



# NORSK MANUAL

CAKE 8 CAKE 8 CAKE 8 CAKE 8  
8 CAKE 8 CAKE 8 CAKE 8 CAKE 8  
8 CAKE 8 CAKE 8 CAKE 8 CAKE 8  
8 CAKE 8 CAKE 8 CAKE 8 CAKE 8

# INNHOOLD

<b>Innledning</b> .....	3
<b>CAKE er navnet på god HMS-kultur</b> .....	4
Care, Awareness, Knowledge, Engagement .....	4
<b>CAKEs visjon</b> .....	5
Mål.....	5
Steg for steg - år for år.....	6
Utvelgelse av fokusområder; helhet og delhet.....	6
<b>Organisering av CAKE</b> .....	7
<b>Oppgaver</b> .....	8
Lokale arbeidsgrupper offshore; CAKE groups.....	8
Mandat Cake Group.....	8
Utvalgskriterier Cake Group.....	8
Oppgaver - CAKE sessions.....	9
Eksempel på CAKE session.....	10
CAKE day - Onshore.....	11
Nettstedet hms-kultur.no.....	11
Forbedringer av eksisterende rutiner og prosedyrer.....	11
<b>Implementeringer; noen prinsipper</b> .....	12
Brukermedvirkning.....	12
Enhet for enhet.....	12
<b>CAKE08</b> .....	13
CAKE08 har følgende fokusområder.....	13
Hva er Den gode samtalen?.....	14
Hvordan kan vi gjøre det?.....	14
CAKE verktøykasse.....	15
Maersk Contractors Norge AS Sikkerhetssamtale.....	15
Hvorfor respekt for prosedyrer?.....	15
Hvordan kan vi gjøre det?.....	16
Hva er det med hav-landrelasjonen?.....	16
Hvorfor kunnskap og opplæring?.....	17
Hvordan skal vi ivareta kunnskap og opplæring?.....	17

# INNLEDNING

## **Kjære leser**

Det er en glede å få presentere CAKE for deg. CAKE er vår satsning for å forbedre vår HMS-kultur.

En virksomhet som er god på HMS har noen klare kjennetegn. Den har gode styringssystemer og prosedyrer, tekniske løsninger med innebygde barrierer, og sist men ikke minst systemer for å identifisere og bekjempe ulike ulykkes-scenarier – inkludert en velfungerende beredskaps-organisasjon. Burde ikke dette være nok? Er vi ikke der i dag?

En bedrift som demonstrerer "World Class" resultater innen HMS har ytterligere et karakteristisk trekk. En gjennomgående proaktiv kultur, hvor HMS ikke bare er står på papiret, men sitter i hjertet. For å kunne knekke de siste ulykkene trenger vi hverken mer prosedyrer eller nye tekniske løsninger, vi trenger å endre vår atferd. Kulturprogrammet CAKE handler først og fremst om det, å endre vår HMS-atferd.

HMS-arbeid handler som oftest om å redusere risiko. Det kan være å redusere konsekvensen av- eller sannsynligheten for en ulykke. Innen Helse ønsker vi å redusere sykefraværet og redusere sannsynligheten for at vårt arbeidsmiljø påfører oss belastningsskader. Når det gjelder Miljø søker vi å redusere sannsynligheten for utslipp, men jobber også med tiltak for å redusere skadeomfanget dersom ulykken er et faktum. CAKE vil fokusere på både Helse og Miljø, men aller mest på Sikkerhet. Den ultimate tragedien er når vi gjennom vår virksomhet taper liv eller påfører mennesker alvorlige og uheldredelige personskader.

