



RF – Rogalandsforskning. <http://www.rf.no>

Arne Jarl Ringstad, Åshild Bakke, Terje Lie,
Bjørn Arvesen og Jorunn-Elise Skaftun
Aldring og helse - kartleggingsstudie

Rapport RF – 2002/106

Prosjektets tittel: **Aldring og helse - kartleggingsstudie**
Oppdragsgiver(e): Oljeindustriens landsforening
Forskningsprogram:

ISBN: 82-490-0188-5
Gradering: Åpen

RF - Rogalandsforskning er sertifisert etter et kvalitetssystem basert på NS - EN ISO 9001

Forord

Forfatterne ønsker å takke alle som tok seg tid til et intervju og alle som ellers bidro med data som er benyttet i prosjektet. Takk også til prosjektets styringsgruppe som underveis bidro med innspill og kommentarer. Styringsgruppen har bestått av representanter fra Oljeindustriens Landsforening (OLF), Norges Rederiforbund (NR), Teknologibedriftenes landsforening (TBL), Oljedirektoratet (OD), og fagforeningene Lederne, Nopef og OFS.

Stavanger, 24. april 2002

Arne Jarl Ringstad/Åshild Bakke,
prosjektleder

Innhold

Sammendrag	4
1 INNLEDNING	5
1.1 Stortingsmelding nr. 7 (2001-2002)	5
1.2 Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv	6
1.3 Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet.....	6
1.4 Tidligere forskning	7
1.5 Pilotprosjektet Aldring og helse	8
2 METODE.....	9
2.1 Gjennomføring av intervjuer	9
3 RESULTATER.....	10
3.1 Aldersutviklingen i industrien.....	10
3.2 Årsaker til avgang fra offshorestillinger.....	11
3.3 Sykefravær.....	11
3.4 Omfanget av helseplager	12
3.5 Kvalitative data.....	13
4 DISKUSJON.....	20
4.1 To tolkninger	20
4.2 To utfordringer	21
4.3 Tiltak og initiativ for et bedre arbeidsliv	21
5 VEDLEGG	23

Sammendrag

Rapporten beskriver resultatene fra prosjektet ”Aldring og helse - kartleggingsstudie”. Formålet med prosjektet er tredelt: 1) Gi en beskrivelse av alderssammensetning, arbeidsevne og helse blant dagens offshorearbeidere. 2) Sammenligne situasjonen i offshorebransjen med annen relevant industri og nasjonal statistikk. 3) Beskrive tiltak (og hvor mulig; effekter av tiltak) iverksatt av industrien for å møte utfordringene man står overfor i tilknytning til en aldrende arbeidsstyrke.

Prosjektet er i hovedsak basert på kvalitative intervjuer med representanter fra selskap som opererer på norsk sokkel. I tillegg er det gjennomført en del kvantitative analyser av data rapportert til prosjektet av selskapene.

Resultatene kan oppsummeres i tre hovedpunkt:

- Sammenlignet med nasjonal statistikk later offshorebransjen til å være kjennetegnet av lavere gjennomsnittsalder, lavere aldringstakt og lavere sykefravær.
- Utfordringene bransjen står ovenfor varierer sterkt mellom enkeltsselskap og innad i større selskap. Det er ingen generell enighet om at aldring og helse er den største HMS-utfordringen for bransjen i årene som kommer.
- Tiltakene bransjen har iverksatt for å møte utfordringene man står overfor i tilknytning til en aldrende arbeidsstyrke, er i overveiende grad generelle HMS-tiltak rettet mot hele arbeidsstokken.

Resultatene kan tolkes på ulike måter, men uansett tolkning bør resultatene ha konsekvenser for hvordan man organiserer en eventuell tiltaksfase. Tiltak som søker å favne hele bransjen vil lett oppfattes som fremmedartede og lite relevant for enkeltsselskap. Et forum hvor selskap som står overfor de samme utfordringene kan utveksle erfaringer, og hvor det er mulig å få råd mht. hvilke spesifikke tiltak som har vært utprøvd, vil derimot kunne være et vesentlig bidrag til bransjens videre arbeid med utfordringene knyttet til en aldrende arbeidsstyrke.

1 Innledning

To utviklingstrekk bidrar til at norsk arbeidsliv i nær fremtid står overfor store utfordringer: 1) Gjennomsnittsalderen i den yrkesaktive befolkningen stiger, og 2) Behovet for arbeidskraft øker i privat og offentlig sektor. Sammen vil disse utviklingslinjene føre til et stort underskudd på arbeidskraft. Dette fremtidsscenarioet har ført til at sentrale aktører har igangsatt aktiviteter for å øke yrkesdeltakelsen gjennom å redusere sykefraværet, hjelpe uføre og trygdede over i en (delvis) yrkesaktiv tilværelse, og gjøre det mulig for eldre arbeidstakere å bli værende lengre i yrkeslivet.

Selv om det hersker enighet om generelle utviklingstrekk er det grunn til å tro at situasjonen varierer mellom bransjer og mellom enkeltselskap innen samme bransje. For å bedre arbeidsmiljøet og å legge forholdene til rette for eldre arbeidstakere, er det nødvendig med en spesifikk beskrivelse av de utfordringene man står overfor i ulike deler av arbeidslivet. Tiltak basert på svært generelle utviklingstrekk vil være vanskelig å evaluere, samtidig som ulike oppfatninger av hva som representerer de største utfordringene kan vanskeliggjøre forbedringsarbeidet.

I denne rapporten beskrives resultatene fra prosjektet ”Aldring og helse - kartleggingsstudie” som RF-Rogalandforskning har gjennomført på oppdrag fra Oljeindustriens Landsforening (OLF). Målet med prosjektet har vært tredelt:

- Gi en beskrivelse av alderssammensetning, arbeidsevne og helse blant dagens offshorearbeidere.
- Sammenligne situasjonen i offshorebransjen med annen relevant industri og nasjonal statistikk.
- Beskrive tiltak (og hvor mulig; effekter av tiltak) iverksatt av industrien for å møte utfordringene man står overfor i tilknytning til en aldrende arbeidsstyrke.

Generelt skal prosjektet bidra til å styrke beslutningsgrunnlaget for aktiviteter og prosjekter som tar sikte på å møte utfordringene knyttet til en økende gjennomsnittsalder i norsk offshoreindustri.

Prosjektet er gjennomført i perioden november 2001 - mars 2002. RF har rapportert til en styringsgruppe bestående av representanter fra OLF, Norges Rederiforbund (NR), Teknologibedriftenes landsforening (TBL), Oljedirektoratet (OD) og fagforeningene Lederne, Nopef og OFS.

Rapporten er bygget opp slik: Videre i innledningskapittelet blir det gitt en kort beskrivelse av relevante initiativ og prosjekter som danner bakgrunnen for den foreliggende undersøkelsen. Kapittel 2 beskriver metodisk tilnærming, kapittel 3 gir en beskrivelse av resultater, og kapittel 4 diskuterer resultatene i lys av prosjektes hovedproblemstillinger.

1.1 Stortingsmelding nr. 7 (2001-2002)

I desember 2001 la regjeringen fram en stortingsmelding om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten på norsk kontinentalsokkel. Meldingen setter særlig søkelys på

oljearbeidernes vilkår i arbeidet knyttet til norsk sokkel. Den peker på flere områder der det er behov for å sette inn tiltak; bedre tilrettelegging av arbeid, aldring og utstøting fra arbeidslivet, mer samlet tilnærming til oljevirkksomheten og virksomhet knyttet til denne, partssamarbeid og arbeidstakermedvirkning og fornyet satsing på forskning og utvikling.

