoretisk tilnærming til risiko vil jeg presentere teori som knytter risiko direkte til risikovurdering i arbeidslivet. Deretter vil jeg fremlegge teori som fokuserer på kulturelle forskjeller i organisasjoner, noe som er viktig for å forstå dialogen mellom rederiet og skipet i prosessen vedrørende tiltaksutforming. Avslutningsvis for denne delen av oppgaven vil jeg presentere forskning som argumenterer for ansattes medbestemmelse, og da spesielt i prosesser som omhandler deres arbeidshverdag.

I kapittel *tre* vil jeg begrunne mine metodiske valg. Jeg vil da begynne med å fortelle om hvordan jeg kom i kontakt med bedriften. Deretter vil jeg redegjøre for valg av forskningsdesign. Jeg vil begrunne dette ut ifra teoretiske hensyn, men også ut ifra forskningsspørsmålenes form. Deretter begrunnes valg av intervju som datainnsamlingsmetode, før utvalg og informanter presenteres. Gjennomføringen av intervjuene, og utfordringer knyttet til dette vil så bli vurdert. Deretter vil jeg drøfte spørsmål knyttet til generalisering, før jeg vil vurdere ulike kritiske sider ved forskningsdesignet. Jeg vil da vurdere hva jeg har data om, før jeg vil vurdere studiens validitet og reliabilitet.

I kapittel *fire* vil jeg kort redegjøre for de rettslige føringer norsk rett pålegger rederiet i henhold til medbestemmelse. De ulike organisasjonene som legger føringer for rederiet og mannskapet vil også bli presentert. Det er en rekke organisasjoner som på forskjellige plan og med forskjellig fokus arbeider for de seilende sine rettigheter og deres sikkerhet. I dette kapitlet vil de forskjellige aktørene bli presentert. Jeg vil senere vil drøfte i hvilken grad de er gjeldende for min problemstilling. Hvorvidt mine informanter er medlem av de ulike organisasjonene, og i hvilken grad de er med å forme sikkerheten om bord for de seilende vil bli vurdert senere i oppgaven.

I kapittel *fem* følger en presentasjon av piratene i Somalia og deres virksomhet. Jeg vil redegjøre for hva som ligger i begrepet pirater, samt at jeg vil vise data som belyser hvordan forholdene er utenfor Somalia i dag. Jeg vil forklare hvordan piratene jobber, samt at jeg vil tydeliggjøre økningen av pirater de siste årene. Dette er et viktig bakteppe for å forstå hvordan risikoen for et angrep av disse vurderes, men ikke minst hvilke tiltak som iverksettes på skipet for å holde piratene på avstand.

I kapittel *seks* følger en kort presentasjon av rederiet. Grunnet anonymitetshensyn vil det være svært begrenset hvilke detaljer som presenteres her, men jeg vil ta med det jeg ser som spesielt relevant i forhold til mine problemstillinger. Deretter vil skipet og mannskapet introduseres. For utenom detaljer om skipet, vil skipets arbeidsorganisasjon og sosiale forhold bli belyst. I henhold til mine problemstillinger vil det her redegjøres for dialogen internt på skipet, men det vil legges spesielt fokus på kapteinen, som har en meget viktig posisjon på skipet. Han har også en særstilling på skipet i forhold til dialogen med kontoret i Norge.

I kapittel *syv* begynner jeg min analyse av datamaterialet opp imot mine problemstillinger. Jeg vil først redegjøre for rederiets prosess for vurdering av risiko forkapring og deres rutiner for oppdatering av kunnskaper og informasjon. Dette er viktig for å kunne forstå hvilke aktører som har innflytelse i denne prosessen. Jeg vil også klargjøre hvordan rederiet håndterer en kapringssituasjon, og hvilke rutiner som ligger til grunn. Deretter vil jeg se hvordan skipet håndterer denne trusselen, og hvordan piratenes virksomhet påvirker livet til de seilende. De traumatiske og psykologisk utfordrende konsekvensene dette har på de seilende vil bli sett opp imot konsekvensene dette har for rederiet. Jeg vil deretter se hvordan de på bakgrunn av dette vurderer tiltak for å holde piratene på avstand. Jeg vil også kaste lys over dialogen mellom skipet og rederiet, og ikke minst hvordan deres forskjellige kulturelle preferanser påvirker denne dialogen. Jeg vil redegjøre for rederiets posisjon i forhold til de seilende, og se i hvilken grad de kommer med ulike krav, eller om de tjener mer som en støttespiller. Deretter vil jeg se på andre organisatoriske støttespillere. Avslutningsvis vil jeg belyse det markedet som eksisterer i forhold til tiltak mot piratvirksomhet, da dette kan ha innflytelse på tiltaksutformingsprosessen.

I kapittel *åtte* vil jeg presenter en utdypende diskusjon. Jeg vil diskutere hvordan opplevelser av faren påvirker aktørenes risikovurdering og holdning til tiltak. Jeg vil også diskutere betydningen av filippinernes kulturelle bakgrunn. Først vil jeg vise betydningen for

hvordan piratsituasjonen håndteres, før jeg vil drøfte hvilken betydning det har for kommunikasjonen med rederiet. Jeg vil også se på hvilken innflytelse de seilende har på utformingen av tiltak, før jeg klargjør forhold omkring ansvarsfordeling og beslutningsmyndighet. Sist vil jeg vurdere hvorvidt de seilende lykkes i å formidle sine opplevelser videre til rederiet. I kapittel *ni* vil jeg oppsummere mine funn.

## **2. Begreper og teoretiske rammer**

### **2.1 Innledning**

Jeg vil nå redegjøre for tidligere forskning på feltet. Innen sosiologien er risiko et stort tema, og jeg vil se på hva som ligger i begrepet risiko, og ulike måter å forstå dette på. Kombinert med en teoretisk tilnærming til risiko, vil jeg bruke teori som i større grad knytter begrepet direkte til risikovurdering i arbeidslivet. Det er en rekke argumenter som taler for at det er fordelaktig for virksomheten å inkludere ansatte i prosessen vedrørende risikovurdering. Siden de ansatte ved skipet er Filippinere vil det da kunne være enkelte utfordringer ved denne dialogen.

Derfor vil jeg presentere teori som ser på kulturelle forskjeller i organisasjoner, og som kan bidra til å forklare sider ved dialogen mellom rederiet og skipspersonellet. Jeg vil da vise til forskningen til Dorte Østreng og Geert Hofstede. Deretter vil jeg se på hvordan ansattes medbestemmelse er i det norske arbeidslivet i dag, og hvilke prinsipper som ligger til grunn for ansattes medbestemmelsesordninger. Avslutningsvis for denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for hva jeg legger i begrepet pirater, se på hvem som er pirater, hvordan de arbeider og redegjøre for sentrale utviklingstrekk.



## 2.2 Risikoforståelse i sosiologien

Risiko er et begrep med en noe uklar opprinnelse. En teori er at begrepet har arabisk opprinnelse fra ordet *rizk*, som betyr å søke hell og fremgang (Luhmann 1993). Det er også en annen teori, med gresk opprinnelse fra ordet *risco* eller det senere italienske ordet *risco*, som uttrykker faren for forlis og tap av last og mannskap (Covello og Mumpower 1985). Begrepet var særlig knyttet til sjøtransport og forsikring. I dag er risiko et begrep som anvendes i stor grad, og innen det sosiologiske fagfeltet er det et stort tema. Det er også forskjellige definisjoner av risiko. Bodsberg (1998) omtaler risiko som en mulighet for tap<sup>1</sup>. Ifølge Johnsen (2009: 31) er en mye benyttet definisjon av risiko: ”Den fare som en uønsket hendelse representerer for mennesker, miljø og økonomiske verdier”. Risikonivået beregnes da ved å multiplisere sannsynligheten for at en gitt uønsket hendelse skal inntreffe men den konsekvens hendelsen får (Johnsen 2009).

Det var først i 1986 at risiko for alvor kom på dagsorden, da den tyske sosiologen Ulrich Beck ga ut boken ”Risikogesellschaft”. Han peker på hvordan risikoene som skapes i dagens samfunn er en uønsket konsekvens av de industrielle sidene ved moderniseringen (Beck 1992: 21). Dette er også noe Haukelid (1999: 8) trekker frem.

*”I dag synes den menneskeskapte risiko å ha tatt over for den naturgitte. I de førindustrielle samfunn var det naturkreftene som utgjorde den største trusselen. Dagens risiko synes derimot å være et produkt av vår egen velstandsutvikling. Våre risiki er produserte, et resultat av en teknologisk utvikling som mangler sidestykke i historien. Spørsmålet mange stiller seg nå, er om de negative sidene ved vår teknologiske utvikling overskygger de positive”.*

Risiko er imidlertid ikke et nytt fenomen, og vår første store sosiolog Eilert Sundt (1855) var opptatt av hvordan aviser på 1800-tallet skrev om risiko. Dette er også meget aktuelt i dag. Av Statistisk Sentralbyrå (2009) fremkommer det at ingen yrkesgrupper i Norge er mer utsatt for dødsulykker enn fiskere. Samtidig er det relativt lite omtale av dette i medier sammenlignet med for eksempel risikoen for at et skip blir kapret. En fiskebåt som går ned

---

<sup>1</sup> I begrepet *tap* ligger st vi mister eller skader noe av verdi, for eksempel: mennesker, materiell verdi, produksjon/drift, informasjon, kommunikasjon, ytre miljøforhold, omdømme eller tillit fra aksjonærer eller investorer (Wessel Johnsen 2005)

med mann og mus vil forårsake liten oppstandelse, og som offentlig begivenhet er den glemt når liket er gjemt (Sundt 1855). Haukelid (1999) kjenner igjen dette fra vår egen tid, der han peker på hvordan et dødsfall i oljeindustrien får stor mediedekning, og dødsfall i jordbruk og fiske får liten oppmerksomhet. ”Hva vi vektlegger og bryr oss om av risiko er med andre ord bestemt av vane og tradisjon” (Haukelid 1999: 8).

Det er også en klar tendens til at vi frykter de store katastrofene, mens det er de mindre ulykkene som virkelig utgjør en risiko for oss. ”Paradoksalt nok er vi redd for de store ulykkene, mens vi dør av de små. Og vi frykter det fjerne og ikke det nære” (Haukelid 1999: 11). Hvordan dette utspiller seg for de rederiansatte og skipspersonellet som har betydelig forskjellig distanse til faren vil jeg komme tilbake til senere i studien. En som har gjort studier av dette fenomenet er Hviid Nilsen (1994). Han konkluderer med at det er tre mentale filtre som forklarer vanlige folks risikooppfattelse:

- *Ulykker med liten sannsynlighet, men stor konsekvens, oppleves som farligere enn mer ”normale og vanlige ulykker”*
- *Risiko man selv har liten innflytelse på eller er avmektige overfor, oppleves som farligere enn de risiki man selv kan påvirke.*
- *Fjerne risiki – både i tid og rom – oppfattes som farligere enn nære risiki.*

Mary Douglas hevder at det er stor variasjon i hva som er risikofylt, hvor risikofylt det er, og hva man bør gjøre med forholdet, og at dette varierer med kulturbakgrunn eller sosial tilhørighet (Douglas 1992). Det kan da være grunn til å anta at rederiet vurderer sikkerhetsrisikoen for kapring og hvilke tiltak som bør iverksettes annerledes enn skipspersonellet som har en annen kulturell og sosial bakgrunn.

### **2.3 Risikovurdering i arbeidslivet**

Jeg vil nå presentere tidligere forskning om hvordan risiko vurderes i arbeidslivet, og ikke minst om hvordan denne prosessen bør utføres for best mulig å sikre virksomheten og de ansatte en trygg hverdag. Lars G. Wessel Johnsen (2005 & 2009) har foretatt risikovurderinger innenfor en rekke områder i norsk arbeidsliv.

Johnsen (2009) hevder at den viktigste suksessfaktoren i gjennomføringen av en risikoanalyse er en god prosess. ”En god prosess innbyr til åpenhet i behandlingen av risiko, medbestemmelse i diskusjonen om hva som representerer en risiko, og hvordan risiko vurderes” (Johnsen 2009: 71). Meget sentralt i å vurdere risiko i en virksomhet, er å kartlegge og avdekke de arbeidsoperasjoner som skjer i virksomheten og hvordan virksomheten drives operasjonelt. Her er de ansatte den viktigste informasjonskilden, da det er de som til daglig utfører operasjonene, og vet hvilke farer som kan være knyttet til dem (Johnsen 2009).

*”Utfordringen er å få folk til å snakke om risiko og dele den tause kunnskapen de sitter inne med i kraft av sin erfaring og sin viten om hvordan ting fungerer på arbeidsplassen. Det er viktig at denne formen for taus kunnskap bringes frem gjennom samtaler på arbeidsplassen”* (Johnsen 2009: 13).

Hensikten med en slik dialog er å få frem de hendelsene som på en eller annen måte kan true driften, enten ved å ha konsekvenser for økonomien, driftssituasjonen, de ansatte, miljøet rundt eller omdømmet. Slik Johnsen (2009) vurderer det er det ikke bare de ansatte som får nytte av medbestemmelse, ved at de kan forme sin egen arbeidshverdag. Det er like mye virksomheten som helhet og miljøet rundt som drar nytte av at de ansatte får ta del i virksomhetens risikovurdering. Professor Jan Hovden ved NTNU har en liste over oppgaver innen sikkerhetsledelse som er tilpasset norske forhold. Han peker også på at ansattes deltakelse er et viktig punkt for å lykkes i sikkerhetsarbeidet. Han trekker frem faktorer som: å ivareta forholdet til samfunn og tilsynsmyndigheter, sette mål og gi tilbakemelding, gjøre sikkerhet til en integrert del av produksjonen, utvikle en «sikkerhetskultur», motivere, utvikle rollemodeller og sørge for medvirkning og deltakelse fra de ansatte (Hovden m.fl. 1989).

Det er flere tilnæringsmåter til risikovurdering. En av disse måtene er å vurdere risiko på linje med *makt*. Ved å tilnærme seg risiko på denne måten, kan risiko sees på som en mulighet til å påvirke risikoforholdene lokalt i en virksomhet. Dette innebærer at de positive trekkene ved makt, eksempelvis valg, frihet og mulighet til å påvirke, overføres til begrepet risiko (Giddens 1991). Risiko blir ifølge denne tilnæringsmåten noe som kan håndteres og påvirkes, men det kreves at det er en bevissthet om risiko i virksomheten. I Følge Haukelid (1999) finnes risiko både som en objektiv størrelse innen vitenskap og

teknikk, i vårt samfunn og i virksomheter som menneskeskapt strukturer, og i kulturen og i folks bevissthet som ideer og tankemønstre om hva som er farlig. Det kan da synes viktig for en virksomhet å få et sunt forhold til risiko, og vurdere dette i fellesskap i virksomheten. Ansvar for å få til dette er klart definert i det norske lovverket, og i «safety-management»-teorien, som det norske HMS-regelverket bl.a. bygger på. Her slås det fast at ledelsen har hovedansvaret for sikkerheten, og at det er ledelsens oppgave å styre risikoen slik at uhell og ulykker unngås. Og skal sikkerhetsarbeidet tas på alvor, må man bygge en sikkerhetskultur hvor risiko, skadeforebyggende arbeid og sikkerhet er agendaen hele tiden, bevist og ubevist (Johnsen 2005).

Et begrep jeg ser som relevant å belyse i denne delen av studien er *risikostyring*. Målet med risikostyring er ikke å oppnå en følelse av absolutt trygghet eller å eliminere all risiko, men å søke å kontrollere den risiko som en aktivitet innebærer ut fra på forhånd gitte akseptkriterier (Johnsen 2005).

*”Risikostyring eller «risk management» er en systematisk og kontinuerlig prosess hvor en bruker kunnskapsbaserte metoder og teknikker for å identifisere, bedømme og analysere risiko for å finne løsninger på hvordan man best kan styre virksomhetens risiki, slik at man unngår skader, uhell og ikke-planlagte hendelser og derigjennom når sine mål” (Johnsen 2005: 47).*

Av Johnsen (2005: 48) fremkommer det at sikkerhet er kontroll over farer som kan føre til tap: ”risikostyring innebærer dermed at det iverksettes arbeid for å få kontroll over farene i forkant av en skade eller uhellssituasjon”. Jeg vil senere i oppgaven se konkret hvilket arbeid som er satt i gang av rederiet og skipspersonellet for å få kontroll over de farene som er inkludert i en kapringssituasjon.

## 2.4 Kulturelle forskjeller i organisasjoner

### 2.4.1 Innledning

Jeg vil i denne delen av oppgaven se på tidligere forskning som belyser utfordringer og problemer knyttet til multietniske organisasjoner. I forhold til denne studien er dette relevant på flere plan. I forbindelse med kommunikasjon og dialog mellom aktører av forskjellig kultur og etnisk bakgrunn, men også hvordan de opplever og vurderer risiko. Jeg vil hovedsakelig bruke forskning fra Dorte Østreng og Geert Hofstede. Østreng (2002) ser i ulike organisasjoner hvordan etniske og nasjonale stereotypier ofte er brukt for å forklare konflikter og kommunikasjonsproblemer. Hun har i hovedsak undersøkt dette der det er etniske og nasjonale forskjeller mellom de ansatte på et og samme skip. Men jeg vil se om hennes forskning også kan forklare konflikt og kommunikasjonsproblemer mellom ulike deler av organisasjonen – mellom rederiansatte og skipspersonellet. Jeg vil også se på hva som kjennetegner filippinere, og hvordan de opplever det å være sjømenn. Jeg vil se dette i lys av forskningen til Serck-Hansen (1997) og Østereng (2000).

Geert Hofstede er professor på temaet samhandling mellom nasjonale kulturer og organisatoriske kulturer. Han har som prosjekt å redusere frustrasjon, angst og depresjon der det kommuniseres på tvers av kulturelle forskjeller. Hans forskning har også som mål å få til en mer effektiv samhandling på tvers av kulturer. Den utfordringen som ligger i hvordan personer med ulike kulturelle preferanser kommuniserer med hverandre forklarer Hofstede med deres forskjellige plassering i forhold til ulike kulturelle dimensjoner. Hofstede (1980) ser på fire kulturelle dimensjoner, og ser hvordan ulike etniske og nasjonale grupper plasseres forskjellig i forhold til disse dimensjonene; maktavstand, usikkerhet - unngåelse, individualisme – kollektivism og siste dimensjonen er maskulinitet. Jeg vil redegjøre for disse dimensjonene, og senere drøfte hvordan dette kan være utfordringer for kommunikasjon mellom rederiansatte og skipspersonellet.

## 2.4.2 Stereotypier og kommunikasjonsproblemer

Østreng (2002: 4) bruker begrepene personlig identitet og sosial identitet for å forklare hvordan individer ser seg selv som en del av en gruppe, og hvordan vi definerer oss selv:

*“Personal identity refers to self-conceptualisations that define the individual in comparison to other individuals. Social identities refer to conceptualisations of the self that derive from membership in emotionally significant social categories or groups. Personal identity and social identity are mutually exclusive levels of self-definition”.*

Videre fremkommer det at sosial identitet fører til selvkategorisering eller selvstereotypier. En direkte konsekvens av en slik kategorisering er *depersonalisering* av medlemmer av utgruppen (Østreng 2002). Dette er en prosess som i neste steg fører til stereotypier, og hvis det er en utbredt holdning blant de rederiansatte å ha negative stereotypiske holdninger i forhold til skipspersonellet kan det tenkes at dette kan gjøre kommunikasjon vanskelig. Hvorvidt dette er utbredt, eller hvilke stereotypier som eksisterer vil jeg redegjøre for senere. Det kan like gjerne gå andre veien, slik at skipspersonellet har dannet stereotypiske bilder av hvordan de rederiansatte er. Også dette kan da gjøre kommunikasjon vanskelig, og dette vil jeg drøfte senere.

Ifølge Østreng (2002) ser det ut til å være generell enighet blant forskere om hva som er nøkkelen til dannelsen av stereotypier. Østreng (2002: 4-5) presenterer tre viktige komponenter ved dannelsen stereotypier:

*“**First**, there is a group of people identified by a specific characteristic, which could be anything from nationality, ethnicity, gender or occupation. By identifying the group on this characteristic we are able to distinguish them from other groups. **Second**, we attribute a set of additional characteristics to the group as a whole. These characteristics are usually personality characteristics, but could include physical characteristics as well. The important is the attribution of these additional characteristics to all members of the group, and **finally**, on identifying one person as having these characteristics we attribute the stereotypical characteristic to him. Stereotyping is then the process of ascribing characteristics to people on the basis of their group memberships. The stereotypes of one group shared by members of another group are usually referred to as social stereotypes”.*

Stereotypier dannes av gruppemedlemskap og relasjon mellom grupper, og slike holdninger skaper hindre mellom ”oss” og ”dem”. Spjelkavik (1993) og Serck-Hanssen (1997) trekker frem hvordan den organisatoriske strukturen om bord på skip kan skape store forskjeller

mellom ”oss og dem”. Det sosiale miljøet ombor på skip er preget av en hierarkisk struktur basert på militære prinsipper. De ulike gruppers ansvar og oppgaver er klart definert, kommunikasjon er basert på kommandoer og den hierarkiske strukturen er synlig gjennom symbolske grenser og strukturelle forskjeller mellom høy og lav status blant gruppene om bord (Spjelkavik 1993 og Serck-Hanssen 1997). Denne forskningen trekker frem stereotypier i forhold til det interne hierarkiet på et skip. Men de klare skillene – og skipspersonellets forhold til en hierarkisk struktur, kan muligens også bidra til å forklare dialogen mellom personellet og rederiet. Dette vil jeg som sagt drøfte senere.

Ifølge Østreng (2002: 9) er det avgjørende for stereotypiske holdninger hvordan og hvor ofte de ulike partene møtes. Dette kaller hun ”The contact hypothesis”:

*“If stereotypes are inaccurate and people from one social group do not have much contact with the social group they view in a stereotypical way, then the stereotype is unlikely to change. If we can bring the two groups together in a positive way, then according to the contact hypothesis, the first group will view the second more accurately and stereotype change will occur”.*

Det kan av den grunn være interessant å se hvor ofte de to partene møtes, og under hvilke omstendigheter. For at dialogen skal være god, vil det være hensiktsmessig at partene møtes, og da under positive omgivelser. Jeg vil senere redegjøre for om dette er noe partene er seg bevisst, om dette er noe de gjør noe med.

### **2.4.3 Filippinsk sjømannskultur**

Ifølge Østereng (2000: 1) er yrkesidentiteten til filippinske sjømenn lokalt konstruert til tross for sitt globale arbeidsmiljø. Dette er noe hun ser blant annet i sammenheng med å jobbe med norske sjømenn, men det er flere forhold som peker i retning av at arbeidsmiljøet er globalisert. Som det fremkommer av 5.3 forholder skipspersonellet seg til en rekke aktører som er lokalisert i ulike deler av verden, og deres daglige kommunikasjon inkluderer en rekke ulike nasjonaliteter. Samtidig er det ved flere anledninger norske personer om bord, og det er kommunikasjon mellom skipet og deres norske eiere. Østereng (2000) kan fortelle at det er helt forskjellig mening i hva norske og filippinske sjøfolk legger i begrepet ”being a sailor”. ”The Filipino sailors see themselves, and are regarded by the public, as labour migrants. Officially they are `overseas contract workers' (OCW) administered by Philippines

Overseas Employment Administration” (Østereng 2000: 14). Videre fremkommer det at det er ganske vanlig på Filippinene å dra utenlands for å forsørge familien sin, og Filippinene er et av de landene i verden som sterkest baserer sin økonomi på arbeidsutvandring. Dette preger yrkesidentiteten til filippinske sjømenn, og Østereng (2000) mener det er relevant å sammenligne yrkesidentiteten til sjømenn med yrkesidentiteten til arbeidsinnvandrere. Ifølge Serck-Hanssen (1997) virker det som at filippinske sjøfolk i mindre grad enn nordmenn identifiserer seg med sitt arbeid, og et tegn på denne tendensen er at ”arbeid” er ikke et tema i diskursen blant filippinere om bord.

Av Østereng (2000: 15) kommer det frem at filippinske sjømenn nyter stor prestisje og offentlig anerkjennelse for deres arbeid. De blir sett på som gode forsørgere for sine familier og for den nasjonale økonomien grunnet deres høye lønninger. Ifølge Serck-Hansen (1997) tilhører de den øvre middelklasse på Filippinene, og er attraktive blant kvinnene da de utgjør et godt bidrag til den utvidede kjernefamilien som er en hjørnestein i det filippinske samfunnet.

*”Men are expected to be sole breadwinners, while women are expected to stay at home to take care of the family. Working as sailors and being separated from the family for several months therefore fits nicely with the traditional gender roles on the Philippines, and being away for so long are more seen as an emotional problem than a practical problem”* (Østereng 2000: 15).

Dette synet på familien – og menns rolle, kan sees i sammenheng med deres yrkesideologi. Ifølge Serck-Hansen (1997) legger filippinske sjøfolk mer vekt på lidelse og hjemlengsel, enn å lage et poeng av å være «gode sjøfolk” som nordmennene gjør. Videre fremkommer det at diskursen blant de filippinske sjømennene var mest preget av det å være god bidragsytere for familien og hjemlengsel, og nesten ingenting om arbeid. Østereng (2000) ser dette i sammenheng med kjønnsroller og familiestruktur. Ifølge Østereng (2000) vektlegges også lidelse og hjemlengsel som en viktig del av det å være sjømann, og dette kan sees som et offer for en bedre fremtid.

Som jeg redegjorde for i delkapittel 2.5.2 kan det oppstå kommunikasjonsproblemer hvis det er grupper som har stereotypiske holdninger til hverandre. Ifølge Østereng (2000) er det store forskjeller i hva nordmenn og filippinere legger i begrepet sjømenn, og også hvilken prestisje som legges i dette yrket. Norske sjømenn vektlegger kunnskaper om sjømannskap, mens de filippinske sjømennene knytter sin yrkesidentitet først og fremst til å være gode bidragsytere. ”While Norwegians are concerned about their role as workers, Filipinos are



more concerned about their role as providers in the Filipino society” (Østereng 2000: 17). Det er også store forskjeller i hvordan de ulike nasjonalitetene ser på statusen til sjømenn.

*“While Norwegian sailors are struggling for social acceptance in Norway, Filipino sailors enjoy prestige and public acknowledgement on the Philippines. This most likely has to do with cultural and national differences when it comes to identity of work in general as well as public attitudes towards sailors as an occupational group. The question of what is considered as being a good worker and how this varies between different societies is most relevant. Being a good provider (to escape poverty) seems to be the most important value of being a worker on the Philippines, while how you fulfill your work is the most important in Norway”*( Østereng 2000: 17).

Jeg vil senere drøfte hvordan rederipersonellet oppfatter de filippinske sjømennene. Er det slik at de filippinske sjømennene og de ansatte ved rederiet har helt forskjellig oppfattelse av hva det vil si å være en sjømann? Hvis det er store forskjeller i hva de legger i denne yrkestittelen, og hvilken prestisje og status som legges i dette yrket, kan det ventes at dette vil utfordre en god dialog mellom de to partene.

#### **2.4.4 Kulturforskjeller og kommunikasjonsutfordringer**

Rederiet er på mange måter globalisert. Det har sin virksomhet over store deler av verden, må forholde seg til et internasjonalt regelverk, og ikke minst kommunisere på kryss og tvers av kulturer og språk. Geert Hofstede har som mål å bidra til å gjøre en slik kommunikasjon mer effektiv, og mindre krevende. Sentralt for å lykkes i dette mener han er å forstå de ulike partene sine kulturelle preferanser. På bakgrunn av dette vil jeg nå redegjøre for Geert Hofstede sin teori om fire kulturelle dimensjoner, og se hvordan ulike etniske og nasjonale grupper plasseres forskjellig i forhold til disse dimensjonene. De etniske og nasjonale gruppene jeg vil begrense meg til å se på, er filippinere og nordmenn, da dette er sentralt for den videre drøftningen. Hofstede hevder på sin hjemmeside at hans forskning er viktig for en god dialog mellom ulike nasjonaliteter og viktig i interaksjon med andre kulturer. ”If understood and applied properly, this information should reduce your level of frustration, anxiety, and concern. But most important, Geert Hofstede will give you the 'edge of understanding' which translates to more successful results” Hofstede (2010).

Med begrepet kultur, refererer Hofstede (1980) til de kollektive mentale innprentningene som personer innen en gruppe, nasjon, nasjonal minoritet eller geografisk region har felles. ”Culture, in this sense of collective mental programming, is often difficult to change; if it changes at all, it does so slowly” (Hofstede 1980: 64). Bakgrunnen for dette er ikke bare at den eksisterer i folks bevissthet, men også at den er felles for en rekke mennesker, fordi den har blitt ”krystallisert” i de institusjonene som disse menneskene har bygd sammen: ”their family structures, educational structures, religious organizations, associations, forms of government, work organizations [...]. All of these reflect common beliefs that derive from the common culture”(Hofstede 1980: 64).

Hofstede (1980) presenterer sine fire kulturelle dimensjoner som kan sammenlignes med dimensjoner ved personlighet som brukes for å beskrive individers adferd. På samme måte ser Hofstede de fire dimensjonene ved nasjonale kulturer, som hjelpemiddel til å plassere ulike land innenfor ”cultural maps of the world” (Hofstede 1980). De fire dimensjonene er som nevnt, maktdistanse, usikkerhet - unngåelse, individualisme – kollektivism og siste dimensjonen er maskulinitet. Jeg vil nå kort redegjøre for hva som inngår i de ulike dimensjonene.

*Maktdistanse* er den første dimensjonen. Dette indikerer i hvilken grad samfunnet aksepterer det faktum at makt i institusjoner og organisasjoner er fordelt ujevnt (Hofstede 1980: 65). Eksempler på dette kan være hvorvidt hierarki oppfattes som eksistensiell ulikhet, eller oppfattes som ulikhet som skaper bekvemmelighet. Det er da klare forskjeller i hvorvidt en maktdistanse og et hierarki oppfattes som noe positivt eller negativt. Det går også på hvordan forholdet mellom overordnede og underordnede oppfattes, og om overordnede oppfattes som tilgjengelige eller ikke (Hofstede 1980). *Usikkerhet – unngåelse* indikerer hvorvidt individene i et samfunn føler seg truet av usikre og tvetydige situasjoner og prøver å unngå disse situasjonene ved å ”gi større karrierestabilitet, etablere mer formelle regler som ikke tolererer avvikende ideer og atferd, og tror på absolutte sannheter, og oppnåelse av kompetanse”(Hofstede 1980: 66). Det vil da være interessant å se hvordan skipspersonellet oppfatter retningslinjer og regler fra rederiet og andre aktører. Er dette noe de opplever som en byrde, eller er slike formelle regler noe som skaper stabilitet og trygghet?

