



Rapport Just culture seminar 2023

Deltakere: Øyvind Hansen og Marthe Brennesvik

Flyoperativt forum og Luftfartstilsynet arrangerte et dagsseminar på Just Culture – Operativt tjeneste fremover, både for fysisk og nettbasert deltagelse. Luftfartsdirektør Lars Kobberstad i LT åpnet konferansen med en påminnelse om at i luftfarten er den som melder inn en hendelse beskyttet av loven, i motsetning til andre yrkesgrupper, etterfulgt av en åpningstale av Morten Kjellesvig.

Reidar Bruusgaard fra Riksadvokatembetet snakket om påtalemyndighetens rolle, der straffesaklinjen er uavhengig av politikken, en samlet regjering kan ikke instruere straffesaklinjen. Samfunnsoppdraget til påtalemyndighetene er å ivareta borgernes rettsikkerhet og skape et trygt samfunn. Han tok oss gjennom hvordan straffesaker/etterforskning kan oppstå – blant annet ved at en enkelt borger kan anmelde, eller politiet kan opprette anmeldelse eller tilsyn ved offentlige etater på vegne av samfunnet. Det skal ikke så mye til før påtalemyndighetene velger å starte en etterforskning, som så handler om å finne ut om det har skjedd noe straffbart. Prosessen avsluttes dersom det ikke viser seg å være noe straffbart, og finner de noe straffbart kan de gi forelegg eller ta ut tiltale hvor domstolen så vurderer saken. Noen ganger startes etterforskning selv om de ikke tror det har skjedd noe kriminelt, for eksempel ved brann.

Ved luftfartshendelser har han et inntrykk at nesten-ulykker ikke blir straffeforfulgt, mens ulykker etterforskes, og at politiets kompetanse til å etterforske luftfartsulykker er dårlig. Kripos er de med størst kompetanse, men at de også ville hatt problemer med å tolke all teknisk informasjon. Juridisk innramming rundt luftfartsulykker kan være noe komplisert når det er mange interessenter.

Vil en streng rettsfølging svekke rapportering av nestenulykker? Hans budskap er at den verden i vi lever i er både en læringskultur og straffekultur, og det er viktig hvordan vi snakker om og tilnærmer oss dette. Vi må akseptere at det er noen grensesnitt mellom disse, men vi må lære å håndtere disse sammen og være nøye på sporvalget vi velger, er vi havarikomposjonen og er ute etter læring eller er vi i straffespolet?

Øivind Gunnerud, brigader i Luftforsvaret har et innlegg om hvordan luftforsvaret har bygget sin Just Culture. Risikoen for uønskede hendelser minskes ved en god sikkerhetskultur. En god sikkerhetskultur består av fem kritiske subkomponenter: Rapporterende kultur, Informerende kultur, fleksibel kultur, ledende kultur og just culture, og det er viktig at ledere og operatører har kunnskap om alle fem subkomponentene. De henger alle sammen, og uten just culture vil det hele falle sammen.

Det skal være tillit mellom den som leder og den som ledes, med et klart skille mellom akseptabel og uakseptabel atferd. Hensikten er øking av rapportering for hindre at ulykker skjer. Just culture er ikke det samme som no blame culture.

I forsvaret bruker de en helhetlig debrief, som fokuserer på både det emosjonelle og psykologiske. Hvordan opplevdes hendelsen for både kropp og sjel, refleksjon over det som skjedde. Det gis også tilbakemeldinger til kollega. Det er viktig å kunne dele egne erfaringer uten fare for kritikk eller straffeforfølgelse, tillitt er sårbar og en dårlig erfaring kan resultere i tillitsbrudd.



Eksempel på hvordan deling av erfaring kan er kritisk: Mosken i mars 2020 - 335 skvadronen deltok på cold respons. Et av øvelsesmomentene var lavtflyging. Vær og lysforhold kunne bli problem, og det var kjent at flyets varslingsystem for terreng manglet dekning nord av 60grader nord. En av pilotene i det første flyet oppdager hva som er i ferd med å skje og gjør en unna manøver, de er 44m klar av fjelltoppen. Besetningen på det bakerste flyet så faren og kom derfor ikke like nært. Denne hendelsen ble delt av personell i ettertid, hadde ikke det skjedd så hadde hendelsen forbigått i stillhet.

Han avslutter innlegget med noe vi håper alle er enige i:

Jakten på læring må trumfe jakten på en sydebukk

Helge Aanonsen, kaptein i Widerøe har i sin presentasjon presisert at de leter etter årsakssammenhenger, og lærer av uønskede hendelser. De fordeler ikke skyld eller angriper individene. Kortbaneoperasjonene deres er blant verdens mest krevende flyoperasjoner, og de rekrutterer målrettet mot personer de vet vil fungere. De trener mer enn kravene og gjør det de kan for å skape full tillit mellom flygere, teknikere og ledere. De anser det som minst like interessant når ting går som de skal, som da det ikke gikk som det skulle. Derfor trenger de også rapporter på nestenhendelser, hvor de kan vurdere hvilke avgjørelser det var som gjorde at det gikk bra, der det også kunne gått galt. Det er stor mengde lokalkunnskap og kompetansestyring på kortbanenettet, kompetanse er viktigere enn regler, da det ikke går an å regelfeste variable vinder fra ulike retninger.