For å redusere risiko, skal vi gjøre våre prosedyrer enkle og gode. Vi skal sørge for at alle blir hørt i viktige saker, at tekniske innretninger og verktøy er gode nok, at du som operatør har fått tilstrekkelig opplæring – og at det som kan gjøres for å øke trivsel, faktisk blir gjort. Men vi skal først og fremst jobbe for å forbedre vår atferd og bygge HMS kultur. Det handler om hvordan vi gjør arbeidet vårt, hvordan vi er mot hverandre, kvaliteten vi har bestemt oss for å levere og engasjementet vi legger i arbeidet. Dette er kultur. Kultur er noe vi alle sammen lager mens vi arbeider.

Denne manualen beskriver CAKE slik programmet ser ut i dag. Jeg sier det slik, fordi vi vil at det skal forandres etter hvert. Vi vet ikke hvor morgendagens utfordringer treffer oss, men vi vil at CAKE skal være fleksibelt nok til å ta imot dem.

Til slutt, jeg tror at CAKE programmet vil bidra til at vi får færre ulykker, men troen har en forutsetning. Og det er at du tror det samme.

Lykke til  
Vennlig hilsen

Jan Hauge  
HMS-QA leder

En HMS-kulturs kvalitet hviler på graden av omtanke, oppmerksomhet, kunnskap og involvering. En HMS-kultur blir aldri bedre enn kvaliteten på CAKE. Vi skal se litt nærmere på de forskjellige kakestykkene.

## CARE

påpasselighet og omsorg

## AWARENESS

oppmerksomhet, og riktig bruk av oppmerksomhet

## KNOWLEDGE

kunnskap og ferdigheter, og vår respekt for læring

## ENGAGEMENT

personlig involvering og interesse

### **CARE er påpasselighet og omsorg**

Å være påpasselig er å ta forholdsregler. Det betyr at vi har tenkt gjennom en aktivitet eller en operasjon før vi setter i gang. Det betyr også at vi er forsiktige og oppmerksomme under utførelsen av en aktivitet eller en operasjon. Å vise omsorg er å tenke på egen og andres sikkerhet. Å vise omsorg for andre betyr at vi er interessert i våre kollegers velferd. Vi er interessert i hvordan de har det. Og vi er interessert i at de ikke kommer til skade.

### **AWARENESS er oppmerksomhet, og riktig bruk av oppmerksomhet**

Å være oppmerksom betyr konsentrasjon om oppgaven. Men det betyr også konsentrasjon om riktig oppgave. Oppmerksomhet er en av de knappeste ressursene i verden. Alle vil ha vår konsentrasjon. Men vi skal gi vår konsentrasjon til de oppgavene som trenger den mest.

### **KNOWLEDGE er kunnskap og ferdigheter – og vår respekt for læring**

Å ha respekt for kunnskap og ferdigheter handler egentlig om å ha respekt for alt det vi kan. Men det handler også om læring. Vi skal være bevisste på læresituasjoner. Vi skal være bevisst på alt vi lærer til andre.

### **ENGAGEMENT er personlig involvering og interesse**

Vi skaper en HMS-kultur hver dag. Alle sammen. Vi skaper den mens vi arbeider, og mens vi snakker sammen. For at vår HMS-kultur skal kunne utvikle seg i en retning vi ønsker, må hver medarbeider se sin egen viktige rolle. Og motivasjonen, engasjementet, er vår egen interesse for at vår HMS-kultur blir så god som mulig.



# VISJON

## CAKEs visjon

Helse, miljø og sikkerhet er en naturlig del av alt vi foretar oss. Vi har en pro-aktiv styring på alle nivå i bedriften, og kontinuerlig forbedring er en integrert del av våre daglige arbeidsprosesser. Maersk Contractors Norge har null skader på mennesker og miljø, sykefraværet er det laveste i vår industri, og vårt arbeidsmiljø kjennetegnes av trivsel og entusiasme.

### Mål:

Hvert år bestemmer vi 4 målsetninger innen HMS.