*Individualisme – kollektivism* er den tredje dimensjonen. Individualisme innebærer: ”a loosely knit social framework in which people are supposed to take care of themselves and of their immediate families only, while collectivism is characterized by a tight social framework [...]” (Hofstede 1980: 67). Dette kan i praksis innebære at det er store forskjeller mellom hvordan nordmenn og filippinere vurderer nødvendigheten av et omfattende

rammeverk i forhold til sikkerhet om bord. Hvorvidt jeg finner empirisk dekning for dette vil jeg drøfte senere. Fjerde og siste dimensjonen er *maskulinitet/femininitet*. Denne dimensjonen uttrykker i hvilken grad de dominerende verdier i samfunnet er maskuline - det er, selvsikkerhet, tilgang til penger og ting, og ikke omsorg for andre, livskvalitet, eller personer (Hofstede 1980: 67).

Hofstede (1980) finner klare forskjeller mellom land når det kommer til å plassere de ulike landene i et kulturelt kart over verden. Det som er av størst interesse for videre drøftning er de store forskjellene mellom filippinere og nordmenn. Hofstede (1980) finner store forskjeller mellom de nevnte nasjonene sin plassering i det kulturelle kartet. Filippinere er preget av stor maktdistanse, de er kollektivistiske og maskuline, mens nordmenn er preget av mindre maktdistanse, individualistiske og har mer feminine verdier. De to nasjonene er imidlertid relativt like i forhold til dimensjonen ”usikkerhet – unngåelse” (Hofstede 1980: 70-72). Store forskjeller på tre av de fire dimensjonene kan tenkes å komplisere dialogen mellom personer fra de ulike nasjonene, og jeg vil senere drøfte om dette er tilfelle i dialogen om utforming av sikkerhetstiltak ombord på skip.

## 2.5 Medbestemmelse og medvirkning

I kapittel tre vil jeg redergjøre for hvilke formelle bestemmelser som gjelder for medbestemmelse innenfor skipsfartsnæringen, og hvilke lover- og sentrale aktører som rederiet og skipspersonellet forholder seg til. Jeg vil nå presentere mer generelle tall i forhold til medbestemmelse i norsk arbeidsliv, og hvilke prinsipper som ligger til grunn for ansattes medbestemmelsesordninger.

Kvinge, Grimsrud og Schøne (2005: 133) viser at åtte av ti norske bedrifter med mer enn ti ansatte i privat sektor praktiserer en eller annen form for representativ medbestemmelse. I mange saker gjelder det der *representativ medbestemmelse*<sup>2</sup> er lov- eller avtalepålagt. Det er imidlertid store forskjeller mellom hvilke bestemmelser som gjelder for

---

<sup>2</sup> I praksis innebærer dette at det foregår en intern prosess blant de ansatte der det velges representanter som ivaretar de ansattes interesser. Representativ medbestemmelse gjøres det oftere bruk av, jo større bedriften er (Kvinge, Grimsrud og Schøne 2005).

bedrifter med lokasjon i Norge, og hva som gjelder for skip som seiler over store deler av verden (j.mf. 4.2). Rederieringen har på forskjellige måter mulighet til å unngå de lovbestemmelsene som skal sikre ansattes medvirkning.

*”Norge har et nasjonalt lov- og regelverk som skal sikre at ansatte trekkes inn i beslutningsprosesser på et overordnet nivå, gjennom samarbeidsutvalg, bedriftsutvalg, arbeidsmiljøutvalg, og som styrerrepresentanter o.l. Noen av disse ordningene er oppstått etter krav fra fagbevegelsen om demokratisk deltakelse i arbeidslivet.”(Kvinge, Grimsrud og Schøne 2005: 133).*

Videre presenteres lovbestemmelser som kan danne grunnlag for ansattes (representative) deltakelse i beslutningsprosesser på virksomhetsnivå (Kvinge, Grimsrud og Schøne 2005: 138):

- *Arbeidsmiljølovens regler om verneombud, arbeidsmiljøutvalg, masseoppsigelser, virksomhetsoverdragelser*
- *Lov om allmenngjøringer av bestemmelser i tariffavtale om europeiske samarbeidsråd*
- *Regler om ansattes styrerepresentasjon*
- *Hovedavtalens bestemmelser om tillitsvalgte rettigheter og plikter*
- *Hovedavtalens bestemmelser om konsernutvalg, bedriftsutvalg og avdelingsutvalg*
- *Hovedavtalens tilleggsavtale om europeisk samarbeidsutvalg og deltakelse i produktivitetsarbeid*
- *Andre tariffavtalebestemmelser der disse finnes, om lokale forhandlinger*

Hvordan disse ordningene praktiseres i rederiet vil jeg komme tilbake til. Jeg vil også se på motivasjonen for å unngå en del av disse medbestemmelsesordningene. I ledelseslitteraturen fremkommer det en rekke teknikker for hvordan ansattes deltakelse kan utformes for å øke virksomhetens produktivitet (se for eksempel Arthur 1994, Colbiørnsen 1999 og Guest m.fl. 2003) (Kvinge, Grimsrud og Schøne 2005: 133). Flere av argumentene taler for at det er til bedriftens beste å inkludere de ansatte. Av NOU (2010: 1) kommer det frem at ansattes deltakelse har hatt en dobbel begrunnelse helt siden de første avtaleinngåelsene: rettferdighet og produktivitet.

*”Rettferdighetsargumentet handler om likhet, og det handler om ansattes rett til å delta i beslutninger som påvirker deres liv og arbeidssituasjon. Produktivitets- eller resursargumentet understreker at ansattes innflytelse er et virkemiddel for økt produktivitet og verdiskapning”(NOU 2010: 1: 16)*

Teori som støtter produktivitetsargumentet argumenterer med at ansatte ofte har nyttig erfaringskunnskap om hvordan produksjonsprosessen kan forbedres. ”Det kan dermed forventes at *ansvarsdeling i produksjonen* forekommer i ulik grad i mange bedrifter, for eksempel ved at ansatte har mulighet til selv å velge den fremgangsmåten som er best for å gjennomføre arbeidet” (Kvinge, Grimsrud og Schøne 2005: 134). På bakgrunn av nevnte argument, vil det derfor for rederiets og de ansattes beste være fordelaktig hvis skipsansatte blir inkludert i prosessen med utformingen av sikkerhetstiltak. Eventuelt at de selv kan velge de tiltakene de foretrekker. Engelstad m.fl. (2003: 83) hevder følgende: ”For at arbeidstakerne skal være autonome i sitt arbeid er de [...] avhengige av positiv frihet, av handlingsevne. Denne handlingsevnen skapes nettopp gjennom organisering og styring mot ett eller flere felles mål”. Hvorvidt disse tiltakene er av slik omfattende art at flere aktører må/bør inkluderes i utformingen, eller om det er rom for de ansattes frihet og handlingsevne, vil jeg komme tilbake til senere.

En som argumenterer mer i retning av rettferdighetsargumentet er Robert A. Dahl. Dahl (1992) argumenterer for at bedriftsdemokrati og ansattes medbestemmelse bør innføres med bakgrunn i at det er moralsk riktig. Bakgrunnen for innføringen av medbestemmelse i arbeidslivet bør ikke være for å oppnå andre mål alene, som effektivitet eller engasjement. Dahl (1992: 115) hevder følgende: ”dersom demokrati er riktig for en stat, må det også være riktig for et økonomisk foretak [...] Medlemmene av enhver sammenslutning der den demokratiske prosess` antakelser gjelder, har rett til selvstyre gjennom demokratiske prosesser”. Også Kvinge, Grimsrud og Schøne (2005) trekker frem at medbestemmelse i vid forstand er knyttet til demokrati, men peker også på eierskap. ”I bedrifter er fulle demokratiske rettigheter i utgangspunktet forbundet med eierskap til den investerte kapitalen” (Kvinge, Grimsrud og Schøne 2005: 135). Eierstrukturen er også interessant i et medbestemmelsesperspektiv. Det viser seg at selv om eierne beholder styringsretten, praktiseres ulike ordninger for representativ medbestemmelse i større eller mindre grad. I hvilken grad de skipsansatte er valgt som representanter, eller om de har innflytelse på hvem som representerer dem, vil jeg redegjøre for senere (j.mf 5.3).

## 2.6 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg presentert de teoretiske rammene og begrepene som vil benyttes for å belyse problemstillingene. Risiko er ikke et nytt begrep i sosiologien, og det er en rekke interessante vinklinger av hvordan risiko oppleves, vurderes og behandles, og det fremkommer at dette varierer med kulturell og sosial bakgrunn. Hviid Nilsen viser også hvordan tre mentale filtre forklarer vår risikoppfattelse. For virksomheter er det en rekke forskning og metoder for å vurdere bedriftens sårbarhet og ikke minst hvordan risiki bør behandles. Tidligere forskning på dette området peker på at de ansatte er bedriftens nøkkelinformanter i denne prosessen, og det er en rekke argumenter for å inkludere de ansatte i sikkerhetsarbeidet.

Dorthe Østereng har utført studie av livet om bord på skip der de kulturelle forskjellene mellom nordmenn og filippinere kom klart til uttrykk. Det fremkommer av hennes forskning at etniske og nasjonale forskjeller kan frembringe stereotyper, og dette kan føre til kommunikasjonsproblemer internt. Geert Hofstede viser hvordan slike kommunikasjonsproblemer mellom ulike nasjonaliteter kan bedres ved at det utvikles forståelse for hverandres kulturelle preferanser. Jeg vil senere i studien se hvordan disse forholdene utspiller seg i forholdet mellom rederiet og skipet, og hvorvidt de har et bevist forhold til hverandres kulturelle preferanser.

## 3. Metode

### 3.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg presentere og drøfte metodene som er benyttet. Jeg vil begrunne metodevalgene på bakgrunn av forskningsspørsmålene som jeg presenterte innledningsvis. Ikke bare definerer valg av metode hvordan vi vil studere et fenomen, men også hvordan vi innhenter data om virkeligheten. I en empirisk studie vil metoden inneholde ulike faser. Først kommer fasen da problemstillingen formuleres, og jeg vil i delkapittel 3.2 redegjøre for utformingen av problemstillingen, og hvordan jeg kom i kontakt med det aktuelle fagområdet. Etter at problemstillingen er utformet må man ta stilling til hvilke forskningsdesign som skal benyttes. Som jeg vil redegjøre for i delkapittel 3.3 anbefales det i metodelitteraturen at valg av metode gjøres på bakgrunn av hvilke type spørsmål som skal besvares. Deretter må man bestemme seg for hvilken metode som man vil benytte seg av for å samle inn de aktuelle data.

Jeg vil i delkapittel 3.4 gjøre rede for hvorfor jeg valgte å benytte intervju som metode for innsamling av data, men også begrunne valg av informanter. I delkapittel 3.5 vil jeg redegjøre for valg av informanter, og gi en kort presentasjon av mine informanter både ved rederiet og skipet. I neste delkapittel vil jeg drøfte ulike aspekter rundt samtaleintervju og ta for meg utfordringer knyttet til intervjusituasjonen. Deretter vil jeg i delkapittel 3.7 gjøre rede for ulike former for generalisering, og vurdere dette opp i mot denne studien. I neste delkapittel vil jeg ta for meg forskjellige kritiske sider av valg av forskningsdesign, og vurderer i denne sammenheng hva jeg har data om, samt validitet og reliabilitet.

## 3.2 En gylden mulighet

Jeg vil nå kort redegjøre for hvordan jeg kom i kontakt med rederiet, og hvordan jeg fattet interesse for dette temaet. Jeg vil samtidig være tilbakeholden med fakta om organisasjonen og enkeltpersoner for å sikre informantenes anonymitet.

Jeg har gjennom en årrekke hatt bekjenskaper innenfor dette rederiet (j.mf 6.2). Dette er et norsk rederi, med hovedkontor i Norge. Rederiet har lange tradisjoner i Norge, men har også kontorer utenfor Norge. Primært er det bulkskip som er deres marked, men de har også drift på andre områder. Deres skip seiler over store deler av verden, og flere av deres skip passerer gjennom Adenbukten ved flere anledninger. Rederiet har ved flere anledninger vært utsatt for kapringsforsøk, men de har lyktes i å komme seg trygt unna piratene.

Da en sentral person<sup>3</sup> innen rederiet ytret ønske om at jeg skulle gjennomføre en studie hos dem, var jeg umiddelbart interessert. Jeg har lenge vært fascinert av bedriften, men samtidig har jeg ikke hatt så god kjennskap til denne bransjen. Så da jeg skulle begynne å utforme problemstillingene, brukte jeg mine kontakter flittig for å finne ut hva som var aktuelt. Jeg samtalet med ulike professorer ved Universitetet i Oslo, samtidig som jeg hadde en dialog med rederiets administrasjon. Med faglige innspill fra begge leire fikk jeg relativt raskt oversikt over problemhorisonten, og de var hjelpelige med innsnevringen av problemstillingen som jeg hele tiden måtte ha fokus på.

Det å kjenne sentrale personer i rederiet har gjennom oppgaven gitt meg løpende fordeler, da jeg har hatt god tilgang til informanter både ved rederiet, og på skip. Intervjuobjektene ved rederiet har blitt valgt ut på bakgrunn av deres posisjon, og jeg har hele tiden hatt direkte tilgang til de mest sentrale personer i forhold til mine problemstillinger.

---

<sup>3</sup> Dette er en aktør med tett tilknytning til rederiet. Vedkommende vil bli holdt anonym, men denne personen har vært meget viktig for oppgaven, da spesielt i forhold til å sette meg i kontakt med kompetente personer på aktuelle områder.



### 3.3 Valg av design

Når det gjelder valg av metode anbefales det i metodelitteraturen at dette gjøres på bakgrunn av hvilke type spørsmål som skal besvares (Silverman 2001: 189; Wideberg 2001: 15; Creswell 2007: 39). Forskningsspørsmålenes ulike form krever forskjellig metode, og et hovedskille er mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Av Wideberg (2001) fremkommer det at kvalitet handler om karakteren eller egenskapen ved noe, mens kvantitet er mengden av denne karakteren eller disse egenskapene. ”Kvalitativ forskning har derfor som formål å klargjøre et «fenomens» karakter eller egenskap(er), og kvantitativ forskning å fastslå mengden av det samme. Kvalitativ forskning er med andre ord (mer) innholdssøkende, mens kvantitativ forskning er (mer) innholdsstyrt” (Wideberg 2001: 15). Enkelte hevder at det i prinsippet ikke er noen grunnleggende forskjeller mellom kvantitative og kvalitative metoder (Grønmo 1996), men når det kommer til selve dataene stiller det seg annerledes. Begge datatypene kan formuleres i tekster: ordfestes. Kvantitative data har imidlertid den egenskapen at de kan uttrykkes med tall eller andre mengdetermer: tallfestes (Grønmo 1996: 74). Formålet med denne studien er å oppnå innsikt om ulike prosesser, i forhold til risikovurdering, tiltaksutforming og dialogen mellom rederiet og skipet. Vabø (1994: 55) argumenterer for at kvalitativ metode passer bedre enn en kvantitativ tilnærming, når formålet er å oppnå innsikt om en type prosess som bare delvis er dekket av tidligere forskning.

Jeg har på bakgrunn av mine metodekunnskaper, ulik metodelitteratur og samtaler med flere professorer ved Universitetet i Oslo kommet frem til at kvalitativ design er best egnet for å belyse mine problemstillinger. Jeg har derfor valgt å gjennomføre et case- studie, der rederiet er min case. Betegnelsen *case* kommer fra det latinske ordet *casus* og understreker betydningen av det enkelte tilfellet (Andersen 2003: 8). Terminologien vektlegger at det dreier seg om ett eller noen få tilfeller som gjøres til gjenstand for inngående studier, enten fordi det finnes kun en eller få, eller fordi det er bare an eller noen få case som er tilgjengelige for forskeren (Andersen 2003). ”*Case study research involved the study of an issue explored through one or more cases within a bounded system*” (Creswell 2007: 73). Stake (2005) ser ikke som Creswell på case studie som en metode, men som et valg av hva som skal studeres. Creswell (2007: 73) ser casestudie som en metode;

*”a type of design in qualitative research, or an object of study, as well as a product of the inquiry. Case study research is a qualitative approach in which the investigator explores a bounded system (a case) or multiple bounded systems (cases) over time, through detailed, in-depth data collection involving **multiple sources of information** (e.g., observations, interviews, audiovisual material, and documents and reports)*

I Yin (1994:1) fremkommer det at en case-studie er en nyttig strategi i undersøkelser hvor ”hvordan”- og ”hvorfor”-spørsmål skal stilles. Hvordan rederiet vurderer risikoen for kaping, hvordan skipspersonellet blir inkludert i prosessen og hvilken rolle det spiller at skipspersonellet er av en annen nasjonalitet, er alle spørsmål som gjør at jeg ønsker en kompleks og detaljert forståelse av problemet. ”This detail can only be established by talking directly with people, going to their homes or places of work, and allowing them to tell their stories unencumbered by what we expect to find or what we have read in the literature” (Creswell 2007: 40).

Av Johnsen (2005: 145) fremkommer det at en risiko og sårbarhetsanalyse kan resultere i en tabell der det fremkommer hvor stor sannsynlighet det er for at en uønsket hendelse skal finne sted, og konsekvensen av dette. Dette er et fint verktøy for å tallfeste risiko. Jeg er imidlertid ikke ute etter en tallfestelse av hvordan rederiet vurderer risikoen for kaping, men heller hvordan de kommer frem til dette tallet, og hvordan de gjør sine vurderinger, og hva som ligger bak en slik vurdering. Kvantitativ metode er neppe like fruktbart som kvalitativ når det er av interesse å se hvordan et fenomen vurderes og oppleves av ulike aktører. Min spørsmålsformulering går på bekostning av åpenbare fordeler med kvantitative data, og hvor det er viktig å ha representative utvalg og dermed generaliserbare resultater.

### 3.4 Hvorfor intervjuer?

Ifølge Wideberg (2001: 57) er det en dominerende forestilling blant samfunnsvitere at kvalitativ metode er ensbetydende med intervjuer; ”En forestilling som også befestes av rådende forskningspraksis; de aller fleste kvalitative forskningsdesign baserer seg på intervjumetoden” (Wideberg 2001: 57). Det er imidlertid en rekke muligheter jeg har når jeg skal velge metode for å samle inn data. Noen alternativer som kan nevnes er: spørreundersøkelser, observasjonsstudier, deltagende observasjon, skjult observasjon, videoopptak og dokumentanalyse. Jeg vil allikevel argumentere for at intervju er den metode som er best egnet for å belyse mine problemstillinger på en mest mulig fruktbar måte.

Widerberg (2001:58) mener at metoden bør ses som et verktøy heller enn ren teknikk, og følgelig bør velges basert på hvor godt den egner seg til å svare på problemstillingen. Basert på mine problemstillinger har jeg kommet frem til at intervju er den metoden som mest sannsynlig kommer til å gi meg svar på det jeg lurer på. Bakgrunnen for dette er at risiko er en oppfatning som varierer fra person til person, og dette varierer med kulturbakgrunn og sosial tilhørighet (j. mf 2.2). Derfor er det interessant å høre hvordan de ulike aktørene gjør sine risikovurderinger. Samtidig er det interessant å høre hvordan de ved rederiet vurderer skipspersonellets medbestemmelsesmuligheter i forhold til hvordan de på skipet selv oppfatter dette. Med tanke på problemstilling nummer fire; ”*Hvilken rolle spiller det at skipspersonellet er filippinsk mens rederiets personell er norsk*” er dette noe jeg vil få belyst gjennom intervjuer. Jeg vil forhøre meg om hvordan de selv opplever dialogen med den andre parten, og hvordan de føler de blir oppfattet og forstått. Det fremkommer av 2.4 at det kan oppstå konflikter og kommunikasjonsproblemer hvor det er etniske og nasjonale stereotypier, og at det er store forskjeller hvor filippinere og nordmenn plasseres i det kulturelle verdenskartet til Hostede (1980). Jeg vil gjennom samtaler med de partene som kommuniserer sammen prøve å tegne et bilde av de utfordringene som finnes i denne kommunikasjonsituasjonen.

### 3.5 Utvalg og informanter

I begynnelsen av studien var jeg ganske usikker på hvordan jeg skulle angripe oppgaven. Det var et fremmed fagfelt og jeg hadde mange spørsmål. Heldigvis hadde jeg bekjente innenfor rederiet, og de var meget behjelpelige. De jeg tok kontakt med svarte på det de kunne, ellers henviste de meg til dem som var eksperter på det gjeldende området. Dette resulterte i en rekke informantsamtaler som hjalp meg med å få et overblikk over situasjonen tidlig, og som hjalp meg med å finne ut hva som var mer eller mindre aktuelt å undersøke for å belyse mine problemstillinger. Samtidig fikk jeg tilgang til en rekke dokumenter som var til stor hjelp, som rederiets prosedyrer ved kapring, hvordan de håndterer faren både ved rederiet og skipet og dokumenter om rederiet som organisasjon.

Etter at jeg hadde dannet meg et visst overblikk over forholdene ble det i forhold til utvelgelsen av aktuelle informanter gjort et strategisk utvalg, ”dvs. et bredt, men ikke nødvendigvis stort, utvalg av respondenter eller informanter (Holter 1996: 13). Hensiktene i kvalitativ forskning er ikke å generalisere funnene, og det stilles derfor ikke de samme kravene til sannsynlighetsutvalg som innenfor kvantitativ forskning. Derfor ble det valgt ut informanter som best var egnet til å snakke om den eller de sosiale sammenhengene de er en del av. Jeg valgte ut tre informanter ved rederiet som alle hadde en særlig sentral rolle i forhold til risikovurdering og tiltaksutforming i forhold til piratvirksomhet, men også sentrale i forbindelse med kommunikasjon med skipet. Jeg velger å ikke komme med ytterligere karakteristika av informantene eller deres posisjon. Dette gjør jeg for å sikre informantenes anonymitet. Sikkerhetssjefens nøkkelposisjon gjør at jeg vil omtale han i form av hans posisjon, men ellers vil informantene betegnes med fiktive navn. Arve og Øyvind er mine øvrige informanter fra rederiet. De har begge jobbet lenge i rederiet og er godt voksne menn. Utover dette ønsker jeg ikke å gi noen personkarakteristikk.

Jeg ytret ønske ovenfor rederiet at jeg ønsket å seile med et skip som var spesielt aktuelt i forhold til mine problemstillinger. Dvs. at skipet har seilt i området utenfor Somalia, gjennom Adenbukten, og da var det et skip som viste seg å være spesielt aktuelt. Både skipet og flere av mannskapet hadde vært utsatt for kapringsforsøk utenfor kysten av Somalia, og det var derfor meget fristende å få møte denne gjengen. Dette skipet omtales videre i oppgaven med det fiktive navnet Julie.

Rederiets ansatte var i denne fasen høyst hjelpsomme og effektive. Av sikkerhetsmessige årsaker fikk jeg ikke selv seile i de utsatte områdene, men jeg entret skipet i Singapore etter at det hadde tilbakelagt den utsatte strekningen. Slik kunne jeg på en sikker måte intervju de som selv hadde erfart det å være utsatt for risikoen piratene utgjør uten at jeg selv ble utsatt for unødvendig fare. Om bord på skipet foretok jeg nok en gang et strategisk utvalg. Bredden i utvalget sikret jeg ved å intervju personer fra hele strukturen (J.mf. figur 1, kap 6.4). Jeg intervjuet totalt seks personer ved skipet, tre av disse var offiserer. Det var også stor variasjon i hvor lenge informantene hadde jobbet for dette rederiet, men også hvor lenge de hadde jobbet som sjømenn. Det var alt fra 25 års erfaring, til en som hadde jobbet som sjømann i tre år. Alle om bord på skipet var som sagt Filippinere. For utenom de formelle intervjuene hadde jeg også på skipet en rekke informantsamtaler. I tillegg til den daglige kommunikasjonen hadde jeg ved flere anledninger noen fine samtaler under fire øyne. Dette hjalp meg med å få bedre innblikk i deres situasjon, noe som resulterte i at jeg kunne stille bedre spørsmål ved intervjuene.

På skipet fikk jeg også erfare at noen temaer viste seg å være mer interessante og relevante enn først antatt. Et eksempel på dette kan være hvor sentral kapteinen er i forhold til det sosiale miljøet om bord. Da hadde jeg mulighet til å gå tilbake til de informantene jeg hadde intervjuet, for å få en kommentar på dette. Det var også ved flere anledninger slik at informantene kom tilbake til meg for å komme med kommentarer i forhold til intervjuet. Dette viste seg da at informantene hadde grublet over det vi hadde snakket om, og ville gi meg en bedre begrunnelse for hva de hadde sagt. Det virket som at de hadde et ærlig ønske om å øke min bevissthet, og hvis det var noe de følte de kunne bidra med så var de ikke redde for å si det. Ved flere anledninger løste jeg dette ved å samtale med dem under fire øyne, men jeg gjennomførte også oppfølgingsintervjuer. Spesielt en informant hadde mye på hjerte og han var også ganske kritisk til hvordan enkelte ting fungerte. Da satte vi oss ned der vi kunne være alene, han snakket og jeg tok notater. På denne måten følte jeg at jeg kom "litt" under huden på mannskapet, og jeg opplevde at etter noen dager så "åpnet" de seg for meg. Det vil si at de snakket om fenomener som de ikke ville snakke om med en gang. Dette kunne være indre personlige følelser og opplevelser, eller kritikk i forhold rederiets håndtering av piratsituasjonen.

### 3.6 Samtaleintervju

Jeg vil nå redegjøre for gjennomføringen av intervjuene, før jeg i neste delkapittel vil vurdere fordeler og ulemper ved intervjusituasjonen. Alle mine intervjuer er gjennomført individuelt, og jeg har ved alle intervjuene benyttet båndopptaker.

De ansatte ved kontoret i Norge har alle blitt intervjuet på sine respektive kontorer. Alle, utenom en, hadde eget kontor hvor vi kunne lukke døren og sitte skjermet fra omgivelsene. Dette skapte få problemer, da det var rolige omgivelser og avstanden til naboen var så stor at vi kunne sitte uforstyrret under alle intervjuene. I tillegg til intervjuene hadde jeg også informantsamtaler og oppfølgingsintervju ved rederiet. Intervjuenes varighet varierte fra en til to timer. Skjema for informert samtykke (se vedlegg 4) ble gitt til alle informantene før intervjuene startet. Jeg opplyste også om at jeg ville benytte båndopptaker under intervjuet, og dette var det ingen som hadde noen problemer med. Intervjuenes form var *semistrukturerte*. Det vil si at jeg hadde en intervjuguide (se vedlegg 1) som jeg kunne støtte med til hele veien, og som skulle sikre at jeg husket å spørre om det jeg hadde planlagt. Samtidig fulgte jeg ikke denne slavisk, men jeg kunne hoppe litt frem og tilbake. Dette gjorde at det ble en naturlig flyt på samtalen, samtidig som jeg fikk belyst alle temaene jeg ville. Denne ble imidlertid noe endret underveis, da jeg lærte hvordan ting hang sammen og hvordan kommunikasjonslinjene gikk. På denne måten ble den etter hvert mer aktuell i forhold til mine problemstillinger ettersom kunnskapsnivået mitt økte. Jeg noterte meg også spørsmål som dukket opp etter hvert, slik at jeg kunne stille oppfølgingsspørsmål hvis det var noe som var uklart eller som jeg ville ha utdypet.

Jeg bestemte meg for å intervju de kontoransatte før jeg reiste til Singapore for å intervju de seilende. Bakgrunnen for dette var at jeg ville vite mest mulig før jeg reiste ned. Det var vanskeligere å få oppfølgingsintervjuer med dem grunnet de store geografiske avstandene, og at de seilende har begrensede kommunikasjonsmuligheter med omverdenen. Dette gjorde også at jeg kunne få deres kommentarer på det som de rederiansatte trakk fram, og jeg kunne på denne måten legge grunnlaget for en god diskusjon. Etter at jeg hadde intervjuet kontoransatte utarbeidet jeg en intervjuguide for de seilende (se vedlegg 3).

I likhet med intervjuene i Norge hadde jeg individuelle intervjuer på skipet. Jeg ville på denne måten unngå at informantene tenkte mer som en gruppe, da det var deres individuelle betraktninger jeg søkte. Enkelte spørsmål berørte også informantene på et

følelsesmessig plan, og dette kan for noen være vanskelig å snakke om i større fellesskap. Kritik og kontroversielle uttalelser kan også bli holdt tilbake av enkelte hvis det er mange tilstede. Det er derfor av flere grunner jeg valgte individuelle intervjuer som metode for å samle inn data.

Det var et møterom på skipet som jeg benyttet under intervjuene. Her kunne jeg og informantene sitte mer eller mindre uforstyrret under intervjuet. Her var det til forskjell fra skipet generelt ganske stille og rolig, noe som var en stor fordel i forhold til kvaliteten på båndopptakeren. Hvert intervju tok ca en time, mens intervjuet med kapteinen tok ca to timer. En av mine informanter ble imidlertid intervjuet ute på skipet. Grunnen til dette var at han var en meget opptatt mann, og sa at hvis jeg skulle intervjuer han så måtte det bli mens han jobbet. Det var nesten uproblematisk. Vi hadde en fin samtale på ca en time som var delvis strukturert av intervjuguiden, men også han hadde en rekke historier som gikk litt på siden av hva jeg hadde planlagt. Det som var noe utfordrende var arbeidet i ettertid, da det var mye støy på opptaket. Dette resulterte i at jeg brukte mer tid enn ønskelig på transkriberingen.

### **3.7 Analyse og generalisering. Hvilke konklusjoner kan trekkes?**

Det har sine begrensinger hvilke konklusjoner som kan trekkes fra dette materialet. Utgangspunktet er dataene som er hentet fra et utvalg som jeg selv har valgt ut ifra gitte betingelser. Som Poppe (2007: 105) påpeker er alle studier basert på slike utvalg i utgangspunktet begrenset til det begrensede antall som er undersøkt, men vanligvis er det ikke tilfredsstillende å trekke konklusjoner kun om dem. Spørsmålet jeg derfor vil spørre meg i dette delkapittelet er om – og i hvilken forstand – dataene tillater å føre resultatene utover mine informanter?

Ifølge Kvale (2006: 160-162) er det tre hovedformer for generalisering. For det første er det den *naturalistiske*, som omtales som den daglige typen generalisering. Erfaring med bestemte personer og situasjoner setter folk i stand til rutinemessig å forutse nye hendelser eller meninger om hva som kan skje i lignende situasjoner, eller i interaksjon med samme type mennesker (Poppe 2007:103). Forskning tar sikte på å gå utover den typiske tause og uformelle kunnskap som det snakkes om her. Deretter er det *statistisk generalisering* som er

svært formalisert og basert på sannsynlighetsteori. Da er det en rekke teknikker og tester som gjør det mulig å vurdere sannsynligheten for at de observerte resultatene er et resultat av tilfeldigheter. Denne formen for generalisering er mer nærliggende for kvantitative studier enn for kvalitative.

