

Vår referanse: 712/824762	Forfatter(e): Hege Eggen Børve	Versjonsnr. / dato: Vers. 1 / 05.05.98
Ant. Sider: 32	Faglig kvalitetssikrer: Terje Lie	Gradering: Åpen
ISBN: 82-7220-898-9	Oppdragsgiver(e): Statoil	Åpen fra (dato):
Forskningsprogram:	Prosjekttittel: Erfaringer med 12/16 rotasjon. Kollsnes gassterminal	

Emne: Rapporten omhandler arbeidsgiveres og arbeidstakeres erfaringer med 12/16 ordning. Rapporten synliggjør at flere forhold har vært medvirkende til at en fikk gode prosjektresultater. Årsakene kan tilskrives flere forhold. Det ene kan kobles til arbeidsmiljøet på landanlegget, der ny arbeidstidsordningen er en av flere sider ved arbeidsmiljøet som vurderes som positive. I tillegg har gode prosjektresultater sammenheng med det som i rapporten har fått tilnavnet prosjektspesifikke- og anleggsspesifikke forhold. Hvilke prosjekt resultater en ville fått hvis enkelt faktorer ikke var tilstede er et åpent spørsmål.

Rapporten er en revidert utgave av "erfaringer med ny arbeidstidsordning". Årsaken til revideringen er utvidelse av antall informanter og at en ny underleverandør er inkludert.

Emne-ord:

Arbeid, arbeidsmiljø, arbeidstidsordning

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



Prosjektleder
Terje Lie



for RF - Miljø og næringsutvikling
Tor Tønnessen

Innhold

Sammendrag.....	iv
Forord.....	vi
1 INNLEDNING.....	1
1.1 Bakgrunn for prosjektet	1
1.2 Metode	3
2 BAKGRUNN FOR ENDRING AV ARBEIDSTID	5
2.1 Dresser Rand - annet utgangspunkt og andre forhandlingskort	6
3 HVILKE PRODUKSJONSRESULTATER BLE OPPNÅDD I PROSJEKTENE?.....	8
3.1 Økt produktivitet og effektivitet	8
3.2 Nedkortet prosjektperiode.....	9
3.3 Lite overtid.....	9
3.4 Lavt sykefravær.....	9
3.5 Lav skadehyppighet og ingen fraværsskader	10
3.6 Skyldes effektene en Hawthorne - effekt?	11
4 ARBEIDSTAKERNES OPPFATNING AV ARBEIDSSITUASJONEN I PROSJEKTPERIODENE	12
4.1 Arbeidsmiljøperspektivet.....	12
4.2 Situasjonen før arbeidstiden ble endret.....	13
4.3 Arbeidstakernes krav og muligheter	14
5 NY ARBEIDSTIDSORDNING - EN AV FLERE FORKLARINGER PÅ GODE PROSJEKTRESULTATER.....	18
5.1 Utvidet driftstid, mindre behov for overtid.....	18
5.2 Sykefravær, skadehyppighet og arbeidsvilkår.....	19
5.3 Gode vilkår og gode prosjektresultater	21
5.4 Kan en forvente gode resultater neste gang?.....	22
5.5 Uberørte spørsmål og nye spørsmål.....	25

Sammendrag

Undersøkelsen som presenteres i rapporten er gjort på oppdrag fra Statoil, Stavanger. Bakgrunnen for undersøkelsen er at arbeidstiden på landanlegget Kollsnes ble endret i forbindelse to prosjekter; KEPU (Kollsnes Eksport Pressure Upgrating) og RSG (Revisjons Stans Gruppen), der henholdsvis Fabricon og ABB og Dresser Rand var underleverandører.

Prosjektets formål har vært å gi en vurdering av arbeidstidsordningen i tillegg til å se på om ordningen kan overføres til andre landanlegg. I prosjektet har det vært viktig å få belyst tematikken fra både arbeidsgiver og arbeidstakeres ståsted. Spørsmål som har vært sentrale er:

- Hvilke erfaringer har arbeidsgivere og arbeidstakere med den nye arbeidstidsordningen?
- Hvilke konsekvenser fikk endringen i arbeidstiden?
- Hva er årsaken/e til effekten/e?
- Kan ordningen overføres til andre landanlegg enn Kollsnes?
- Har andre firma erfaringer med en lignende ordning?