Målene skal bestemmes ut fra følgende kriterier;

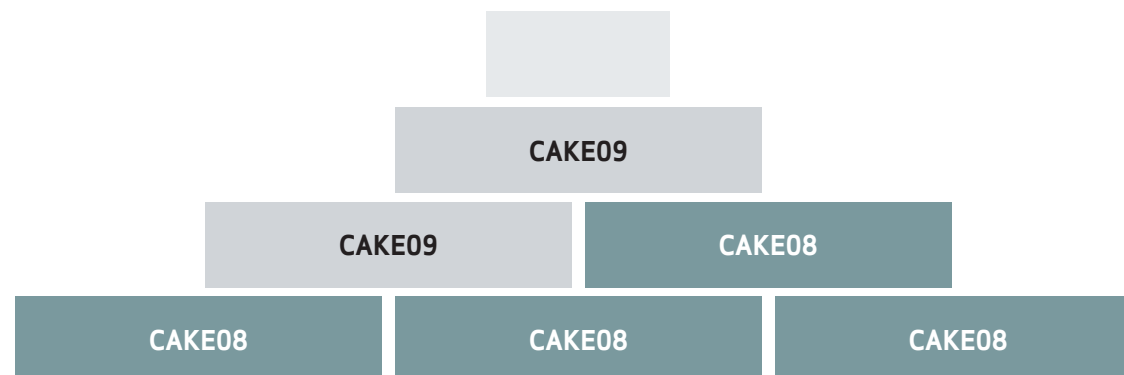
- Vi får det ikke til
- Vi vil bli bedre på det
- Vi vil utvide vår virksomhet
- Det er viktig for oss eller kunder

Våre målsetninger for 2008 er å:

- Etablere en komplett verktøykasse for styring av risiko på alle nivå
- Øke respekt for - og etterlevelse av prosedyrer og regelverk
- Forbedre samhandling hav/land
- Forbedre opplæring - vi vil ta vare på- og dele vår kunnskap

### Steg for steg – år for år

Vi tror at kulturbygging trenger tid og retning. Ved å tenke langsiktig ønsker vi å bygge vår kultur steg for steg. Hvert år velger vi ut fire fokusområder. Dette er områder som har pekt seg særlig ut det foregående året. Hvert fokusområder skal ha sine aktiviteter som støtter opp om dette fokusområdet. På den måten kan vi si at hvert år har sine målsetninger, men uten å miste retningen som visjonen gir oss.



# VISJON

## Utvelgelse av fokusområder; helhet og delhet

Mot slutten av hvert år vil arbeidsgruppen oppsummere året. I denne oppsummeringen vil vi blant annet bestemme neste årets fokusområder. Det betyr at det neste året naturlig følger det foregående, men med sin egen identitet. Vi understreker denne delheten og helheten ved at hvert år får sin egen logo.

Vi ønsker at diskusjonen om det kommende årets fokusområder skal bli en viktig diskusjon i Maersk Contractors Norge AS. Ganske enkelt fordi det er en viktig diskusjon, og en diskusjon vi ønsker at alle skal engasjere seg i. Vi vil derfor sørge for at alle får muligheten til å uttale seg om det neste årets fokusområder.