Ved hendelser spør de om intensjoner fremfor konsekvenser. Konsekvensene er gjerne klare hvis det skulle gått galt, men intensjonene er ikke like klare. Dette kan for eksempel være at været var verre enn de hadde trodd, de flyr ned mot rullebanen og får beskjed om dårligere bremseeffekt som det kanskje ikke er mulig å lande i uten å bryte regelverket, men en missed approach kan også være et regelverksbrudd hvor de går inn i turbulens, ising eller fare for lynnedslag. Da ender det med en vurdering av hva som har den minst dårlige konsekvensen av disse to.

Erwin Langeian, Luftfartstilsynet holder en presentasjon rundt human factors i forhold til uaktsomhet. For å oppnå, og ivareta, just culture er det essensielt å sørge for en felles forståelse av begrepet uaktsomhet. Kun da kan rapportør føle seg trygg på å bli rettfærdig behandlet og unngå påtale. Denne forståelsen skal gjelde i hele EU. Hvordan varierer så human factors i forhold til uaktsomhet? Langeian spør om samfunnet bør økt risikoaksept for nattarbeid når det kognitive er på bunn.

Langejan tar også for seg at ved en ulykke er det flere perspektiver og det oppstår en målkonflikt. I et sikkerhetssystem er man opptatt av hva man kan lære av en hendelse, og hvorfor handlingen syntes logisk for vedkommende der og da. Strafferettslig har man et mer lineært hendelsesforløp. Hva skjedde, og hva ble konsekvensen? Skal noen straffes?

Kåre Halvorsen, avdelingsdirektør Luftfart fra SHK, presenterer havarikommisjonen og Just culture. De skal ha en uavhengig sikkerhetsundersøkelse og lar seg ikke styre av noen. Det betyr ikke at de jobber i isolasjon, de har etter loven fri og uhindret tilgang til all informasjon de ber om. SHK

skal ikke ta stilling til rettslig skyld. Rapporter har organisatorisk tilnærming. De deler alt av informasjon med påtalemyndigheten bortsett fra intervju/avhør og voice recording.

For å forstå hvorfor luftfart, på tross av sin kompleksitet, er det sikreste transportmiddel er undersøkelser av hendelser/ulykker og læring fra undersøkelsene viktige bidrag. Dette er en vanskelig øvelse dersom just culture vannes ut. Halvorsen presiserer at det er store forskjeller i just culture for luft, sjø, veg og bane der det, som sagt, kun er luft som har just culture nedfelt i lov.

Tom Heradstveit, Norsk Flygerforbund snakker om de 4 bærebjelkene i sikkerhetskultur. Kontinuerlig kartlegging av risiko gjennom rapporter og monitorering, oppmuntrende kultur for kontinuerlig læring, forvalte et rammeverk og sørge for etterlevelse, fokusere på å fikse systemet før feil oppstår, men også å være klar når feil dukker opp. Uten en god sikkerhetskultur går rapporteringsviljen ned. Han snakker også om broken safety, der piloter som er ansatt på en atypisk måte er mindre tilbøyelig for å adressere sikkerhetsrisikoer, og mangler tillit til rapporteringsprosesser angående sikkerhet. EASA har hatt en avvisende holdning mot atypiske ansettelse og har latt en kultur av frykt og trusler blomstre i bransjen. 1 av 5 piloter jobber under atypiske kontrakter i Europa. Dette går ut over sikkerheten.

Beate Tellevik, Avinor Flysikring spør hvor grensen går for bår du er beskyttet av Just Culture, etterfulgt av Eurocontrol sine retningslinjer for atferd, hvor du har «normal error», «At-Risk Behavior» og «Culpable Behavior». Spørsmålet er «Hva var intensjonen», på lik linje som WiF. Just Culture er grunnleggende for å kunne fortelle om risiko.

Managing work behaviour		Eurocontrol
<p>Normal Error</p> <p>Results from «being human» and from the conditions under which people work</p> <p>Managed by addressing immediate and latent conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the task • the environment • people's knowledge, awareness etc • «the system» 	<p>At-Risk Behaviour</p> <p>Unintentional risk-taking: routine violations, carelessness</p> <p>Managed by recognising it happens</p> <ul style="list-style-type: none"> • removing incentives for risky behaviour • creating incentives for safe behaviour • raising awareness 	<p>Culpable Behaviour</p> <p>Sabotage, intentional risk-taking, substance abuse, reckless violations</p> <p>Managed through disciplinary policy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • warnings • reprimands • punitive training • suspension • termination

Kjersti Myklebust (Bane nord) og **Ingvill Hagsæther** (Petroleumstilsynet) er også innom og snakker om hvordan det praktiseres hos dem. Bane Nord har sett mye til luftfarten mens de har jobbet med sin rettferdighetskultur, både mot Just Culture, standard kommunikasjon,



kollegaveiledning og simulator. De har også sett til offshore mot risikostyring. Det er flere hos Bane Nord som har vært involvert i straffesaker, men det er ingen som har blitt tiltalt. Med tanke på Helge Ingstad er de nå spente på om retten vil se tilbake på denne dommen dersom de ansatte blir involvert i andre rettsaker i tiden fremover og dermed ta ut tiltale mot deres ansatte. Petroleumstilsynet snakker om ansvar, rapportering og gransking av hendelser og viktigheten av gjensidig tillit, slik at det kan foregå deling av informasjon.

Som en slags konklusjon etter seminaret kan vi trekke fram at det igjen var mye usikkerhet rundt hvordan dommen i Helge Ingstad saken vil påvirke Just Culture fremover, både i luftfarten og i andre yrkesgrupper med tilnærmet lik rettfærdighetskultur.