Bakgrunnen for å endre arbeidstiden knyttes til kundens forventning om et stort behov for overtidsarbeid i løpet av prosjektperiodene. Arbeidsmiljøloven setter begrensninger for overtidsarbeid. Arbeidsgivernes erfaringer tilsier at muligheten for overtidsarbeid er begrenset på høsten p g a at arbeidstakerne jobber mye overtid tidligere på året. I tillegg trekker arbeidsgiverne fram at det er tidkrevende å søke dispensasjon fra arbeidsmiljøloven for å øke overtidsmengden. Arbeidsgiverne hadde et behov for å finne andre løsninger for prosjektperiodene, og valgte å løse dette ved å endre arbeidstiden.

Den nye arbeidstidsordningen var en såkalt 12/16 rotasjon. 12/16 rotasjon betyr at en jobber 12 dager og har 16 dager fri. Før arbeidstiden ble endret var arbeidstiden 12/9 rotasjon; 12 dager på jobb og 9 dager fri. Forskjellen mellom disse to ordningene er at arbeidsdagen utvides fra 10,5 timer til 12 timers arbeidsdag. I tillegg innebærer en 12/16 ordning at en jobber samt mer intensiv gjennom at en fridag som ved 12/9 ordning faller i arbeidsperioden er borte og at friperioden utvides fra 9 til 16 dager.

Både arbeidsgiverne og arbeidstakerne gir en positiv vurdering av prosjektperiodene der ny arbeidstidsordning ble benyttet. Arbeidsgiverne framhever at prosjektperiodene ga gode økonomiske resultater som økt produktivitet, økt effektivitet, lite overtid, lavt korttidsfravær og få skader. I tillegg ble det ene prosjektet avsluttet før tidsfristen. Arbeidstakernes positive vurderinger av prosjektperiodene kobles til arbeidssituasjonen ved landanlegget. Arbeidskravene oppfattes ikke som økt, og de ansatte hadde gode muligheter til å innfri kravene som ble stilt. Lengre friperiode gir mulighet til å tilbringe mer tid hjemme. Arbeidstakerne tillegger dette større betydning enn at endringen medførte lange arbeidsdager og mer intensive arbeidsperioder. Materialet gir slik sett

grunnlag for å konkludere med at den nye arbeidstidsordningen oppfattes som en forbedring av arbeidssituasjonen, sett fra arbeidstakernes ståsted. 12/16 rotasjon betyr en utvidelse av arbeidsdagen til 12 timer. Et ubesvart spørsmål er hvilke konsekvenser dette har m h t langtidbelastninger, spesielt for eldre arbeidstakere

Arbeidsgivernes vurderinger gir grunnlag for å hevde at den nye arbeidstidsordningen har hatt positiv innvirkning gjennom at en oppnådde gode prosjektresultater. Årsaksbildet som framkommer er imidlertid komplekst og sammensatt slik at det bli er uklart å angi hvilken betydning arbeidstidsordningen har hatt. Flere forhold har vært medvirkende til at en fikk positive resultater gjennom prosjektperiodene. Det ene kan kobles til det som i rapporten har fått tilnavnet prosjektspesifikke forhold; godt samarbeid mellom partene, mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, mellom arbeidstakerne, likhetstrekk mellom arbeidstakerne; alle var definert som pendlere og bodde på landanlegget. Andre medvirkende forhold kan kobles til "særtrekk ved landanlegget"; gode boforhold og gode velferdstilbud under prosjektperiodene. I tillegg kan en ikke utelukke at "forandring fryder"; arbeidstidsordning var ny og ble benyttet i en avgrenset periode, har hatt betydning. Sett i denne sammenheng er det mulig at BRU-prinsippene (Billigere og Raskere Utviklingsprosjekter) også har medvirket til å gi gode prosjektresultater.

Med tanke på overføringsverdi til andre prosjekt er det viktig å ta hensyn til de prosjektspesifikke og anleggsspesifikke forholdene. En ikke kan forvente tilsvarende positive resultater hvis samme arbeidstidsordning innføres ved et annet landbasert anlegg. I tillegg er det viktig å ha i mente at rammebetingelsene i prosjektperioden forble uforandret, i følger arbeidstakerne. Hvis samme arbeidstidsordning innføres, og tidsfristene for ferdigstilling av prosjektperioden nedkortes vil tilsvarende konsekvenser for arbeidstakerne være økte arbeidskrav. Dette kan i neste omgang medføre uheldige effekter som bli økt sykefravær, en effekt som kan slå negativt ut m h t produktivitet.