# ORGANISERING

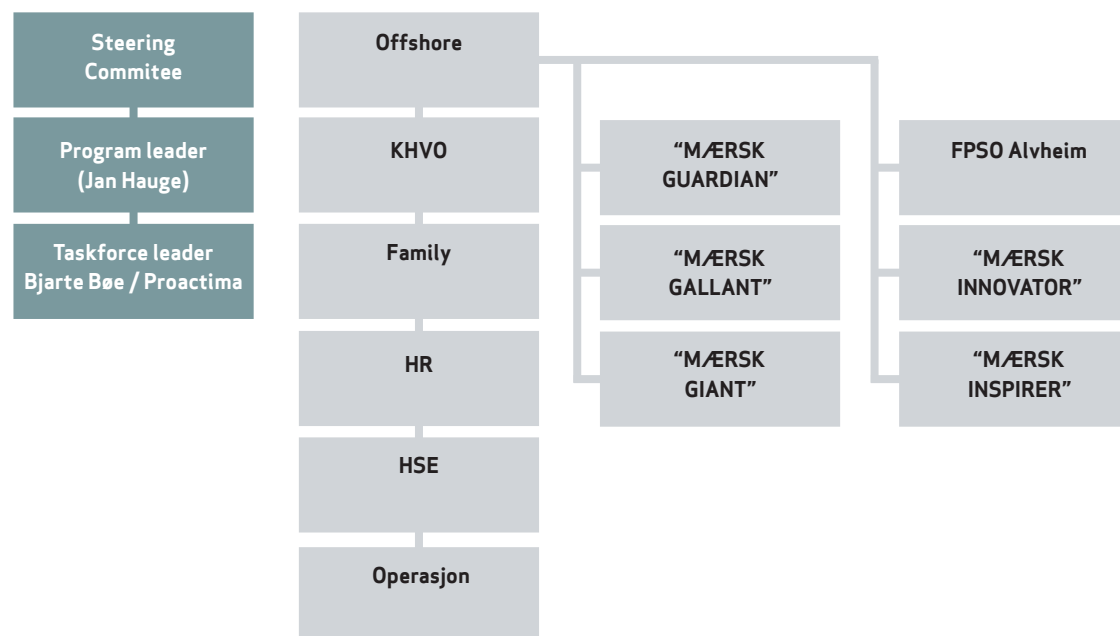
## Organisering av CAKE

CAKEs ledelse er organisert i to hovedgrupper: Styringsgruppen og Arbeidsgruppen.

**Styringsgruppen** består av utvalgte avdelingsledere og toppledelsen i Maersk Contractors Norge AS, samt koordinerende hovedverneombud. Dette er det besluttsende organet. Administrativ leder av programmet er HSE-QA lederen.

**Arbeidsgruppen** består av representanter fra HR, HMS, Operasjon, vernetjenesten, offshoremiljøet og et familiemedlem i denne gruppen. Familierepresentanten skal komme med HMS-innspill sett fra dem som er hjemme. Vi har store forventinger til denne representanten.

Arbeidsgruppen er programmets operative enhet, det er her den daglige driften ligger. Gruppen er ledet av Proactima v/Bjarte Bøe.



# OPPGAVER

## **Arbeidsgruppen oppgaver**

Arbeidsgruppen skal skape forandringer og nye erfaringer og være til stede der kultur lages - på arbeidsplassen. En stor del av CAKE-aktivitetene skal foregå på enhetene. Vi vil også iverksette konkrete endringer i rutiner og systemer. Dette vil påvirke arbeidsdagen direkte og bidra til å endre HMS-kulturen. For CAKE08 har gruppen tatt noen standpunkter til endringer vi skal gjennomføre i år. Du lese mer om dem i kapittelet under.

## **Lokale arbeidsgrupper offshore; CAKE groups**

Alle OIMer skal trenes i å være ambassadører for CAKE. Ved oppstart skal alle OIMene på en samling der CAKEs prinsipper blir gjennomgått. Etter hvert vil også nye OIMer motta samme opplæringen.

På hver enhet, og på hvert skift etableres det en Cake-group som har følgende mandat:

### **Mandat Cake Group:**

1. Være en kommunikasjonskanal til og fra enheten
2. Være ansvarlig for å tilpasse og gjennomføre aktiviteter på enheten

OIMen velger en Cake group basert på medlemmer som kommer fra samme skift som ham selv. Gruppen skal ikke være på flere enn 5 personer, inkludert OIM. Den enkelte OIM kan selv velge sine medlemmer, men vi vil foreslå følgende kriterier:

### **Utvalgskriterier Cake Group:**

1. Medlem fra vernetjenesten
2. Medlem fra ledelsen
3. Medlem fra flere avdelinger
4. Medlem fra forpleining / underleverandør
5. Strategiske medlemmer



# OPPGAVER

## Oppgaver - CAKE sessions

CAKE groups har som oppgave å sette i gang lokale CAKE sessions. CAKE sessions er oppgaver som skal løses offshore, tema som skal settes på dagsorden. En CAKE session er en oppgave som skal tilpasses, samt involvere enheten. Det kan være gjennom presentasjoner i sikkerhetsmøter, tilrettelagte gruppediskusjoner på avdelingene, etc.