Meldingen understreker også behovet for at næringen legger prinsipper om føre-var og kontinuerlig forbedring til grunn for sine beslutninger, og at vurderinger av helse, miljø og sikkerhet bakes inn i beslutningsprosessene.

Prosjektet Aldring og helse er omtalt i stortingsmeldingen. En av de viktige utfordringene som næringen og myndighetene står overfor i petroleumsvirksomheten er knyttet til utstøting fra arbeidslivet, aldring og helse. Arbeidet må også ses i lys av det pågående arbeidet i utvalget som er satt ned for å gjennomgå arbeidsmiljøloven, og den inngåtte Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv.

1.2 Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv

Høsten 2001 ble ”Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv” undertegnet for å styrke arbeidslinjen i arbeidslivet. Begrepet arbeidslinjen ble lansert på begynnelsen av 1990-tallet og dekker prinsippet om at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet og forsørge seg selv. Intensjonsavtalen skal bidra til:

- et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet
- reduksjon i bruken av uføretrygd og i sykefraværet
- ta bedre i bruk eldre arbeidstakers ressurser og arbeidskraft i arbeidslivet

De operative målene med intensjonsavtalen er: 1) å redusere sykefraværet med minst 20% for hele arbeidslivet i avtaleperioden i forhold til sykefraværsnivået som ble registrert for 2. kvartal 2001, 2) å få tilsatt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne enn i dag, og 3) øke den reelle pensjonsalder.

Kravet til omstilling i arbeidslivet med høyere tempo og økt stress har bidratt til å presse eldre arbeidstakere, eller arbeidstakere med helseproblemer ut av arbeidslivet. Avtalen understreker spesielt arbeidsgiverens ansvar for å inkludere eldre arbeidstakere, og regjeringen vil foreslå overfor Stortinget å redusere arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år med 4 prosentpoeng fra 1.7.02. Hensikten er å få bukt med en tidligere holdning om at eldre må vike for yngre arbeidstakere.

1.3 Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet

Det nasjonale krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet bygger på et initiativ som Senter for Senior Planlegging tok overfor Regjeringen i juni 1999. Senter for Senior Planlegging fikk oppdraget med å utforme innholdet i et nasjonalt krafttak i samarbeid med Arbeidsgruppen for synliggjøring av seniorressurser i arbeidslivet (ASSA-gruppen). Krafttaket har tilslutning fra følgende arbeidslivsorganisasjoner og statlige

etater: LO, YS, Akademikerne, AF, NHO, HSH, KS, Arbeidsgiveravdelingen i AAD, A-etat Arbeidsdirektoratet, Arbeidstilsynet og Rikstrygdeverket..

Krafttaket har en virkeperioden fra 2001 til 2005. Den viktigste målsetningen er å stimulere til et godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk i virksomhetene, slik at det gjør det attraktivt for den enkelte arbeidstaker og virksomhet å forlenge yrkeskarrieren. Krafttaket skal bidra til:

- Å synliggjøre de eldres ressurser og muligheter
- Å utvikle et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i virksomhetene
- Å etablere et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene
- Videre er det lagt vekt på at krafttaket skal stimulere til aktive læringsprosesser gjennom kunnskapsoverføring og iverksetting av konkrete utviklingstiltak.

1.4 Tidligere forskning

I år 2010 vil vi i følge Statistisk sentralbyrå sine beregninger ha 130.000 færre personer i alderen 20-34 år, mens det vil bli 290.000 flere i alderen 50-69 år. Dette er basert på tall fra 1996, og representerer en økning på 39% (Solem, 1999¹). Aldersforskyvningen i befolkningen og den lave arbeidsledigheten tyder på at det å ivareta eldre arbeidstakere slik at de både ønsker og evner å bli værende i arbeidslivet, representerer en stor utfordring både i offentlige og private virksomheter i Norge. Dette er en trend vi ser ikke bare i Norge, men i største delen av Europa for øvrig. I 2025 forventer man at det vil være kun 1.5 person i yrkesaktiv alder for hver pensjonist (Samodorov, 1999²). Norge vil antakeligvis heller ikke kunne bedre tilgangen på arbeidskraft ved å rekruttere fra nabolandene.

Til tross for at levealderen er høyere enn noen gang tidligere og levestandarden har økt betraktelig de siste 50-100 årene, velger stadig flere å redusere sin stillingsprosent eller førtidspensjonere seg, og i tillegg øker sykefraværet. Gjennomsnittlig pensjonsalder i Norge i dag er tre til fire år før folketrygdens pensjonsalder på 67 år (Solem, 1999). Dette er en paradoksal utvikling, og de bakenforliggende årsakene er trolig sammensatte. Lunde peker i NOU 19 (1998³) på at mange eldre arbeidstakere opplever dagens utvikling som vanskelig å forholde seg til; økende jobbkrev, tidspress og høy grad av omstilling er forhold som kan bidra til å gjøre det mindre attraktivt for eldre arbeidstakere å forbli yrkesaktive. Mange vil også ha ønske om å kunne dyrke andre interesser etter mange år som yrkesaktiv. Ordninger som pensjonsforsikring og avtalefestet pensjon har gjort det mulig å sikre seg økonomisk trygghet i en yngre alder enn tidligere.

1 Solem, Per Erik "Foredrag på 45+konferansen" 1-2. februar 1999

2 Samodorov, Alexander "Ageing and labour markets for older workers" Paper, International Labour Office Geneva, 1999

3 Lunde, Åmund "Livsfaseorientert personalpolitikk – Seniorperspektivet" NOU 1998:19

Eldre arbeidstakere ser også ut til å være omspunnet med en del negative stereotyper som redusert arbeidskapasitet og en svekket evne og vilje til omstilling. Kapasiteten til å utføre fysisk krevende arbeidsoppgaver kan i en del tilfeller svekkes, men behøver ikke gå ut over produktiviteten. Eldre arbeidstakere kan ofte kompensere med erfaring og andre ferdigheter (Warr, 1997⁴). Negative stereotyper om eldre arbeidstakere kan imidlertid fungere som selvoppfyllende profetier. Eldre arbeidstakere kan selv forvente å prestere dårligere og kan dermed handle på måter som forsterker denne oppfatningen. Slike forventninger kan også komme fra omgivelsene. Man forventer mindre og kan være tilbakeholdne med tildeling av jobber, arbeidsoppgaver og ansvar. Omstillingsvegring har man funnet at antakelig ikke er så mye knyttet til alder, som til et stabilt, ensopret karriereløp.

Ulike undersøkelser rapporterer ulike og kontrasterende funn. En undersøkelse blant kommuneansatte i Norge avdekker at de som ønsker å være yrkesaktive utover aldersgrensen for førtidspensjonering, er motivert av mulighetene for å lære noe nytt (Senter for Seniorplanlegging, 2000⁵). Samtidig finner man i følge tall fra Statistisk sentralbyrå at arbeidstakere i aldersgruppen 55-65 er lite motivert for etter- og videreutdanning sammenlignet med yngre arbeidstakere, og dette har trolig flere årsaker. Det å ”gå tilbake til skolebenken” vil for en del oppleves som et unødvendig tilbakeskritt i karrieren fordi utdanning er noe for de unge uten arbeidserfaring. Andre vil være usikre på om utdanning er noe de er i stand til å gjennomføre i så høy alder. Utdanningstilbudene kan ha en slik form og innhold at de framstår som dårlig tilpasset den livssituasjon eldre arbeidstakere befinner seg i, eller de kan være lite hensiktsmessige i forhold til de behov bedriftene har. Den enkeltes motivasjon for å lære, ønske og evne å stå i jobben utgjør dermed en kompleks materie.