Forord

Undersøkelsen som presenteres i rapporten er gjort på oppdrag fra Statoil, Stavanger. Bakgrunnen for undersøkelsen var endringer i arbeidstiden ved Kollsnes gassterminal i forbindelse med gjennomføringen av KEPU og RSG prosjektene. Formål med prosjektet har vært å gi en vurdering av den nye arbeidstidsordningen samt å peke på muligheten for overføring av samme arbeidstidsordning til andre landanlegg.

Prosjektet har bestått av en styringsgruppe med representanter fra Statoil; Tor Egeland og Svein Jørpeland. Resultatene har blitt diskutert med styringsgruppa. De har gitt kommentarer og bidratt til oppklaringer i rapportutkast.

Takk til arbeidstakere og arbeidsgivere ved Fabricon, ABB og Dresser Rand som har tatt seg tid til å delta i undersøkelsen.

Stavanger, mai 1998

Hege Eggen Børve

1 Innledning

Prosjektets formål er å gi en vurdering av 12/16 ordning, en arbeidstidsordning som ble benyttet i forbindelse med Kollsnes Eksport Upgrating (KEPU) og Revisjons stans gruppen, (RSG) prosjektene. En vanlig rotasjon på landbaserte anlegg er 12 dager på jobb og 9 dager fri, såkalt 12/9 rotasjonsordning. Ordningen som ble brukt på Kollsnes var en 12/16 rotasjonsordning; 12 dager på jobb og 16 dager fri.

I prosjektet har det vært viktig å få fram konsekvenser av endringen i arbeidstiden sett fra både arbeidsgiveres og arbeidstakeres ståsted. Sentrale spørsmål er:

- Hvilke erfaringer har arbeidsgivere og arbeidstakere med den nye arbeidstidsordningen?
- Hvilke konsekvenser fikk endringen i arbeidstiden?
- Hva er årsaken/e til effekten/e?
- Kan ordningen overføres til andre landanlegg enn Kollsnes?
- Har andre firma erfaringer med en lignende ordning?

En sentral del av prosjektet er å dokumentere grad av sammenheng mellom den nye arbeidstidsordning og positive effekter som leverandører og kunder rapporterer. En viktig problemstilling i denne sammenheng er om effektene skyldes arbeidstidsordningen alene eller om andre årsaker har vært medvirkende, og i såfall hvilke. Andre årsaker kan være spesielle trekk ved Kollsnes som landbaserte anlegg, særtrekk ved prosjektene, prosjektorganiseringen, arbeidsoppgavene eller ved arbeidstakere som arbeidet på prosjektene.

1.1 Bakgrunn for prosjektet

Bakgrunn for dette prosjektet er at det i forbindelse med KEPU (Kollsnes Eksport Pressure Upgrating) og RSG (Revisjons Stans gruppen) - prosjektene på Kollsnes ble benyttet en arbeidstidsordningen som innebærer lengre arbeidsperioder og lengre friperioder sammenlignet med den ordningen som er utbredt innenfor denne bransjen. Den nye arbeidstiden som ble benyttet var en 12/16 rotasjon; 12 dager på og 16 dager fri. Dette er en ordning som i liten grad er prøvd ut på landbaserte anlegg. Av den grunn ønsket Statoil å få dokumentert erfaringer knyttet til 12/16 rotasjon.

Vi skal gi en kort beskrivelse av de ulike ordningene.

Vanlig¹ ordning

Arbeidstiden på landanlegg er vanligvis en 12/9 rotasjon. En 12/9 ordning betyr 12 dager på jobb og 9 dager fri. Det varierer fra prosjekt til prosjekt om en jobber 1 eller 2 skift; både dag- og nattskift. Arbeidsdagen er 10,5 timer, med start på dagskift klokken 0700 og slutt klokken 1730. Lunsjpausen er på 30 minutter.

I løpet av arbeidsperioden har en fri fra lørdag ettermiddag til mandag morgen. Friperioden starter fredag ettermiddag og ni dager framover, til mandag morgen. Arbeidstakerne har, avhengig av om de er langveis-pendlere² eller ikke, én eller to hele helger fri i løpet av friperioden.