OIM og Cake Groups skal i god tid motta tilstrekkelig informasjon fra programledelsen. Denne møtepakken ligger på nettstedet [hms-kultur.no](http://hms-kultur.no)



# OPPGAVER

## Eksempel på CAKE session

Alle sessions sirkulerer rundt CAKE. Det betyr at alle oppgavene skal løses i lys av CAKE.

La oss ta et eksempel:

Tema:

Hvorfor oppstår ulykker?

Input:

Det blir sagt at de fleste ulykker handler om menneskelig feil. Menneskelig feil innebærer at det er grenser for hvor pålitelig et menneske kan være. Vi er mennesker og vi gjør feil. Selv i tilfeller der det ikke er menneskelige feil som er den direkte årsaken, for eksempel når en kran viser seg å være feilkonstruert, og ikke tåler løft i en spesiell vinkel, så dreier det seg sannsynligvis om menneskelig feil. Noen har konstruert feil.

Det er nesten bare naturkatastrofer som ikke kan skyldes menneskelig feil. Men også dette kan diskuteres. Vi vet at naturkatastrofer vil skje, er det da ikke vår oppgave å innrette oss slik at vi ikke blir skadet, eller i alle fall minst mulig skadet?

Noen ganger kan vi også stille spørsmål ved om systemene er gode nok. Om utstyret vi bruker er fornuftig nok. Selv om en person reagerer feil på en alarm i et kontrollrom, så kan det tenkes at feilen ikke trenger å ligge hos operatøren. Den menneskelige feilen kan ligge hos konstruktøren, fordi hun har laget et kontrollrom der det er lett å gjøre feil. Ting er ganske enkelt for vanskelig.

Diskusjon:

1. Hvordan skal vi forstå menneskelig feil?  
Hva er det vanligste hos oss? Kom med eksempler.
2. Hva er det som er viktigst når det gjelder å forebygge menneskelige feil?
3. Hvordan kan care, awareness, knowledge og engagement sies å gjøre en forskjell?

# OPPGAVER

## **CAKE day - Onshore**

CAKE day er onshore-versjonen av CAKE sessions. En dag i måneden skal utnevnes som CAKE day. Denne dagen skal dedikeres til ett HMS-relatert tema. Temaet skal illustreres på forskjellige måter i løpet av arbeidsdagen. Dagens høydepunkt er lunsjen, hvor vi avholder en eller annen form for forestilling. Det kan være et foredrag, et rollespill en filmsnutt etc.

Alle blir invitert til å komme med innspill til hvilke tema som kan tas med i CAKE day. Det er viktig at de forskjellige tema føles relevante for flest mulig.

## **Nettstedet hms-kultur.no**

Nettstedet vårt vil fremdeles være en viktig kontaktkanal. Her vil det legges ut fortløpende informasjon. Vi vil gjerne at nettstedet skal være interessant for de fleste. Derfor vil vi forsøke å utvide målgruppen til også å gjelde familiemedlemmer, partnere og barn. På den måten ønsker vi å trekke hms-kultur, og CAKE, inn til større grupper.

Vi kan tenke oss at det kan finnes spill og konkurranser for barn der, og at partnere kan lese oppdatert informasjon om livet offshore.

## **Forbedringer av eksisterende rutiner og prosedyrer**

HMS-kultur er ofte en konsekvens av de rammene som medarbeiderne blir gitt for å gjøre sitt arbeid. Prosedyrer og rutiner er derfor med på å forme vår HMS-kultur. Å forbedre de bestående systemene er derfor et kontinuerlig arbeid.