1.5 Pilotprosjektet Aldring og helse

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og RF (AFI/RF, 2001) gjennomførte en pilotstudie for å kartlegge eksisterende datagrunnlag som kan bidra til å kaste lys over tilstanden i offshoreindustrien mht. aldring, arbeidsevne og helse. En viktig konklusjon fra prosjektet er at det eksisterer lite informasjon om tilstanden i bransjen som er sammenlignbar med tilsvarende industrier på land. Samtidig avdekket prosjektet at enkeltseksler sitter på detaljerte data som kan bidra til å kaste lys over problemstillinger som er særlig relevant for bransjen.

Rapporten fra prosjektet konkluderte derfor med at et hovedprosjekt bør inndeles i tre faser: Kartlegging, tiltak og evaluering. Det er således nærliggende å betrakte det foreliggende prosjektet som en første fase i et hovedprosjekt. For RF er imidlertid kartleggingen som presenteres her en selvstendig aktivitet. En eventuell videreføring i en tiltaksfase må bli et diskusjonstema for partene i arbeidslivet.

4 Warr, Peter ”New skills, older workers and lifelong learning.” The four pillars, Geneva, 1998

5 Senter for Senior Planlegging: +45 Nyhetsbrev 3/2000

2 Metode

Prosjektets hovedproblemstillinger kan belyses ved hjelp av ulike metodiske tilnærminger. Vår hovedtilnærming har vært kvalitative (men strukturerte) intervju med representanter fra ulike selskap. Kvalitative intervju gir en bedre forståelse av utfordringene enkeltselskap står overfor. Siden det er grunn til å tro at disse utfordringene varierer, bør man forsøke å fange opp denne variasjonen uten å gjemme den bak enkle gjennomsnittsverdier. I tillegg er det mulig å overføre kvantitative opplysninger (oppgett av enkeltselskap i løpet av intervjuet) til typiske verdier for bransjen.

Et annet forhold som spilte inn i valg av metodisk tilnærming var prosjektet ”Risikonivå - norsk sokkel” hvor RF er ansvarlig for en større spørreskjemaundersøkelse om HMS-tilstanden i norsk offshoreindustri. Denne undersøkelsen gir kvantitativt uttrykk for utfordringene bransjen står overfor mht. aldring, helse og arbeidsmiljø. OD, som er oppdragsgiver for spørreskjemaundersøkelsen, har signalisert at det er ønskelig å se resultatene fra prosjektene i sammenheng. Det ville således være lite hensiktsmessig å gjennomføre enda en kvantitativ studie av ansattes opplevelse av sin arbeidssituasjon⁶.

Intervjuguiden som ble benyttet i det foreliggende prosjektet (se Appendiks 1) ble gjennomgått av prosjektets styringsgruppe før intervjuene ble gjennomført.

2.1 Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene ble gjennomført i perioden 10. desember 2001 til 22. februar 2002. De ble foretatt på den enkeltes arbeidsplass eller pr. telefon (4 selskap). Det ble benyttet en strukturert intervjuguide i gjennomføring av intervjuene (se Appendiks 1).

I hvert enkelt selskap hadde vi på forhånd fått oppgett en kontaktperson. Den oppgitte kontaktpersonen ble intervjuet i alle selskap, men i noen av intervjuene deltok også verneombud, tillitsvalgt og/eller representanter fra bedriftshelsetjenesten. Vi fikk god informasjon fra samtlige informanter.

Vi fikk oppgett totalt 28 selskap fra OLF og NR, og har intervjuet representanter fra 22 av disse. 4 av de 28 selskapene hadde ikke offshoreansatte og 2 selskap hadde fusjonert. Til sammen sysselsetter de 22 selskapene ca 8420 offshorearbeidere.

For å kunne sammenligne bransjen med annen relevant industri har vi intervjuet representanter fra to større landbaserte prosessanlegg (petroleum og tungmetall). Sammen representerer disse to anleggene ca 1800 ansatte.

De kvalitative data er analysert ved å gå igjennom samtlige intervjudata og å kategorisere svar og utsagn. På dette grunnlaget er det laget en sammenhengende framstilling basert på data fra samtlige bedrifter. Flere steder i teksten er det valgt ut noen typiske utsagn fra informantene, for å illustrere framstillingen.

⁶ Resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen ble publisert april 2002.

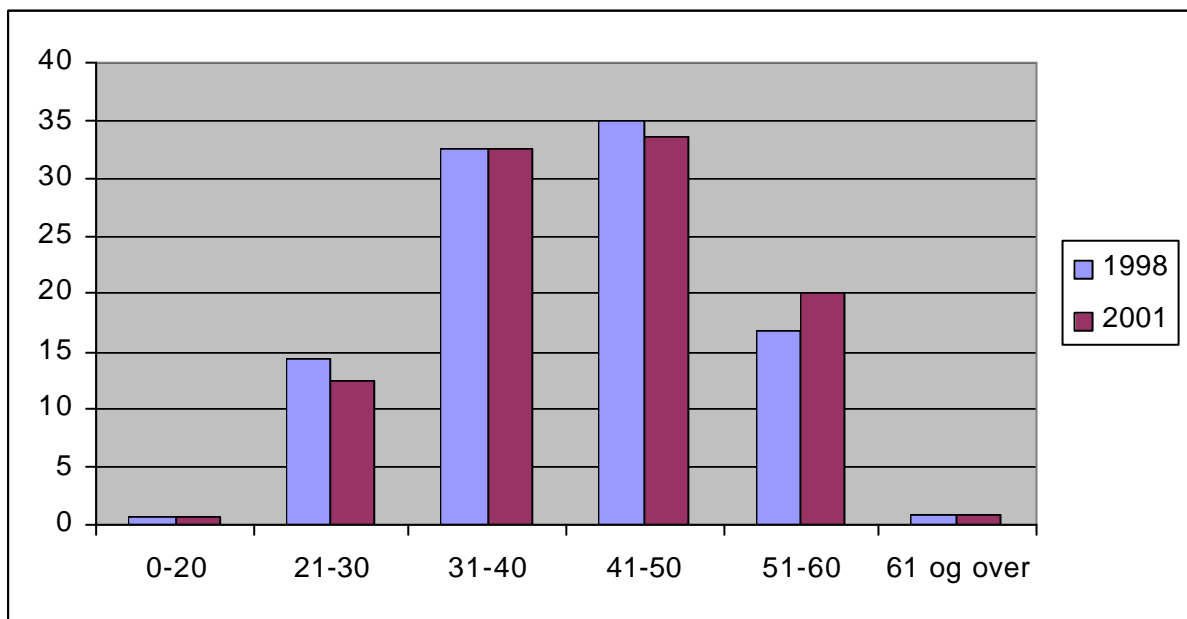
3 Resultater

3.1 Aldersutviklingen i industrien

Figur 1⁷ viser aldersutviklingen blant ansatte i norsk offshoreindustri i perioden 1998 - 2001. Som det fremgår av Figur 1 synker andelen ansatte i alderskategorien 21-30 år med ca 2%, og andelen ansatte i kategorien 41-50 år synker med 1%. Andelen ansatte i kategorien 51-60 år stiger med ca 3%, mens andelen ansatte i øvrige kategorier er stabil i løpet av perioden.