Siste formen for generalisering er *den analytiske*. Ifølge Kvale (2006: 161-162) er dette en begrunnet påstand om i hvilken grad funnene fra en studie kan veilede om lignende situasjoner eller kontekster. Relevansen av denne typen generalisering ligger i anvendt logikk, hvor bevis og eksplisitte argumenter tillater forskere som vel som lesere å vurdere gyldigheten av konklusjonene. Utvalget er i denne sammenheng også sentralt, men tilfeldig utvalg er i mindre grad viktig, da det er sammensatt for å forstå de teoretiske aspektene som er nevnt. Det er på den måten ikke snakk om å generalisere opp til en populasjon eller et univers, men heller snakk om hvor sannsynlig det er at erfaringer fra en eller flere informanter er typiske for feller tilfeller enn det teorien omtaler (Poppe 2007:104). Potensialet for generalisering ligger i hvor mye det kan sannsynliggjøres at bestemt dynamikk og begrensninger fra teoretiske relevante sosiale prosesser kan redegjøre for informantenes adferd og vurderinger. Kan en vente samme funn hos andre personer som er utsatt for den samme dynamikken og begrensninger (Weiss 1995: 27). Så lenge generalisering er et spørsmål av teoretiske proposisjoner, er ikke et lavt antall informanter et hinder i seg selv. Generalisering er fortsatt berettiget, dersom erfaringene, handlingene og motivene til enkelte informanter kan sees som typisk teoretisk sett for mennesker som lever under gitte forhold<sup>4</sup>. Videre forskning kan revurdere gitte påstander i tilsvarende eller forskjellige miljøer, og dermed vurdere deres gyldighet (Poppe 2007: 105).

### 3.8 Kritiske sider ved forskningsdesignet

Jeg vil nå se på noen kritiske sider ved datainnsamlingen. Intervjuene er ikke bare historier om hvordan de faktiske forholdene er, men dataene er subjektive beskrivelser av ulike forhold. Dette er ikke uproblematisk, men det er muligens slik det må være hvis forskningen skal bygges på empiri. Det er ikke nødvendigvis slik at mine data reflekterer sannheten, og

---

<sup>4</sup> I denne studien er dette oppgavens begrensede omfang som jeg redegjorde for i kapittel 1. Det vil si Filippinske sjøfolk, ansatt ved norske skip som seiler utenfor kysten av Somalia (se også 6.2 og 6.3).



jeg vil bruke denne delen av kapittelet til å se på noen kritiske forhold som metoden i denne studien reiser. Dette inkluderer validitet (gyldighet), generaliserbarhet og reliabilitet (pålitelighet).

### 3.8.1 Hva har jeg data om?

De historiene som mine informanter foreller meg, hvordan de føler på sikkerhetsrisikoen som piraten utgjør, hvordan de føler de har innflytelse i ulike prosesser, og hva de forteller om de kulturelle forskjellene, er alle prosesser som går over lang tid. Det er også slik at informantene ønsker å fremstille seg selv i et godt lys. Det er tydelig at Filippinerne har en yrkesstolthet, og de snakker i liten grad nedlatende om andre på skipet. Enkelte svar på mine spørsmål kan preges av dette, og jeg kan få selektive tolkninger av situasjonen mer enn objektive beskrivelser av hvordan de faktiske forholdene utspiller seg. Siden jeg selv var sammen med de seilende i elleve dager hadde jeg på noen områder mulighet til å se forholdene i lys av det som ble sagt. Men samtidig er det en rekke individuelle betraktninger og følelsesmessige aspekter som i stor grad er vanskelig å observere. Bildet tegnet av informantene er i en viss grad skjevt. Enkelte elementer blir glemt som tiden går, men enkelte faktorer blir også fortrent eller undertrykt, og det er bare deler av det store bilde som blir presentert for meg gjennom intervjuene.

Det var stor interesse for å snakke med meg som forsker. Noen av de seilende gjorde dette muligens av terapeutiske grunner, for jeg fikk inntrykk av at de sjelden snakket åpent ut om følelsene sine. En annen mulig motivasjon var deres mulighet for å dele sine erfaringer for å skape en bedre situasjon for seg selv og andre i fremtiden. På denne måten vil de da kunne gi meg den informasjon de ønsker at jeg skal ta med videre for å fremme deres arbeidsvilkår, heller enn å gi meg en objektiv betraktning av situasjonen slik den utspiller seg. Mennesker prøver også å opprettholde et positivt sosialt bilde av seg selv og vil sette sine valg inn i et positivt lys. Slike skjevheter i forholdet mellom hva som blir sagt og hva som er sannheten er normalt ved dagligdags kommunikasjon også. Men forskningsintervjuer går lengre enn dagligdags kommunikasjon som bare er utveksling av informasjon. Forskningsintervjuer har som mål å generere systematisk kunnskap, noe som innebærer å etablere mulige sammenhenger mellom årsak og virkning (Kvale 2006: 21).

Underveis gjorde jeg bevisste grep for å få en mest mulig objektivt vinkling. Jeg var opptatt av å informere mine informanter om at jeg var student som forsket på vegne av universitetet, og at jeg ikke var der som en fra rederiet. På denne måten kunne de si hva de ville til meg, og det var ingen fare for represalier i ettertid. Det var også viktig for meg å presisere at de vil være anonyme, og at jeg vil gjøre nødvendige grep for å sikre deres anonymitet. Dette var noe alle informantene skrev under på før intervjuene startet (se vedlegg 5).

Et annet grep jeg gjorde var at jeg snakket med informantene på en kameratslig måte, før jeg i slutten av samtalen spurte om de hadde tid til et intervju. På denne måten ville jeg sikre at intervjusituasjonen ikke var første gang jeg snakket med dem, og at situasjonen ikke var så skummel. I denne ”oppvarmingssamtalen” kunne de også høre hva jeg skulle spørre om, men da nevnte jeg dette bare i form av store overordnede temaer. På den måten var de forberedt, men samtidig hadde de ikke spørsmålene i forkant, slik at de kunne lage til en passende historie.

### **3.8.2 Validitetsspørsmål**

“Qualitative researchers strive for ”understanding,” that deep structure of knowledge that comes from visiting personally with participants, spending extensive time in the field, and probing to obtain detailed meanings” (Creswell 2007: 201). Videre fremkommer det at forskeren på et tidspunkt må spørre seg om ”ble dette riktig”, eller ”publiserte vi dette galt eller unøyaktig”. For å svare på dette i henhold til denne studien vil jeg se tilbake på deltakerne og meg som forsker. Creswell (2007: 203) har listet opp en rekke ulike måter å vurdere validitet på.

Et viktig aspekt ved dataenes validitet går på om informantene forteller sannheten eller ikke. Som det fremkommer av Weiss (1995: 147-150) skal man generelt kunne forvente at informantene forteller sannheten, men spørsmålet er om de forteller den hele eller presise sannheten. Spørsmål som krever tilbakeblikk kan få et lite presist bilde av sannheten da tiden skaper hull i minnet. Samtidig er informantens uttalelser avhengig av spørsmålene som

stilles, og hvordan jeg som intervjuer responderer på- og forstår, svarene. Det er også flere sider av en sak, og hvordan jeg uttrykker meg som forsker kan få informantene til å svare på en spesiell måte. Noe som jeg også opplevde var at det er stor variasjon i hvor mye informantene ønsker å fortelle om, og noen må informasjonen ”lirkes” ut av.

Et av mine grep for å håndtere slike problemer er å ha forskjellige datakilder. For å støtte opp informasjonen jeg fikk gjennom intervjuene hadde jeg som sagt samtaler med informantene både før og etter intervjuene. Dette fikk jeg en god mulighet til siden jeg bodde tett opptil informantene i flere dager. Hvis det da var noen uklarheter kunne vi få klarhet i dette mens jeg var om bord. Samtidig var det en rekke dokumenter jeg fikk på skipet. Sammen med dokumentene jeg har fått av rederiet er det en god bunke data som bekrefter opplysninger om rutiner og praksis for håndtering av en kapringssituasjon. Det kommer da klar frem hvor disse dokumentene kommer fra, og hvem som har utviklet disse. Samtidig er det en rekke dokumenter pr mail som jeg har fått. På denne måten kan jeg verifisere enkelte opplysninger om kommunikasjon og dialog mellom skipet og andre aktører.

Mine observasjoner er også en kilde til data utenom intervjuene. Hva det er data om, er sentralt for å forstå hvordan disse dataene må forstås. Noen spørsmål er mer ukompliserte enn andre i den forstand at det finnes et fasitsvar, og det er lett og etterprøve om dataene stemmer med virkeligheten. Andre spørsmål krever en mer personlig refleksjon, og der er ikke noe fasit på dette. Et eksempel kan være hvordan de seilende opplever faren for pirater, og hvordan dette påvirker dem rent følelsesmessig. Et annet eksempel er hvordan de opplever dialogen med rederiet.

Det er også en viss fare for at informantene kan ha holdt informasjon tilbake for ikke å sette deres navn og posisjon i fare. Av Weiss (1995: 149) fremkommer det at jeg ikke kan forvente at informantene vil gi meg informasjon som på et senere tidspunkt kan skade dem selv eller deres karriere. Det at jeg garanterer for deres anonymitet vil bidra til at informantene kan uttale seg om forhold som de ellers vil holde tilbake informasjon om. Men samtidig er den filippinske kulturen slik at de i liten grad ønsker å kritisere overordnede, og da også i liten grad norske kontoransatte (j.mf 2,4). Jeg hadde dette klart i bakhodet under intervjuene, og jeg merket at enkelte holdt mer informasjon tilbake. Det jeg da gjorde var å prøve å skape et tillitsbånd mellom meg og informantene, få informantene til å føle seg komfortabel, men ikke minst også få informantene til å forstå at min studie kan bidra til å bedre deres arbeidshverdag. Dette føler jeg at jeg lykkes godt med i de fleste tilfeller. Det var

imidlertid en som var mer forsiktig med kritikk enn de andre, og mente at alt var helt tipp topp. Et grep jeg da gjorde var å være mer konkret i spørsmålene, slik at han kunne kommentere enkeltsituasjoner istedenfor en mer generell spørsmålstilnærming. Enkelte andre følte jeg åpnet seg veldig, nesten som at de kom bort til meg og ba om hjelp. Som det fremkommer her har slike forhåndsantagelser om informantenes kulturelle ståsted innvirkning på intervjueren, og hvilken data som produseres. Creswell (2007: 205) omtaler dette som ”*Ethical validation*”, og betyr at forskeren må stille spørsmål ved egne underliggende moralske antakelser, deres politiske og etniske implikasjoner.

Dette skiller seg fra ”*Substantive validation*”, som betyr å være klar over ens egne forståelser av emnet, forståelse avledet fra andre kilder, og at denne prosessen er vurdert i studien (Creswell 2007: 206). Selv- refleksjon bidrar i stor grad til validering av studiet. Dette var noe jeg var opptatt av under- og i forkant av alle intervjuene, da jeg i stor grad var ”søkende” etter hvilke temaer som var mer spennende enn andre. Det var viktig for meg når jeg var om bord på skipet at jeg fikk innblikk i hvordan de tenkte, og at jeg ikke bare fikk deres kommentar på hvordan rederiansatte tenkte. Derfor følte jeg det var godt å få noen dager sammen med dem, slik at jeg kunne stille spørsmål fra en noe objektiv posisjon. Ikke bare etter å ha snakket med noen fra rederiet, da ville viktige temaer kunne uteblitt.

### **3.8.3 Reliabilitetsspørsmål**

Som det fremkommer av Johannessen, Kristoffersen og Tufte (2004: 227) har reliabilitet å gjøre med hvor nøyaktig og troverdig dataene er, inkludert da innsamlingen og den etterfølgende behandlingen av den. Det er en rekke spørsmål knyttet til dette temaet som jeg har redegjort for tidligere, som valg av datainnsamling, intervjuguiden og selve intervjuprosessen. Reliabilitet er her i stor grad et spørsmål om forskerens rutiner.

Alle oppgavene i denne studien har blitt utført av en person. Flere personer kan på enkelte områder bidra til å bedre påliteligheten av datainnsamlingen, men det har også sine klare fordeler at oppgavene utføres av en og samme person. Poppe (2007: 105) peker på at semi-strukturert intervju er preget av en viss grad av fleksibilitet, slik at dynamikken i

samspeilet mellom intervjuer og informant kan påvirke retning og innhold i samtalen. Bruk av bare en intervjuer sikrer da noen ensartethet på tvers av intervjuene. Med tanke på de mer tekniske aspektene, ble som sagt alle intervjuene tatt opp på båndopptaker, og transkriberingen ble foretatt av undertegnede. Det ble satt av god tid til dette arbeidet, og transkriberingen ble gjort i kort tid etter intervjuene fant sted. Jeg fikk på dette stadiet gode råd fra Widerberg (2001: 101-103), og skrev ordrette utskrifter av alle intervjuene med både spørsmål og svar. Latter, pauser og andre reaksjoner ble også nedskrevet. Denne jobben fikk jeg betalt for i de etterfølgende analysene, der jeg i utstrakt grad bruker sitater. Jeg prøver da å følge den generelle regelen<sup>5</sup> om at sitater skal dekke synspunkter som holdes av flere informanter. På denne måten vil jeg unngå å gi for mye oppmerksomhet til marginale synspunkter.

Jeg har valgt å oversette sitatene fra de filippinske sjøfolkene fra engelsk til norsk. Dette har sine klare fordeler og ulemper. Som det fremkommer av Weiss (1995: 193) er det på den ene siden en *preservationistisk* tilnærming, som sier at informanten bør bli gjengitt så nøyaktig som mulig på en ordrett måte. Hovedargumentet for en slik sitatstil er ifølge Poppe (2007: 107) å overføre så mye av det opprinnelige meningsinnholdet som mulig, og å være tro mot informantens presentasjon av seg selv. På den andre siden er det en mer standardisert strategi, hvor redigering er akseptert for å gjøre budskapet mer tilgjengelig for leseren. Ifølge Weiss (1995: 193) er et viktig argument i favør av denne metoden at en alt for trofast gjengivelse vil distrahere og irritere leseren. Dette er selvfølgelig to ytterpunkter, og det varierer i grad hvor mye som kan og bør endres. Jeg har gjort en vurdering slik at jeg har endret språket for å tilpasse det slik at det best passer inn i oppgavens for øvrig, men samtidig fokusert på å ikke endre innhold. Enkelte informanters begrensede engelskkunnskaper resulterte i noen få tilfeller der jeg måtte gjøre mindre endringer i utsagn, slik at meningen ble tatt med uten at sitatet skulle bli overdrevent langt. Slik jeg vurderer det er de negative konsekvensene av en slik oversettelse små, i forhold at det hele har blitt mer lesbart, sammenhengende og effektivt.

---

<sup>5</sup> J.mf Poppe (2001: 106)

## 4 Rettslige og organisatoriske føringer for Filippinske sjøfolk ved norske skip

### 4.1 Innledning

Gjennom Arbeidsmiljøloven, Aksjeloven og tariffavtaler er det en rekke formelle bestemmelser til medbestemmelse og medvirkning. I Norge har vi en arbeidslivslovgivning som beskytter arbeidstakerrettigheter samtidig som den understreker at arbeidstakerne er forpliktet til å bidra til et godt og sikkert arbeidsmiljø (NOU 2010: 1: 23). Det er imidlertid slik at nesten halvparten av norske arbeidstakere ikke er organisert, men det betyr ikke at disse jobber i ”et uorganisert arbeidsliv”, ettersom for eksempel tilnærmet 100 prosent i offentlig sektor er dekket av tariffavtale, og 60 prosent i privat sektor (NOU 2010: 1: 37).

I den bedriften jeg undersøker er de ansatte ikke dekket av tariffavtale, og for de filippinske arbeiderne på skipene gjelder heller ikke Arbeidsmiljøloven. Det er flere aktører som blant annet YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) som bruker begrepet ”sosial dumping” om utenlandske ansatte på Norske skip (YS 2010). Samtidig er det en rekke aktører som taler de filippinske arbeiderne sin sak, og som sikrer disse arbeidsrettigheter, trygge arbeidsforhold og rettigheter i forhold til en kapringssituasjon. Jeg vil nå presentere de ulike aktørene som opptrer som talerør for de filippinske sjøfolkene sine rettigheter, men først vil jeg redegjøre for gjeldene norsk rett på feltet.

### 4.2 Norsk rett

Det skipet jeg forholder meg til i denne oppgaven seiler over store deler av verden. Det er i liten grad i norsk farvann, men ofte i internasjonalt farvann. Norsk arbeidsmiljølov eller aksjeloven gjelder da ikke for dette skipet. De ansatte er ikke dekket av denne lovens bestemmelser om blant annet verneombud, som skal ivareta arbeidstakernes interesser som

angår arbeidsmiljø, eller lov om styrerepresentasjon og grunnlovsfestet rett til medbestemmelse og ansatterepresentasjon. ”I 1975 ble reglene først gjort gjeldende for næringene handel, transport, hotell og restaurant og senere hele det private næringsliv, med unntak av bankvirksomhet, forsikringsvirksomhet, forelegging av aviser nyhetsbyråer samt *utenriks sjøfart*” (NOU 2010: 1: 66). Selv om utenriks skipsfart ikke er dekket av disse bestemmelsene er det lover som gjelder til sjøs.

### 4.3 NIS og sjømannsloven.

Hvis bestemmelser knyttet til lønn og arbeidsvilkår er for strenge, gjør dette at norske skip ikke er konkurransedyktige med skip som stiller med andre lønns- og arbeidstidsbetingelser. Dette har tidligere ført til at norske skip har ”flagget ut”, slik at de da forholder seg til gunstigere bestemmelser. Dette vil da kunne gi rederiene bedre vilkår, mens de ansatte på skipene får kraftig reduserte rettigheter. På bakgrunn av dette ble NIS<sup>6</sup> etablert i 1987, for å gi rederinæringen konkurransedyktige rammebetingelser, men samtidig sikre grunnleggende rettigheter til de ansatte.

*”Skip som er registrert i NIS seiler under norsk flagg og er undergitt norsk jurisdiksjon. Norsk maritim skipslovgivning gjelder for skip registrert i NIS med visse unntak. Norges omfattende maritime lovgivning gir kreditorer sikkerhet ved at den representerer et sikkert og profesjonelt alternativ”* (Skipsregistrene 2010).

Videre fremkommer det at NIS legger stor vekt på å opprettholde et kvalitetsregister som sikrer at skipene har høy sikkerhet og gode arbeidsbetingelser. ”For å sikre dette er lovgivningen bygget på forpliktelser som Norge har akseptert, spesielt overfor International Maritime Organization (IMO) og International Labour Organization (ILO)” (Skipsregistrene 2010).

NIS-loven er på mange måter lik Sjømannsloven, men med flere unntak. Det er en rekke krav til skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven) i NIS-loven, som blant annet omhandler vaktholdet om bord er sikkerhetsmessig forsvarlig (Skipssikkerhetsloven 2007: § 19.c), og at en sjømann kan fratrukke tjenesten om bord dersom skipet ikke oppfyller kravene i lov om

---

<sup>6</sup> Norsk Internasjonalt Skipsregister (NIS)

skipssikkerhet (Skipssikkerhetsloven 2007: § 12.a). Det er også bestemmelser om medbestemmelse og medvirkning (Skipssikkerhetsloven 2007: § 28) der det fremkommer at det skal velges verneombud av og blant dem som har sitt arbeid om bord, og opprettes et arbeidsmiljøutvalg. Det er også en rekke bestemmelser for å hindre og beskytte skipet mot terrorhandlinger, piratvirksomhet, blindpassasjerer og andre ulovlige handlinger (Skipssikkerhetsloven 2007: § 28).

Formålet med loven om skipssikkerhet er at loven skal trygge liv og helse, miljø og materielle verdier ved å legge til rette for god skipssikkerhet og sikkerhetsstyring, herunder hindre forurensning fra skip, sikre et godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skip, samt et godt og tidsmessig tilsyn (Skipssikkerhetsloven 2007: § 1). Også frem at loven gjelder for norske skip, og når det gjelder geografisk avgrensning heter det at: Loven gjelder for norske skip uansett hvor de befinner seg (Skipssikkerhetsloven 2007: § 3). Selv om dette kan fremstå som klare betingelser som rederiet og skipspersonellet må forholde seg til er det en rekke unntak fra disse lovene, og jeg vil senere komme tilbake til hvilke lover, og ikke minst hvorfor skipet jeg skal undersøke er fritatt fra enkelte av disse lovene.

#### **4.4 Internasjonale styringsorganer og gjeldende aktører**

Norske arbeidere er dekket av et godt lovverk som sikrer deres rettigheter. De samme reglene gjelder ikke for utenlandske sjøfolk, selv om de arbeider på norske skip. Allikevel er det en rekke aktører som taler de filippinske arbeidernes sak, og har som mål og sikre deres rettigheter og trygge arbeidsforhold. Jeg vil nå presentere noen av de mest sentrale aktørene som både rederiet og skipsansatte må forholde seg til. Det varierer hvor mye innflytelse de forskjellige aktørene har, hvilke saker de arbeider for, og hvordan de opererer. Jeg vil her presentere fakta om de ulike aktørene, før jeg senere vil drøfte deres innflytelse ovenfor rederiets risikovurdering, utforming av tiltak og hvordan de taler skipspersonellets sak.



To aktører som jeg ønsker å nevne kort er POEA og MSCHOA. POEA<sup>7</sup> er den filippinske regjeringens primære tilsynsorgan på oversjøiske ansettelser, og er en ISO-sertifisert organisasjon. Jeg ønsker ikke å gå i dybden på hvordan disse arbeider, eller hvilken innflytelse de har i forhold til utformingen av tiltak mot pirater, da det er begrenset hvor aktuelt det er i forhold til mine problemstillinger. MSCHOA<sup>8</sup> er et initiativ etablert av European Union Naval Force Somalia (EUNAVFOR) med tett samarbeid fra industrien (Maritime Security Centre 2009). Grunnet oppgavens begrensede omfang ønsker jeg ikke å gå i dybden på denne organisasjonen heller, men jeg vil nå presentere aktører som i større grad er sentrale for denne studien.

#### 4.4.1 Den internasjonale skipsfartorganisasjonen (IMO)

IMO<sup>9</sup> ble opprettet i 1948 og er FNs sjøsikkerhetsorganisasjon. IMO har i dag 168 medlemsstater, samt en rekke spesialiserte komitéer som utvikler internasjonal lovgivning og reguleringer. Rederinæringen er spesiell både i ledelse og eierskap, da et skip i sitt daglige virke kan omfavne mange land, flytte mellom ulike myndighetsområder ofte langt fra landet der skipet er registrert. Det er derfor et behov for internasjonale standarder for å regulere shipping - noe som kan bli vedtatt og akseptert av alle (IMO 2002 A).

*“It has always been recognized that the best way of improving safety at sea is by developing international regulations that are followed by all shipping nations and from the mid-19th century onwards a number of such treaties were adopted. Several countries proposed that a permanent international body should be established to promote maritime safety more effectively, but it was not until the establishment of the United Nations itself that these hopes were realized”* (IMO 2002 A).

En av IMO sine hovedoppgaver er å utvikle og vedlikeholde et omfattende regelverk for sikkerheten til skipsfartsnæringen. IMO trekker frem piratvirksomhet som en stor bekymring

---

<sup>7</sup> Philippine Overseas Employment Administration (POEA)

<sup>8</sup> The Maritime Security Centre – Horn of Africa (MSCHOA)

<sup>9</sup> (engelsk: International Maritime Organization)

for næringen: “Acts of piracy and armed robbery against ships are of tremendous concern to IMO and to shipping in general” (IMO 2002 B). Videre fremkommer det at regionalt samarbeid mellom stater spiller en viktig rolle i å løse problemet med piratvirksomhet og væpnede ran mot skip, og IMO kan vise til flere tilfeller der slikt samarbeid har gitt gode resultater. I 2009 ble en viktig avtale vedtatt i Djibouti, med sikte på å hindre piratvirksomhet i den vestlige delen av Indiahavet og Adenbukta. De som skrev under på denne avtalen forpliktet seg til deling og rapportering av relevant informasjon gjennom et system av nasjonale kontaktpunkter og informasjonssentre. IMO bistår i anti-pirat tiltak, og utvikler rapporter som sirkulerer månedlig, med kvartalsvise og årlige oppsummeringer. Disse rapportene inkluderer navn og beskrivelser av angrepene skip, deres posisjon og tidspunkt for angrepet, konsekvenser for besetningen, skip eller last og handlinger utført av mannskapet og myndigheter (IMO 2002 B). Hvordan disse rapportene behandles i rederiet jeg undersøker, og hvordan de er med å forme rederiets tiltak og risikovurdering vil jeg komme tilbake til i delkapittel 7.4.5.

#### 4.4.2 AMOSUP

AMOSUP<sup>10</sup> ble dannet i 1960, da kaptein Gregorio S. Oca var oppatt av det filippinske mannskapets situasjon om bord på skip (AMOSUP 2010). Situasjonen var da preget av svært lave lønninger, dårlige arbeidsforhold, og mannskapet var ofte ubeskyttet mot ulykker, sykdom og død. Kaptein Oca hadde som mål å forene alle filippinske sjøfolk, og han kjempet for de sosiale, juridiske og moralske rettighetene til medlemmene, både innenlandsk og utenlandsk. Han ville ha gratis, hvis ikke, rimelig medisinsk og tannhelsetjeneste, tilstrekkelig utdanning og tilstrekkelig opplæring, og en samlet organisasjon med klare, bestemte og egenrådige mål (ibid). AMOSUP har siden begynnelsen vært tilknyttet International Transport Workers 'Federation (ITF), se 4.3.5.

AMOSUP er en organisasjon som omfatter mange mennesker. ”220 000 filippinere arbeider på skip rundt om i verden. Med ca. 25 000 sjømenn er Filippinene i dag den største

---

<sup>10</sup> Associated Marine Officers' and Seamen's Union of the Philippines

bidragsyteren til bemanningen i den norske handelsflåten” (Kalheim 2005: 13). På bakgrunn av dette er AMOSUP en organisasjon som spiller en sentral rolle i utformingen av en bedre arbeidshverdag for de filippinske sjøfolkene. Til gjengjeld for at medlemmene skal være rettferdig kompensert og gitt alle nødvendige fordeler skal de sørge for at sjøfolkene er godt trent, disiplinert og de har derfor fokus på forming, kompetanseheving og bedre sosial status for sine medlemmer (AMOSUP 2010).

#### 4.4.3 ITF

ITF<sup>11</sup> er en internasjonal føderasjon for transportarbeidere. ITF representerer 759 forbund med mer enn 4,6 millioner medlemmer i 155 land (ITF 2010). ITF representerer transportarbeidernes interesser i FN-organer, og har som sin oppgave å informere og gi råd til fagforbund om utviklingen i transportnæringen i andre land og deler av verden. De jobber også med å organisere internasjonale solidaritetsaksjoner når medlemsforbund i et land er i konflikt med arbeidsgivere eller sine myndigheter (ibid). Av ITF sin hjemmeside fremkommer følgende som deres mål:

*“to promote respect for trade union and human rights worldwide, to work for peace based on social justice and economic progress, to help its affiliated unions defend the interests of their members, to provide research and information services to its affiliates, to provide general assistance to transport workers in difficulty”*(ibid).

Jeg vil senere i studien komme tilbake til hvordan ITF er med på å forme sikkerheten om bord på skipene. Jeg vil også se hvordan de ansatte på skipene opplever dialogen med ITF, men også hvordan de ved rederiet opplever ITF.

---

<sup>11</sup> International Transport Workers' Federation (ITF)

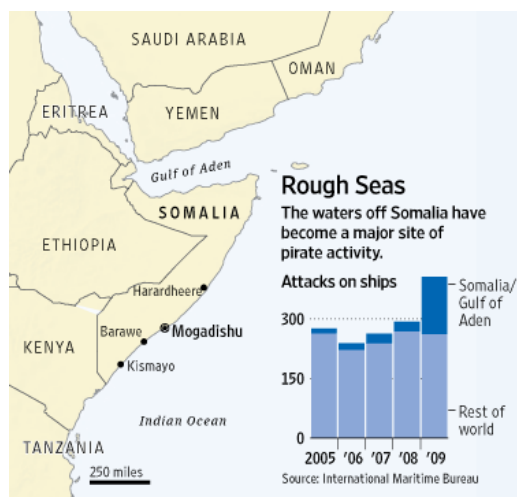
## 5. Piratvirksomhet utenfor Somalia

### 5.1 Innledning

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for hva jeg legger i begrepet pirater, og presentere de piratene som har sin virksomhet utenfor kysten av Somalia. Piratene i dette området har karakteristika som skiller seg fra pirater andre steder i verden. Deres brutalitet, motivasjon og arbeidsmetode er sentralt for å forstå hvordan rederiet og de seilende forholder seg til den trusselen de utgjør.

### 5.2 Piratvirksomhet

Ved å søke på somaliske pirater på Googel (1.10.10) får man 272 000 treff. Det forteller noe om hvor mange artikler og tidsskrifter som er publisert om dette temaet. Det er også meget dagsaktuelt, da det så sent som 29.09.10 ble kapret et norsk skip, som ble fraktet inn til kysten av Somalia. "Øyenvitner sier at skipet antagelig er på vei mot Harardheere sentralt på den Somaliske kysten mot India-havet. Kapringen av skipet skal ha funnet sted rundt 120 nautiske mil øst for Dar es Salam i Tanzaina" (Aftenposten 2010 A). Dette er dessverre ikke en enestående hendelse, og det er en sterkt økende tendens til kapring av skip. Det er et problem i store deler av verden, men jeg vil som sagt tidligere begrense meg til å se på forholdene utenfor den somaliske kyst, og Adenbukten. Bakgrunnen for dette er at det er her sterk vekst i piratvirksomheten, samt at det er meget sentralt i forhold til hvor rederiet har sine skip.



Som jeg redegjorde for innledningsvis utgjør piratvirksomheten i området utenfor Somalia en stor fare for mannskap og skip. I 2008 ble det registrert over 100 kapringsforsøk,

hvorav 42 kapringer. Av Aftenposten (2010 A) fremkommer det: ”fortsatt holdes 23 skip og over 400 besetningsmedlemmer av piratene”. Det er flere grunner til at piratvirksomheten har kunne utvikle seg i Somalia. ”Somalia har vært uten effektive myndighetsinstitusjoner i 18 år og er preget av kaos, lovløshet og fattigdom ”( Nærings- og handelsdepartementet 2009). Det er derfor viktig med tiltak også på land, og Nærings- og handelsdepartementet (2009) hevder at:



*”Norge er sterkt engasjert i humanitær bistand til befolkningen i Somalia, og støtter arbeidet for fred og forsoning i landet.*

*Men inntil Somalia selv kan gripe inn mot piratene må det internasjonale samfunn treffe tiltak for å beskytte internasjonal skipsfart utenfor Somalias kyst”.*

Det er flere definisjoner av begrepet piratvirksomhet, og hva som betegnes som en kapring. IMO<sup>12</sup> (2002 B: 3) bruker følgende definisjon av piratvirksomhet, i henhold til artikkel 101 av 1982 FNs konvensjon om ”Law of the Sea” (UNCLOS):

*“Piracy consists of any of the following acts:*

*(a) any illegal acts of violence or detention, or any act of depredation, committed for private ends by the crew or the passengers of a private ship or a private aircraft, and directed:*

*(i) on the high seas, against another ship or aircraft, or against persons or property on board such ship or aircraft;*

*(ii) against a ship, aircraft, persons or property in a place outside the jurisdiction of any State;*

*(b) any act of voluntary participation in the operation of a ship or of an aircraft with knowledge of facts making it a pirate ship or aircraft;*

*(c) any act inciting or of intentionally facilitating an act described in sub-paragraph (a) or (b).”*

---

<sup>12</sup> (Se 4.3.1)

### 5.2.1 Piraters arbeidsmetode

The Maritime Security Centre – Horn of Africa (MSCHOA) er et initiativ etablert av European Union Naval Force Somalia (EUNAVFOR) med tett samarbeid fra industrien (Maritime Security Centre 2009).