Den nye ordningen

Ved 12/16 rotasjon økte arbeidsdagen fra 10,5 timer til 12 timer. I tillegg til lunsjpause på 30 minutter ble det kontraktsfestet 2 pauser à 15 minutter. Disse pausene skulle avvikles på for- og ettermiddagen. Rotasjonen innebærer, til forskjell fra 12/9 rotasjon, at en jobber hele lørdag og søndag i arbeidsperioden. Arbeidsperioden starter mandag morgen, mens friperioden starter fredag ettermiddag, 16 dager etter.

Arbeidstakerne har til forskjell til 12/9, mer intensive arbeidsperioder når de er på jobb. De har lengre arbeidsdager og jobber i helgene, men har lengre friperioder. Såfremt en ikke er langveis-pendler, har en 3 hele helger fri i friperioden, mot 2 ved 12/9. Langveis-pendlerne oppnår på sin side 1 hel og 2 avkortet helger fri ved 12/16, mot 2 avkortet helger ved 12/9. Som følge av at arbeidsgiverne var fleksible m h t starttidspunkt etter friperiode, oppnådde langveis-pendlerne omtrent de samme vilkår som kortveis-pendlerne.

Totalt sett jobbes det 130 timer ved en 12/16 mot 150 timer ved en 12/9 rotasjon i løpet av en måned. Arbeidstakerne fikk lønnskompensasjon for 20 timer pr måned, noe kunden, Statoil, betalte. Tabell 1 viser en oversikt over forskjellene mellom en 12/9 og 12/16 rotasjon og hvordan ordningene faller forskjellig ut avhengig av om en er langveis-pendler eller kortveis-pendler.

¹ Ordningen innebærer dispensasjon fra arbeidsmiljøloven. Bakgrunnen for at den benevnes som vanlig er at den ofte brukes på landbaserte anlegg.

² Langveis-pendlerne må som følge av lang reiseavstand mellom hjem og arbeidssted forlate hjemmet søndag ettermiddag. I tillegg brukes noe av friperioden på reising fra arbeidsplassen til hjemmet.

Tabell 1. Sammenligning av arbeidstidsordninger

Arbeidstid:	12/9 rotasjon		12/16 rotasjon	
	Langveis- pendler	Kortveis- pendler	Langveis- pendler	Kortveis- pendler
Antall dager på i arbeidsperioden	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>12</i>
Antall hele fridager i arbeidsperioden	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Antall fridager	<i>9</i>	<i>9</i>	<i>16</i>	<i>16</i>
Mulighet til å reise hjem i arbeidsperioden	<i>Nei</i>	<i>Ja</i>	<i>Nei</i>	<i>Ja</i>
Antall helger fri i friperioden	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>3</i>
Antall hele helger fri i friperioden	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>2³</i>	<i>3</i>
Avkortet helger p g a reising til og fra arbeidsplass	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>

Den reviderte ordningen

12/16 ordningen har i ettertid blitt revidert. Erfaringene som her rapporteres er imidlertid basert på den opprinnelige ordningen (som beskrevet ovenfor). I den reviderte ordningen er antall timer på jobb økt fra 130 til 144 timer per. måned. For å oppnå full arbeidsmåned, får arbeidstakerne også ved den reviderte ordningen kompensasjon for timer en mangler på full arbeidsmåned.

1.2 Metode

Materialet som rapporten bygger på er innhentet ved hjelp av intervjuer med i alt 3 underleverandører; Fabriceon, ABB og Dresser Rand. Ved alle firmaene, bortsett fra Dresser Rand, er arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidstakere intervjuet. Ved Dresser Rand er tillitsvalgt og arbeidsgivere intervjuet.

Arbeidstakerne er den gruppen som i størst grad berøres av endringer i arbeidstiden. I prosjektet har det vært viktig å fange opp arbeidstakernes opplevelse av og erfaringer

³ Antall hele og avkortet helger vil variere. Arbeidsgiverne var fleksible m h t starttidspunkt etter friperiode. Arbeidstakerne hadde mulighet til å starte senere mandag morgen mot at de jobbet inn timer de mistet. Dette innebærer at den ene helgen ikke ble avkortet. Hvorvidt helgene avkortes på fredag som følge av hjemreise avhenger av kommunikasjonsmiddel og antall reisetimer.

med ny arbeidstidsordning. Informasjon fra arbeidsgiverne er spesielt viktige med tanke på å få innsikt over resultatene en oppnådde i prosjektperioden.