I gjennomsnitt stiger alderen fra 40,4 til 41,1 i løpet av treårsperioden, noe som innebærer at gjennomsnittsalderen stiger med ca. 0,23 per kalenderår. Gjennomsnittsalder for alle som var sysselsatt i Norge i 2001 var 48,0 med en stigning på ca 0,38 år per kalenderår. Offshoreindustrien har således en lavere gjennomsnittsalder og en langsommere aldersmessig stigning enn det som er tilfelle for sysselsatte i Norge sett under ett.

Innad i offshoreindustrien eksisterer det store variasjoner mht. alderssammensetning. Blant selskapene i intervjuundersøkelsen varierte gjennomsnittlig alder blant offshoreansatte fra ca 50 til ca 33 år, og på enkelte installasjoner ble det rapportert om en aldersstigning på bortimot ett år per kalenderår (blant operatøransatte).



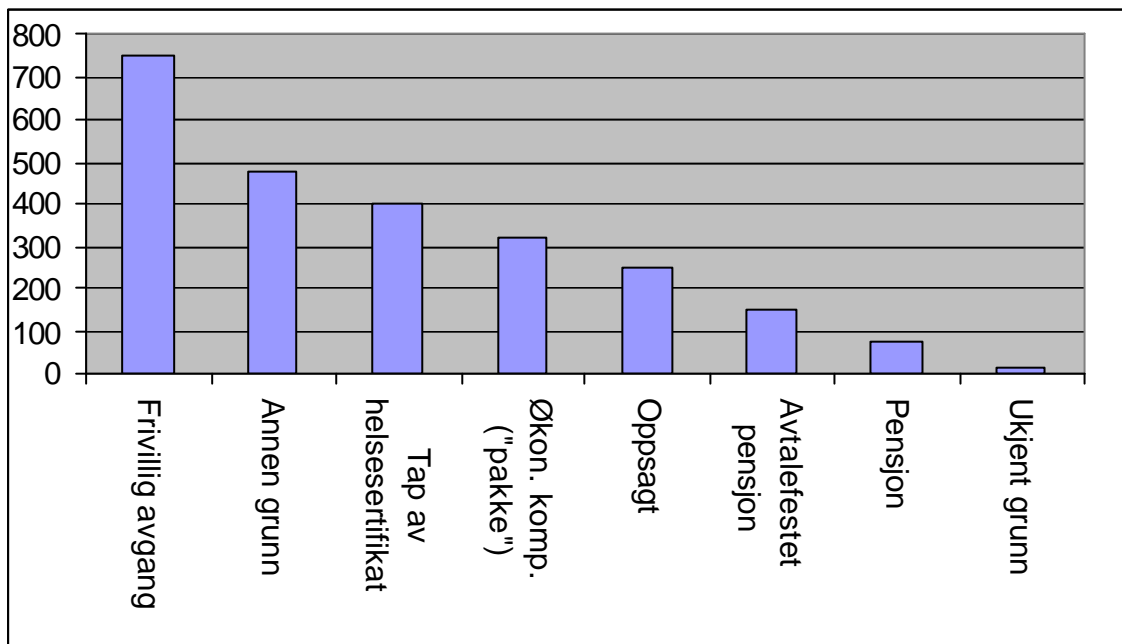
Figur 1. Aldersutviklingen i norsk offshoreindustri (prosentandeler i ulike alderskategorier)

⁷ Figuren er basert på data fra to store spørreskjemaundersøkelser (Lie & Ringstad, 1998 og Ringstad, 2001). Antall personer inkludert: 1998: 3028, 2001: 3300.

3.2 Årsaker til avgang fra offshorestillinger

Figur 2 viser antall personer som av ulike grunner sluttet i offshorestillinger i perioden 1996 - 2000. Figuren er basert på data overlevert av selskapene som ble intervjuet, og det eksisterer en viss usikkerhet knyttet til data pga. omorganiseringer og endrede registreringsrutiner. Det er imidlertid grunn til å tro at tall fra store selskap (med flest ansatte) er rimelig pålitelige, og at figuren derfor gir et noenlunde korrekt bilde av situasjonen.

Frivillig avgang er oppgitt som den viktigste grunnen til at ansatte slutter i offshorestillinger, mens "annen grunn" blir oppgitt som den nest vanligste grunnen. "Annen grunn" inkluderer avgang som ikke passer inn i noen av de andre kategoriene (herunder dødsfall, uførhet, omplasseringer med mer). Ca 400 personer mistet helsesertifikatet i perioden, og ca 250 ble oppsagt. I overkant av 200 personer ble pensjonert (AFP og ordinær pensjon).



Figur 2. Årsaker til avgang fra offshorestillinger i perioden 1996 - 2000 (ikke inkluderer personer som har gått over i annen offshorestilling)

3.3 Sykefravær

Sykefraværet (blant offshoreansatte) i selskapene som ble intervjuet varierte mellom ca 3% og ca 12% i 2001. Kontrollert for antall ansatte i enkeltsselskap gir dette et sykefravær på ca 5,4% for hele bransjen. Sammenlignet med nasjonal statistikk er dette noe lavt. I tredje kvartal 2001 var det totale legemeldte sykefraværet 5,6% for alle sysselsatte i Norge, men her er ikke egenmeldinger inkludert (dette utgjør anslagsvis ca

1% av total arbeidstid)⁸. Ifølge NHOs statistikk var det totale sykefraværet 8,15% blant mannlige arbeidere i tredje kvartal 2001.⁹

En sammenligning mellom offshore og landbasert virksomhet må gjøres med forsiktighet. Kjønn- og aldersfordeling og arbeidstidsordninger (14 dagers sammenhengende arbeidsperiode) vil påvirke registreringen av sykefravær uavhengig av faktisk sykdomsforekomst.

3.4 Omfanget av helseplager

I prosjektet "Risikonivå - norsk sokkel" (2002), fordeler omfanget av helseplager seg slik:

Tabell 1. Personer etter andel med plager siste tre måneder blant offshoreansatte*

Helseplage	Prosent
Svekket hørsel	16
Muskel-/ skjelettlidelser	37
Hudlidelser	23
Allergiske reaksjoner	15
Hjerte-/karlidelser	2
Psykologiske plager	8
I alt	100 (N=3300)

*) Kilde: Oljedirektoratet (2002). Utvikling i risikonivå - norsk sokkel. Sammendragsrapport Fase 2 - 2001. Rapportnummer OD-02-08.

En andel på 55% av de som svarte på spørreskjemaundersøkelsen, oppga minst en helseplage i løpet av de siste tre måneder. 37% oppga at de slet med muskel-/skjelettlidelser. Dernest følger hudlidelser med 23% og svekket hørsel med 16%. Minst vanlig er hjerte-/karlidelser med 2%.

⁸ <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefra/tab-2001-12-11-04.html>

⁹ http://www.nho.no/hovedweb/hovedweb.nsf/lupMainPage/MP_NHO_ALL?opendocument

3.5 Kvalitative data

3.5.1 Seniorpolitikk

På spørsmålet om bedriften har en skriftlig seniorpolitikk sier en av informantene:

Nei, vi har ikke en skriftlig seniorpolitikk. Vi ansatte nettopp en på 54 år, og vi har ingen problem med dem over 40 år.