Deres rolle og arbeidsmetode vil jeg komme tilbake til (se 4.3.7).

MSCHOA har inngående kjennskap til somaliske pirater og hvordan de opererer. Jeg vil nå i lys av deres rapporter redegjøre for hvordan pirater arbeider i områdene utenfor Somalia. Av Best Management Practice 3



(2010: 9) fremkommer det at piratene opererer i små raske båter som de kjører opp til akterenden på skipene. Deretter klatrer en eller flere bevæpnede pirater om bord i skipet.

*“Pirates frequently use long lightweight ladders to climb up the side of the vessel being attacked. Once onboard the pirate (or pirates) will generally make their way to the bridge to take control of the vessel. Once on the bridge the pirate/pirates will demand that the ship slows/stops to enable further pirates to board”*(Best Management Practice 3 2010: 9).

Grunnet piratenes arbeidsmetode er skipene mest utsatt da de er full-lastet, siden de på dette tidspunktet har en lavere fart, og det er kortere avstand fra vannflaten og opp til skipssiden. Det er da lettere for piratene å komme nært skipene, slik at de kan få om bord piratene. Det fremkommer av samme rapporten at de fleste angrepene skjer på dagtid eller tidlig om morgenen, men det har også skjedd om nettene, selv om dette er mer sjeldent (Best Management Practice 3 2010). Det er heller ikke uvanlig at piratene bruker våpen av typen RPGs (Rocket Propelled Grenades). Formålet med dette våpenet er å skremme føreren av skipet til å redusere farten slik at piratene kan entre båten.

Bruken av såkalte *moderskip* er også blitt mer vanlig, og dette gjør at piratene kan operere over langt større avstander enn tidligere. Disse moderskipene bærer personell, utstyr

og forsyninger for mindre angrep, og gjør at pirater kan angripe langt utenfor kysten av Somalia (Best Management Practice 3 2010: 10). Dette stiller rederiene og deres allierte ovenfor store utfordringer, da de områdene som skal overvåkes er enorme. Samtidig er det en rekke fiskere i disse områdene, og dette gjør at det kan være vanskelig å skille mellom pirater og de som har ærlige hensikter, før det er for sent.



### 5.2.2 "The Piracy boom" og piraters organisering

The Wall Street Journal (2010: 9) publiserer en artikkel der de redegjør for hvordan Somaliske militante tyr til piratvirksomhet for å finansiere sine angrep. Al Shabaab er en somalisk militant gruppe som har sverget troskap til al-Qaida (ibid). Det fremkommer at utbytte fra piratvirksomheten går til å finansiere arbeidet med å velte Somalias regjering. Av The Wall Street Journal (2010: 9) fremkommer det at Al Shabaab har ført en offensiv mot regjeringen siden begynnelsen av Ramadan, den muslimske hellige måneden, som har etterlatt 230 personer døde og rundt 20.000 mennesker på flukt. De har også påtatt seg ansvaret for en rekke selvmordsangrep, både i Somalia, men også utenlands.

Piratvirksomhet som finansieringskilde for terrorvirksomhet er meget lønnsomt. Beløpet for løsepenger ligger i snitt på 2 millioner dollar, men det er også registrert summer på opp mot 7 millioner dollar (The Wall Street Journal 2010: 9). Problemet ved kapringen rekker langt dypere enn selve kapringssituasjonen, og det er mange parter som rammes av denne virksomheten. For skipspersonellet og rederiansatte er en kapringssituasjon krevende, men også vissheten om at en slik situasjon kan oppstå er en belastning. Men samtidig ser vi at

piratenes virksomhet rammer betydelig lengre enn dette. Denne problemstillingen vil jeg ikke redegjøre for mer inngående, men jeg føler det fortjener å bli nevnt.

Det er imidlertid ikke bare de med gode hensikter på havet som er imot Al Shabaab`s piratvirksomhet. De skaper også problemer for de piratene som ikke er organisert gjennom dette terrornettverket.

*“Veteran pirates complain that al Shabaab's involvement carries risks for them. "This could cause the antipiracy ships to shoot us since (al Shabaab) is an enemy to them," said Nur Abdi, a Somali pirate in Kismayo. "If the Americans find out, every seized ship will be rescued by force, and that's troublesome!"( The Wall Street Journal 2010: 9).*



## 6. Presentasjon av rederiet og skip

### 6.1 Innledning

For å forstå hvordan risikoen vurderes av bedriften og av de som jobber ved skipene er det sentralt å vite hvordan organisasjonen er sammensatt. Samtidig vil de sosiale og organisatoriske aspektene ved organisasjonen kunne få konsekvenser for risikovurdering, tiltaksutforming, medvirkning og medbestemmelse. Derfor vil jeg i denne delen av oppgaven gi en kort presentasjon av rederiet og skipet. Jeg vil være tilbakeholden med detaljinformasjon, dette for å sikre informantenes anonymitet. Jeg vil også gi en presentasjon av de sosiale forholdene om bord på skipet jeg har utført denne studien ved.

### 6.2 Presentasjon av Rederiet

Rederiet jeg har knyttet min studie opp imot er et norsk rederi, lokalisert i Norge med norsk eierskap. Det har lange tradisjoner innen shipping, og selskapet har vært i samme familie i generasjoner. Ved rederiets kontorer i Norge jobber det ca 50 personer. Gjennomsnittsalderen her er høy, og de fleste har jobbet sammen i flere tiår. Dette er ikke noe som er unikt ved denne delen av selskapet, men det er en generell tendens til at de ansatte er tilknyttet rederiet lenge, dette gjelder også i stor grad for de filippinske sjømennene. Det har det siste året blitt gitt utmerkelser til rederiansatte som har jobbet opp imot 50 år i selskapet. Samtidig kunne enkelte av mannskapet fortelle om bonuser de hadde mottatt etter å jobbet 20 år i selskapet. Ved en rekke anledninger hører jeg de ansatte omtale seg selv som en familie, og de filippinske seilende inkluderes også i denne familien. En sentral person i rederiet kunne fortelle meg følgende:

*”Når vi har hatt konferanser, og jeg har hatt en del åpningstaler og avslutningstaler, så benytter jeg meg av familiebegrepet. Vi hadde jo en kadett på gang og når de har*

*signert, så ønsker jeg de velkommen om bord, og velkommen til familien. Det er jo det vi er på mange måter, en familie eller et lag. Man kan bruke mange betegnelser, men familie har en veldig sterk tilknytning og lojalitets fortegn for filippinere”.*

Selskapet er delt inn i flere datterselskaper, men også en rekke ulike avdelinger. Jeg ser det ikke som nødvendig å gi en full oversikt over selskapet, men vil heller disponere plass til de delene av selskapet som jeg ser det som nødvendig å trekke frem. Rederiets flåte består av en rekke ulike farkoster. De har en rekke tankskip, bulkskip og annet<sup>13</sup>. Av de nevnte er det bare bulkskipene som seiler i de områder der det er fare for piratangrep. Rederiet har i overkant av 10 bulkskip som seiler i forskjellige deler av verden, og det varierer hvorvidt skipene er bundet til lengre eller kortere kontrakter.

Organisatorisk er det en egen avdeling som administrerer og opererer bulkskipene. Tilknyttet denne avdelingen er en rekke avdelinger; Chartering Department, Operations Department, Technical Department, Purchasing Department og Crewing Department. Dette er avdelinger som bistår rederiets bulk avdeling. Som en særorganisasjon i organisasjonen er det opprettet et beredskapsteam som er bemannet med personell fra de ulike avdelingene. Formålet med dette teamet er å håndtere akutte situasjoner. Eksempler på dette kan være piratangrep, grunnstøting, eller annet som stiller mannskap, skip eller last ovenfor fare.

---

<sup>13</sup> Jeg vil bevisst ikke utdype dette ytterligere siden jeg mener dette ikke er relevant for oppgaven, men at det kan føre til problemer i henhold til anonymisering av rederiet.

### 6.3 Presentasjon av skipet

Jeg vil nå gi en kort beskrivelse av skipssamfunnet slik det fremsto på det skipet jeg seilte med. Jeg vil begynne med å beskrive de fysiske rammene om bord. Jeg vil deretter redegjøre for de organisatoriske rammene om bord, før jeg avslutter med en redegjørelse av det sosiale aspektet ved skipet. Som jeg vil komme tilbake til er dette forhold som alle er med på å prege arbeidsdagen til sjømennene. Jeg ønsker også å skape bakgrunn for å forstå av livet om bord på skipet. Jeg vil i dette kapitlet ikke gjøre en inngående analyse av forholdene om bord, da det meste av analysen kommer i de etterfølgende kapitlene.

Julie<sup>14</sup> er et norskeid skip som seiler med Panamesiske flagg. Det er et tørrlasteskip (en. Bulk ship) fra 1984, og har en bruttotonnasje på ca 25 000 tonn. Total lengde på skipet er 189 meter og er 30 meter bredt. Skipets hastighet varierer noe, men registrert marsjfart er 13 knop. Skipet er i likhet med andre av rederiets skip leid ut til andre selskaper for kortere eller lengre perioder. I disse periodene er det opp til den som leier skipet å avgjøre hvor skipet skal seile og hvilken last skipet frakter. I den perioden jeg var om bord på Julie, fraktet skipet fosfat fra Aquba i Jordan, til Gressig i Indonesia. På denne strekningen stoppet skipet i Singapore for å bunkre (fylle drivstoff). Skipets reiserute medfører at Julie og dets mannskap må seile gjennom Adenbukten regelmessig. Som jeg vil komme tilbake til har rederiet jobbet for at skipet skal få en annen rute, slik at de kan få litt avlastning fra denne stressende strekningen. Skipes alder medfører også utfordringer for mannskapet. Det er vesentlig mer vedlikeholdsarbeid om bord, og skipets fasiliteter bærer preg av godt bruk.

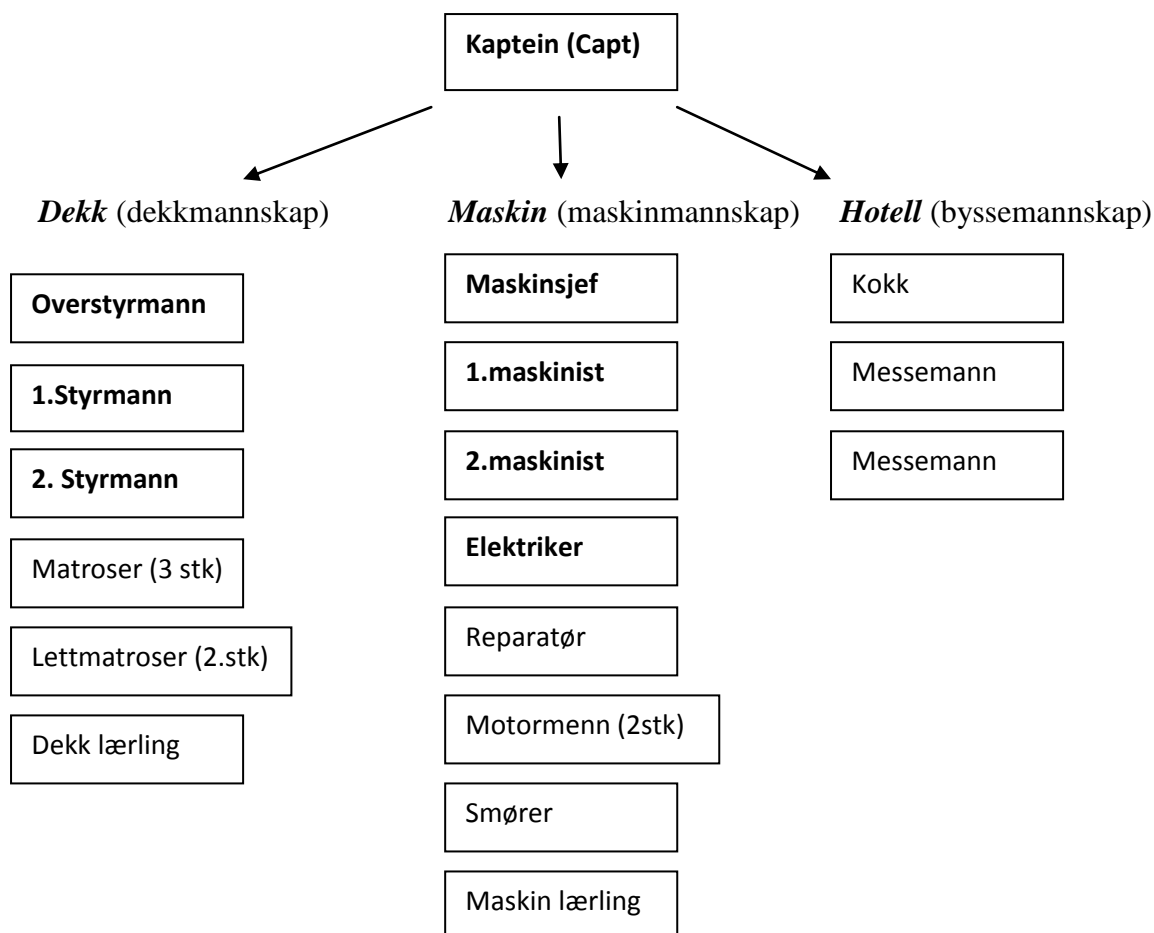
Skipets organisering følger tradisjonell hierarkisk oppbygning på skip. Grunnet skipets alder er det ansatt to personer mer enn vanlig, da vedlikeholdsarbeidet om bord er tidskrevende. Mannskapet består da av 22 mann (bare Filippinske menn) som alle har sine stillinger. Et organisasjonskart ser slik ut:

---

<sup>14</sup> Navnet på skipet er forandret av anonymitetshensyn. Det samme gjelder for eierne som bare omtales som rederiet. Anonymiseringen gjelder også alle personnavn.

## Figur 1: Arbeidsorganisasjonen

(De som er markert med fet skrift er offiserer)



Mannskapet er som vist over delt inn i tre avdelinger: Dekk, maskin og hotell.

*Dekkavdelingen* har ansvar for navigasjon, last, vedlikehold og ikke-teknisk utstyr. Det er kontinuerlige vakter om bord<sup>15</sup>, og styrmennene har 4 timer vakt og 8 timer fri. Når de er på vakt, oppholder de seg på brua (styrhuset på skipet). Overstyrmann har et overordnet ansvar for vedlikehold, og jeg kunne ofte observere han sammen med mannskapet på dekk når de jobbet med vedlikehold av skipet.

<sup>15</sup> Det er egne vakter når de passerer områder der det er fare for piratangrep (j.mf 7.3.2)

*Maskinavdelingen* har ansvaret for alt det tekniske utstyret på skipet. Hovedsakelig dreier det seg da om hovedmotoren og hjelpemotoren (strømgenerator), men også de hydrauliske anleggene, kjøleaggregat og air-condition anlegget. Maskinsjefen har hovedansvaret og er for det meste på kontor. Han inspiserer, bestemmer når noe skal overhales og bestiller deler. *Hotellavdelingen* har ansvaret for mat og rengjøring inne på skipet. Kokken har ansvaret for matlagingen, samtidig som han har ansvar for matlagene og bestilling av mat. Messemennene serverer, den ene serverer i offisersmessen og den andre i mannskapsmessen. Samtidig er det de som vasker fellesarealer, offiserenes lugarer, hjelper kokken samt at de tar oppvasken.

#### **6.4 Sosiale forhold ved skipet**

Som det fremkommer av organisasjonskartet følger skipets struktur en tradisjonell hierarkisk oppbygning, der kapteinen troner alene på toppen. Midt første møte med skipet var kapteinen som sto i sin flotte, hvite uniform og tok meg imot. Jeg fikk virkelig et inntrykk av hvem som var sjefen om bord. Det var det heller ingen tvil om under hele oppholdet. Kapteinen var en mann i slutten av 50-årene som det så ut til at alle hadde stor respekt for, noe jeg fikk ytterligere bekreftet gjennom min intervjuer.

Det skulle vise seg at uniformen og hierarki ikke var noe kapteinen var ute etter å bruke for å skape avstand til sitt mannskap. Det tok ikke mange minutter etter at jeg kom om bord før kapteinen gikk i ”vanlige” sivile klær. Jeg hadde mine på forhånd gitte antagelser om hvordan kulturen om bord på skipet var, men det skulle vise seg at jeg hadde misforstått. De tøffe kommandolinjene og den militære kommunikasjonen var fraværende. Kapteinen kunne fortelle at han var en mann som ledet etter prinsippene ydmykhet og diplomati:

*”Jeg tror ikke hierarkiet har noen effekt på det sosiale miljøet. I gamle dager var du som en Gud hvis du var kaptein. Slik er det ikke på dette skipet. Ydmykhet og diplomati er en annen måte å gå frem på. Jeg forholder meg til mine underoffiserer, og nærmer meg ting på en diplomatisk måte. Jeg kan ikke true med å slå eller bokse hvis noen ikke gjør som jeg sier. Nå for tiden kan du ikke true mannskapet. Hvis jeg merker at mannskapet er noen tøffinger, så tar jeg opp ting på en diplomatisk måte. Så jeg tror fortsatt at diplomati er den beste måten å gjøre ting på”.*

Dette er i stor grad med på å forme miljøet om bord. Jeg fikk tidlig høre at det sosiale miljøet om bord på skipet varierer med hvem som er kaptein. Dette fikk jeg klart bekreftet av mannskap og offiserer. Kapteinens diplomatiske tilnæringsmåte gir mannskapet innflytelsesmuligheter på flere områder. De kan selv være med å bestemme hva de skal gjøre hvis det er høytid, bursdag eller fest. Før feiringen av jul og nyttår har de møter hvor de i fellesskap avgjør hvordan dette skal feires. En av offiserene kan da fortelle at de pleier å ha en lek som de kaller for ”apple-dance”: ”Vi to vil danse, med et eple mellom kinnene våre. Vi må presse eple mot hverandre og danse. Den som mister eple har tapt. Dette gjør vi i julen og nyttårsaften. Alle i mannskapet er med på å bestemme hva vi skal gjøre”. For utenom årets høytider er det også grillfest hver lørdag så fremt det er mulighet til dette. Da samles de bakerst på skipet, der det er god plass til et langbord. De andre kveldene i uken går enten med til alenetid på lugaren, ser DVD/VHS i messa, synge karaoke, eller at de sitter og snakker sammen. Det var også treningsmuligheter om bord, men jeg fikk inntrykk av at dette var meget lite i bruk.

I forhold til piratproblematikken har besetningen stor innflytelse på kapteinens vurderinger. Det er en tilsynelatende demokratisk beslutningsprosess som ligger bak de tiltakene som iverksettes før skipet seiler inn i farlig farvann. Da jeg spurte en av offiserene om besetningen var enig i hvordan de skal forberede seg til høyrisiko områdene, fikk jeg følgende svar:

*”Det er derfor vi har dette møte hver gang før vi passerer området. Vi må beslutte hvordan vi skal håndtere dette i fellesskap. Vi kommer alle med forslag til hvordan vi skal håndtere det. Det er ikke slik at rang er viktig for hvordan vi skal håndtere dette. Alle i mannskapet er med i denne prosessen. Vi finner i fellesskap ut hva som er den beste måten å løse dette på. Er vi uenige avgjør vi med håndsopprekning. Det er majoriteten som avgjør hvordan vi skal gjøre det. Det er ikke kapteinen som avgjør dette”.*

Dette kan skape et bilde av at det er en demokratisk prosess bak alle beslutninger på skipet, og at mannskapets stemme blir hørt også i det store bildet. Det er dessverre mer komplekst enn dette, og det er ikke alle som deler dette synet på verken prosessen eller dialogen i utformingen av tiltak. Dette vil jeg komme mer tilbake til senere (J.mf 7.4.2).

## **7. Rederiets og skipspersonellets oppfatning og håndtering av sikkerhetstrusselen knyttet til piratvirksomhet.**

### **7.1 Innledning**

Jeg vil nå belyse problemstillingene gjennom de dataene jeg har innhentet gjennom intervjuene. Denne delen av oppgaven består av tre delkapitler. I delkapittel 7.2 vil jeg begynne med å redegjøre for hvordan rederiet vurderer risikoen for kapring og hvilke rutiner de har for å innhente informasjon for å holde seg selv oppdatert om situasjonen. Deretter vil jeg redegjøre for rederiets rutiner for håndtering av en kapringssituasjon. Som jeg har begrunnet tidligere vil jeg her begrense meg til å se på hva som gjøres før piratene kommer om bord.

I delkapittel 7.3 vil jeg redegjøre for hvordan sikkerhetstrusselen oppleves blant de seilende, og se dette i lys av hvordan rederiet opplever faren. Jeg vil da også se hvorvidt de deler syn på hvilke tiltak som bør iverksettes for å holde piratene på trygg avstand. Deretter vil jeg se på hvilke konsekvenser piratvirksomheten har på de seilende, men også konsekvenser for rederiet og næringen. Avslutningsvis vil jeg belyse de utfordringer som kulturelle forskjeller har å si for dialogen mellom rederiet og skipet.

I delkapittel 7.4 vil jeg se på hvem som har innflytelse i prosessen vedrørende utformingen av tiltak. Jeg vil da først redegjøre for tiltaksutforming som en prosess i rederiet, før jeg redegjør for denne prosessen på skipet. Deretter vil jeg belyse dialogen mellom rederiet og skipet, og jeg vil se på skipspersonellets rolle og ansvar. Jeg vil også trekke frem rederiet som en støttespiller, men også se på organisatoriske støttespillere i forhold til sikkerhetstrusselen. Avslutningsvis vil jeg trekke frem det markedet som eksisterer for særskilte tiltak.

## 7.2 Rederiets risikovurdering.

### 7.2.1 En skjønnsmessig vurdering

Det er en rekke ulike måter å vurdere risiko på, og da ikke minst også hvordan man uttrykker risikoen. Johnsen (2005) presenterer en rekke ulike metoder for å vurdere risiko, og det fremkommer en rekke prosedyrer for å tallfeste risiko. Som det fremkommer av delkapittel 2.3 er risikostyring en systematisk og kontinuerlig prosess. Jeg vil nå se hvordan denne prosessen utfolder seg i rederiet, og hvilke kunnskapsbaserte metoder de benytter for å identifisere, bedømme og analysere risiko i forhold til piratangrep.

Av Johnsen (2009: 61) fremkommer det en modell for kvantifisering av risiko. Arve kan fortelle at dette er noe de jobber med å få innført på rederiet: ”dette jobber vi med, den berømmelige firkanten<sup>16</sup> med de grønne, gule og de røde feltene, og at man må gjøre tiltak hvis det er i de røde eller gule feltene slik at man får risikoen ned på et akseptabelt nivå. Så vi har ikke formalisert det på kontoret som sådan, tallfesting av risiko”. Det fremkommer at det i dag er en mer skjønnsmessig vurdering av risiko, og at det ikke er noen prosedyrer for tallfesting av risiko for piratangrep. Dette er delvis innført på skipene, men steget er ikke tatt helt ut på kontoret. Risikovurdering som kontinuerlig prosess er ved rederiet preget av kunnskapsbaserte metoder og dialog for å identifisere, bedømme og analysere risiko. Siden piratangrep blusset opp som en trussel for ca to år siden har rederiet hatt møter hver fjortende dag. Her ser de på den aktuelle situasjonen pr dags dato, samt at de gjennomgår informasjon fra de områdene der kapring er et problem. Dette var tidligere Adenbukten og Somalia-området, men bare det siste året har dette området utvidet seg enormt. Rederiet prøver å ha en våken og bevisst holdning til hva som er den aktuelle situasjonen og vurderer dette fortløpende. Sikkerhetssjefen ved rederiet omtaler disse møtene som ”piratmøter”, og forteller:

*”Vi har piratmøte her hver fjortende dag, da er vi ca fjorten stykker. Da ser vi om det er noen båter i området, eller om det er noen som nærmer seg. Ser om det er noe vi bør informere de om, tiltak. Nå har vi sagt til dem at om de er i det indiske hav så må de bare rigge opp piggråd og være forberedt. Filippinere er jo ganske*

---

<sup>16</sup> Dette er en risikomatrix som visualiserer uønskede hendelsers risikonivå. De respektive fargene indikerer risikonivået og hvor kritisk den uønskede hendelsen er, og sier noe om det da må iverksettes tiltak for å redusere dette nivået.



*oppfinnsomme, så de har sikkert en del andre ting, som å låse dører og stenge vinduer. På møte ser vi jo også hva som har vært av avgrep”.*

Når jeg spør Arve om det går noen grense for når risikoen er for stor for angrep til at de ikke vil ha skip i området lengre får jeg følgende tilbakemelding:

*”Det er et veldig vanskelig spørsmål og være veldig konkret på, men det går en grense. Det er mange subjektive vurderinger. Kapteinen har selvfølgelig et stort ansvar i så henseende, hvordan han vurderer risikoen. Og han har jo full rett til å si at han ikke vil seile inn i det farvannet der på grunn av den risikoen, men det er klart at det er en veldig sann vanskelig balansegang mellom når en skal gå og ikke”.*

Samtidig som dette er en skjønnsmessig vurdering fra rederiets side, og med det faktum at det ikke er noen tallfestet grense for når de ikke vil ha skip i området, er dette avgjørelser som blir tatt på bakgrunn av systematisk innhenting av kunnskap. Med dette mener jeg at rederiet søker informasjon fra de parter som besitter kunnskap om de aktuelle forholdene, og tar beslutninger på bakgrunn av dette. De informasjonskildene som mine informanter ved rederiet trekker frem er følgende; HudsonTrident<sup>17</sup>, Norges Rederiforbund, Sjøfartsdirektoratet, DNK<sup>18</sup>, andre rederier og mannskapet ved egne skip. Jeg vil senere komme tilbake til noen disse aktørene og deres innflytelse.

På tross av at rederiet har en helt annen distanse til problemet enn de seilende fremkommer det at de har samme oppfatning om konsekvensvurderingen. Bodsberg (j.mf 2.2) definerer risiko som en mulighet for tap, og de seilende deler rederiets vurdering av tap, der det er viktigst å bevare menneskeliv, deretter skip og til slutt lasten. Som det fremkommer av 2.2 er det en rekke andre forhold som også dekkes av begrepet tap. Det kan være å miste eller skade mennesker, materiell verdi, produksjon/drift, informasjon, kommunikasjon, ytre miljøforhold eller omdømme. I forhold til piratproblematikken er det i all hovedsak de seilende sine liv som står i fokus, og risikovurderingen dreier seg om og best mulig kunne verne deres liv. Samtidig er det en reell fare for skip og last hvis skipet skulle bli kapret og tatt av piratene, men jeg oppfatter at det er lite snakk om dette sammenlignet med de seilende sine liv.

---

<sup>17</sup> HudsonTrident er en internasjonal leder innen maritim sikkerhet og tilbyr sikkerhetsservice til den maritime sektoren over hele verden.

<sup>18</sup> Den Norske Krigsforsikring for Skib, Gjensidig forening.

Et annet aspekt ved rederiets risikovurdering er hva de konkret gjør i forholdt til denne trusselen. I delkapittel 7.4.1 vil jeg redegjøre for hvordan rederiet kommer frem til sine tiltak, men også hvilke tiltak de iverksetter. Som det fremkommer av 2.2 er det stor variasjon i hva som er risikofylt, hvor risikofylt det er, hva man bør gjøre med forholdet, og at dette varierer med kulturbakgrunn eller sosial tilhørighet. Jeg vil derfor i delkapittel 7.3 drøfte hvordan de seilende vurderer risikoen i lys av hvordan rederiet vurderer dette.

## **7.2.2 Rederiets rutiner for oppdatering**

Rederiet er meget opptatt av å være oppdatert med situasjonen hele tiden, og som sagt er det en rekke aktører de benytter for å tilegne seg nødvendig informasjon om forholdene i risikoutsatte områdene. Denne informasjonen har så rederiet kanalisert inn til selskapets sikkerhetssjef. Han kan fortelle at hans jobb er å sørge for at båtene blir informert og får nødvendig informasjon. ”Vi sender ut ganske mye til dem. Det er stor pågang. Vi mottar fra flere instanser. Det er stor aktivitet i hele det indiske hav, det er ikke bare i Adenbukten, men i hele det indiske hav”. Han forteller videre at han gjør en viss sortering, så sender han ut til båtene. ”Det er mye av det samme som kommer fra de forskjellige aktørene. Det går på observerte båter og kaprede båter, noen ganger kommer det også en advarsel om at noen har sett et moderskip. Dette sender vi ut til båtene slik at de har en viss peiling”. Dette er informasjon som i stor grad kommer inn via e-post. Etter at sikkerhetssjefen da har gjort en sortering sender e-post til skipet med nødvendig informasjon.

Under mitt opphold på skipet kunne jeg observere store bunker med slike oppdateringer om hvor det var observert potensielle kaprere og hvor det var utført kapringer. Det var skremmende korte intervaller mellom disse dramatiske situasjonene, og det så ut til at informasjonen fra kontoret ble verdsatt. Jeg har blitt introdusert for flere eksempler på hvordan rederiets skip har seilt fra pirater. Denne informasjonen fra rederiet er da meget nyttig i den forstand at skipet så tidlig som mulig kan legge en alternativ rute og seile utenom disse områdene. Samtidig hjelper det mannskapet å vite hvor de skal se etter pirater og hvor det kan være moderskip. Et annet aspekt ved å holde seg oppdatert, er i forhold til hvilke

tiltak som eksisterer, og hvordan skip og mannskap best mulig kan beskytte seg selv. Her kommer det tilbud og ideer fra flere hold og dette vil jeg så redegjøre for i delkapittel 7.4.

### 7.2.3 Rederiets rutiner for håndtering av en kapringssituasjon

Som jeg redegjorde for innledningsvis er det en rekke forhold ved rederiets rutiner som er taushetsbelagt. De forholdene som er underlagt taushet, er prosedyrer ved rederiet når en kapring har funnet sted, hvordan de skal håndtere situasjonene samt informasjon vedrørende organisatoriske forhold. Dette er da forhold jeg ikke vil kunne gå helt i dybden på, men jeg vil kunne gi et dekkende bilde av rederiets rutiner for hvordan de håndterer en kapringssituasjon.