De intervjuede blant arbeidsgiverne har fungert som nøkkelinformanter fordi alle har god kjennskap til KEPU og RSG prosjektene, både når det gjelder innholdet og bakgrunnen for endringer i arbeidstiden. I tillegg har arbeidsgiverne vært behjelpelige med å finne informanter blant arbeidstakene. Kriterier for utvelgelse av arbeidstakere var at det skulle være en tillitsvalgt fra hvert firma samt minimum en langveis-pendler fra hvert firma.

Partene er intervjuet enten via telefon eller ved individuelle intervjuer på informantenes arbeidsplass. I alt er det foretatt 18 individuelle intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere⁴ som har vært involvert i KEPU og RSG prosjektet. Intervjuene varte fra 45 minutter til en time.

Alle de intervjuede arbeidstakerne er menn. Det gjenspeiler i stor grad det generelle bildet under prosjektperioden, der majoriteten var menn. Det er stor aldersspredning mellom arbeidstakerne som har blitt intervjuet, den yngste er 26, mens den eldste er 64 år. De intervjuede arbeidstakerne er alle fagutdannet; sveisere, rørleggere, automasjons- og elektriker montører.

Antall informanter som inngår i rapporten må ses i sammenheng med prosjektets formål. Hensikten har vært å gi en vurdering av arbeidstidsordningen basert på et strategisk utvalg av informanter. Datamaterialet som presenteres gir ikke et statistisk grunnlag for å generalisere erfaringene, men gjennom kryss sjekking av informasjon fra flere kilder gir det et godt bilde av hvordan ordningen vurderes.

⁴ Arbeidstakere: 5(4 operatører og 1 tillitsvalgt) ved Fabricon, 5 (4 operator og 1 tillitsvalgt) ved ABB, 1 (tillitsvalgt) ved Dresse Rand. Arbeidsgivere: 2 ved ABB, 4 ved Fabricon, 1 gruppeintervju ved Dresser Rand.

2 Bakgrunn for endring av arbeidstid

Endringen i arbeidstiden inntraff før KEPU (Kollsnes Eksport Pressure Upgrating) prosjektet startet. Initiativet til å endre arbeidstiden kom fra kunden, Statoil. Bakgrunnen for å endre arbeidstiden knyttes i hovedsak til kundens forventning om behov for overtidsarbeid i løpet av prosjektperioden. Tidligere erfaringer tilsier at muligheten for overtidsarbeid begrenses utover høsten. Årsaken er at arbeidsmiljøloven setter begrensinger m h t andel overtidsarbeid som kan utføres i løpet av et kalenderår. Fordi arbeidstakerne vanligvis jobber mye overtid i første halvdel av året, er det færre arbeidstakere som kan jobbe overtid når høsten kommer.

Arbeidsgiverne sier at det er tidkrevende å bruk overtid. Dette har sammenheng med at: 1) det skal søkes dispensasjon for overtid, 2) behovet for overtid må beregnes; hvor mye overtid må det jobbes for at framdriftsplanen skal kunne følges, 3) sikre at det er nok personale som stiller seg disponible til å jobbe overtid og 4) det skal planlegges hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres. I tillegg er overtidsarbeid et kostnadsspørsmål. Overtidsarbeid avlønnes etter andre rater enn arbeid utført innenfor arbeidstiden og koster følgelig mer enn arbeid som blir utført innenfor arbeidstiden.

Situasjonen som oppstod, skapte et behov for å tenke nytt og annerledes. Spørsmålet en stilte var: hvordan er det mulig å organisere arbeidet slik at tidsfristen kan holdes? Muligheten for å endre arbeidstiden ble diskutert mellom arbeidsgiverne og fagforeningene ved de respektive underleverandørene. Tillitsvalgte diskuterte på sin side endringene med de øvrige ansatte. Partene var enige om at de ønsket å endre arbeidstiden fra 12/9 rotasjon til 12/16 rotasjon. I neste fase ble det søkt Arbeidstilsynet om dispensasjon fra arbeidsmiljøloven for å endre arbeidstiden.

Det ble to forutsetninger for å innvilge søknaden. Den ene var at ordningen bare skulle omfatte pendlere (ikke dagpendlere). Den andre var at arbeidstakerne ikke skulle tape på endringene i form av redusert lønn til tross for at antall timer i arbeidsperioden ble redusert.