Av de 22 bedriftene som ble intervjuet, er det kun en som har utarbeidet en skriftlig seniorpolitikk for offshoreansatte. Denne bedriften har utarbeidet en ”strategi og handlingsplan for seniorpolitikk”. En annen bedrift har formulert en egen prosedyre for behandling av eldre arbeidstakere med nedsatt helse.

Flere bedrifter har diskutert behovet for en slik politikk, men de har valgt å vente med gjennomføringen for å se hvilke signaler som kommer fra OLF om saken. En annen bedrift har satt ned en arbeidsgruppe som skal se på problemstillinger knyttet til aldring, helse og seniorpolitikk.

Flere gir uttrykk for at det ikke er behov for en spesiell seniorpolitikk. Tiltak settes inn etter behov, uavhengig av alder. En informant uttrykte følgende:

Vi må tilpasse arbeidsmiljøet til den enkelte arbeidstaker.

Enkelte bedrifter har også inngått særavtaler med fagforeninger om å legge forholdene til rette for et godt arbeidsmiljø. Avtalene kan blant annet omfatte støtte til formalisering av kompetanse. Avtalene skiller imidlertid ikke nødvendigvis mellom ulike aldersgrupper, fordi unge har samme muligheter for kompetanse- og jobbutvikling som seniorer.

Flere informanter pekte på at man bør satse på en personalpolitikk basert på livsfaser, framfor tiltak beregnet spesielt på eldre. Gjennom en livsfasebasert personalpolitikk håper man å kunne rette oppmerksomheten mot medarbeidernes kompetanse og muligheter framfor begrensninger. Det ble også pekt på at en livsfasebasert personalpolitikk er mer proaktiv enn en politikk som fokuserer på problemene eldre arbeidstakere sliter med.

3.5.2 Stigende alder, et tema i bedriftene?

Selv om bedriftene i liten grad har formulert en egen seniorpolitikk, er stigende alder et tema i bedriftenes HMS-arbeid. En informant uttrykte følgende:

Vi startet et prosjekt i november, der vi inviterer alle i gruppen 45+. Vi jobbet i grupper, slik at alle fikk komme med forslag om hva det skal fokuseres på. Målet er å lage et system på dette med holdninger til seniorer. Seniorpolitikk er også et tema i medarbeidersamtalene.

Fokus på alder ser (naturlig nok) ut til å være avhengig av alderssammensetningen i den enkelte bedrift, og hvilke utfordringer man ser for seg i nær fremtid i forbindelse med stigende alder. I selskap med forholdsvis lav gjennomsnittsalder er aldersaspektet mindre aktuelt, og man er mest opptatt av å holde turnover på et lavt nivå.

I operatørselskap med en lang historie på sokkelen opplever man større behov for å ta stilling til utfordringer ved stigende aldring, spesielt på eldre produksjonsplattformer. Nyrekrutteringen er forholdsvis beskjeden, og resultatet av dette er at gjennomsnittlig alder stiger relativt bratt i bedriftene. Den stabile arbeidsstokken vil føre til at en relativt stor andel av de ansatte når pensjonsalder samtidig. Dette kan skape en del utfordringer, spesielt når det gjelder ivaretagelse av kompetanse og erfaringer.

For å sikre framtiden har en av bedriftene forsøkt å være proaktive i forhold til dette. Informanten sa:

Gjennomsnittsalderen øker etter hvert, og det er en hovedting som bekymrer oss. Vi hadde en periode med lite rekruttering i mange år, og i løpet av 10 år vil vi miste 80% av den erfaringen vi har i selskapet. Dette er en global bekymring for hele selskapet, og for å tenke langsiktig har vi derfor ansatt 50 unge medarbeidere uten å egentlig ha jobb til dem.

Et annet firma ga også uttrykk for at hensynet til alder er aktuelt ved rekruttering:

For å sikre rekruttering av yngre medarbeidere, ansetter vi ikke folk over gjennomsnittsalder i bedriften.

Flere andre selskap med høy gjennomsnittsalder sier at de har hatt lite nyrekruttering i mange år, men av dem som er ansatt er det i hovedsak yngre folk. Uansett alders sammensetningen i selskapene, er det svært få ansatte i offshorearbeid over 62 års alder, og denne andelen later ikke til å stige (jfr. Figur 1).

3.5.3 Turnover

At gjennomsnittsalderen er forholdsvis høy og rekrutteringen liten, kan sees i sammenheng med turnover. I enkelte bedrifter (og spesielt på enkelte installasjoner) er det meget lav grad av turnover. Svært få personer slutter for å gå over til annet arbeid. De sier at vanlige årsaker til man slutter i jobben er eventuelt tap av helsesertifikat, ulike pensjonsordninger eller overflytting til landbaserte stillinger internt i selskapet. En av informantene sa følgende:

De fleste står til de er 60 år, og vi har en lav turnover. Siden det er få som slutter, er det ikke behov for "pakker". Noen mister helsesertifikatet, men de er unge. De er også forholdsvis unge de som ivaretar beredskapen. De eldste har sjefsstillinger.

Han sa videre:

Folk blir i selskapet. De trives, det er god lønn, gode arbeidsforhold og mye fritid.

En annen informant uttykte:

Vi har en lav turnover. Dersom det er noen som slutter er det på grunn av videre karriere eller helsemessige grunner, ikke på grunn av alder.

Noen selskaper sliter med relativt høy turnover. I følge noen informanter rammer det i særlig grad selskaper med mindre ordnede arbeidstidsbetingelser (for eksempel korte utreisefrister eller offshoreopphold som varierer i lengde), og har sannsynligvis sammenheng med hensyn til familie og privatliv.

3.5.4 Kompetanse

Det er en utbredt forestilling at evne til omstilling og oppgradering av kompetanse kan være en utfordring ved stigende alder. Enkelte selskap melder også at eldre arbeidstakere har vanskeligere for å håndtere raske teknologiske omstillinger, enkelte databaserte oppgaver og oppgaver med spesielle krav til visuell kapasitet. Et hovedinntrykk fra intervjuene er likevel at eldre beskrives som interessert og motivert for opplæring, og har like god læringskapasitet som yngre. Det understrekes også av flere at erfaring er en ressurs som ofte blir oversett i ”kompetanseregnskapet”.

3.5.5 Aldring og helse

Bedriftene har gjort ulike erfaringer når det gjelder sammenhengen mellom alder og helse. Enkelte hevder (om lag halvparten av bedriftene) at det ikke er en systematisk sammenheng mellom alder og helse, mens andre hevder at det foreligger en slik sammenheng.

Noen informanter hevdet at helseproblemer melder seg ved høy alder kombinert med lang ansiennitet offshore, dvs. at kombinasjonen av eksponering av arbeidsmiljøfaktorer og aldersmessig svekkelse er viktig. Data fra OD sin undersøkelse, ’Uvikling i risikonivå - norsk sokkel’, viser at *tid i stilling offshore* har større betydning for omfanget av helseplager enn alder. Dette gjelder i særlig grad muskel-/ skjelettplager.

Erfaringer tilsier at hardt fysisk arbeid etter hvert vil ramme eldre arbeidstakere, og mange peker på sammenhengen mellom alder og omfang av muskel-/ skjelettplager. Flere konkluderer med at nattarbeid og skiftarbeid er belastende for de ansatte, men peker samtidig på at ”dette er forhold man må leve med i offshorevirksomheten”. I forhold til skiftarbeid forventer man at problemene vil øke med stigende gjennomsnittsalder. I noen bedrifter pågår det en diskusjon om man bør redusere omfanget av nattarbeid og endre på skiftordninger.