Rederiet har en beredskapsplan, samt et beredskapsteam som mobiliseres hvis det skulle oppstå en kapringssituasjon. I skrivende stund har ikke noen av rederiets skip blitt kapret, men det har vært utsatt for flere kapringforsøk. Foruten om at rederiet har hatt en rekke øvelser på dette området har de også fått testet sine rutiner. En natt sent i 2010 fikk sikkerhetssjefen en telefon fra redningssentralen i Stavanger. De hadde da mottatt en alarm fra et av rederiets skip. Da er prosedyren at driftslederen blir kontaktet, slik at han kan få kontakt med skipet og kapteinen. Denne natten fikk rederiet den tøffe beskjeden om at kaprerne var om bord på skipet, og deretter la kapteinen på røret.

På dette tidspunktet var rederiet i full gang med å samle sammen beredskapsteamet. Siden det var sent på natten var det ikke alle som var like raskt på plass, men de som hadde kommet til kontoret kunne motta beskjeden fra redningssentralen om at kaprerne var om bord. Teamet jobbet da for å oppnå kontakt med skipet, og til slutt fikk de kontakt med en 2. styrmann. Da teamet spurte om hvordan situasjonen var, kunne han fortelle at kaprerne ikke hadde kommet om bord, og at de nå var jaget bort av et militært helikopter. Flere jeg har snakket med omtaler det som meget heldig at det ikke gikk verre denne natten, siden skipet var et godt stykke utenfor korridoren<sup>19</sup>. Arve kan fortelle at: ” Skipet skulle gjennom

---

<sup>19</sup> Korridoren er en sikkerhetskorridor som er opprettet av EU-styrken i området. Korridoren går gjennom Aden-bukta nord for Somalia. Alle skip som kommer inn i dette området må registrere seg hos MSCHOA (j.mf 4.4.6). De har skip som overvåker deg når du passerer gjennom korridoren samt en rekke krigsskip som

sikkerhets korridoren i Adenbukten fra øst mot vest for å fortsette opp gjennom Rødehavet, men ble angrepet i måneskinn på natta et godt stykke øst for nevnt korridor i rom sjø. Da ble det litt hektisk, og vi fikk delvis mobilisert teamet vårt for vi fikk melding om at det var angrep”.

Han forteller videre at beredskapsteamet vil bli mobilisert i en kapringssituasjon:

*”Vi vil måtte gi meldinger i øst og vest til forsikringsselskaper og andre, og prøve å følge med på situasjonen og forberede oss til de neste fasene. Forhandlingsfasen som vi ikke har helt kontroll på er en fase som synes å øke i omfang/tid. Etablere oss i en slik situasjon, med god kontakt til krigsforsikring som vil være nøkkelspiller i den sammenhengen der. Men samtidig å se forbi forhandlingen til da skipet blir frigitt. Vi vet ifra andre erfaringer at skipet er ramponert og ikke vedlikeholdt, utstyr kan være ødelagt. Alt dette avhengig av hvor lenge den er kapret, det kan være lite drivstoff og annet. Det kan være behov for medisiner, og vi må finne en havn som kan være egnet å ta skipet til når det blir frigitt. Og å forberede den fasen der med både crew-skifte og oppfølging av både de som er om bord og debrief hjelp rent mentalt. I hele fasen så vil det være et stort informasjons-søken fra familie og andre som man prøver å møte på et fornuftig vis.*

Når det gjelder mobiliseringen av dette teamet, er det derimot ikke slik at de til enhver tid sitter et konkret sted med gode kommunikasjonsfasiliteter etc. Det omtales heller som en modus som de involverte befinner seg i.

### **7.3 Oppfatning av sikkerhetstrusselen og konsekvensene av den**

Hvordan denne sikkerhetstrusselen oppleves kan ventes å variere på bakgrunn av flere forhold. Som det fremkommer av delkapittel 2.2 er vaner og tro avgjørende for hva vi vektlegger og bryr oss om av risiko. Samtidig er det slik at vi frykter det fjerne, men ikke det nære. Hviid Nilsen konkluderer som vist i del 2.2 at vår risikooppfattelse kan forklares ved tre mentale filtre. Første er at ulykker med liten sannsynlighet, men stor konsekvens, oppleves som farligere enn mer normale og vanlige ulykker. Videre oppleves risiko man selv

---

kommer til unnsetning hvis det skulle oppstå en truende situasjon. Dette initiativet har resultert i en nedgang i kapringer i dette området.

har liten innflytelse på eller er avmektige overfor, som farligere enn de risiki man selv kan påvirke. Til slutt oppleves fjern risiki – både i tid og rom – som farligere enn nære risiki.

Samtidig hevder Mary Douglas at det er stor variasjon i hva som er risikofyllt, hvor risikofyllt det er, og hva man bør gjøre med forholdet, og at dette varierer med kulturbakgrunn eller sosial tilhørighet. På bakgrunn av dette ønsker jeg nå å redegjøre for hvordan de seilende oppfatter sikkerhetstrusselen, og se om de deler rederiets oppfatning av tiltak. Jeg vil deretter se på piratvirksomhetens konsekvenser på de seilende, og deretter på konsekvensene for rederiet og rederinæringen. Dernest vil jeg redegjøre for kulturforskjeller og utfordringer for dialogen mellom skipet og rederiet.

### **7.3.1 Oppfatninger blant de seilende, deler de rederiets oppfatning av tiltak og sikkerhetsvurdering**

Det er stor forskjell på å vurdere risikoen for kapring på flere hundre miles avstand, og befinne seg i området der faren er reell. Jeg fikk selv kjenne dette på kroppen da jeg var ute og seilte med Julie. Det var litt skummelt å seile i områder der det faktisk var fare for pirater.

Riktignok var det liten fare for at skipet skulle bli kapret, men de var heller ute etter å stjele materiell fra skipet. Dette kan være tau, verktøy eller penger, klokker og smykker. En natt jeg lå og sov på skipet var det faktisk noen som prøvde å klatre om bord, men de ble skremt vekk. Da jeg fikk vite det dagen etter, følte jeg litt av denne frykten på kroppen. Det var takket være gode vakrutiner at de ikke kom om bord, men at de ble skremt vekk i forsøket.

Det er noe helt annet å skrive og lese om disse forholdene når man sitter trygt i Norge, enn når man befinner seg i områdene der faren utspiller seg. Slik er det også forskjell mellom de seilende og rederiet hvordan de får føle dette på kroppen. Dette gir seg også utslag i hvordan de mener trusselen bør håndteres. Ved flere tiltak er det ulik oppfatning av hvordan situasjonen bør håndteres, men det er imidlertid ikke slik at dette alene kan forklares ut ifra deres distanse til faren. Slik Mary Douglas tar til orde for, er kulturell bakgrunn og sosial tilhørighet avgjørende for å forklare slik variasjon. Det eksemplet som tegner det beste bilde av denne situasjonen, er hvordan de ulike informantene stiller seg til det å ha væpnede vakter om bord. Blant de ansatte ved rederiet som jeg har samtalt med er det en unison enighet om

at dette ikke er noe de ønsker, da dette vil kunne få hele situasjonen til å eskalere. Det er imidlertid noe som vurderes fortløpende, og det kan hende situasjonen en dag vil være slik at de vil ta dette steget. Dette er noe som er oppe til vurdering jevnlig på rederiets møter angående piratsituasjonen.

Blant de seilende er imidlertid situasjonen annerledes. Av de seilende var det et klart mindretall som ikke ønsket væpnede vakter. På siste offiserskonferansen i Manila var det ca 1/3 som ikke ønsket dette. Det tyder da på at det er et flertall av de seilende som ønsker væpnede vakter. Sentrale personer i rederiet peker som Mary Douglas på at dette kan forklares ut ifra deres forskjellige kulturelle ståsteder. ”[...] jeg tror vi i utgangspunktet har veldig sammenfallende holdninger, men vi har litt forskjellige kulturelle ståsteder og dette må på en måte masseres og bearbeides slik at vi kan komme frem til en mer omforent forståelse”. Hvordan de bearbeider dette vil jeg drøfte videre i delkapittel 7.4.5, men det er klare tegn på at Norge og Filippinene har et noe forskjellig syn på våpen som løsning på problemer. Mine informanter i rederiet som har vært på Filippinene kan fortelle om en våpenkultur som er meget forskjellig fra i Norge. Arnt har selv sett dette:

*”[...] politiet er bevæpnet til tennene for å si det sånn. Det er et voldsomt bevæpnet samfunn, det er et voldelig samfunn i mange sammenhenger. Så våpen er mer dagligdags i synet, og oppfattes mer som en trygghet enn det vi er vant med her, det er det ikke noe tvil om. Og våpen sees gjerne på som en løsning på sikkerhet”.*

Som jeg vil komme tilbake til i del 7.3.2 er det en rekke av mannskapet som ser på væpnede vakter som en god løsning, men det variere mellom hierarkisk plassering på skipet. Slik kapteinen ordlegger seg synes det for meg at han har reflektert mye mer over problemene knyttet til våpen om bord, enn enkelte av hans underordnede. Han, sammen med rederipersonellet, har den oppfatning av at dette kan få hele situasjonen til å eskalere, og tenker mer langsiktig enn enkelte andre. En av underoffiserene som er meget positivt innstilt til at de skal få våpen, begrunner dette med at de bør kunne sloss tilbake når de blir angrepet. Når jeg da spør om han eller noe av de andre seilende er trent til å skyte, begynner han først å le høyt, før han uttaler: ”det er vel bare å skyte og treffe dem”.

En slik uttalelse kan tyde på at det er begrenset i hvilken grad vedkommende har vurdert dette sammen med andre, og om dette er en meget rasjonell vurdering. Det faktum at vedkommende kommer fra et meget bevæpnet samfunn, der våpen ofte blir sett på som en

løsning på sikkerhetsproblemer kan være en forklarende faktor bak denne vurderingen. På den annen side er det et flertall som ikke ønsker våpen selv, men som ønsker at det kommer væpnede vakter om bord. Samtidig er det klart at vedkommende ønsker en snarlig forbedring av situasjonen, og som det fremkommer av 7.3.2 og 7.3.3 er det stor forskjell i hvilke konsekvenser denne faren har for de seilende kontra de ansatte ved kontoret. Det tyder på at både de seilende og kontoransatte har samme interesse omkring situasjonen. Begge har sikkerhet som første prioritet, dette er det liten tvil om. Det som derimot er skillet, er hvilken tålmodighet de har i forhold til å vurdere aktuelle tiltak. Det later til å være en mye mer desperat situasjon på skipet, og de seilende ønsker en snarlig løsning. Flertallet deler ikke kontorets tålmodighet, og ser på væpnede vakter som en rask, sikker og god løsning. Enkelte av de seilende tror imidlertid ikke dette vil skje, da rederiet vurderer dette som for dyrt tiltak å iverksette.

### **7.3.2 Piratvirksomhetens konsekvenser for de seilende**

Da jeg entret skipet for første gang var det en blid gjeng som tok imot meg. Skipet var da på vei fra Singapore til Indonesia. Dette betyr at det er langt til Somalia, og at det er lenge til de skulle seile forbi der igjen. Dette gjør noe med humøret om bord. Da de seiler i trygt farvann er stemningen en helt annen enn når de er utenfor Somalia. Den tiden de er i høyrisikozonen er nå på hele 10 dager, mens den tidligere bare var på 2-3 dager. Det faktum at piratene hele tiden utvider sitt område gjør at de seilende blir utsatt for dette stresset over stadig lengre tid. Som jeg observerer, sier flere av mine informanter at de nå er i godt humør, og at de kan sove om nettene. Det er mye latter, og jeg opplever en positiv stemning om bord. Jeg blir fortalt at dette forandrer seg når de nærmer seg Adenbukten. Emosjonelt og mentalt er det forskjellig. Jeg blir fortalt at de sliter veldig med å få sove, og dette gjør dem utslitt. De tenker hele tiden på hva som kan gå galt. De jeg snakker med er ikke redd for å si til meg at de er redde, og dette er noe de føler at hele mannskapet er når de seiler i de farlige områdene. Samtidig kan en av offiserene fortelle om hvordan han må holde følelsene inne: ”Du føler deg pussa, men siden jeg er ansvarlig for min avdeling, så må jeg holde meg stabil. Jeg må ikke fortelle om mine følelser for da vil alle kunne få panikk. Så noen ganger må jeg holde det for meg selv

hvis jeg er redd, du kan ikke fortelle noen. Det er vanskelig”. Så det er en vanskelig situasjon de opplever. De sier selv at de er helt hjelpeløse, og de av mine informanter som tror på de høyere makter, kan fortelle hvordan de og deres familier ber før de siler inn i de farlige områdene utenfor Somalia. Uttalelser som: ”de kan drepe når som helst”, ”de er brutale”, ”du venter hele tiden på at noe skal skje” og ”vi kan ikke kjempe imot” er noe av det de seilende kan fortelle om situasjonen.

Flere av de seilende har opplevd tøffe situasjoner tidligere. En offiser har seilt i krigssoner tidligere, og kan fortelle om hvordan enkelte fra mannskapet fikk helt panikk og lo og gråt om hverandre. En annen fra besetningen var om bord på Julie da hun ble forsøkt kapret noen måneder tidligere. Han kan fortelle hvordan alle fikk panikk da det overraskende angrepet begynte. Det var i et område utenfor korridoren, så de kunne da jobbe på dekk. Mens de jobbet med rengjøring av dekket på styrbord side kom det plutselig åtte raske skudd fra samme side. Jeg kunne selv se hvordan kullene hadde gått gjennom skipets vegger, og ødelagt en av madrassene om bord. Det var bare en inngang til skipet på dette tidspunktet, og dette var på piratenes side så de var fanget på dekk. Heldigvis klarte piggråden å forhindre at piratene klart å klatre om bord, og etter en stund klarte de å komme seg bort fra piratene. Selv om de var heldige denne gangen, er det klart at dette gjør noe med dem. Kapteinen kan fortelle at han er nervøs hver gang de passerer Somalia. Han kan fortelle om en traumatisk effekt dette har på mannskapet. Selv om det er fiskebåter som passerer skipet utenfor Somalia, tenker de alltid at dette kan være pirater:

*[...] når jeg nærmer meg, da blir jeg redd for at de vil kunne angripe. Det er slike psykologiske effekter, traumatiske effekter som alle i mannskapet erfarer. Så det betyr at det jeg føler, det føler også andre av mannskapet. Jeg tror dette er normalt. Det er normalt for et menneske å være redd. Hvis et menneske ikke føler seg redd, da er han unormal. Den store effekten av dette, er at hver gang du passerer dette området begynner du å kjenne denne effekten. Dette er en psykologisk effekt for alle sjømenn.*

Slik er den direkte konsekvensen på mannskapet at de er redde, og rett og slett frykter for at de skal miste livet. Dette fører igjen til at de er søvnløse, eller sover dårlig over lengre perioder. Alle prøver å forholde seg rolige, og ikke vise at de er redde, men det er ikke en enkel situasjon for de seilende.



Dette får også konsekvenser på lengre sikt, og man begynner å se tendenser til dette på Filippinene nå. Når mannskapet passerer disse områdene ringer de sine koner og forteller at de skal passere høyrisikoområdene utenfor Somalia. Dette gjør at konene blir redde og bekymret, og den psykologiske effekten smitter over på dem hjemme. Dette fører da til at det ikke er sikkert at de vil bli med neste gange de skal seile i disse områdene, da konene fraråder dem det, og argumenterer for at de heller skal bli hjemme. Kapteinen kan fortelle at effekten av dette merkes allerede på Filippinene. Det er ikke mange det gjelder, men det gjelder noen. Også innen dette rederiet har de sett tendensen til dette, og det er noen som har nektet å seile i disse områdene. Dette er et krav som er blitt forhandlet frem av AMOSUP, om at hvis de ønsker det, så skal de seilende kunne forlate skipet slik at de ikke trenger å seile her.

Hvorvidt dette får konsekvenser for rekrutteringen av skipspersonell fra landet er det for tidlig å si, men slik jeg oppfatter det blir jobben som filippinsk sjømann tøffere og tøffere. Kapteinen kan selv fortelle hvordan han fraråder sine barn å bli sjømenn, og hvordan jobben har blitt preget av stadig flere risiki. Han kan også fortelle hvordan det kan bli vanskelig for han å gå tilbake til jobb når hans kone ønsker at han ikke skal gjøre det. De seilende er kun ansatt for den perioden de seiler, så blir de eventuelt ansatt på nytt. Det kan derfor bli aktuelt å være borte i lengre perioder, eller at de ikke kommer tilbake hvis forholdene er for vanskelige. Da vil familien deres argumentere for at de skal holde seg hjemme.

Også på et individuelt nivå vil denne faren kunne skape konsekvenser i det lengre løp. En slik arbeidssituasjon kan føre til senskader og psykiske problemer i etterkant. I henhold til mine problemstillinger vil jeg ikke gå i dybden på dette, men jeg føler at det bør nevnes. Det faktum at de seilende er så redde over lengre tid, og rett og slett frykter sitt liv, vil kunne skape problemer i etterkant. Rederiet har lagt klare planer for hvordan de skal håndtere en situasjon der skipet blir kapret, og hvordan mannskapet skal bli tatt hånd om etterpå, men det fremkommer ikke noe tiltak rettet mot psykiske problemer som er skapt av den generelle situasjonen. Det er mye erfaring på dette området. Krigsveteraner har en rekke erfaringer, men det fremkommer ikke noe sted at rederiet arbeider for å samle inn informasjon for å bedre de seilende sin situasjon i etterkant. Et unntak fra dette er hvis det har vært en kapring, da er det et opplegg for å hjelpe de involverte og rederiet er i dialog med andre rederier som har opplevd kapring, slik at de kan dele deres erfaringer.

Som jeg gjorde rede for i forrige kapittel er det noe forskjellig oppfatning mellom rederiet og de seilende når det kommer til vurdering av væpnede vakter. Når man tenker på

dette psykologiske aspektet, og de øvrige konsekvensene dette har på de seilende så er det forståelig at de har en annen tålmodighet i forhold til vurdering av tiltak. De merker stresset fra dag til dag, og har på den måten kanskje ikke samme evne eller vilje til å vurdere de langsiktige konsekvensene av tiltakene slik rederiet gjør. De har da kanskje kortsiktige mål som sitt hovedfokus i deres vurdering, mens rederiet tenker i mer langsiktige baner. Dette kan være noe av forklaringen på at de stiller seg slik de gjør i vurderingen av enkelte tiltak.

### **7.3.3 Piratvirksomhetens konsekvenser for rederiet og næringen**

Det er flere enn de seilende som rammes av piratenes virksomhet. Administrerende direktør i Norges rederiforbund, Sturla Henriksen har følgende å si om dagens situasjon: ”Aldri før har det blitt kapret så mange skip i Det indiske hav som i 2010. - Det går fra ille til verre. Situasjonen er så krevende og kritisk, at vi ber om at et norsk bidrag stilles til disposisjon i god tid før 2012. Det er behov for et norsk styrkebidrag så raskt som mulig” (Norges Rederiforbund 2010 B). Det er stadig flere skips som blir kapret, og også økende andel skip som blir forsøkt kapret. I tillegg til de individene som får føle dette på kroppen, får det store konsekvenser for en stor internasjonal næring. Den norskkontrollerte flåten er en av verdens største, og vi er med det en av verdens ledende skipsfartsnasjoner. Det betyr at det er en rekke norske skip som seiler i område, og hver av disse skipene er et lite stykke Norge.

Leder for beredskapssekretariatet til Norges Rederiforbund, Haakon Svane, sier i en artikkel til Aftenbladet at tendensen er at antall kapringsforsøk er økende og at større havområder er utsatt (Førde 2011). I Adenbukta er det blitt tryggere på grunn av nærværet til militære fartøyer, men i det indiske hav er det blitt mer utrygt. Helt fra Madagaskar i sør til Oman i nord og mot kysten av India i øst er kapringsrisikoen økende (ibid). År 2010 er et dystert år i denne sammenheng. Globalt ble hele 1100 sjøfolk tatt som gisler og i dag sitter minst 681 sjøfolk som gisler (ibid). De økonomiske kostnadene er også enorme, og Svane uttaler at de globale kostnadene med sikkerhetstiltak koster rundt 70 milliarder kroner (ibid).

I det store bildet er dette en stor utfordring, og FN har hatt flere krisemøter angående piratenes virksomhet, og de har lenge hatt styrker i landet. Også innenfor rederiet får piratvirksomheten konsekvenser, men rederiet har ikke konkrete tall på hvor mye piratenes

virksomhet har kostet dem i kroner og øre. Det har på nåværende tidspunkt ikke hatt de største økonomiske konsekvensene. Grunnen til dette er at tiltakene de har iverksatt ikke er spesielt kostbare, men hvis de skulle ta steget videre å ha bevæpnede vakter om bord ville det medføre en betydelig større utgift. Da jeg søker informasjon om hvor mye piratene har kostet rederiet får jeg beskjed om at dette ikke er store summer, men det er en betydelig risiko for at dette kan forandres raskt. Samtidig fremstår det ikke som at det er de økonomiske konsekvensene som gjør at rederiet ser på dette som en stor fare, men heller sikkerheten til mannskap, skip og last. Men tap av dette vil også selvfølgelig generere betydelige kostnader.

### **7.3.4 Kulturforskjeller og utfordringer for dialog**

I tillegg til at de seilende opplever andre konsekvenser av piratvirksomhetene enn rederiet, og at de har noe forskjellig oppfatning av hvordan problemet bør løses, gjør også kulturforskjellene at kommunikasjonene dem imellom blir mer kompleks. Som nevnt foran har Geert Hofstede forsket mye på hvordan kulturelle forskjeller mellom kommunikasjonsparter kan skape utfordringer. Han mener det er sentralt å forstå de ulike partene sine kulturelle preferanser. Jeg vil i denne delen av oppgaven redegjøre for hvorvidt det eksisterer sentrale kulturelle forskjeller, og hvorvidt dette skaper kommunikasjonsutfordringer mellom rederiet og de seilende. Først vil jeg si litt om rederiets begrunnelse for valg av filippinsk mannskap.

Rederiet har hatt full filippinsk mannskap på deres bulkskip siden 1985. Den gang var det skipsfartskrise og et stort behov for å få ned kostnadene. De så da på flere alternative områder å kutte, og mannskapsutgiftene var meget høye. Kostnadsnivået på norske sjøfolk henger sammen med utviklingen på lønnsnivået i Norge, og dermed ble norske sjømenn for dyre i forhold til rederiets konkurrenter. Dette var utgangspunktet for at rederiet så på alternativer. Da falt de ned på Filippinere som har lange sjøfartstradisjoner og den gangen følte de det var fornuftig og gjøre som andre hadde gjort – Norske offiserer og filippinsk underbesetning. Senere gikk de over til full filippinsk mannskap, og en av de som var med på prosessen ved rederiet denne gangen kan fortelle følgende:

*”Vi stolte så mye på filippinske sjøfolk, at vi sa at det er ingen grunn til at filippinere ikke kan være kaptein når andre kan være det. Da får du også beholde de beste sjøfolkene når de ser at de har muligheten til å bli kaptein. Slik har vi hatt det nå i 25 år, og vi er veldig fornøyd med det. De er blitt en del av rederifamilien, og nå ser vi at neste generasjon begynner å komme.*

Kapteinen har selv deltatt i denne overgangen mellom blandet mannskap, til full filippinsk. Han har tidligere jobbet med rekruttering, og har derfor sett overgangen til full filippinsk mannskap fra en annen side. Utgangspunktet i bedriften han jobbet ved på denne tiden, var blandingsmannskap mellom koreanere og filippinere, og det var klare kulturelle forskjeller. Kapteinen kan fortelle at det på denne tiden ikke var så god harmoni om bord. ”De koreanske hadde andre tradisjoner, og vi hadde forskjellig kultur. Så det var interesseforskjeller, og resultatet var ikke så bra. Vi forsto ikke humoren til hverandre, og det kunne bli vanskelig med disse kulturforskjellene”. Da de senere gikk over til å ha bare filippinere var resultatet mer produktivt, og miljøet om bord ble mye bedre.

Samtidig er samtlige av mine informanter meget positive til norske sjømenn og norsk kultur. En av offiserene sier følgende: ”Nordmenn er snille folk. Dette er ikke noe jeg sier for å være snill. Jeg har alltid jobbet med bare filippinere på dette skipet. Det er ikke noe problem med Nordmenn”. Det er flere som kan begrunne det gode forholdet mellom Filippinere og Nordmenn: ”Filippinere og nordmenn kan kommunisere lett. De skjønner hverandre”. En av offiserene som har jobbet mange år som sjømann kan fortelle at han har jobbet med mange nasjonaliteter.

*”Jeg har jobbet med Grekere, Tyskere, Briter, Svensker og Dansker, og de Filippinske oppfører seg best, for de er redde for kapteinen. Det er mye bedre når vi bare er filippinere. Koreanere og Filippinere har forskjellige kulturer. [...] de fleste koreanere har et sadistisk forhold til jobb. De bare lar deg jobbe og jobbe, de er virkelig hardt arbeidende. Tidligere når det var både koreanere og filippinere ble det krangling hele tiden.”*

Slik peker mine funn i retning av at de kulturelle forskjellene mellom filippinere og nordmenn i liten grad skaper problemer for kommunikasjonen mellom skipet og rederiet, og sammenlignet med en rekke andre nasjonaliteter er dette en kobling som passer godt sammen. Nordmenn blir ikke karakterisert som autoritære, men at de bare gir råd og sier hva de seilende bør gjøre. De blir omtalt som veiledere, og blir fremstilt som bedre

samarbeidspartnere enn for eksempel Grekere, Tyskere, Briter og Jugoslavere. Disse blir omtalt som at de har høyt temperament og er autoritære, og på samme måte som koreanere setter de seg selv høyt. Koreanere blir også omtalt som "troublemakers". Geert Hofstede (j.mf 2.4.4) vil forklare dette ut ifra deres posisjon i det kulturelle kartet, og han finner på dette feltet klare forskjeller mellom filippinere og nordmenn. Det ligger i den norske kulturen at overordnede er mer tilgjengelige, og at rettigheter er likere fordelt. De som har makt, skal ikke på samme måte som filippinere med makt, vise utad hvor mye makt de har. Dette gjør at det i den norske kulturen eksisterer en harmoni mellom over og underordnede (Hofstede 1980: 66). Dette er i stor kontrast til Filippinene, der det er store forskjeller mellom over og underordnede. På denne måten ser det ut til at filippinere som er vant til stor maktdistanse mellom over og underordnet, verdsetter den norske kulturen med mindre hierarkiske forskjeller.

Samtidig er det noen utfordringer ved dialogen mellom rederiet og skipet som bunner i kulturforskjeller. "Yes-kulturen" er utbredt blant filippinere, og dette er noe som flere av mine informanter ved rederiet ser på som en utfordring. Dette kan få forskjellige konsekvenser. For eksempel kan de seilende gi uttrykk for at de har forstått noe selv om de ikke har det. Dette er noe rederiet er bevisste på, slik at konsekvensene av dette skal bli så små som mulige. Et annet problem er at filippinere sier "Yes,yes", selv om det er noe de egentlig ikke ønsker å gjøre. Som en av informantene ved rederiet forteller, er dette noe som det jobbes med:

*"[...] når det gjelder det med den "ja-kulturen", så er jo det noe vi er veldig bevisst på. Dermed er det at de skal føle seg trygge, og tør å ta opp ting selv om det er vanskelig, at de ikke bare sier "Yes,yes", men at hvis det er et problem så skal de komme med det. Selv om de kommer med det så skal de ikke bli straffet for det, vi kjører jo veldig på det, at er det ting som skjer så skal det komme opp. Det skal ikke være noen sanksjoner mot at det kommer opp ting. Dette kjører vi på konferansene, og for de ambulerende som reiser rundt så er dette noe av deres viktigste oppgave. Det å fortelle de det at de må komme opp med ting hvis det er noe. Ikke holde noe tilbake fordi de kan være redde for å si ting".*

Som det også fremkommer av 7.4.5 er det slik at rederiet prøver bevisst å bygge ned barrierer og kulturelle forskjeller mellom de to partene. Slik det oppleves av mine informanter ved rederiet er nordmenn mer direkte, og du kan regne med at de sier det de mener. Arve betegner dette som en "likefotsdialog". Jeg blir derfor fortalt at det er en generell holdning at nordmenn om bord skal unngå å opptre med autoritære eller militante holdninger, og dette

har rederiet mottatt positive tilbakemeldinger på. Som de selv sier kan det høres banalt ut, men de prøver å behandle dem som mennesker.

## 7.4 Innflytelse i prosessen vedrørende utforming av tiltak

Proessen ved å utforme sikkerhetstiltak for å holde piratene på avstand fra skipet er en kompleks prosess. Avgjørelser blir tatt på ulike plan, myndighet til å ta avgjørelser er spredt, og initiativ og kunnskap varierer over en noe uklar struktur. Som jeg har vist i forrige kapittel har piratenes virksomhet direkte og alvorlige konsekvenser for de seilende, og det er derfor interessant å se hvorvidt de har innflytelse i denne sammenheng. Jeg vil i denne delen av oppgaven forklare hvem som har innflytelse i denne prosessen, og jeg vil se på hvordan prosessen utspiller seg på skipet og ved rederiet. Jeg vil også redegjøre for dialogen mellom rederiet og skipet og se på ansvarsfordelingen på skipet i forhold til denne prosessen. Deretter vil jeg se på støttespillere i forhold til skipet før jeg avslutningsvis presenterer markedet som eksisterer for særskilte tiltak.

### 7.4.1 Tiltaksutforming som prosess i rederiet

En sentral del av min studie er å kartlegge hvordan tiltakene mot pirater utformes. Det skulle vise seg å bli en vanskeligere oppgave enn antatt å få oversikt over. Da jeg spurte sentrale personer ved rederiet hvordan de kommer frem til tiltak, hvor beslutninger blir tatt og hvor initiativ kommer fra, da var det lite klare svar. Det viste seg at dette var en prosess med en flytende struktur. Dette kommer selvfølgelig an på tiltakets karakter. Det



er stor forskjell i hva som kreves for å få væpnede vakter ombord og hva som kreves for å sette opp piggråd langs skipssiden. Det ene tiltaket inkluderer et meget omfattende lovverk, mens sistnevnte tiltak er mer et spørsmål om økonomiske midler. Derfor vil jeg nå se litt på strukturen generelt ved rederiet før jeg ser på prosessen om bord på skipet.

Som jeg redegjorde for innledningsvis vil jeg hovedsakelig begrense meg til å se på tiltak som har som mål å holde piratene på avstand, eller forhindre at de kommer om bord. Eksempler på dette er piggråd, som bildet viser. Dette er et tiltak som skipet jeg seilet med benyttet seg av, og det er et tiltak som brukes av mange skip i området. Det har den fordel at piratene ser dette på avstand, og velger derfor et enklere bytte. Samtidig blir det mye vanskeligere for piratene å komme om bord. Arve kan fortelle at: ”kaprerne har jo også begrenset utholdenhet i forhold til det å forfølge, og hittil er de tilsynelatende opportunister. Så hvis de ser at et skip er godt forberedt så vil de kanskje se etter et annet skip som ikke er så godt forberedt”. Piggråd er på denne måten et relativt billig tiltak som holder pirater på avstand, og det er det store målet.