Vi vil derfor legge til rette for at medarbeidere enkelt kan presentere sine meninger og forslag til forbedringer. Vi vil også anstrenge oss for å gi tydeligere tilbakemeldinger på innspill som kommer.

# IMPLEMENTERINGER

## **Noen prinsipper**

Vi tror at implementeringsprosessen i sammenheng med nye prosedyrer, rutiner, verktøy og program er kanskje det aller viktigste punktet i alt utviklingsarbeid. Vi vil ganske enkelt unngå å implementere tiltak som ikke er gode nok. Dette er en barriere som hjelper oss til å justere eller fjerne tiltak tidligst mulig.

Vi har derfor nedfelt noen prinsipper som skal gjelde for all implementering av nye tiltak, prosedyrer og rutiner.

## **Brukermedvirkning**

Brukermedvirkning er avgjørende både når det gjelder utforming av tiltak, men også for implementering av tiltak. Vi vil oppnå brukemedvirkning ved at brukere selv får delta i utformingen av tiltakene.

Et annet virkemiddel er å etablere brukerpanel for de forskjellige tiltakene. Det betyr at vi setter sammen en gruppe bestående av representanter fra brukerne. Dette panelet har som oppgave å gi arbeidsgruppen stadige tilbakemeldinger om bruken av tiltaket, samt informasjon knyttet til implementeringsprosessen. På den måten vil vi oppnå at tiltakene kan tilpasses og justeres allerede fra oppstartstidspunktet.

## **En enhet om gangen**

En måte å stoppe uheldige tiltak på, er å teste dem på en instllasjon om gangen. Det vil gjøre oss i stand til å trekke nyttig lærdom og erfaring, og gjøre tiltakene enda bedre før en total utrulling på alle enhetene. Evaluering gis av brukerpanelene. Dere kan dermed oppleve at det implementeres ulike tiltak på de forskjellige enhetene. I noen tilfeller må vi sannsynligvis implementere på alle enhetene samtidig. Det kan være fordi det har kommet nye reguleringer, nytt utstyr osv.

# CAKE08

## **CAKE08 - MÅL**

Som nevnt i innledningen, hvert år vil ha sine fokusområder. Denne profilen blir valgt av arbeidsgruppen og styringsgruppen, etter innspill fra alle ansatte.

### **CAKE08 har følgende fokusområder:**

1. Den gode samtalen - Vi skal ha bedre samtaler
2. Respekt for prosedyrer - Vi skal tro på det vi gjør
3. Hav og land - Vi skal respektere hverandres arbeidsoppgaver og roller
4. Opplæring - Vi vil ta vare på kunnskap og opplæring

Disse fire områdene har vi hentet fra hms-undersøkelsen 07. I andre år kan arbeidsgruppen hente input fra andre steder.

Under skal vi gå gjennom de forskjellige fokusområdene, og se nærmere på hvorfor området er valgt, og hvordan vi vil tilnærme oss de forskjellige områdene.

# CAKE08

## Hva er Den gode samtalen?

Den gode samtalen er egentlig et bilde på kommunikasjon. Vi kan alltid bli bedre på kommunikasjon, selvsagt. Vi vil likevel fokusere på noen helt spesifikke samtaler. Vi vil gjerne se på forskjellige samtaler.

Vi lærte i undersøkelsen som ble gjennomført i 2007 at tillit og troverdighet så ut til å tape seg jo lenger vekk fra personen vi kom. Det betyr at vi har langt mer tillit til arbeidskolleger og nærmeste leder, enn vi har til aktører høyere opp i organisasjonen. Dette er sannsynligvis helt naturlig. Vi kunne se den samme effekten i forhold til avstanden mellom hav og land. Vi har mindre tiltro til dem som er der vi selv ikke er.