Prosjektperioden med 12/16 rotasjon var f.o.m. sommer (juni) 1996 til og med høsten (oktober) 1997.

Fokuset i denne sammenheng skulle i utgangspunktet rettes mot tre underleverandører. Som følge av at en av bedriftene ikke endret arbeidstiden til en 12/16 rotasjon, vil erfaringene som presenteres basere seg på informasjon fra to bedrifter. Vi skal imidlertid se nærmere for bakgrunnen for at den tredje bedriften valgte en annen arbeidstidsordning.

2.1 Dresser Rand - annet utgangspunkt og andre forhandlingskort

Dresser Rand har en liten fast arbeidsstokk, men ved behov leier de inn ekstra arbeidskraft. Den faste ansatte har tilholdssted på et verksted, når de ikke jobber ute på prosjekter. Arbeidstiden er vanligvis 37,5 timers uke, dagtid med fri i helgene. Starttidspunktet for arbeidsdagen er fleksibelt; enten 0630 eller 0830. Arbeidstakerne har samme arbeidstid når de er ute på anlegg, såfremt ikke kunden stiller andre krav. Dette var også tilfelle da bedriften starter på KEPU prosjektet.

Dresser Rand hadde på KEPU-prosjektet ansvaret for å oppgradere/overhale maskiner. Da en maskin gikk i stykker, mens arbeidet pågikk, fikk de tidspress. Dette medførte at i den påfølgende perioden ble det benyttet maksimalt med overtid. I følge arbeidsgiverne balanserte de i denne perioden "*på grensen av det lovlige*". Arbeidstilsynet kom på banen og bedriften fikk et press mot å få ned overtiden. Sett fra arbeidsgivernes side medførte dette at fagforeningen fikk gode kort å forhandle med. Resultater var at fagforeningene, i følge arbeidsgiverne, fikk en god kontrakt for perioden, i lys av at de fikk forhandlet seg fram til lange friperioder.

Arbeidstiden ble i løpet av KEPU prosjektet endret til 5/10 rotasjon; 5 dager på jobb og 10 dager fri, inklusiv reisetid. Arbeidstiden var 12 timer, derav 2 timers pause. Etter at arbeidstiden ble endret ble driftstiden utvidet og en kjørte helkontinuerlig drift, inklusiv lørdag og søndag.

Årsaken til at spørsmålet om å endre arbeidstiden til 12/16 rotasjon aldri ble aktuelt skyldes flere forhold, i følge arbeidsgiverne. For det først må det ses i lys av tradisjoner m h t å benytte ulike arbeidstidsordninger. Sammenlignet med de øvrige to underleverandørene hadde Dresser Rand et annet utgangspunktet for å endre arbeidstiden. Som vi har sett var partene ved de to øvrige underleverandørene opptatte av å endre arbeidstiden. Felles for dem var at arbeidstakerne hadde erfaringer med 12/9 rotasjon og at det var en ordening som de i liten grad var fornøyde med. Arbeidstakerne var opptatte av å få lengre friperiode for å kunne tilbringe mer tid hjemme. Dette står i kontrast til Dresser Rand. Bedriften har ingen tradisjon på å fravike fra normalarbeidsdagen. Fagforeningen er her opptatt av at arbeidstiden skal være normalarbeidsdag, med fri i helgene. Dette er noe de tilstreber, uavhengig av om de er ute på anlegg eller ikke. I tillegg ønsker de ikke å jobbe på søndagene, i følge hovedtillitsvalgt. Bakgrunnen er at de mener det er mest effektivt å ha folk til å jobbe dagtid, og ikke lange arbeidsdager. I tillegg trekkes det fram at det er lettere å få folk til å jobbe overtid når arbeidstiden er dagtid. De ingen tradisjon med å prøve ut ulike arbeidstidsordninger, og har heller ikke ønske om å prøve ut andre ordninger.