Når jeg spurte sikkerhetssjefen om hvor denne ideen kom ifra fikk jeg følgende svar:

*”Jeg vet ikke hvor den ideen kom ifra, eller om det var noe vi klekket ut selv. Men jeg har vel sett noen tips fra forskjellige instanser. Det er jo driftslederne som har kontakten med båten, gir råd om hvordan de skal installere. Det er jo det som er viktigst, og hindre at de kommer om bord. Vi forsøker å gi de råd og vink, og sender ut bilder”.*

Videre kan han fortelle at: ”Filippinere er jo ganske oppfinnsomme, så de har sikkert en del andre ting, som å låse dører og stenge vinduer”. På denne måten fikk jeg inntrykk av at tiltaksutformingen som prosess ved rederiet er preget at frie tøyler for de seilende. Rederiet er opptatt av å holde seg oppdatert på hvilke tiltak som eksisterer, gi råd og veiledning til skipet, men de seilende står i stor grad fri til å beskytte seg. Jeg får også inntrykk av at vurdering av tiltakene er en viktig prosess ved rederiet. Som Arve kan fortelle er det en rekke tiltak som er oppe til vurdering:

*”Vi får også e-poster fra forskjellige selskaper som driver med vakthold og annet, dette er en hel forretningsverden dette her. Det er et tidsskrift som heter Fair-Play som vi får regelmessig, som har annonser og artikler. Det er også en rekke reklamer for tiltak. Dette er ikke et enkelt sted hvor vi ser dette, men det er flere steder. Så er det jo de som søker på rederilister og så sender de informasjon. Vi har funnet noe som vi driver og undersøker akkurat nå, men det er spørsmål om effekten i forhold til prisen og uønskede effekter. Vi er også i kontakt med andre rederier for å høre hva de har gjort, og prøver å utveksle litt informasjon”.*

Som jeg var inne på er det stor forskjell på hvor omfattende prosess som kreves for at et tiltak kan iverksettes. Tiltak som å låse dører, stenge trapper mellom etasjer, blokkere vinduer (som vist på bildet) er det opp til mannskapet selv å vurdere.



Rederiet trekkes inn i større grad hvis det er noe som krever ekstra

ressurser, eller om det er tiltak som omfatter lover og regler. Eksempler på dette kan være væpnede vakter eller at det deles ut våpen til mannskapet. Dette er selvfølgelig ikke noe mannskapet selv kan avgjøre, men krever en omfattende beslutningsprosess. Sikkerhetsjefen ved rederiet kan også fortelle at rederiforbundet, sammen med andre firmaer gir inspirasjon.”Vi er på møter i regi av rederiforbundet. Det er ca fire møter i året som vi deltar på. Utenom dette er det et utall av firmaer som tilbyr sin tjeneste for Adenbukten. Vi har satset på piggråd. Det er noe alle har gjort, det forhindrer jo at de kommer om bord”.

Som nevnt tidligere (j.mf 7.2.1) har rederiet piratmøter hver fjortende dag. En del av dette møte er også å vurdere tiltak. Lederen for dette møte kan fortelle følgende:

*”mannskapene er veldig kreative og de ser ting fra andre båter som er i området som ikke vi ser. De lærer og plukker opp ting, og vi tar det med oss [...] Hvis vi oppdager ting så bringer vi dette til bordet så ser vi om det er verdt å undersøke. Så vi prøver å holde et øye med det, og vi har nå en prosess hvor vi har hatt et par møter internt etter mannskapskonferansen hvor vi går gjennom best management practice, og verifiserer at båten har implementert de tingene der”.*

Som det fremkommer her ser det ut til at mannskapet er en viktig del av prosessen. Jeg vil senere drøfte dialogen og innflytelsen mellom rederiet og mannskapet, men jeg vil først redegjøre for prosessen internt på skipet.



## 7.4.2 Tiltaksutforming som prosess på skipet

På skipet var det forskjellige tiltak mot pirater, og mannskapet var forberedt på forskjellige måter. Alle de seilende hadde et sertifikat for ”anti-piracy”, som viser at de har gjennomgått et kurs på Filippinene. Uten dette sertifikatet får de ikke seile. Samtidig er det en rekke tiltak som har som mål å holde piratene på avstand. Sammen med piggråd rundt båten, har de organisert vakter som skal se etter pirater hele døgnet når de er i høyrisikozonen. Skipets sikkerhetsoffiser har på bakgrunn i sin myndighet stoppet alt arbeid på dekk når de er i høyrisikozonen. Begrunnelsen for dette kommer klart frem av historien til en av offiserene, da han selv har opplevd å være på dekk under et angrep. De var da utenfor korridoren, og derfor jobbet de på dekk. Arbeidet er da rengjøring, fjerning av rust, høytrykksspyling og maling. De opplevde da et overraskende angrep:

*”Det er små båter over alt, De fisker. Noen ganger vil de krysse foran baugen, da begynte de å skyte. Jeg jobbet på dekk siden dette var etter at vi hadde passert korridoren. Når vi er i korridoren får ingen jobbe på dekk. Det var et overraskende angrep. Alle fikk panikk. Det var 8 raske skudd. [...] Vi har bare en inngang til skipet. Dette er på styrbord side, og det er der piratene er. [...] Vi var fanget på dekk. Piratene prøvde å klatre om bord, men fikk det ikke til pga piggråden”.*

På bakgrunn av slike situasjoner har de derfor besluttet og ikke jobbe på dekk der det kan være fare for pirater. Sikkerhetsoffiseren kan fortelle at han besluttet dette sammen med kapteinen.

Før skipet nærmer seg Adenbukten, har de møte der hele mannskapet er inkludert. Her kommer de i fellesskap frem til hva hvilke tiltak de skal iverksette. Skipets 2. styrmann kan fortelle følgende:

*”Ja, vi har et møte før vi kommer dit. Vi kommer da med anbefalinger om hvilke tiltak vi skal iverksette. Før vi kommer til Somalia setter vi også opp piggråd. Andre forslag kan være sette opp tomme tønner på utsiden av dekk. De fester vi med tau, og de kutter vi da hvis det kommer pirater. De vil da flyte, slik at det er en barriere for piratene. De vi da kunne ødelegge sine båter”.*

Som jeg også redegjorde for i tidligere (j.mf 6.4.2) har kapteinen en diplomatisk lederstil, der han ønsker å inkludere mannskapet i ulike beslutningsprosesser. Dette møtet gjør at hele mannskapet inkluderes, og hvis de er uenige så avgjøres dette med håndsopprekning.

Samtidig er det ikke en helt demokratisk prosess. Det er til syvende og sist kapteinen som tar avgjørelsene. Han er meget inkluderende og åpen i forhold til en rekke beslutninger, men samtidig så fremkommer det situasjoner der det ikke er like demokratiske avgjørelser. Et eksempel på dette er prosessen rundt væpnede vakter, eller våpen om bord. Etter at jeg har snakket med flere av mannskapet ser jeg at de er noe uenige i kapteinens vurdering her.

Det viser seg at toppen av hierarkiet har den oppfatning at våpen om bord ikke er noen god løsning. Derimot er det en rekke av mannskapet lavere i hierarkiet som ønsker seg våpen. Mine informanter ved rederiet kan alle gi en utdypende begrunnelse for hvorfor de ikke vil ha væpnede vakter, og jeg vil komme tilbake til dette i del 7.4.1. Samme gjelder for kapteinen ved skipet:

*”Jeg tror ikke det å ha væpnede vakter og sikkerhetspersonell om bord er den beste måten å løse problemet på. Det er alltid diplomati som er best, men det å forholde seg til piratene på en diplomatisk måte er umulig. Så jeg setter opp piggråd som forhindrer at de kommer om bord”.*

Dette er en oppfatning som mange av hans underordnede ikke deler med han. En matros kan fortelle at han foretrekker vakter:

*”Jeg ville foretrukket væpnede vakter. Det er mye bedre. Da sover du godt om natten. Hvis noe går galt kan de gjøre det de er trent til. Det er mye tryggere. Jeg vet ikke hvorfor det ikke er det her. Jeg tror majoriteten om bord ville foretrukket vakter. Hvis vi ikke er i korridoren, og vi ikke har vakter vil jeg at de skal gi oss våpen. De blir bare gitt til kapteinen, hvis noe går galt, kan vi i alle fall sloss tilbake. Hvis de begynner å skyte kan vi skyte tilbake”.*

De jeg intervjuet ved skipet som ikke var offiserer delte denne oppfatningen, og begrunnelsen var at de ville følt seg tryggere og at de kunne sovet bedre om nettene. Men hvis det er en slik demokratisk prosess med håndsopprekning ville vel mannskapet fått sin vilje? Det viser seg at kapteinen er selektiv i hva han går til rederiet med av forespørsler, men at han også er åpen om dette. 2. styrmann forteller at hvis alle i mannskapet vil ha væpnede vakter, så vil kapteinen spørre kontoret om dette:

*”Det er da opp til dem å vurdere det. Det er ikke slik at kapteinen vi skjule noe. Det er et åpent forum. Hvis mannskapet vil noe, så tar han dette videre. Jeg tror han vil ta alt videre til kontoret. Det kan hende at kapteinen ikke sier alt, hvis han da sier at det er for mye å spørre om. Da sier han til oss i forumet at det er for mye å spørre om, og han sier til alle at han ikke vil ta dette videre”.*

Andre eksempler på dette har vært da mannskapet ønsket aircondition på brua. Dette mente kapteinen ikke var nødvendig, og han sa da ifra til alle på møte om at han ikke ville ta denne forespørselen videre til rederiet. Det ser da ut til at kapteinen ikke er så demokratisk som han ønsker å fremstå som. Samtidig viser det seg at ikke alle har samme forståelsen for prosessen og begrunnelsen for avgjørelser som blir tatt. Rederiet har som sagt sine grunner til at de ikke har ansatt væpnede vakter, men enkelte tror dette bare er et spørsmål om penger. En av mannskapet sier at grunnen til at de ikke har våpen om bord er at kontoret ikke vil betale for dette.

Utformingen av tiltak og beslutningsprosessen synes da å være delvis demokratisk, men at det avhenger av tiltakets karakter. Hvis det er kompliserte tiltak<sup>20</sup> er prosessen mindre demokratisk, og beslutningene blir ikke tatt i plenum blant mannskapet.

### 7.4.3 Dialogen mellom rederi og skip

Av den teorien som ble presentert i delkapittel 2.5 fremkommer det at det av flere grunner er til bedriftens beste å inkludere ansatte i beslutningsprosesser. Av NOU (2010: 1) kommer det frem at helt siden de første avtaleinngåelsene har ansattes deltakelse hatt en dobbel begrunnelse. Rettferdighetsargumentet handler som sagt om likhet, og det handler om ansattes rett til å delta i beslutninger som påvirker deres liv og arbeidssituasjon. Produktivitets- eller resursargumentet understreker at ansattes innflytelse er et virkemiddel for økt produktivitet og verdiskapning. Jeg vil i denne delen av oppgaven redegjøre for dialogen mellom rederiet og skipet, og se hvilke kommunikasjonskanaler de seilende kan benytte seg av for å fremme sin deltakelse i beslutningsprosesser som angår tiltak mot pirater.

Som det fremkommer av 7.4.2 har de seilende en viss grad av medbestemmelse i denne prosessen, men det er i hovedsak representativ medbestemmelse. Det er kapteinen som representerer mannskapet ovenfor rederiet, og det er han som legger saker frem for rederiet.

---

<sup>20</sup> Kompliserte tiltak er eksempelvis væpnede vakter, våpen til mannskapet eller citadell. Disse er mer kompliserte å iverksette enn for eksempel piggråd, da det er rettslige føringer å forholde seg til, og disse tiltakene er også mer kostbare.

Dialogen er sentrert gjennom kapteinen, men de ansatte har stor grad av innflytelse på kapteinen. Dette er formelt regulerte kommunikasjonsmønstre, og det er klart blant de seilende hvilke veier de må gå for å ytre seg. Dialogen internt på skipet følger en tradisjonell hierarkisk struktur, som til slutt ender hos kapteinen. En underordnet går til sin overordnede, som tar det videre til sin overordnede hvis det er nødvendig. Da jeg spurte en av de seilende om det var flere enn kapteinen som hadde direkte dialog med kontoret fikk jeg følgende svar: ”Ingen andre nei. Det er ok, for det er kapteinen sitt ansvar. Som i en familie er han vår far. Det er han som forhandler og kommuniserer om alt nødvendig”. En matros forteller:

*”Ja, det er bare kapteinen. Hvis det er andre offiserer som har ansvaret, kan muligens disse kommunisere med dem også. Vi må alltid gå veien gjennom kapteinen, så bestemmer han om han vil spørre om ting. Hvis majoriteten vil kommunisere eller gi ideer til selskapet, er det muligens noen måter å gjøre dette på. Kan gå veien gjennom ITF eller IMO. Ingen her har kontaktet disse. Ikke som jeg vet”.*

Da jeg spurte en offiser om han var klar over hvordan han skulle gå frem hvis han ville meddele noe til kontoret i Norge, sa han følgende:

*”Jeg vet ikke. De er ikke interessert i å snakke med meg om dette, dette er noe de tar med kapteinen. Hvis det er noe jeg ønsker, så tar jeg dette gjennom kapteinen, så kan kapteinen ta dette videre. For det som har med sikkerhetssystemet å gjøre, så er dette noe som er mellom kapteinen og kontoret. Dette gir alle bekymringer til kapteinen”.*

Nå det da kommer til kapteinen som har den daglige kommunikasjonen med rederiet, synes han å være fornøyd. Han mener rederiet er hensynsfulle, og at de er der for å hjelpe de seilende:

*”Jeg er fornøyd. Også kommunikasjon er bra, vi snakker sammen lett. Hvis vi trenger teknisk støtte eller lignende, så spør de alltid om det passer for oss å få med oss en tekniker fra den og den havnen. Dette er en bra måte å gjøre det på. De viser respekt for oss, og spør hva som passer for oss. Dette er et godt forhold”.*

Det er av praktiske grunner fornuftig å kanalisere kommunikasjonen, men Arve kan fortelle flere grunner til at dialogen er sentrert på denne måten.

*”Vi prøver å kanalisere kommunikasjonen slik at vi ikke sprer det på for mange hender, slik at det kan være en ensartethet og en som på en måte kan ta pulsen. En som kjenner temperaturen på samtalen, og som kan føle det. [...] Og kommunikasjonen kanaliseres gjennom inspektøren på land og kapteinen om bord.*

*Dette for at vi ikke skal få en åpning for splitt og hersk rent linjemessig, det er litt sånn kommandolinje om du vill. Så vi vokter oss vell for å splitte det for mye”.*

Selv om det er en tilfredsstillende dialog i det daglige, med gjensidig respekt, så kommer kapteinen inn på et forhold som kunne vært bedre. I forhold til piratproblematikken, og hvilke konsekvenser dette har, mener kapteinen at de seilende kunne blitt inkludert i større grad. ”[...] det kan forbedres, kan spørre mer om de faktiske erfaringene fra mannskapet. Jeg tror resultatet ville vært bra. Vi får masse informasjon fra andre aktører, men ikke fra mannskapet. Mannskapet har selvfølgelig ideer og erfaringer som kan bli delt”.

Da jeg snakker med ansatte fra kontoret i Norge får jeg inntrykk av at mannskapet er inkludert på denne måten. I tillegg til den daglige kommunikasjonen arrangeres det offiserskonferanser i Manila. Her har de seilende mulighet til selv å kunne ytre seg ovenfor sentrale personer fra rederiet, som sikkerhetssjefen, administrerende direktør eller lederen for beredskapsteamet. Her har også familiemedlemmene til de seilende mulighet til å stille spørsmål eller si sin mening. Her er piratproblematikken et meget aktuelt tema. Arve kan fortelle følgende:

*”På offiserskonferansen, hvor vi har en større forsamling og direkte og mangfoldig kontakt, ikke bare med skipsledelsen, så har vi besetningsmedlemmer og konene til flere av disse. Da benytter vi muligheten til å snakke om de tingene her. Både for at de skal skjønne at vi er oppmerksom på problemet, i fellesskap komme frem til de beste løsningene, men også å forberede de så godt de kan forberedes på at hvis de skulle bli kapret så må de forvente at det og det skjer. Slik at både familiemedlemmene og de seilende har et bevisst forhold til dette. Vi prøver også å åpne for at de kan komme med innspill og kommentarer”.*

På denne måten får rederiet tilgang til de seilende sin kunnskap om de forholdene de ønsker, samtidig som de seilende kan få kontorets begrunnelse og forståelse for ulike forhold. Dette er meget aktuelt i forhold til våpen om bord på skipet, men dette vil jeg redegjøre for senere i studien.

I henhold til Østereng (j.mf 2.4.2) er det slik at stereotypier kan brytes ned og kommunikasjon kan bli bedre hvis partene møtes under positive omgivelser, og det er dette hun betegner som ”The contact hypothesis”. Øyvind kan fortelle at de er bevisste på dette, og konferansen som de nå har en gang i året er noe de vurderer å utvide til to ganger i året.

Bakgrunnen for dette er at de vil knytte filippinerne enda tettere mot kontoret og mot de som jobber der. Arve forteller at det ikke bare er enkle og positive temaer som blir tatt opp:

*”I forhold til de seilende så benytter vi de møtepunktene vi har når vi treffer de på konferanser i Manila, og snakker om disse tingene. Vi snakker åpent om det. Vi tar og føler på dette her. Hva tenker de, hva vurderer de, hva mener de og hva vi mener. Det er klart at det er litt forskjellige oppfatninger ute og går. Gjennom dialog og det spenningsfeltet der så forhåpentligvis så får vi det beste fram i hvordan vi skal møte denne utfordringen (pirateri). Det er helt klart at dette er en fryktelig vanskelig situasjon”.*

Som det fremkommer av overnevnte er det et mål for rederiet å knytte nære bånd til de seilende, og ha en god dialog. Noe som kan være med på å illustrere disse nære båndene er hvordan de omtaler hverandre. Som nevnt i delkapittel 6.2 er det slik at de ansatte ved rederiet omtaler seg selv som en stor familie, og at de seilende inkluderes i denne familien. I tillegg til at stereotypiske holdninger blir bygget ned gjennom denne typen kontakt, har det som vist tidligere klare fordeler knyttet til risikoanalyse. Den viktigste suksessfaktoren i gjennomføringen av en risikoanalyse er en god prosess og en god prosess innbyr til åpenhet i behandlingen av risiko, medbestemmelse i diskusjonen om hva som representerer en risiko, og hvordan risiko vurderes (j.mf 2.3).

#### **7.4.4 Skipspersonellets rolle og ansvar**

I hvilken grad de seilende inkluderes i utformingsprosessen av tiltak varierer noe individuelt. Jeg ser på de seilende som gruppe, og tar ikke individuelle vurderinger av deres innflytelse, med ett unntak. Kapteinen som er skipets høyeste kommanderende har et spesielt ansvar i så henseende. Han har full rett til å si at han ikke vil seile inn i farvann der han mener risikoen er for høy, og har en avgjørende stemme i forhold til tiltaksutformingsprosessen. Jeg vil derfor nå redegjøre for skipspersonellets rolle og ansvar, med et spesielt fokus på kapteinen.

Kapteinen er som høyeste kommanderende den som representerer selskapet, og skal utføre sitt ansvar sikkert hele tiden. ”Med å utføre mitt ansvar sikkert om bord, da må jeg operere skipet sikkert. Det betyr sikkerheten til mannskapet, skipet og lasten og ikke minst sikkerheten til miljøet. Jeg er også ansvarlig for oppgradering og trening av mannskapet”.

Dette peker i retning av at kapteinen har mye ansvar, og at mye kan ledes tilbake til kapteinen. Samtidig gjør teknologien i dag det mulig for kapteinen å komme i kontakt med rederiet til enhver tid. Enkelte ved rederiet er tilgjengelige på telefon hele døgnet, og dette gjør at kapteinens overordnede autoritet sjelden er brukt. Der kapteinen tidligere måtte ta tøffe beslutninger alene, har han nå mulighet til å drøfte dette med rederiet direkte. De er som han sier: ”bare en knapp unna. Jeg kan da alltid forklare situasjonen for kontoret. Det er ingen grunn til ikke å ta kontakt. Jeg har alltid mulighet til å komme i kontakt med dem [...] De kan gi meg gode råd raskt. Også hvis det er piratangrep”.

Samtidig som det er kapteinens ansvar å trene opp mannskapet, er det også han som er ansvarlig for å implementere sjekklister og prosedyrer. Som sikkerhetssjefen kan fortelle, er dette noe som de seilende selv er med på å utforme:

*”Vi tar jo ikke mannskapet inn på allmøte, men de er jo med i utformingen av prosedyrer og sånt. Sjekklister sender vi også ut til båtene, og da spør vi om tilbakemelding. Det er stort sett greit (no comments), men det er noen som har kommentarer. Driftslederne får da mail, så går vi igjennom dette. Er det noe fornuftig så forandrer vi dette på sjekklisterne, så sender vi ut nye. Så det er en dialog. Det verste er hvis vi sender noe ut til båtene, og det ikke kan brukes. Derfor ber vi om kommentarer i forkant.*

Dette er imidlertid noe kapteinen etterlyser. Han kan fortelle hvordan han tror det hadde vært fordelaktig med en slik dialog mellom kontoret og skipet, men at dette er noe som i dag blir gitt ferdig fra rederiet. Grunnet sin posisjon er det grunn til å anta at kapteinen ville fått det med seg hvis det var en slik dialog angående prosedyrer for piratangrep, men han forteller følgende:

*”Det er klart at det beste er at det er en dialog mellom kontoret og mannskapet. Kan lage en god sjekklister hvis vi blir involvert, men jeg har akkurat sett denne. Det kan være vanskelig å få til dette, men det er mulig at de forbereder seg på en slik dialog. Det kan hende det er en endring i hvordan pirater angriper. Tidligere brukte de bare kniver, men de er blitt avanserte nå. De bruker automatvåpen og rakettkastere. Det er annerledes å forholde seg til dette. De bør derfor endre prosedyrer, for det er blitt store forandringer. Det er andre tider i forhold til piratvirksomhet nå”.*

Derfor kan det se ut til at rederipersonellet selv har inntrykk av at de inkluderer de seilende i stor grad, men at de seilende ikke ser det på samme måte. Samtidig er disse sjekklisterne og prosedyrene retningslinjer som er gitt fra rederiet med ønske om å hjelpe og veilede de

seilende. Men som kapteinen selv uttrykker det: ”Det er bare du her ute som kan ta en god avgjørelse i forhold til pirater”.

#### 7.4.5 Rederiet som støttespiller

Da jeg leste tidligere forskning som omhandlet forholdet mellom filippinske seilere og norske redere, fikk jeg inntrykk av klare maktstrukturer, lite personlig forhold og lite direkte kommunikasjon. Som det fremkommer av Østereng (2000) blir de seilende ansatt gjennom agenter på Filippinene og: ”The Norwegian shipowner has limited knowledge of the foreign crew on their ships, and they never communicate directly with them”. Det later da til å være et lite personlig forhold mellom rederiet og de seilende, men mine informanter omtaler hverandre som en og samme familie. Jeg vil i denne delen av oppgaven redegjøre for hva som tyder på at dette er en familie, eller om dette bare er tomme ord og at kommunikasjonen mellom de to aktørene aldri er direkte.

Slik jeg ser det i mitt tilfelle er det tendenser til at dette er en familie, og at begrepet ikke bare eksisterer for at det skal skape en tilhørighetsfølelse eller tilknytning og lojalitetsfølelse som det fremkommer av 6.2. Også i forhold til prosessen vedrørende vurderingen av faren for piratangrep er det en tendens til at de ser seg som en familie. Det er ikke noe kaldt forhold, der de ikke møtes personlig, men tvert om. De som jobber ved kontorene i Norge, oppsøker de seilende når de er i Filippinene. Arve kan fortelle følgende:

*”[...]vi har jo til sine tider når vi har vært i området truffet flere av offiserene som er i området, og som er hjemme. Kall det gjerne en pepptalk, hvor vi går gjennom flere ting som blant annet pirater og hvor vi spiser en middag og har litt sosialt samvær med dem. Vi prøver å bruke de anledningene vi har og finner, men det er klart at det er utfordringer med så store avstander. Før når de (skipene) var i Atlanteren var det lettere å besøke dem, nå er de mer i den fjerne Østen, og det blir tyngre”.*

Et aspekt som bidrar til å gjøre dette forholdte til et komplisert ”familieforhold”, er de kulturelle forskjellene mellom de ulike nasjonalitetene. Jeg vil utdype dette i delkapittel 7.3.4, men det er klart at Filippinerne har stor respekt for de norske. Det er gjensidig respekt, men det kommer til uttrykk på forskjellige måter. Mens de seilende er meget klar på hvordan de



forholder seg til sine overordnede, er de ansatte ved kontoret bevisst ute etter å bryte ned slike maktstrukturer. Arve kan fortelle hvordan de i dialog med filippinere må være bevisst på at de har en kultur der de ser seg selv som underdanige:

*”Vi prøver på en måte å bryte ned en terskel der de føler at de alltid må være positive og imøtekommende og ikke si nei takk, men at de føler at de kan være direkte. Dette er ikke enkelt gjort, og det fører til at man ofte må tilnærme seg og spørre om ting på forskjellige måter i forskjellige omganger for å komme frem til det som er kjernen i det. Så det gjør at vi på vår side må være bevisst på nettopp kulturforskjellene”.*

Det er også klare tendenser til at rederiet i stor grad opptre som en støttespiller i forhold til de seilende. Slik jeg opplever det er rederiet der for å hjelpe de seilende når de trenger det. Det er ikke slik at de kommer mye ordre og beskjeder fra kontoret i Norge, men heller slik at de kommer med råd og veiledning, og at de seilende kontakter rederiet hvis det er noe de lurer på eller trenger bistand til. En styrmann forteller: ”Ja, før vi passerer høyrisikoområdet er det en dialog mellom kontoret og kapteinen og vi får informasjon om situasjonen. Kontoret gir oss råd om hvem vi skal kontakte og hva vi skal gjøre. De sier også hvilke konvoi vi skal være del av, for det er mye tryggere for oss å være del av en konvoi”. Videre fremkommer det at det kommer an på hvem som er kaptein, og hvor erfaren han er. Hvis det er en erfaren kaptein, som har seilt flere ganger utenfor Somalia, da kjenner han prosedyrene og kommunikasjon er ikke så hyppig. Er det derimot en kaptein med mindre erfaring er rederiet der for å rådføre.

Det er klart at skipet som en organisasjon trenger ledelse, men som jeg redegjorde for i del 7.3.2 er det grunner som gjør at de seilende ikke er best tjent med en tøff ledelse. Rederiet er i praksis den overordnede leder for alle skipene, og det er forskjellige måter å lede på. Med tanke på det hierarkiske forholdet som eksisterer, så er rederiet interessert i å lede etter prinsipper som skaper ytelse og trofaste arbeidere som ikke er redd for å gjøre feil, og en sentral person innen rederiet forteller:

*”Jeg mener at man kan lede gjennom forskjellige taktikker, og på en måte er terror også en måte å lede på. Men når en virkelig trenger ytelse, trenger at de står last og brast med deg, så er det ikke sikkert at du har det. Har du vist dem respekt, men av og til vært fast med dem, av og til så trenger alle en liten oppstrammer, så tror jeg de er der og står last og brast med deg og gir litt ekstra ytelse som av og til trengs. Jeg vil si fast ledelse, og alle trenger en ledelse”.*

#### 7.4.6 Organisatoriske støttespillere

I prosessen vedrørende utformingen av tiltak mot pirater er det forskjellige organisasjoner som har innflytelse på rederiet og mannskapet. Som en hovedaktør i denne forbindelse er Norges Rederiforbund. De opptrer som ev rådgiver ovenfor rederiet, samtidig som de er en viktig møtearena for norske rederier samlet. Sentrale personer ved rederiet deltar på møter i regi av rederiforbundet for å høre hva de har å si. Det fremkommer da hva de kan forvente seg fremover, samtidig som de møter andre og utveksler ideer. Arve kan fortelle at rederiforbundet har veldig oppegående folk og at de har noen fantastisk gode konferanser og møtesteder hvor næringen kan møte de sjømilitære som er i området, og de får da førstehånds informasjon. Rederiforbundet har da med seg analytikere fra anerkjente selskaper som har kontakt med landets etterretning og dette gjør at de får god informasjon om situasjonen gjennom å delta på slike møter. På denne måten er rederiforbundet en viktig støttespiller.

Rederiforbundet er også en viktig samlende faktor for norske rederier. Sammen med Den Norske Krigsforsikring for Skib, som i den senere tid har blitt en aktiv deltaker på konferanser. Disse to aktørene er de som fremheves som de samlende aktørene fra mine informanter. Det er da slik at rederiene uttrykker seg her, så tar dissen aktørene informasjonen videre. Et eksempel på dette er i forhold til norske myndigheter og hvordan de håndterer pirat situasjonen.

Også blant de seilende er det en rekke aktører som arbeider for deres vilkår. Alle i besetningen på Julie er medlemmer av ITF. Kapteinen kan fortelle at de lobbyer i forhold til FN, om at FN må iverksette tiltak for å stoppe piratene. Samtidig får jeg inntrykk av at det er liten interesse blant de seilende for hva de internasjonale organisasjonene gjør mer konkret. Kunnskapen om de ulike organisasjonene varierer individuelt, men generelt later det til å være begrenset kunnskap om de ulike organisasjonene. Enkelte er ikke selv bevisst på hvilke organisasjoner de er medlem av, eller hvilke organisasjoner som jobber for deres vilkår. Noen av de seilende fremhever AMOSUP som en organisasjon som hjelper Filippinske sjømenn. ”De hjelper oss, men ikke så mye. Prinsipielt så vil de hjelpe oss, men de har ikke så mye penger”. Som det fremkommer av 4.4.2 er det i dag 25 000 filippinere tilknyttet den norske handelsflåten, og med sine 220 000 filippinske medlemmer verden over er dette en betydelig aktør.

#### 7.4.7 Marked for særskilte tiltak

Av mine informanter fremkommer det at det eksisterer et helt marked for tiltak rettet mot piratvirksomhet. Dette er noe som har økt drastisk den senere tid, og det er stadig flere aktører som tilbyr sine varer og tjenester. Sikkerhetssjefen omtaler det som at det er et utall av firmaer som tilbyr sine tjenester. Som det fremkommer av 7.4.1 er tiltak rettet mot piratvirksomhet et emne som stadig kommer frem i tidsskrifter, og det er en rekke aktører som markedsfører seg der.