Men vi ønsker likevel å fokusere på denne samtalen, fordi vi ønsker å understreke det vi er: Ett selskap med det samme målet. Enten vi er på land eller til havs, høyt eller lavt i organisasjonen, så jobber vi mot det samme målet. Vi gjør det bare på forskjellige måter.

Et annet samtaleområde er mellom Maersk Contractors Norge AS-ansatte og underleverandører. Vi vil gjerne at Maersk Contractors Norge AS-ansatte og underleverandører skal kommunisere best mulig. Også her vil vi understreke at vi arbeider mot samme mål, og er bokstavelig i samme båt. Underleverandører vil av samme grunn bli inkludert i de alle fleste CAKE-aktivitetene.

I undersøkelsen fra 2007 kunne vi også se at noen crew av og til kunne ha en litt for lav takhøyde. Det skal understrekes at de aller fleste crew var helt ferske i 2007, eller i alle fall med mange ferske innslag. Dette underbygger dette fokuset. Vi ønsker at det skal være størst mulig takhøyde og toleranse i Maersk Contractors Norge ASs crew. Vi skal tåle andres synspunkt og forslag, og vi skal verdsette mangfold i meninger og holdninger.



# CAKE08

## **Hvordan kan vi gjøre det?**

Alle tiltakene er fremdeles ikke bestemt, verken innen dette fokusområdet eller de andre. Vi vil ha fortløpende diskusjoner omkring dette, og vi håper at flest mulig deltar i disse diskusjonene.

## **CAKE verktøykasse**

Vi skal opprette en verktøykasse som skal inneholde verktøy for risikostyring på alle nivå. Denne skal vi lage etter en gjennomgang av det vi allerede har, og vi skal vurdere behov for nye verktøy. En viktig målsetting er at vi skal forsøke å komprimere det vi allerede har, ikke bare legge til. Det betyr at vi ønsker å etablere verktøy som effektiviserer arbeidet. Et annet viktig poeng er at dette skal være vår verktøykasse, som vi skal ta med oss til tross for operatørbytter.

## **Maersk Contractors Norge AS Sikkerhetssamtale**

Ett tiltak som skal iverksettes i løpet av første halvår er en egen sikkerhetssamtale. På Maersk Contractors Norge ASs enheter er det mange forskjellige typer sikkerhetssamtaler. Det er fordi disse samtalene er en del av operatørens sikkerhetsregime, og som Maersk Contractors Norge AS har underlagt seg i kontraktsforhandlingene. Vi vil lage vår egen. Ikke fordi vi tror at operatørens samtaler er for dårlige. Vi gjør det fordi vi tror at dette er viktige tiltak. Vi ser at noen operatører ikke har slike samtaler, og våre enheter som opererer for disse operatørene nyter følgelig ikke godt av dette viktige tiltaket.

En annen grunn er at vi har tro på kontinuitet. Vi ser at de fleste sikkerhetssamtaler, i stor grad, er ganske like. Vi tror at det øker kvaliteten dersom våre ansatte kan forholde seg til bare ett system, og at dette systemet går på tvers av operatørbyttene.

## **Hvorfor respekt for prosedyrer?**

CAKEs holdning til prosedyrer er at alle skal følges. Men vi ser likevel at det er en utfordring at noen prosedyrer ikke fungerer optimalt. Enten fordi de er unødvendig tungvinte, vanskelig formulerte, oppleves meningsløse. Dette er et problem, og vi vil ha et konstant fokus på dette i årene som kommer. Vi har en drøm om at alle skal virkelig tro på det de gjør. At grunnen til at du følger alle prosedyrene er at du innerst inne er sikker på at dette er også den beste måten å gjøre ting på.

Vi vil tro på det vi gjør, men fram til vi kommer dit, så er det vårt innstendige ønske at du likevel følger prosedyren, at du en sjelden gang faktisk gjør noe som du selv kanskje ikke tror på.