Enkelte har erfaringer for at 55-års alder markerer et skille når det gjelder helseproblemer og sykelighet. Flere selskap med forholdsvis høy gjennomsnittsalder rapporterer at fraværet blant eldre er høyere enn fraværet blant yngre. Sykefraværet stiger noe rundt 55-års alder, og er spesielt høyt for arbeidstakere over 60 år. Årsaker til fravær blant eldre med lang ansiennitet gjelder særlig muskel- og skjelettplager. Men også her er erfaringene delte. I noen selskap er sykefraværet høyest i lavere aldersgrupper. Et par selskaper med lav gjennomsnittsalder, godt under 50 år, rapporterer at eldre ikke har mer sykefravær enn yngre.

Sykefraværet er høyere i kvinnedominerte yrker som catering o.l. Fraværet ser ut å være nær dobbelt så høyt i catering som i annen virksomhet. Ansatte på denne typen arbeidsplasser er særlig utsatt for slitasjeplager.

Resultatene tyder generelt på at muskel-/ skjelettplager er mer vanlig blant eldre enn yngre arbeidstakere. I tillegg til alder har antall år offshore betydning for omfanget av plager. Ut fra en arbeidsmiljøsynsvinkel, tyder dette på at arbeidstakere over tid eksponeres for miljøforhold som gir slitasje og plager i muskel- og skjelettsystemet. Kvinner er muligens mer utsatt for slike plager enn menn og eldre mer enn yngre.

Enkelte hevder at det fysiske arbeidsmiljøet er betydelig forbedret over tid og at nyansatte i dag i mindre grad eksponeres for fysisk belastende miljø. En del av plagene som folk sliter med nå kan derfor har oppstått i tidligere perioder offshore eller i arbeid ansatte hadde før de tok arbeid offshore. En aktuell problemstilling i noen bedrifter er i hvilken grad helseplager oppstår på jobb eller i hjemmeperioder. Det finnes imidlertid liten dokumentasjon som kan besvare dette spørsmålet.

Flere peker på sammenheng mellom alder og hørselsproblemer og forklarer dette med varig støyeksponering offshore.

Flere selskap melder at det ikke er observert noen systematisk sammenheng mellom helse og tap av helsesertifikat. I enkelte tilfeller kan dette henge sammen med en seleksjon av personell på helsemessig grunnlag i relativt tidlig alder, og at personer mellom 50 og 60 år representerer et helsemessig positivt utvalg. 'Personer rundt 50 – 60 år er ofte de sprekeste' sier en informant.

3.5.6 Aldring og beredskap

Et viktig forhold i forbindelse med aldring, er hensynet til beredskap. For eldre ansatte kan oppgaver som røykdykker bli problematisk. Eldre arbeidstakere har mindre sannsynlighet for å klare krav til røykdykkere enn andre, men det likevel ikke vanskelig å finne personer som er kvalifiserte personer til slike oppgaver i flere av selskapene. En informant uttrykte:

Beredskap er heller ikke et tema i forhold til alder, og de som mister helsesertifikatet er under 30 år.

En annen bedrift har et noe annet syn:

Alder kan bli et problem om noen år med tanke på beredskap. Eldre vil få et problem med å klare tester for røykdykkere.

Selskapene opplever ikke problemstillinger knyttet til aldring like sterkt. En informant sa det slik:

Helse har ikke så mye med alder å gjøre. Vi har røykdykkere som ikke er i så bra form, men det har ikke noe med alder å gjøre. Enkelte mennesker er i så dårlig form selv om de er unge. Vi har erfart at de eldre er mer sikkerhetsoppmerksomme enn de unge.

En annen informant var opptatt av at eldre, erfarne arbeidstakere er en beredskapsmessig ressurs. Han pekte på at håndtering av en krisesituasjon er mer avhengig av korrekte beslutninger enn "store muskler", og at erfarent personell derfor har større sannsynlighet for å mestre en beredskapssituasjon.

3.5.7 Pensjonsordninger

Den vanligste pensjonsordningen er avtalefestet pensjon. Intervjudataene tyder på at mange benytter seg av denne ordningen. I ett selskap får ansatte en tilleggspensjon mellom 60 og 67 år på flytende rigger. Denne pensjonen får de ansatte utbetalt enten de er i arbeid eller ikke. I et annet selskap får de ansatte en gavepensjon knyttet til AFP

ordningen. Et selskap har en tariffert forsikringsordning som gjør at alle ansatte kan pensjoneres ved 60 år (frivillig).

I enkelte selskap har man hatt egen førtidspensjonering internt. Aldergrenser for intern førtidspensjonering varierer noe. Grensen kan være 57 år, men det er også eksempler på at ansatte under 57 år har fått slike tilbud. Dette er ordninger som gjerne kommer i stand i forbindelse med nedtrapping av produksjon og påfølgende behov for reduksjon av bemanning. I den sammenheng ser man det som en god løsning å la de eldre gå av med førtidspensjon. De som bli pensjonert på denne måten, kan jobbe som de vil etter pensjonering. Beslutninger om denne type førtidspensjonering blir tatt etter behov og er ikke et permanent tilbud til de ansatte.

I ett selskap får ansatte en samtale med personalansvarlig ved fylte 62 år for å diskutere muligheter på jobben. Man tar da opp tema som helse, familieforhold og økonomi. Hvis det er behov for det ser man på muligheter for omplassering.

De fleste ansatte i aktuelle aldergrupper benytter seg av avtalefestet pensjon eller andre pensjonsordninger. I enkelte selskap slutter ansatte noe tidligere, fra omkring 57-58 års alder, og da med spesiell økonomisk kompensasjon ('pakker'). Enkelte selskap har i en periode hatt forsikringsordninger med gunstig økonomisk kompensasjon ved tap av helsesertifikat og enkelte selskap har fremdeles en slik ordning.

Selv om formell pensjonsalder er 65 eller 67 år, blir ansatte i praksis pensjonert rundt 62 års alder. Dette begrenser omfanget av eventuelle utfordringer ved å ha større andel av eldre arbeidstakere.

3.5.8 Forebyggende arbeid og tiltak

Alle bedrifter driver skade- og sykdomsforebyggende arbeid gjennom blant annet kartlegginger av arbeidsmiljø og ulike forebyggende tiltak. Flere bedrifter rapporterer at målet er å legge forholdene til rette for et arbeidsliv med godt arbeidsmiljø. Man skiller stort sett ikke ut noen spesiell aldersgruppe i det forebyggende arbeidet. De forebyggende tiltakene er således i liten grad aldersbestemte.

Aktiv sykemelding praktiseres i de fleste bedriftene. Det er vanlig med oppfølging av sykemeldte etter 4 eller 8 uker. Noen bedrifter prøver med tiltak allerede etter 14 dagers sykemelding. Det meldes om gode erfaringer med aktiv sykemelding. Bruken av aktiv sykemelding varierer, og mulighetene for omplassering ved aktiv sykemelding er forskjellig fra bedrift til bedrift.

I et selskap har man for eksempel mange muligheter for omplassering, og det settes opp et eget program for den sykemeldte. Bedriften satser mye på kontakt med og nærhet til den sykemeldte. Oppfølging av sykemeldte er en prioritert sak fra toppledelsen i konsernet. Alle skal ta et ansvar for sykemeldte, både ledere, verneombud, fagforening, driftsleder osv. Lignende opplegg har man i noen andre bedrifter.