Det er stor variasjon i hvordan tiltak det reklameres for, og jeg får inntrykk av at dette er en kreativ virksomhet i vekst. Det er tjenester som vakthold og bevæpnede vakter, samt at det er en rekke installasjoner. Dette er alt fra tønner som pendler langs skutensiden og hindrer pirater i å klatre om bord, til væske som gjør skipsdekket meget glatt. Denne industrien har innflytelse i tiltaksutformingsprosessen i den grad tiltakene blir vurdert i rederiet, og jeg får et inntrykk av at rederiene har tatt mange av tiltakene opp til vurdering. Det er en fortløpende prosess ved rederiet der de holder seg oppdaterte på hvilke tiltak som eksisterer, men ikke minst i hvilken grad de er fornuftige. Etter samtaler med rederipersonellet får jeg et innblikk i hvilke utilsiktede konsekvenser disse tiltakene kan ha. Enkelte tiltak som skipspersonellet kunne tenke seg, kan få drastiske konsekvenser. Et eksempel på dette er pendel langs skutensiden, der de seilende fort kan havne i en situasjon der de tar piratenes liv. Annet eksempel er citadell<sup>21</sup>, men dette kan også ha en rekke utilsiktede konsekvenser, ved at de låser seg inne uten å kunne kommunisere med omverden eller at de setter seg i andre farlige situasjoner.

Rederiet har en sentral rolle i forhold til tiltaksutformingen, men kanskje størst rolle i forhold til å vurdere de tiltakene som markedet tilbyr. Rederiet vurderer i fellesskap, og sammen med andre rederier hvilke tiltak som er fornuftige, og hvilke tiltak de kan stå inne for at de benytter seg av. De er meget oppatt av at de ikke ønsker å ta liv, men at deres hovedfokus er å holde piratene på avstand. Slik jeg oppfatter det er det en rekke tiltak som tilbys som rederiet ikke ønsker å benytte seg av, men at det samtidig er en fortløpende prosess der de har et åpent forhold til de tiltakene som markedet tilbyr.

---

<sup>21</sup> Dette kan være en installasjon som skal være besetningens siste tilfluktssted, eller det kan være et eksisterende rom i skipet som besetningen låser seg inne i ved et angrep.

## 8. Sammenfatning og utdypende diskusjon

### 8.1 Innledning

Følgende forskningsspørsmål har blitt reist i denne studien, og vil nå bli diskutert: Hvordan vurderer rederiet risikoen for kaping og hva gjør de i forhold til denne sikkerhetstrusselen? I hvilken grad er de ansatte ved skipene blitt inkludert i prosessen med å utforme sikkerhetstiltakene? Har skipspersonellet og rederiets administrasjon samme oppfattning av sikkerhetstrusselen og konsekvensen av den? Hvilken rolle spiller det at skipspersonellet er filippinsk mens rederiets personell er norsk?

Jeg vil i denne delen av studien sammenfatte mine funn og den presenterte teorien, og diskutere den mer inngående. Først vil jeg vurdere hvordan opplevelser av faren påvirker aktørens risikovurdering og holdning til tiltak. Deretter vil jeg diskutere betydningen av filippinernes kulturelle bakgrunn. Jeg vil da først vise betydningen for hvordan piratsituasjonen håndteres, før jeg vil drøfte hvilken betydning det har for kommunikasjonen med rederiet. Deretter vil jeg se på hvilken innflytelse de seilende har på utformingen av tiltak, før jeg klargjør forholdet omkring ansvarsfordeling og beslutningsmyndighet. Det viser seg at filippinerne har andre holdninger enn de norske rederiansatte, jeg vil derfor vurdere hvordan de seilende lykkes i å formidle sine opplevelser til rederiet.

### 8.2 Opplevelser og holdninger til tiltak

Da jeg seilte mellom Singapore og Indonesia fikk jeg den harmoniske følelsen av fred og ro ved flere anledninger. Det var stille, rolig og lite trafikk. Man kunne skimte et skip i horisonten med jevne mellomrom, og synet av uendelig hav var flott. Jeg tenkte flere ganger de første dagene at livet som sjømann må være fantastisk, da de kan seile rundt og se verden. Samtidig fikk samtalen med de seilende meg til å føle meg privilegert som snart skulle hjem til trygge Norge. Historiene om dårlig vær var en ting, men historiene om pirater var virkelig noe til ettertanke. De omtalte det hele som en relativt ny trussel som hadde økt drastisk den senere tid. Både i brutalitet og omfang hadde det skjedd en drastisk forverring av situasjonen.

De kunne selv vise hvordan kuler hadde penetrert en madrass der en fra mannskapet pleide å sove, og ellers var det også flere skuddhull på skipet. En av de som var om bord under angrepet noen uker tidligere kunne fortelle hvordan piratene plutselig begynte å skyte mot skipet, og om hvordan det brøt ut panikk på dekk. Dette fremsto som en meget tøff opplevelse for han, men også for resten av mannskapet.

Det viser seg at deres opplevelser og holdninger til problemet preges av deres nærhet til faren. Sett i forhold til de kontoransatte ved rederiet i Norge fremstår de seilende som mye mer desperate. Som det fremkommer av delkapittel 7.3.2 er det store mentale påkjenninger for mannskapet. Dette er klart med på å prege deres vurderinger og holdninger til hvordan situasjonen bør behandles. Nærheten til faren gir et annet perspektiv på situasjonen og hvordan situasjonen oppleves, men ikke minst hvordan de ser at situasjonen bør håndteres. Sett i kontrast til rederiet er det mindre grad av tålmodighet i vurderingen av tiltak, da de ønsker mer drastiske tiltak. Enkelte på skipet fremstår som mer reflekterte enn andre, og de deler i større grad rederiet sin vurdering av situasjonen. Men, det er en stor del av mannskapet som ikke deler den samme tålmodigheten. De frykter for sitt liv, og ønsker tiltak som raskt kan bedre deres situasjon.

Da er de i mindre grad enn de som sitter med ansvaret i Norge opptatt av om de skulle ta livet av en pirat. For dem gjelder det liv eller død, og det står mellom dem og piratene. Det er noe individuell variasjon, men det er generelt liten sympati med piratene. Dette gjør at et tiltak som bevæpnede vakter om bord fremstår som mye mer attraktivt for de seilende enn for rederiansatte. Av mine informanter på skipet er det to personer som ikke ønsker våpen eller væpnede vakter om bord. De fleste ønsker væpnede vakter, og de mener at ”alle andre” ønsker det også. Dette gjør at de kan skyte tilbake når det oppstår en truende situasjon, og man kan få kontroll på situasjonen umiddelbart. Og selv når det ikke er en direkte truende situasjon, fremstår væpnede vakter som et tiltak som vil få mannskapet til å sove trygt om nettene, gi dem den tryggheten de føler at de trenger. De sier at med et slikt tiltak ville fått nattesøvnen og mye av humøret og den indre roen tilbake.

På samme måte som nærheten skaper en desperasjon blant de seilende, skaper distanse en tålmodighet. De ansatte ved rederiet som vurderer hvordan de skal håndtere denne situasjonen, behandler denne med det største alvor, og de er klare over hvilken fare dette utgjør for mannskapet. Samtidig tenker de mer langsiktig, og de har andre hensyn å ta enn mannskapet. De må forholde seg til nasjonale og internasjonale myndigheter, hva andre

skipsfartsnasjoner sier, og til mer langsiktige konsekvenser. Det preger deres holdninger, og det er en samlet enighet blant mine informanter ved rederiet om at de ikke ønsker våpen om bord. En av de ansatte ved rederiet som er meget sentral i prosessen angående vurdering av væpnede vakter kan fortelle at han ikke ønsker å ta dette ansvaret:

*”Hvis jeg bevæpner personer om bord i et skip, så er det med en forventning om at de vil bruke våpnene, kanskje ikke bevist at de skal skyte for å ta liv, men det er en konsekvens av å ha våpen, at det kan skje. Da må jeg være bevisst i min oppfatning at det er det jeg forventer, og kan jeg det? Og mitt svar på dette er nei. Det kan jeg ikke. Profesjonelle soldater kan man forvente at vil gjøre det for de har trening og er skolert for å forsvare og nøytralisere eller drepe motparten. Det synes jeg er vanskelig rent etisk i forhold til de seilende og forvente det”.*

Dette kan forstås til hen at ingen i rederiet sentralt ønsker å ta ansvaret for eventuelle drap på pirater. Sannsynligheten for at situasjonen eskalerer og muligheten for drap øker drastisk hvis det er bevæpnede personer på skipene som skyter mot piratene. Samtidig er dette en kostnad ved å øke sikkerheten for mannskapet ved deres skip, og det er hovedansvaret og førsteprioritet for de som har ansvaret for sikkerheten i organisasjonen. Sett fra administrasjonens synsvinkel er kostnadene ved dette tiltaket i overkant av hva som er akseptabelt for å øke mannskapets sikkerhet. I skrivende stund har rederiet vurdert situasjonen slik at det tryggeste er å holde piratene på avstand, og vente til militære styrker kommer dem til unnsetning.

## **8.3 Betydning av filippinernes kulturelle bakgrunn**

### **8.3.1 Betydning for håndtering av situasjonen**

Filippinerne setter familien høyt, og deres rolle som familiens forsørgere verdsettes høyt. Hvis noe skulle ramme dem i jobbsituasjon vil det kunne få følger for hele familien. Som det fremkommer av delkapittel 2.4.3 vektlegger filippinere lidelse og hjemlengsel ved sjømannsyirket i større grad enn norske sjømenn, som heller fokuserer på å være gode sjømenn. Det er da klart at dette vil prege diskursen om bord, da de ser seg selv som en lidende gruppe som savner de der hjemme. Dette synes å prege deres opplevelse av

situasjonen. Det kan føre til at frykten for å seile inn i disse områdene blir større blant filippinere enn hva det kunne vært med et norsk mannskap. Jeg har ikke intervjuet sjøfolk fra andre land, men som jeg viste i delkapittel 2.4.3, peker Østereng og Serck-Hanssen på at norske sjøfolk vil kunne håndtere en lignende situasjon mer ”profesjonelt”. Med dette mener jeg at det kan ventes at nordmenn vil håndtere en slik situasjon med mindre fokus på følelser, og i mindre grad føle seg som offer for en bedre fremtid. Det kan være slik at norske sjømenn i større grad vil ønske å bli bedre sjømenn, og lære av situasjonene som oppstår. Samtidig er filippinerne meget profesjonelle utad, og rederiet er utelukkende fornøyd med mannskapets håndtering av situasjonen. Men det er en annen side av situasjonen, og det er hvordan mannskapet føler det, og ikke minst hvordan de snakker sammen om dette.

Som vist tidligere peker mine funn i retning av at majoriteten av filippinske sjømenn ønsker bevæpnede vakter på skipene. Som det fremkommer av 7.3.1 er det en helt annen våpenkultur på Filippinene, og det kan se ut til at dette preger de seilende sine holdninger til våpen som løsning på piratenes virksomhet. Filippinske myndigheter er i langt større grad enn norske myndigheter bevæpnet, og våpen er mye mer vanlig blant filippinere. Dette ser ut til å ha den effekt at filippinske sjømenn lettere ser bevæpning som en løsning på sikkerhetsproblemet. Våpen er i langt større grad fraværende i hverdagsbildet i Norge, og dette kan ha den effekten på de rederiansatte at de i større grad leter etter andre løsninger. Samtidig er det viktig å presisere at ikke hele besetningen var enige om dette. Det var enkelte som ikke ville ha væpnede vakter i frykt for at situasjonen skulle skalere. Dette var helst personer høyt i hierarkiet. Enkelte av offiserene med lang erfaring kunne gi en god begrunnelse for hvorfor de ikke ønsket våpen. Blant den yngre garde var det mer preget av korte resonnementer og enkle konklusjoner. Som en av mannskapet uttaler det: ”Det er vel bare å skyte og treffe dem”. Slik det fremkommer av delkapittel 2.2, varierer det med kulturbakgrunn og sosial tilhørighet hva som er risikofylt, hvor risikofylt det er, og hva man mener bør gjøres med forholdet. Slik kan også informantenes forskjellige sosiale egenskaper forklare deres holdninger. Noen er eldre, har mer erfaring og kunnskap som preger deres vurderinger, og de evner i større grad å se de store sammenhengene av deres tiltak.

### 8.3.2 Betydning for kommunikasjon

Det viser seg at de kulturelle forskjellene mellom nordmennene og filippinerne har betydning for opplevelsen og håndteringen av situasjonen. Av teorien presentert i delkapittel 2.4 fremkommer det at kulturelle forskjeller kan gi store utfordringer i organisasjoner, men også i samhandling mer generelt. Etniske og nasjonale stereotypier kan forklare konflikter og utfordringer i kommunikasjonssituasjoner. På skipet er alle av samme nasjonale bakgrunn. Men det eksisterer flere språk på Filippinene, og alle i besetningen snakker ikke samme språk. Det er imidlertid slik at de har et nasjonalt språk som alle snakker sammen, og det er lite problemer knyttet til dette. Det er imidlertid større utfordringer knyttet til kulturelle forskjeller i kommunikasjon med andre nasjonaliteter.

I delkapittel 2.4.2 viste jeg hvordan begrepene personlig identitet og sosial identitet kan brukes for å forklare hvordan individer ser seg selv som en del av en gruppe. Der Østereng (2002) har forsket på kulturelle forskjeller internt på skipet har de ansatte om bord i skipet i min undersøkelse vært av samme nasjonalitet. Dette forklarer også de store forskjellene mellom Østereng og mine funn. Hun ser store utfordringer i dialogen på skipet, mens det i mine data er mindre problemer. I stedet for at skipspersonellet blir delt inn i to nasjonale grupper, blir de om bord på Julie knyttet sammen som en nasjonalitet. Jeg som kommer om bord som utenforstående med begrensede kunnskaper om Filippinsk kultur ser hvordan skipet er preget av at det bare er filippinere. I forhold til samhandling, mat, underholdning og tradisjonelle feiringer er det liten tvil om det er Filippinsk besetning. På denne måten tror jeg det skapes ”et lite stykke Filippinene” om bord på skipet, og dette bidrar til å skape et godt samhold. Dette er med på å sveise filippinerne sammen som en gruppe, men i relasjon til andre nasjonaliteter i deres daglige kommunikasjon kommer de nasjonale forskjellene og kommunikasjonsutfordringene klarere til uttrykk.

Slik jeg opplever det er det et relativt godt forhold mellom rederiet og skipet. På tross av kulturelle forskjeller er de daglige problemene begrenset. De seilende poengterer gang på gang hvor greie nordmenn er, og hvor greie vi er å ha med å gjøre. Sammenlignet med en rekke andre nasjonaliteter ser kombinasjonen av nordmenn og filippinere ut til å gå bra. Som Geert Hofstede (j.mf 2.4.4) hevder er det sentralt å forstå hverandres kulturelle preferanser for å lykkes i en samhandlingssituasjon. Det faktum at filippinere og nordmenn plasseres forskjellig i Hofstede's kulturelle kart, vil ikke nødvendigvis si at kommunikasjonen dem imellom blir så vanskelig. Det som er sentralt er at de ulike aktørene er klar over hverandres



preferanser og forstår hverandre. Dette vil begrense frustrasjonen som kan oppstå i en dialog mellom aktører fra forskjellige kulturer. Rederiet har et bevisst forhold til dette, og de er klar over potensielle problemer. Flere av informantene ved rederiet synes å ha et reflektert forhold til filippinsk kultur, og da også filippinsk kultur i relasjon til nordmenn. Som Hofstede peker på ser dette ut til å bidra til at dialogen fungerer bra.

Det er flere potensielle problemer som trekkes frem av de rederiansatte i vurderingen av deres kulturelle forskjeller og medbestemmelsesmuligheter. Det som åpenbarer seg som det mest problematiske er yes-kulturen som jeg presenterte i delkapittel 7.3.4. Dette jobbes det bevisst med fra rederiets side, og de har iverksatt grep<sup>22</sup> for å redusere problemer knyttet til dette. Yes-kulturen ser ut til å kunne være et resultat av at filippiner er mer autoritetstro. Teorien som ble presentert tidligere og mine egne funn peker begge i retning av at filippinere i liten grad oppjonerer mot beskjeder som kommer fra rederiet, eller at underordnede på skipet går i mot overordnede. For rederiet oppleves at yes-kulturen som en ukultur, og det er som sagt iverksatt grep for å motvirke det. Den formelle kommunikasjonsstrukturen på skipet kan likevel være med på å opprettholde denne ukulturen. Dette er imidlertid noe som ikke problematiseres av mine informanter. At kommunikasjonen er strukturert gjennom kapteinen er et bevisst grep for ikke å åpne for splitt og hersk rent linjemessig.

Det kan også potensielt være problematisk dersom kapteinen ikke akter å bringe problemene ut i lyset. De kanalene de seilende da har å benytte seg av synes å være noe begrensede, samtidig som de kanalene som eksisterer later til å være lite brukt. Jeg får inntrykk av at dette likevel ikke er tilfelle med denne kapteinen. Han blir omtalt som familiens far om bord, og han ser ut til å ha liten interesse av å markere sin posisjon. Mannskapet ser ut til å være fornøyd med den ordningen de har med regelmessige møter hvor de løser problemer i plenum. De tilfellene da kapteinen ikke har brakt mannskapets ønsker videre til rederiet, synes flere å ha vært av den oppfatning av at dette var en god beslutning fra kapteinen. Mannskapet forteller om hvordan de får alt de spør om fra rederiet, og at de er fornøyd med dagens situasjon. Dette kan forklares med at kapteinen fungerer som en buffer mellom mannskap og rederiet. Dette sparer rederiet for å si nei til forslag fra de ansatte, siden kapteinen gjør en vurdering av hva det er fornuftig å etterspørre. På denne måten blir selskapets legitimitet holdt oppe blant de seilende ved at de ikke trenger å si nei, men at rederiet gir mannskapet det de ønsker. Side kapteinen argumenterer for det han ikke bringer

---

<sup>22</sup> Se kapittel 7.3.4

videre når hele besetningen er samlet, og mannskapet ikke blir forledet, er det lite som tyder på at kapteinen ikke bringer problemer opp i dagen.

## **8.4 Kommunikasjon og medbestemmelse**

### **8.4.1 Innflytelse ved utformingen av tiltak**

På bakgrunn av den teorien jeg har lagt til grunn er det gode argumenter for å inkludere de seilende i risikovurderingsprosessen. Som det også fremkommer av mine informanter ved rederiet er det også en hyppig og god dialog mellom rederiet og de seilende. Samtidig som det ser ut til at de seilende i stor grad blir inkludert i prosessen vedrørende utformingen av tiltak på skipene, ser det ut til at de har begrenset beslutningsrett. Det er klare organisatoriske og praktiske fordeler, og muligens nødvendig, at det er en viss struktur på beslutningsprosessen i organisasjonen. Det ville vært vanskelig hvis hver enkelt selv kunne iverksette tiltak etter ønske. Men en grad av demokrati vil likevel kunne være fordelaktig. Det er flere funn som peker i retning av at det eksisterer en slik demokratisk prosess i organisasjonen, og det er flere arenaer som inkluderer de seilende. Samtidig er det funn som viser at det ikke er så demokratisk, men at makten sitter i toppen av hierarkiet.

Internt på skipet er det som vist i delkapittel 7.4.2 en demokratisk prosess, der avgjørelser blir tatt på bakgrunn av håndsopprekning. Det er møter som inkluderer ulike deler av mannskapet, og kapteinen snakker varmt om verdier som diplomati og medbestemmelse. På bakgrunn av denne informasjonen vil det da være grunn til å anta at mannskapet føler en stor grad av innflytelse i prosessen omkring tiltaksutforming. Mine funn viser at det ikke er et entydig bilde av situasjonen. Verken internt på skipet er situasjonen så demokratisk, og heller ikke i rederiet sett under ett. Det er flere steder i organisasjonen der ytringer, informasjon og ønsker stopper opp. På denne måten er det flere som ikke når toppen av hierarkiet med sine tanker. Kapteinen virker som et filter mellom mannskapet og rederiet, der han ved flere anledninger bevisst ikke bringer mannskapets ønsker videre til rederiet. Kapteinen argumenterer for at dette er i situasjoner der han mener mannskapet etterspør mer enn de burde. Eksempelvis airconditionanlegg der det ikke er behov for det. Selv om dette kan være

en fornuftig, gjennomtenkt og kunnskapsbasert vurdering gjort av kapteinen, viser dette at avgjørelser blir tatt selv om flertallet skulle mene noe annet.

Slik er ikke alle prosesser demokratisk, men noen mer enn andre. I mindre viktige sammenhenger er mannskapet sin innflytelse stor. I festlige sammenhenger eller lignende er det opp til mannskapet hva de skal gjøre, men i de store og viktige spørsmålene<sup>23</sup> på skipet ser det ut til at prosessen er mindre demokratisk. Her inkluderes mannskapet i den forstand at de får uttale seg å si hva de mener. Ovenfor kapteinen og øvrige offiserer får mannskapet mulighet til å uttale seg og si hva de ønsker, men disse beslutningene blir ikke avgjort ved håndsopprekning. På bakgrunn av dette ser det ut til at kapteinen ikke er så demokratisk som han ønsker å fremstå som. Tiltakets karakter avgjør som sagt hvor den endelige beslutningen blir tatt. Maktkonsentrasjonen i toppen av hierarkiet på skipet er viktig for å forstå hvor avgjørelser blir tatt, og skipet er ikke en ensartet gruppe der alles stemmer veier like tungt.

Selv om mannskapet ikke inkluderes til det fulle i alle beslutningsprosesser, er det klart at de har stor grad av innflytelse på kapteinen. Det faktum at han lytter til de seilende vil si at de har en mulighet til å forme hans beslutningsgrunnlag. På denne måten kan mannskapet ha mer makt enn både kapteinen og de selv er klar over. Det å kunne ytre seg ovenfor en med beslutningsmyndighet vil kunne gi vedkommende makt. Vedkommende vil da kunne være med på å forme beslutningstakerens vurderingsgrunnlag, og på den måten vil de seilende ha innflytelse i beslutningsprosessen selv om det tilsynelatende er kapteinen som tar den endelige avgjørelsen.

På sammen måte kan den demokratiske prosessen i organisasjonen som helhet vurderes. Vedrørende de komplekse tiltakene er det slik at rederiet er de som tar beslutningene. Dette kommer som sagt tydelig til uttrykk gjennom vurderingen omkring væpnede vakter. Mannskapet er ikke en homogen gruppe med en felles mening, men det later til å være en overrepresentasjon blant de som ønsker væpnede vakter. Vurderingen på rederiet skjer fortløpende i henhold til hvordan piratsituasjonen utvikler seg, men i perioden da jeg hadde samtale med personer fra rederiet var det en generell enighet om at væpnede vakter ikke er foretrukket. Selv om det er individuelle forskjeller i forhold til denne vurderingen ser det ut til at de to gruppene<sup>24</sup> har ulike ønsker. Dette taler da for at det er en relativt åpen prosess bak utformingen av tiltak, men at de reelle beslutningene blir tatt uavhengig av hva

---

<sup>23</sup> Dette er tiltak som har felles trekk som de jeg tidligere har referert til som kompliserte tiltak. Eksempelvis væpnede vakter, våpen om bord eller citadell.

<sup>24</sup> Ansatte ved skipet og kontoransatte i Norge.

de seilende måtte ønske. Dette fremstår som en lite gunstig situasjon for de seilende, men også for organisasjonen som helhet. Rettferdighetsargumentet for medbestemmelse handler om ansattes rett til å delta i beslutninger som påvirker deres liv og arbeidssituasjon. Det er lite rettferdig hvis det eksisterer medbestemmelse, men bare i prosesser som er lite relevante i forhold til deres arbeidshverdag, mens i de store og viktige spørsmålene er beslutningene tatt uten innspill fra de seilende. Også med sikte på produktivitet vil det være fordelaktig å inkludere de seilende i større grad. Produktivitetsargumentet vil hevde at de seilende har nyttige erfaringer som kan bidra positivt i organisasjonen. Dette er som vist tidligere noe kapteinen selv presiserer, da han og mannskapet har en rekke erfaringer som ville være nyttige for rederiet. Han ser et forbedringspotensial i forhold til dette internt i organisasjon.

#### **8.4.2 Ansvarsfordeling og beslutningsmyndighet**

Slik det åpenbarer seg i mitt materiale er det en genuin interesse blant beslutningstakere ved rederiet å høre hva de seilende mener. Etter offiserskonferansen blir mannskap og offiserers meninger brakt med videre i vurderingsprosessen. De seilende blir da lyttet til, men beslutninger blir tatt i toppen av hierarkiet hvor ansvaret befinner seg. De som er ansvarlige for sikkerheten er også de som bestemmer. Dette gjør at de som til syvende og sist sitter med ansvaret for væpnede vakter og eventuelle skyteepisoder også er de som avgjør om det skal komme våpen om bord. Det kan da være grunn til å spørre seg om en av grunnene til at det ikke er væpnede vakter om bord er fordi de som har makt ikke ønsker å ta ansvaret for eventuelle tap av liv.

Det er slik at rederiet vegrer seg for å ta ansvar for eventuelle skyteepisoder fra deres skip. Men rederiet og næringen samlet er meget interessert i at norske myndigheter skal sende fregatter ned til de utsatte områdene. En av grunnene til dette er at de i liten grad er villige til å gå i krig med piratene på egen hånd. Det er grunn til å spørre seg hvorvidt det er ønskelig at krigen mot pirater skal utkjempe av norske redere. Dette er noe jeg får inntrykk av at rederinæringen også stiller spørsmålstegn ved, og den norske rederinæringen er gjennom rederiforbundet til stadighet ute i store norske medier og kritiserer norske, - og internasjonale myndigheters fravær. Dette er noe de seilende også merker seg. Det fremkommer gjennom mine informanter på skipet at de har merket seg norske myndigheters fravær. Som den

sjøfartsnasjonen Norge er, og med sine mange skip i regionen blir det lagt merke til at vi ikke er representert gjennom militære styrker i området. Dette er noe jeg til stadighet ble minnet på i tiden jeg har jobbet med dette temaet. De seilende, rederiet, rederinæringen, og medier er i stor grad enige om at norske myndigheter gjør for lite for situasjonen. Og som jeg fremhevet tidligere i oppgaven, er det slik at også internasjonale myndigheter har behandlet piratenes virksomhet mer som et irritasjonsmoment enn som den trusselen næringen omtaler det som. Samtidig er det slik at i den perioden jeg har jobbet med dette temaet (2010-2011), har det skjedd mye innenfor dette området, og norske myndigheter har utviklet sitt syn på hvordan piratenes virksomhet skal bekjempes. I Dagens Næringsliv (2011) ble det 04.03.2011 presenteret forslag til nye forskrifter som Skipsfartsminister Trond Giske vil sende på høring. Det fremstilles som at en flere års lang ventetid for norske rederier går mot slutten, da Skipsfartsministeren i høringsbrevet kommer med forslag til forskriftsendringer som vil åpne for at norskregistrerte ISPS<sup>25</sup>-skip kan få midlertidig tillatelse til å inneha skytevåpen om bord.

Det kan her se ut som at rederinæringen vurderer risikoen for kapring meget høyt når de omtaler temaet i media, og når de konfronterer norske myndigheter med deres fravær i regionen. Da omtales situasjonen som mer eller mindre desperat, og at det til stadighet er fare for kapring. På samme tid, innad i selskapet, vurderes risikoen for kapring som så lav at de fortsatt kan seile i området uten væpne personell eller vakter. Slik situasjonen har utviklet seg i lys av kapringsforsøkene som har vært i år 2009 til 2011, ser det for meg ut som at det virkelig er en reell fare for at rederiets skip skal kunne bli kapret. At piratene utgjør en risiko og at det er behov for militære styrker, er ikke bare vikarierende argumenter for en bedret sikkerhet for skip, last og mannskap. Samtidig er det viktig å ha i bakhodet at rederinæringen er en mektig næring med egne interesser.

Skipsfartsminister Trond Giske ser ut til å dele rederiets vurdering av situasjonen. Slik det fremkommer av Dagens Næringsliv (2011), vil Giske nå trappe opp kampen mot piratene, men han holder fast på at den endelige løsningen ikke ligger i å væpne skipene, men i å skape en stabil situasjon i Somalia. På samme måte som skipspersonellet fremstår som mer desperate enn rederiet (j.mf 7.3.2), kan også rederiet forstås som mer desperate enn norske myndigheter, men de har samme syn på hvordan piratenes virksomhet skal bekjempes. Trond Giske har det til felles med mine informanter i rederiet at piratene sees på som meget

---

<sup>25</sup> The International Ship and Port Facility Security (ISPS)

profesjonelle, og at det ikke er noen fattige guttunger som er ute på tokt. Det faktum at politiske prosesser ikke er gjort i en håndvending skaper en utålmodighet hos enkelte av mine informanter. Men det fremkommer at jo nærmere piratene informantene befinner seg, desto større er sjansen for at de ønsker våpen om bord. Dette støtter også en undersøkelse utført av Norske Sjøoffisersforbund, som viser at 91 prosent av skipsførere og andre offiserer som seiler i piratutsatte farvann ønsker muligheten for å ta om bord væpnede vaktstyrker (ibid). I samme artikkel tegner det seg et bilde som er i tråd med det jeg har sett hos mine informanter ved rederiet, at eiere og de som arbeider ved kontoret er mer avventende til dette. De frykter at situasjonen vil kunne eskalere, men dette er en vurdering som blir gjort med bakgrunn i skiftende forhold.

### 8.4.3 Formidling av holdninger og opplevelser

I min dialog med både skipspersonellet og rederiansatte ser det ut til at mannskapets holdninger og opplevelser i begrenset grad når rederiet. Holdningene til væpnede vakter kommer delvis frem gjennom offiserskonferansen, men jeg får inntrykk av at det er langt sterkere ønske fra de seilende om å ha væpnede vakter. En mulig forklaring på dette er at mange av de offiserene som er på denne konferansen ikke seiler i de utsatte områdene, og derfor ikke har de samme holdningene til dette. Det er også mulig at filippinerne ikke ønsker å vise at de har andre synspunkter enn rederiet, og at de derfor demper sine holdninger. Som jeg også drøftet i overstående kapittel, peker mine funn i retning av at offiserer i mindre grad enn mannskapet for øvrig ønsker væpnede vakter. Da jeg snakket med mine informanter på skipet, gikk jeg inn for å skape tillit mellom meg og informanten, og jeg følte at flere av informantene åpnet seg og snakket om ”vanskelige” spørsmål. Det kan da være at jeg opparbeidet meg en tillit, slik at de åpnet seg for meg i langt større grad enn hva de gjør på offiserskonferansen. Selve kommunikasjonssituasjonen er meget annerledes, da vi snakket under fire øyne, mens ved konferansen må du åpne deg ovenfor nesten hundre personer. Dette ser for meg ut til å komme enda klarere til syne i forhold til formidling av deres følelser.