# CAKE08

## **Hvordan kan vi gjøre det?**

Vi har allerede etablert en konkurranse der våre merkeligste prosedyrer ble gjennomgått. Vi fikk inn en del forslag, men ikke så mange som vi hadde forventet. På sett og vis kan vi si at det kan bety at det ikke finnes så mange merkelige prosedyrer.

Vi vil i CAKE08 forsøke å holde et fokus på etterlevelse av prosedyrer. Derfor vil dette bli tema på forskjellige samlinger. Vi ser også for oss å etablere kanaler og diskusjonsfora der ansatte kan få stilt forslag til endring, samt diskutert forskjellige synspunkt. Det er spesielt viktig å få informasjon om det som skal til for at alle medarbeidere i større grad tror på det de gjør.

Vi tror også at noe av mistroen til prosedyreverket kan henge sammen med en manglende oversikt over hvordan en prosedyre rent faktisk blir utviklet, og hvordan det er meningen den skal fungere. Vi vil derfor snarest gjennom artikler i HSEQuarterly presentere litt av saksgangen i utviklingen av en prosedyre. Det er et viktig arbeid å sørge for at prosedyrer alltid blir forbedret. Det vil vi fortsette med. Vi ser også at det er viktig at dette arbeidet blir synliggjort.

## **Hva er det med hav-landrelasjonen?**

At det er en forskjell på hav og land, er åpenbart. Men at denne forskjellen skal preges av mistenksomhet og litt fiendlighet er ikke åpenbart. Vi ønsker å understreke at hav og land er to like viktige steder for hele virksomheten. Vi er helt sikre på at mye av det som finnes av mistenksomhet og distanse mellom hav- og landansatte er unødvendig. Noe av dette tror vi skyldes manglende kunnskap om hva som skjer på de forskjellige plassene, hvilke oppgaver som utføres og hvem som arbeider der.

Vi ønsker derfor å presentere forskjellige medarbeideres arbeidsdag i HSEquarterly. På den måten vil vi forsøke å underbygge fellesskapsfølelsen. Medarbeidere som blir presentert vil være både onshore og offshore, personer med og uten lederansvar.

Vi ønsker også å publisere noen 'Slik gjøres det'-publikasjoner. Disse skal være utformet på en enkel måte slik at alle kan forstå det uavhengig av bakgrunn og posisjon.



# CAKE08

## **Hvorfor kunnskap og opplæring?**

Olje og gassindustrien er utvilsomt en kunnskapsintensiv næring. Kunnskap og opplæring er derfor et viktig område. Vi nevner både kunnskap og opplæring, fordi vi mener det er to sider av samme sak.

Vi har mange forskjellige typer kunnskap vi anvender hver eneste arbeidsdag. En del av denne kunnskapen er vi veldig bevisst på, andre deler er vi mindre oppmerksomme på. På samme måte vil noen typer kunnskap og ferdigheter egne seg til opplæring i et klasserom, mens andre ferdigheter må en tilegne seg gjennom praksis.

Det er spesielt viktig for Maersk Contractors Norge AS å ivareta høykompetente medarbeidere. Behovet for høyt kvalifisert arbeidskraft blir ikke mindre de nærmeste årene. Dette gjelder for de fleste fagområdene innen olje- og gassindustrien.

## **Hvordan skal vi ivareta kunnskap og opplæring?**

Det er en uttalt målsetting i Maersk Contractors at store deler av opplæringen skal foregå on-site. Det betyr at nye medarbeidere, eller medarbeidere i nye stillinger, skal arbeide seg inn i stillingen, og helst under veiledning fra mer erfarne medarbeidere. Denne learning by doing-strategien er sannsynligvis den eneste riktige når vi tar i betraktning den kompleksiteten som preger en del av posisjonene offshore.

Vi vil utarbeide et buddy-system som skal sørge for at kvaliteten på veiledningen er god nok. Vi vil sørge for at de som er buddyer er tilstrekkelig trent til å denne oppgaven.