For ansatte som har pådratt seg sykdom eller plager praktiseres også omplassering og tilpasning til alternativt arbeid for den enkelte. Dette er utbredt i alle bedrifter. Mulighetene for omplassering er begrensede i flere selskaper mens andre har gode muligheter for omplasseringer. Bedrifter har også avansementsstillinger som gjør det

mulig å gå fra fysisk belastende til mindre belastende stillinger. Her er naturlig nok også mulighetene begrensede. Mange må stå 'på golvet' hele sin yrkesaktive karriere.

3.5.9 Arbeidsmiljøtiltak

Tabell 2 gir en oversikt over tiltak som ble nevnt av informantene. Vi har valgt å dele tiltakene inn forebyggende og behandlende tiltak, og hvorvidt tiltakene retter seg mot enkeltindivider eller er på organisasjonsnivå.

Tabell 2. Arbeidsmiljøtiltak i offshorebedrifter

Tiltak	Forebyggende	Behandlende
Den enkelte ansatte (individnivå)	Oppføringstiltak, PC, systemer og utstyr, kvalitetsutvikling Oppgradering av ansattes kompetanse Opplæring i helsefremmende arbeid. Bruk av CD-rom Planlegging av karriereutvikling i bedriften Kartlegging av arbeidsmiljø, vernerunder Ergonomiske tiltak, utforming av arbeidsplass Jobbrotasjon Friskverntiltak; fysisk trening o.l. Bedret kosthold Stipend og videreutdanning Færre nattskift Andre endringer i arbeidstid og skiftordninger Helsesjekk	Ergonomiske hjelpemidler Gradert sykemelding Aktiv sykemelding Samtaler med/oppfølging av sykemeldte Økonomisk støtte til behandling Endringer i arbeidstid og skiftordninger
Organisasjonen (systemnivå)	Sosiale tiltak/velferdstiltak Skolering av verneombud og linjeledelse Medarbeidersamtaler Mentor/fadderordning Livsfaseorientert personalpolitikk	Attføringsutvalg Omplussing, fleksibilitet i stillingskrav

Generelle forebyggende tiltak er ofte rettet inn mot alle ansatte, mens behandlende individuelle tiltak settes i verk etter behov. De fleste tiltakene er primærforebyggende og er beregnet på den enkelte medarbeider. Tiltakene er i liten grad tiltenkt spesielle aldersgrupper. Det er ganske få tiltak beregnet på organisasjons- og systemnivå.

Tiltakene blir sjeldent fulgt opp med systematisk evaluering. Det føres imidlertid en del statistikk i forbindelse med saker i attføringsutvalgene, blant annet med opplysninger om attføring til annet arbeid var vellykket. I de fleste tilfeller vurderes effekten av arbeidsmiljøtiltak ut fra omfanget av sykefravær, turnover og omfang av skader og ulykker.

3.5.10 Sammenligning med annen relevant industri

Resultater fra intervjuer gjennomført i to landbaserte prosessanlegg kan oppsummeres slik:

- Stigende gjennomsnittsalder er faktisk fenomen, men i liten grad et tema i HMS-arbeidet. Personalpolitisk er det derimot et tema at bedriftene tappes for kompetent og pålitelig arbeidskraft, ved at ansatte forsvinner ut av arbeidslivet før ordinær pensjonsalder. Begge prosessanleggene hadde satt inn tiltak for å begrense denne kompetanseflukten (herunder "kunnskapsgrupper" for overføring av "taus" kunnskap til nyansatte, og restriksjoner på ansattes muligheter til å bli flyttet til andre arbeidsplasser i konsernet).
- Skiftarbeid ble ansett som en utfordring for de eldste arbeidstakerne, og begge prosessanleggene hadde ordninger for overgang til mer ordinær arbeidstid. På det ene anlegget fikk eldre arbeidstakere i slike tilfeller beholde skifttillegget frem til pensjonsalderen. Utover problemer med skiftarbeid rapporterte ingen av informantene spesielle HMS-utfordringer blant den eldre delen av arbeidsstokken. I begge prosessanleggene ble det gjennomført jevnlig arbeidsmiljøundersøkelser, og på det ene anlegget var det blitt avdekket at det var de yngre arbeidstakerne som slet med de største helsemessige problemene.
- Begge prosessanleggene var preget av liten turnover. Samtidig opererte begge med AFP-ordninger og andre former for kompensasjon ved tidlig avgang. Reduksjoner i antall ansatte førte imidlertid til at denne avgangen ikke nødvendigvis førte til nyansattelser og senket gjennomsnittsalder.
- HMS-tiltakene som ble nevnt var, i likhet med det som ble oppgitt av offshoreindustrien, i hovedsak rettet mot hele arbeidsstokken og ikke spesifikt mot eldre arbeidstakere.

Situasjonen for de to prosessanleggene minner om beskrivelsen vi fikk av eldre produksjonsplattformer offshore: Gjennomsnittsalderen stiger pga. en stabil arbeidsstyrke, men dette er vel så mye en kompetansemessig utfordring som en HMS utfordring.

4 Diskusjon

Oppsummerende kan resultatene presenteres i tre punkt:

- Sammenlignet med nasjonal statistikk later offshorebransjen til å være kjennetegnet av lavere gjennomsnittsalder, lavere aldringstakt og lavere sykefravær.
- Utfordringene bransjen står ovenfor varierer sterkt mellom enkeltsselskap og innad i større selskap. Det er ingen generell enighet om at aldring og helse er den største HMS-utfordringen for bransjen i årene som kommer.
- Tiltakene bransjen har iverksatt for å møte utfordringene man står overfor i tilknytning til en aldrende arbeidsstyrke, er i overveiende grad generelle HMS-tiltak rettet mot hele arbeidsstokken.

Hva forteller så disse resultatene egentlig om tilstanden i offshoreindustrien? Kanskje ikke så mye, det er først når resultatene blir gitt en teoretisk tolkning at forskningsprosessen fører til økt innsikt. Problemet er at samme data kan gi opphav til ulike tolkninger.

Vi har valgt å se på resultatene fra to ulike og ekstreme perspektiv. En rimelig tolkning ligger etter vår mening et sted mellom disse to ekstremene, men gjennom å benytte to ytterliggående perspektiv oppnår man ofte en mer nyansert forståelse av forskningsresultater enn gjennom den tradisjonelle "på den en side og på den annen side" diskusjonen.

4.1 To tolkninger

4.1.1 Offshoreindustrien som en foregangsindustri

Resultatene fra undersøkelsen viser at offshoreindustrien kommer godt ut ~~med~~ hensyn til sentrale HMS-parametre (sykefravær, aldersutvikling og stabilitet i arbeidstyrken), og avgang fra industrien er i hovedsak frivillig. Dette må henge sammen med at industrien tar en del riktige grep for å møte HMS-utfordringer som er felles for norsk næringsliv. Undersøkelsen har da også vist at industrien satser på mange og varierte tiltak for å bedre arbeidsforholdene på offshoreinstallasjonene.

En del problemer er riktignok påpekt i rapporten, men disse henger i hovedsak sammen med uheldige incentivordninger som blant annet er nedfelt i avtaler mellom partene i arbeidslivet. For eksempel kan storparten av tapte helsesertifikat forklares ved gunstige forsikringsordninger og at ansatte nekter å gå over i mindre krevende (men dårligere betalte) stillinger på land.

Offshoreindustrien ønsker å møte utfordringene knyttet til aldring og helse, fordi alle andre strategier ville være det samme som å sage over greinen man sitter på.