Det er et viktig element i henhold til medbestemmelse, i hvilken grad mannskapet får formidlet sine følelser og opplevelser. Deres følelser og opplevelser er et viktig aspekt

vedrørende konsekvensene av piratenes virksomhet. I del 2.2 fremkommer det at en mye benyttet definisjon av risiko er ”den fare som en uønsket hendelse representerer for mennesker, miljø og økonomiske verdier”. Risikonivået beregnes da ved å multiplisere sannsynligheten for at en gitt uønsket hendelse skal inntreffe med den konsekvens hendelsen får. Rederiet har ingen slik kvantifisering av risiko, men det er allikevel viktig å ha oversikt over hvilken fare denne uønskede hendelsen representerer for mennesker, miljø og økonomiske verdier. I denne sammenheng er da de seilende sine opplevelser et meget viktig ledd i kartleggingen av hvilken risiko dette utgjør for de menneskene som tilsynelatende rammes hardest i virksomheten.

Kommunikasjonen mellom rederiet og skipet ser ut til å være mangelfull i den sammenheng. Kontoransatte i Norge er klar over det faktum at dette er en ubehaglig situasjon for de seilende, men de seilende har ikke lyktes i å formidle sine opplevelser like godt til rederiet som det jeg opplever at de gjorde ovenfor meg. En fra mannskapet uttrykte ovenfor meg at det ikke tidligere hadde vært noen i tilknytning til rederiet og snakket med mannskapet om hvordan de følte dette på kroppen, deres opplevelser og psykiske konsekvenser faren. Det er klart at det er negativt for de seilende at de ikke når frem med sine opplevelser, men samtidig er det uheldig for rederiet som helhet. Et viktig suksesskriterium for å lykkes i sikkerhetsarbeidet er ansattes deltakelse, og mannskapet er da nøkkelinformanter med førstehåndsinformasjon i forhold til rederiet. Det ser da ut til at mannskapet ikke har lyktes med å formidle sine opplevelser, men like betenkelig er det at organisasjon ikke har lyktes i å utnytte kunnskapspotensialet i virksomhetens risikovurdering.

## 9. Avslutning og konklusjon

### 9.1 Bakgrunn og intensjoner

Som det fremkommer innledningsvis har rederinæringen måtte tilpasse seg mange ulike farer, og gjennom historien er det mange skip som har gått ned. I de senere år har piratvirksomhet blitt en stadig større trussel for næringen, og i tiden jeg har jobbet med denne studien har det skjedd mye innenfor dette området. Flere av rederiets skip har blitt forsøkt kapret, situasjonen i Adenbukten har forandret karakter og norske myndigheter har besluttet å bidra militært i større grad. Situasjonen for skipet jeg har utført denne studien ved har også forandret seg, da de i nylig har fått væpnede vakter om bord. Bakgrunnen denne oppgaven var å studere hvordan rederiet vurderte faren for piratangrep utenfor Somalia, og hvordan de seilende ble inkludert i prosessen med å utforme tiltak. Jeg ville også belyse følgene av de kulturelle forskjellene som eksisterer mellom nordmennene og filippinerne. På denne måten ønsker jeg å bidra positivt ovenfor rederiets risikovurdering, men også hjelpe de seilende i å bli hørt.

Det faktum at denne studiens nedslagsfelt har forandret seg mye i perioden jeg har jobbet med det har fått enkelte konsekvenser. Jeg har ikke kunne tilpasse meg til en stadig foranderlig situasjon, men måtte forholde meg til slik situasjonen var på det tidspunktet jeg gjennomførte datainnsamling. Det har vært meget interessant at det har skjedd så mye på dette feltet, og det har vært ukentlige nyhetsoppslag om piratsituasjonen. Samtidig får det den følge at mine konklusjoner ikke er gjeldende for dagens situasjon. Bare det faktum at rederiet har besluttet å bevæpne deres skip, viser at de seilende kan ha en større innflytelse enn jeg gir uttrykk for i denne studien. Det er imidlertid en kostnad ved å gjennomføre en studie av et så dynamisk og flytende studiefelt. Samtidig er det en rekke forhold som ikke forandrer seg over så korte tidsaspekt, og derfor er like aktuelle i dag.



## 9.2 Risikovurdering som prosess

Som jeg viser i delkapittel 2.3 er det en rekke ulike prinsipper som ligger bak risikovurdering og sårbarhetsanalyse i virksomheter. Det er forskjellige måter å gjennomføre en sårbarhetsanalyse på, og det er også forskjellige måter å vurdere risikonivået ved en virksomhet. Johnsen (2009) fremstiller en grafisk oversikt over risikonivået ved en virksomhet, og den gjør det mulig å visualisere uønskede hendelsers risikonivå (j.mf 7.2.1). Det viser seg at rederiet kjenner til denne måten å vurdere risikonivået på, men at dette ikke er gjennomført ved rederiet. Det er i langt større grad en skjønnsmessig vurdering som ligger til grunn for deres tiltak mot pirater. Det er ikke en enkel, klar og definert grense som ansatte kan forholde seg til, men det er heller en skjønnsmessig vurderingsprosess som går fra dag til dag.

Dette fører til at rederiets risikovurdering oppdateres nesten daglig, og risikonivået for kaping fremstilles ikke på et konkret nivå. Det tallfestes ikke. Det er et eget team som regelmessig samles og vurderer faren. Det som da i stor grad er av min interesse er hvilke aktører som er knyttet opp mot rederiet i denne prosessen, og som da har stor innflytelse på rederiets risikovurdering. Det viser seg at Hudson Trident, Norges Rederiforbund, Sjøfartsdirektoratet, DNK og andre rederier er meget sentrale aktører i forbindelse med rederiets oppdatering av situasjonen. Dette er aktører som rederiet kommuniserer med, og som i stor grad rådfører rederiet i hvordan de bør håndtere situasjonen. Kommunikasjonen er i stor grad enveis, og det er slik at informasjonen kommer inn til rederiet. De arenaene som rederiet benytter for å ytre seg, er i all hovedsak ovenfor Norges Rederiforbund eller i dialog med andre rederier. Risikovurderingen som prosess preges da av hvilke aktører som bidrar med informasjon. Som jeg har vist tidligere er den viktigste suksessfaktoren i gjennomføringen av en risikoanalyse en god prosess. En god prosess innbyr til åpenhet i behandlingen av risiko, medbestemmelse i diskusjonen om hva som representerer en risiko, og hvordan risiko vurderes. I den sammenheng bør de seilende være nøkkelinformanter i prosessen, og jeg vil nå redegjøre for deres innflytelse.

### 9.3 Inkludering av skipspersonellet

Det viser seg at rederiet ikke utnytter den kompetansen som de seilende besitter i så stor grad som det anbefales (Haukelid 1999, Johnsen 2005 og Johnsen 2009). De er de som befinner seg der faren er, og får på denne måten et helt unikt innblikk i situasjonen. Det fremkommer av denne studien at de har helt andre opplevelser enn rederipersonellet, og at det psykiske aspektet i stor grad preger deres hverdag. Det er med på å gjøre de seilende redde, slitne og det kan få store konsekvenser på mikro, meso og makronivå både på kort og lang sikt. Med dette mener jeg at de individene som opplever denne faren på nært hold kan få psykiske senskader, i tillegg til de psykiske plagene de opplever når de seiler i farlig farvann. Samtidig kan det få konsekvenser for rederiet, ved at de seilende ikke ønsker å seile i dette farvannet, kan bli vanskeligere å rekruttere mannskap, og kostnadene ved å seile i disse områdene. Det fremkommer også at det kan få store konsekvenser på Filippinene, da denne næringen er en viktig inntektskilde for nasjonen, men at det nå er tendenser til at filippinske menn i økende grad fraviker fra å ville seile i farvann hvor det er høy risiko for piratangrep.

Sett under ett er det derfor gode grunner til å inkludere de seilende. De sitter med nøkkelkompetanse til å sikre skipene, samtidig som de har viktige bidrag til å bedre deres arbeidshverdag. Rederiet er på flere måter klar over denne situasjonen og de har arenaer som skal sikre de seilende medbestemmelse i forhold til tiltaksutforming og risikovurdering. Offiserskonferansen i Manila fremheves av både rederiet og de seilende som den viktigste arenaen for dialog. Dette er her de seilende kan ytre seg ovenfor rederiet, samtidig som det er her rederiet kan ta imot innspill fra mannskapet og deres familier. Dette fører også til at personer fra hele hierarkiet på skipet kan snakke direkte med rederiet, noe som ikke er mulig i den daglige kommunikasjonen. I lys av produktivitetsargumentet for medbestemmelse kan det her se ut som at rederiet benytter denne arenaen for å benytte seg av den kunnskapen besetningen besitter.

I det daglige er det en dialog mellom kapteinen og rederiet. Han er med dette den på skipet som utvilsomt har størst innflytelse på rederiet. Resten av mannskapet må gå veien om kapteinen, og han har dermed stor innvirkning på mannskapets innflytelse på rederiet. Dette er noe som ikke problematiseres av rederiet eller de seilende. Det er en maktstruktur som er akseptert av alle parter. Kapteinen er en meget respektert leder av skipet, og omtales som mannskapets ”far”. Hans demokratiske lederstil bidrar til å sikre åpenhet og innflytelse

internt på skipet i prosessen ved å utforme tiltak. Samtidig er tiltakenes karakter avgjørende for hvor mye beslutningsmyndighet de seilende har.

Det fremkommer av mine informanter at de seilende har en del frihet til hvordan de vil beskytte seg mot pirater. Også mannskapet opplever at de selv har mulighet til å vurdere hvordan de vil holde piratene på avstand når de er i risikoutsatte områder. Dette er det jeg opplever som en flytende beslutningsstruktur. Sikkerhetssjefens uttalelser peker i retning av at de seilende i stor grad selv står fritt til å iverksette tiltak. Av samtaler med Arve fremkommer det at den tilspissede situasjonen har gjort at rederiet har tatt mer og mer styring. En hjørnestein i deres tilnærming til å beskytte skipene har vært Best Management Practice 3, og her fremkommer alle de tiltakene som er iverksatt på skipet. En viktig del av tiltaksarbeidet ved skipet er da å implementere det som fremkommer av BMP 3, og rederiet følger med på om dette implementeres. Det kan derfor sees slik at besetningen selv kan vurdere hvorvidt de vil implementere alle punktene fra BMP 3, men ettersom forholdene har tilspisset seg er det blitt en stadig tettere oppfølging fra rederiet.

#### **9.4 Kulturelle forskjeller i organisasjonen**

Som det fremkommer av teorien presentert i kapittel 2 er risikooppfattelse kulturelt og sosialt betinget, og det kan være stor variasjon i hva som oppleves som risikofylt. Det er også klare forskjeller mellom filippinere og nordmenn i hvilke tiltak de ønsker å iverksette. Som jeg trekker frem i delkapittel 8.2 er det klart at dette er knyttet til aktørenes distanse til faren, men samtidig er det funn som peker i retning av at filippinernes kulturelle bakgrunn preger deres holdninger til ulike tiltak. Først og fremst er det da deres holdninger til våpen som viser seg som mest sentralt. De kommer fra et samfunn som er bevæpnet i langt større grad enn Norge, og våpen blir ofte sett på som en enkel løsning på problemet. Det er ikke slik at alle de seilende ønsker våpen, men det viser seg at en betydelig andel av mannskapet har denne interessen. På sammen tidspunkt var alle mine informanter ved rederiet av den oppfatning at dette var noe de ikke ønsket. Bakgrunnen for dette var i all hovedsak at de fryktet at dette ville få situasjonen til å eskalere.

Det viser seg også at filippinernes kulturelle ståsted får andre følger også. Sjømannsyrket oppleves forskjellig mellom nordmenn og filippinere, og det er andre faktorer

som er knyttet til deres yrkesidentitet. Filippinere har et stort fokus på deres rolle som forsørgere for familien, og ikke minst hvordan deres opphold på sjøen sees på som et offer for en bedre fremtid. Slik kan det forventes at norske sjømenn vil kunne håndtere en lignende situasjon mer ”profesjonelt”. Norske sjømenn tilskriver en god sjømann andre karakteristikk enn det filippinere gjør. Da flere av de rederiansatte er tidligere sjømenn kan det ventes at dette vil skape problemer, siden de har forskjellig oppfatning av hva som er en god sjømann. I denne studien er dette noe som ikke problematiseres av mine informanter. Det er et tilsynelatende godt kommunikasjonsforhold mellom rederiet og de seilende, og de er begge godt fornøyd med hverandre. Slik jeg opplever det har rederiet bevisste holdninger til de kulturelle forskjellene som eksisterer i forhold til Filippinerne. Som også Hofstede (j.mf 8.3.2) hevder vil det å forstå hverandres kulturelle preferanser bidra til å redusere frustrasjon som kan oppstå i dialog med aktører fra andre kulturer. Slik kan den ”gode” dialogen mellom partene, og ikke minst deres gode forhold til hverandre tilskrives det faktum at de er klare over de kulturelle forskjellene dem imellom og at de tilpasser seg hverandre.

## Litteraturliste

Aftenposten (2010 A). *Pirater kapret norskeid skip utenfor Tanzania*. Av Knut A. Nygaard, NTB, Linda Johnsen Ørstavik, Alf Endre Magnussen og Svend Ole Kvilesjø. Hentet 01.10.10 fra: <http://www.aftenposten.no/nyheter/uriks/article3833592.ece>

AMOSUP (2010). *About Us*. Hentet 27.09.10 fra <http://www.amosup.org/about-us>

Andersen, Svein S. (2003). *Case- studier og generalisering: Forskningsstrategi og design*. 2.opplag utg.: Fagbokforlaget.

Beck, Ulrich (1992). *Risk Society. Towards a New Modernity*, London: Sage Publications

Best Management Practice 3 (2010). *Piracy off the Coast of Somalia and Arabian Sea Area*. Hentet 05.10.10 fra <http://www.mschoa.org/bmp3/Pages/BestManagementPractises.aspx>

Covello, Vincent. T. og Mumpower J. (1985). *Risk analysis and risk management: an historical perspective*. Risk Anal. 1985;5: 103-120

Creswell, John W. (2007). *Qualitative inquiry research design. Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications, Inc.

Dagens Næringsliv (2011). *Dette er rene mafiaen*. Jacob Schultz, 04.03.2011

Douglas, Mary (1992). *Risk and blame. Essays in cultural theory*. Routledge, London.

Engelstad, F., J. Svalund, I. M. Hagen og Aa. E. Storvik, (2003). *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademiske

Førde, Thomas (2011). *Sjøfolk tvinges til å bemanne piratskip*. Hentet 15.02.2011 fra: [http://www.aftenbladet.no/energi/oljeservice/1331927/Sjoefolk\\_tvinges\\_til\\_aa\\_bemanne\\_piratskip.html](http://www.aftenbladet.no/energi/oljeservice/1331927/Sjoefolk_tvinges_til_aa_bemanne_piratskip.html)

Giddens, Anthony (1991). *Modernity and Self-Identity*. Polity Press, Cambridge.

Grønmo, Sigmund (1996). Forholdet mellom Kvalitative og Kvantitative Tilnærminger i Samfunnsforskningen. I Holter H. og R Kalleberg (red.). *Kvalitative Metoder i Samfunnsforskning*, 2. utgave, Oslo: Universitetsforlaget.

Haukelid, Knut (1999). *Risiko og sikkerhet. Forståelser og styring*. Universitetsforlaget Oslo.

Hofstede, Geert (1989). *Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?* i *Organizational Dynamics* (Somm) 1980 ss 347-368. American Management Association

Hofstede, Geert (2010). *What are the practical applications for Geert Hofstede's research on cultural differences?* Hentet 7.10.10 fra <http://www.geert-hofstede.com/>

Holter, Harriet (1996). *Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning*. I: Holter, Harriet og Kalleberg, Rangvald (1996) (red.). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hovden, Jan m.fl. (1989). *Ulykkesforebyggende arbeid*. SINTEF-rapp. STF75 A89041 Trondheim.

Hviid Nilsen, Torben (1994). *Risici - i teknologien, i samfundet og i hovederne : apropos risiko-begreberne hos Ulrich Beck, Anthony Giddens og Niklas Luhman[n]*. Oslo : TMV-senteret

IMO (2002 A). *Introduction to IMO*. Hentet 27.09.10 fra: <http://www.imo.org/>

IMO (2002 B). *Piracy and armed robbery against ships*. Hentet 27.09.10 fra <http://www.imo.org/>

ITF (2010). *International Transport Workers' Federation - About the ITF*. Hentet 29.09.10 fra: <http://www.itfglobal.org/about-us/moreabout.cfm>

Kalheim, Terje (2005). *Aktuell bakgrunn Filippinene*. Hentet 22.09.10 fra [http://www.lo.no/Documents/Internasjonalt/Asia/Filippinene\\_2005\\_05.pdf](http://www.lo.no/Documents/Internasjonalt/Asia/Filippinene_2005_05.pdf)

Kvale, Steinar. (2006). *Det Kvalitative Forskningsintervju*. 9 ed. Oslo: Gyldendal Akademisk Norsk Forlag.

Kvinge, Torunn, Grimsrud, Bjørne og Schøne, Pål (2005). *Ansattes medbestemmelse i norsk arbeidsliv*. I: Torp, Hege (2005). *Nytt Arbeidsliv – Medvirkning, inkludering og belønning*. Gyldendal Norske Forlag AS

Johannessen, A., L. Kristoffersen, and P. A. Tufte (2004). *Forskningsmetode for økonomiskadministrative fag*. Oslo: Abstrakt forlag.

Johnsen, Lars G. Wessel (2005). *Balansert risikostyring. Praktisk metodebok for virksomheter*. Gyldendal Norske Forlag AS

Johnsen, Lars G. Wessel (2009). *Risikovurdering. Praktisk risiko- og sårbarhetsanalyse i virksomheter*. Gyldendal Norske Forlag AS

Luhmann, Niklas (1993). *Risk: a sociological theory*. Berlin: Walter de Gruyter.

Maritime Security Centre (2009). *About MSCHOA and OP ATALANTA*. Hentet 5.10.10 fra: <http://www.mschoa.org/Pages/About.aspx>

NOU, Norges offentlige utredninger (2010: 1). *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*. Arbeidsdepartementet.

Norges Rederiforbund (2010 A). *Beredskapssekretariatet*. Hentet 23.09.10 fra: [http://www.rederi.no/default.asp?MARK\\_SEARCH=YES&SEARCH\\_ID=s1&V\\_ITEM\\_ID=5893](http://www.rederi.no/default.asp?MARK_SEARCH=YES&SEARCH_ID=s1&V_ITEM_ID=5893).

Norges Rederiforbund (2010 B). *2010: Flere kapringer enn noensinne*. Hentet 15.02.2011 fra: [http://www.rederi.no/default.asp?V\\_ITEM\\_ID=440&AID=7676&TEMPORARY\\_TEMPLATE=79](http://www.rederi.no/default.asp?V_ITEM_ID=440&AID=7676&TEMPORARY_TEMPLATE=79)

Nærings- og handelsdepartementet (2009). *Bekjempelse av piratvirksomhet*. Hentet 23.09.10 fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/aktuelt/nyheter/2009/bekjempelse-av-piratvirksomhet.html?id=544028>

Serck-Hanssen, C. (1997) *Det er et ensomt liv. En analyse av to skip med filippinsk og norsk mannskap*. Universitetet i Oslo: Hovedoppgave i antropologi.

Skipsregistrene (2010). *NIS - The Norwegian International Ship Register*. Hentet 28.09.10 fra: <http://www.nis-nor.no/NIS.aspx>

Silverman, David. (2001), *Interpreting Qualitative Data*, 2nd ed. London: Sage Publications.

Skipssikkerhetsloven (2007). *LOV 2007-02-16 nr 09: Lov om skipssikkerhet*. Hentet 04.10.10 fra: <http://www.lovdata.no/all/hl-20070216-009.html#map0>

Spjelkavik, Ø. og Næss, R. (1993) *Flernasjonale utfordringer på norske skip*. Oslo: AFI, Rapport 7/93.

Stake, Robert E. (2005). Qualitative case studies. I N. K. Denzin og Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (3rd ed., pp. 443-466). Thousand Oaks, CA: Sage

Statistisk Sentralbyrå (2009). *Dødelighet i ulike yrkesgrupper*. Hentet 24.09.10 fra: <http://www.ssb.no/vis/magasinet/analyse/art-2009-03-10-01.html>

Sundt, Eilert (1855). *Dødeligheden i Norge*. Christiania

The Wall Street Journal (2010). *Somali militants turn to piracy to fund attacks*. Kronikk av Sarah Childress 10.09.10.

Vabø, Mia (1994). *Inkasso. Innkreving av gjeld fra personer med betalingsproblemer. [Debt collection. Collection of debt from persons with serious payment problems. English summary]*. SIFO-rapport 8-1994. Lysaker: Sifo.

Weiss, Robert Stuart (1995). *Learning from Strangers. The Art and Method of Qualitative Interview Studies*. New York: The Free Press.



Widerberg, Karin (2001), *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*, Oslo: Universitetsforlaget AS.

Yin, Robert K. (1994), *Case Study Research: Design and Methods*, 2nd ed, Thousand Oaks, California: Sage Publications.

YS (20.01.10). *Sosial dumping til sjøs*. Hentet 27.09.10 fra [http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/\(\\$All\)/7FAD2ABBF95774A1C12576B10033AE55](http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/($All)/7FAD2ABBF95774A1C12576B10033AE55)

Østbye, Helge m.fl (2007). *Metodebok for mediefag*. Fagbokforlaget: Bergen

Østreng, Dorthe (2002). *Does togetherness make friends? Stereotypes and intergroup contact on multiethnic-crewed ships*. Uviversitetet i Oslo.

Østereng, Dorthe (2000). *Sailors – Cosmopolitians or Locals? Occupational identity of sailors on ships in international trade*. University of Oslo.

## **Vedlegg:**

- 1** Intervjuguide for ansatte ved rederiet
- 2** Intervjuguide for ansatte ved skipet
- 3** Samtykkeerklæring (norsk)
- 4** Samtykkeerklæring (engelsk)

## **Vedlegg 1:**

### **Intervjuguide for ansatte i rederiet:**

#### **Informantens bakgrunn:**

- Alder?
- Ansiennitet?
- Hvor lenge har du jobbet i rederiet, og hva er den posisjon i dag?
- Erfaring?
- Hvilke andre stillinger har du hatt i rederiet?
- Fagforeningsarbeid?
- Vernearbeid?

#### **Arbeidsoppgaver:**

- Hva går jobben din ut på?
- Hva er den mest typiske aktiviteten?

#### **Sikkerhetsvurdering og eksponering**

- Ser du på kapring som stor sikkerhetstrussel?
- Hvilken rolle har du ved en kapringssituasjon?
- Hvordan er du blitt forberedt ved en kapringssituasjon?
- Hvordan synes du rederiet håndterer denne risikoen?
- Hvordan synes du ledelsen informerer de ansatte om denne potensielle faren?

#### **Dialogen med Skipet**

- Hvordan oppfatter du dialogen med de som jobber på skipene?
- Ser du noen utfordringer med denne dialogen?
- Er den geografiske avstanden et problem?

- Er det noen kulturelle forskjeller som skaper problemer for samhandlingen?
- Har du inntrykk av at det er store interesseforskjeller mellom dere som jobber ved kontoret og de som jobber på skipene?
- Er det noe du mener burde vært gjort annerledes med tanke på denne dialogen?
- Sitter du inne med at det er en dialog mellom rederiet og skipspersonellet, eller går informasjon og kommandoer en vei.
- Er det store forskjeller internt i rederiet når det gjelder oppfattelsen av hvordan en kapringssituasjon skal håndteres?
- Hva synes du om norske og internasjonale myndigheters håndtering av dagens piratsituasjon?
- Hvilke kanaler har norske rederier for å opptre samlet for å fremme sin interesse i en slik situasjon, og hvordan blir skipspersonellet inkludert i denne prosessen.
- Er det noe annet du vil tilføye?

## **Vedlegg 2:**

### **Intervjuguide for ansatte ved skipet:**

#### **Informantens bakgrunn:**

- Alder?
- Ansiennitet?
- Hvor lenge har du jobbet på skip, og hva er den posisjon i dag?
- Erfaring/ tidligere stillinger?
- Hvilke andre stillinger har du hatt på skip?
- Fagforeningsarbeid?
- Vernearbeid?

#### **Arbeidsoppgaver:**

- Hva går jobben din ut på?
- Hva er den mest typiske aktiviteten?
- Hvor i skipet befinner du deg?
- Hvordan er det sosiale miljøet på skipet?
- Hvordan er samarbeidet med ledelsen om bord?

#### **Sikkerhetsvurdering og eksponering**

- Ser du på kapring som stor sikkerhetstrussel?
- Hvilken rolle har du ved en kapringssituasjon?
- Hvordan er du blitt forberedt ved en kapringssituasjon?
- Hvordan synes du rederiet håndterer denne risikoen?
- Hvordan synes du ledelsen informerer de ansatte om denne potensielle faren?

#### **Dialogen med rederiet**

- Hvordan oppfatter du dialogen med de som jobber på rederiet?
- Ser du noen utfordringer med denne dialogen?

- Er den geografiske avstanden et problem?
- Er det noen kulturelle forskjeller som skaper problemer for samhandlingen?
- Har du inntrykk av at det er store interesseforskjeller mellom dere som jobber ved kontoret og de som jobber på skipene?
- Er det noe du mener burde vært gjort annerledes med tanke på denne dialogen?
- Sitter du inne med at det er en dialog mellom rederiet og skipspersonellet, eller går informasjon og kommandoer en vei.
- Er det store forskjeller internt på skipet i oppfattelsen av hvordan en kapringssituasjon skal håndteres?
- Hva synes du om norske og internasjonale myndigheters håndtering av dagens piratsituasjon?
- Hvilke kanaler har skipspersonelle for å opptre samlet for å fremme sin interesse i en slik situasjon, og hvordan blir rederiet inkludert i denne prosessen.
- Er det noe annet du vil tilføye?

### **Vedlegg 3:**

#### **Intervjuguide for ansatte ved skipet:**

##### **Informant background:**

- Age?
- Seniority?
- How long have you worked on ships, and what is your present position?
- Experience / previous jobs?
- What other jobs have you had on ships?
- Trade Union Work?
- Safety Work?

##### **Responsibilities:**

- What does your job involve?
- What is the most typical activity?
- Where on the ship do you work?
- How is the social environment on the ship?
- How is the cooperation with the management on board?

##### **Safety assessment and exposure**

- Do you see hijacking as a major security threat?
- What role do you have in a hijacking situation?
- How have you been prepared for a hijacking situation?
- How do you think the company manages this risk?
- How do you think the management informs the employees about the potential danger?

### **Dialogue with the company**

- How is your dialogue with those who work at the office?
- Do you see any challenges with this dialogue?
- Is the geographical distance a problem?
- Are there any cultural differences that create problems for the interaction?
- Do you have the impression that there are major differences of interest between those who work at the office and those who work on the ships?
- Is there anything you feel should have been done differently with regard to this dialogue?
- When information and commands are transferred, do you feel that there is an open two-way communication or only a one-way communication between the company and shipboard personnel?
- Are there major differences internally on the ship in the perception of how a hijacking situation should be handled?
- What do you think of the Norwegian and international authorities' handling of the current piracy situation?
- Through which channels does shipboard personnel act together to promote their interest in such a situation, and how is the company included in this process.
- Is there anything else you want to add?



## **Vedlegg 4:**

**Masteroppgave Sos 4090 –, høsten 2010, Universitetet i Oslo.**

**Tema: Rederiers risikovurdering for kapring.**

Til deltakeren

Den følgende informasjonen gis deg for at du skal kunne ta en informert avgjørelse om å delta i denne studien. Aller først vil jeg gjøre det klart at du kan velge å avslutte deltakelsen din på et hvilket som helst tidspunkt i prosjektet, uten at det vil få noen konsekvenser for deg. I tillegg vil jeg gjøre deg oppmerksom på at du ikke kommer til å omtales med ditt virkelige navn i den ferdige studien, men gis et alias som vil sikre din anonymitet. Det er også helt frivillig å delta i studien, og dersom du ikke ønsker å bli observert av meg er det fint om du gir beskjed.

Formålet med dette prosjektet er å undersøke hvordan rederiet vurderer risikoen for kapring. Jeg vil undersøke i hvilken grad skipspersonellet selv er med å forme de sikkerhetstiltakene som de pålegges med tanke på kapring. Det er en rekke organisasjoner involvert i problematikken og utformingen av tiltak, men blir personellens stemmer hørt? Hvilke medbestemmelsesordninger eksisterer for at skipspersonellet skal bli hørt? Er skipspersonellet en homogen gruppe som har felles interesser og oppfatninger, eller er det uenighet mellom disse. Er de kulturelle forskjellene som eksisterer mellom de norske rederne og filippinske skipspersonellet et problem? Dette er noen av hovedpunktene jeg vil se på.

Intervjuene vil bli tatt opp. Disse opptakene vil imidlertid behandles med stor forsiktighet, og ingen andre enn meg som gjennomfører studien og min veileder vil få tilgang til de uten at videre tillatelse søkes fra deltakerne. Jeg vil også observere livet om bord på båten, og vil i den sammenheng gjennomføre observasjonsstudie. Jeg vil ikke knytte mine observasjoner til personopplysninger. Jeg vil informere den enkelte som blir observert hvis jeg ønsker å benytte meg av noe av det jeg observerer i studien.

Jeg vil gjerne dele resultatene av studien med dere etter av den er avsluttet, hvis dere ønsker dette.

Ved å signere dette dokumentet sier du deg enig i å delta i denne studien, med de betingelser som har blitt beskrevet ovenfor. Du vil motta en kopi av dette dokumentet, som du kan beholde.

-----  
Deltaker

-----  
Dato

Christoffer Gundersen, masterstudenter i sosiologi, Universitetet i Oslo.

## **Vedlegg 5:**

### **Topic: Ship owners' risk assessment related to hijacking.**

To the participant

The following information is given to enable you to make an informed decision on whether you wish to participate in this study. Initially, please note that you can choose to end your participation at any point during the project without any consequences for you. Please also note that you will not be mentioned with your real name in the final report, but given an alias that will ensure your anonymity. I would appreciate receiving your information as soon as possible, should you not wish to take part in this completely voluntary study.

The purpose of the project is to investigate how the company assesses the risk of hijacking. I will examine to which extent shipboard personnel themselves are involved in developing security measures to combat hijack attacks, prior to implementation onboard. A number of organizations are involved in this issue and in the preparation of effective precautionary rules and procedures, but are the shipboard personnel's voices heard? What has been done to ensure that the shipboard personnel's views are taken into consideration? Are the shipboard personnel a homogeneous group with common interests and beliefs or do the personnel have divergent opinions. Are the cultural differences between the Norwegian ship owners and Filipino personnel a problem? These are some of the main points I wish to examine.

Interviews made will be recorded. These recordings will, however, be treated with great caution. Apart from myself conducting the study and my supervisor nobody else will have access to the recordings without further permission from the participants. I will also observe life on board the ship, and in this context carry out observational studies. The observations will not be related to personal or private information. If I should wish to make use of observations made during the study, the individual observed will be asked permission.

If of interest, I would like to share the results of the study with you after the completion.

By signing this document you agree to participate in the study with the conditions described above. You will receive a copy of this document that you can keep.

-----

Participant

-----

Date

Christoffer Gundersen, Master's students in sociology, University of Oslo.