4.1.2 Offshoreindustrien som arbeiderfiendtlig

I den grad de kvantitative analysene er pålitelige, viser de bare at offshoreindustrien er en rik bransje som kan kjøpe seg fri fra problemene. Mange ansatte slites ut og tilbys en eller annen form for økonomisk kompensasjon for å forsvinne. Hovedmotivet for industrien er profitt, og i kjølvannet av profittjaget ligger det mange skjebner som i tidlig alder er utestengt fra arbeidslivet pga. dårlig helse. De reelle utgiftene knyttet til dette er det storsamfunnet og enkeltindividet som må betale.

Den kvalitative undersøkelsen har påvist at problemene er størst for entreprenøransatte, kvinner, lavt utdannede og eldre. Dette er grupper som er særlig utsatt for påkjenninger ved å arbeide offshore. Dersom industrien virkelig var opptatt av ansattes helse, ville tiltak som lavere årlig arbeidstid og lavere pensjonsalder blitt innført for disse gruppene.

Dersom ansattes helse skal ivaretas må det skje gjennom en kamp om rettigheter og goder som i dag ikke kommer ansatte til del.

4.2 To utfordringer

Det er utenfor målsettingen til det foreliggende prosjektet å forene tilhengere av de ekstreme tolkningene skissert over. Vi tror imidlertid - uansett hvordan resultatene tolkes - at er det mulig å skimte to ulike utfordringer i resultatene fra denne undersøkelsen som det er mulig å bli enige om.

For det første er utfordringene knyttet til økende gjennomsnittsalder og helse allerede merkbar for deler av industrien. Med en raskt stigende gjennomsnittsalder i befolkningen sett under ett, vil disse utfordringene bli større i årene som kommer. Denne utviklingen kan kalles "HMS-problemet".

For det andre er den homogene og raskt stigende aldersfordelingen på enkelte installasjoner, en stor utfordring for fremtidig drift av installasjonene. Store grupper ansatte vil trekke seg fra arbeidslivet samtidig, og erfaringer og kunnskap vil kunne gå tapt for alltid. Dette kan kalles "Kompetanseproblemet".

Pussig nok kan man forestille seg at tiltak rettet mot det ene problemet vil forsterke det andre. Tiltak rettet mot "HMS-problemet", vil (hvis de virker) medføre mindre turnover og dermed (på enkelte installasjoner) en forverring av "Kompetanseproblemet". Begge utfordringer må holdes høyt, og for å imøtekomme dem må tiltakene være differensierte. I forbedringsarbeidet vil det være viktig å fokusere på strukturelle forhold mellom ulike deler av bransjen, vel så mye som konkrete tiltak på den enkelte arbeidsplass.

4.3 Tiltak og initiativ for et bedre arbeidsliv

Behovet for differensierte tiltak blir også understreket av det store mangfoldet vi møtte under intervjuene. Oppsummert kan erfaringene fra intervjurunden uttrykkes slik: I norsk offshoreindustri er det spesielle svært typisk. Samtidig som utfordringene varierte opplevde vi - i de tilfellene både representanter fra ledelse og ansatte var tilstede - høy

grad av enighet om beskrivelsen av tilstanden på den enkelte arbeidsplass. Denne lokale enigheten er også et godt utgangspunkt for forbedringsarbeidet.

Tiltak som søker å favne hele bransjen vil lett oppfattes som fremmedartede og lite relevant for enkeltsselskap. Slike tiltak vil ikke generere lokalt eierskap, og kan bli en rituell øvelse uten reelt engasjement blant viktige aktører på den enkelte arbeidsplass.

At bransjeomfattende tiltak ikke anbefales, betyr ikke at det er umulig for bransjen under ett å ta initiativ for å møte utfordringene man står overfor. For eksempel kan man skape et bransjedekkende forum, hvor enkeltsselskap kan utveksle erfaringer og få tips om ulike tiltak som har hatt en heldig effekt i andre selskap. Et slikt forum bør fortrinnsvis inneha en eller flere personer med god arbeidsmiljøkompetanse, som kan være en pådriver i arbeidet med erfaringsoverføring mellom selskap.

For å møte utfordringene man står overfor i tilknytning til en aldrende arbeidsstyrke, ble det også poengtert at det vil være mer hensiktsmessig å iverksette tiltak med fokus på et livsfaseperspektiv framfor et seniorperspektiv. Flere informanter ga uttrykk for at det vil være mer lønnsomt å tenke helhetlig. Ulike mennesker vil ha ulike behov og interesser i arbeidslivet, og dette er som oftest uavhengig av alder.

5 Vedlegg

Intervjuguide

HELSE OG ALDRING - INTERVJUGUIDE

INTERVJUER: _____

DATO: _____

INFORMANT(ER): _____

SELSKAP: _____

Oljeselskap [] Boring/rederi [] Brønnservice []

Forpleining [] Annet []

ANTALL ANSATTE: _____

ANTALL ANSATTE OFFSHORE (med fast offshoretjenest eller med hoveddelen av sin arbeidstid offshore): _____

GJENNOMSNIITTSALDER OFFSHOREANSATTE

SYKEFRAVÆR OFFSHORE (SISTE ÅR ELLER 2001)

Er den stigende gjennomsnittsalderen blant offshoreansatte et tema i selskapets HMS-arbeid?

(beredskap, helsemessige forhold, raske krav til omstilling (innføring av ny teknologi), rekruttering)

Er det utarbeidet noen prognoser for den aldersmessige sammensetningen blant selskapets offshoreansatte i årene fremover?

(konsekvenser for tema i forrige spørsmål)

Finnes det spesielle ordninger for tidlig avgang fra arbeidslivet (eller offshorearbeid) for eldre arbeidstakere?

(”pakker”, interne forsikringsordninger, overgang til arbeid onshore)

Finnes det resultater fra arbeidsmiljøundersøkelser som tyder på at eldre arbeidstakere offshore står overfor spesielle utfordringer?

Har selskapet en skriftlig formulert seniorpolitikk?

(innhold i personalpolitikken)

Arbeidsmiljøtiltak

Har selskapet iverksatt arbeidsmiljøtiltak rettet mot eldre offshoreansatte, eller med spesiell relevans for eldre?

Tiltak	Periode	Målgruppe	Effekt mål
Opplæring			
Ergonomi, utforming av arbeidsplass			
Endringer i arbeidsinnhold og -oppgaver (inkl. interne omplasseringer)			
Endringer i arbeidstid (inkl. skiftarbeid)			
Annet			

Avgang fra offshoreindustrien

Vennligst oppgi antall personer i ditt selskap som av ulike grunner har sluttet i offshorestillinger (med fast offshoreturnus eller hoveddelen av arbeidstiden offshore). Gjør dette for årene 1996-2000. Personer som man vet har gått over til offshore-stillinger i andre selskap inkluderes ikke.

**ÅRSAKER TIL AVGANG FRA
OFFSHORESTILLING**

1996

1997

1998

1999

2000

"Pakke" (økonomisk kompensasjon for å slutte)

Annen frivillig avgang

Oppsagt

Tap av helsesertifikat

Ordinær alderspensjon

Avtalefestet alderspensjon

Annen årsak

Ukjent årsak

	1996	1997	1998	1999	2000
"Pakke" (økonomisk kompensasjon for å slutte)					
Annen frivillig avgang					
Oppsagt					
Tap av helsesertifikat					
Ordinær alderspensjon					
Avtalefestet alderspensjon					
Annen årsak					
Ukjent årsak					