Et annet moment som kan trekkes fram er at den første perioden på Kollsnes gikk "litt over stokk og stein". Det var liten kontroll over overtidsmengden og det var ikke utarbeidet en avtale mellom partene. Når en balanserer på grensen av loven, skapes det et press mot å få satt ting i mer system. Dialogen gikk i neste omgang mellom Administrasjonsdepartementet og kunden; Statoil. Kunden prøvde i neste omgang å få en avtale om dispensasjon fra arbeidsmiljøloven, men lyktes ikke. Sett fra arbeidsgivernes side ved Dresser Rand medvirket forhistorien til at de fikk et dårlig

utgangspunktet til å forhandle fram en ordning som var ønskelig sett fra deres ståsted. Arbeidstakerne var på sin side ikke tilfredse med utviklingen på Kollsnes. For dem var det viktig å få en avtale som kunne fungere i tråd med forholdene på arbeidsplassen. Sammenlignet med de to øvrige underleverandørene benytter følgelig Dresser Rand vanligvis en annen arbeidstidsordning. En kan på den ene siden si at tiden var ikke moden for å forhandle om en 12/16 ordning, imidlertid er det et åpent spørsmål om dette er en aktuell arbeidstidsordning på lengre sikt.

3 Hvilke produksjonsresultater ble oppnådd i prosjektene?

I dette kapitlet redegjøres det for hvilke resultater som ble oppnådd i prosjektene KEPU og RSG. Prosjektresultatene vil vurderes i forhold til målbare størrelser som; produktivitet, sykefravær, skadefrekvens og byggetid. Analysen vil primært basere seg på informasjon fra arbeidsgivere.

3.1 Økt produktivitet og effektivitet

Produktivitet kan defineres som forholdet mellom produksjonsresultat og innsats av produksjonsfaktorer. En vanlig måte å regne dette på er omsetning per ansatte eller verdiskapning per ansatt. Å beregne produktivitet i et gitt prosjekt er beheftet med beregningsproblemer og usikkerhet. Bakgrunnen er at erfaringer fra prosjekt sjelden er direkte overførbare til andre prosjekter bl a som følge av at oppdragenes karakter varierer, både i innhold og samarbeidspartnere.

ABB opplyser at vanligvis måles produktiviteten ved hver jobb, basert på såkalte jobbpakker. Målingene skjer ved at hver arbeidstaker rapporterer arbeidsmengden ved arbeidsdagens slutt. Med grunnlag i hva som rapporteres blir det foretatt beregninger av produktiviteten. Avlønning skjer på basis av hva som innrapporteres og innebærer at arbeidstakerne får akkordlønn. Produktiviteten ble hverken målt ved KEPU eller RSG prosjektene. Bakgrunnen for at ABB ikke foretok produktivetsberegninger skyldes usikkerhetsmomentene, nevnt ovenfor. Til tross for dette, mener arbeidsgiverne at endringene i arbeidstiden hadde positive konsekvenser m h t produktiviteten.

Fabricon målte produktiviteten gjennom prosjektperiodene. I følge arbeidsgiverne ved Fabricon har de vanligvis en produktivitet som ligger mellom 0,9-1,1, en produktivitet som betegnes som bra. En produktivitet på 1 karakteriseres som godt, mindre enn 1 betegnes som meget godt mens høyere enn 1 er dårlig. Produktiviteten på KEPU prosjektet ble målt til 0,85. I KEPU prosjektet oppnådde en følgelig et bedre resultat enn hva en vanligvis gjør.

Ved å bruke Fabricons tall er det mulig å estimere hvilke kostnadsbesparelser en kan oppnå gjennom økt produktivitet. Eksemplet er konstruert og har til hensikt å synliggjøre hva en kan oppnå av besparelser ved at produktiviteten øker. Imidlertid tar vi forbehold om beregningsmetodene og usikkerhet knyttet til dem.

Eksempel på hvordan produktivetsøkning bidrar til kostnadsbesparelse.

Planlagt timeforbruk og arbeidsinnsats tilsvarer en produktivitet lik 1. Timeforbruk eller arbeidsinnsats som avviker fra det planlagt innebærer enten økt produktivitet eller redusert produktivitet.

Planlagt timeforbruk: 70 000, timepris: 250,- gir kostnader lik 175 00 000 kroner. Hvis timeforbruket reduseres til 59 500 gir dette en gevinst på 262 5000 (17500000 - 14875000). Beregningene innebærer at produktiviteten har økt til 0,85.

3.2 Nedkortet prosjektperiode

Prosjektperioden ved KEPU ble nedkortet for begge underleverandørene. Dette innebærer at i tillegg til å holde tidsfristen fikk ABB og Fabricon en gevinst i form av å kunne påta seg nye oppdrag tidligere enn antatt.

RSG prosjektet ble ferdig til planlagt tid. I løpet av RSG prosjektet falt shut-down perioden, som innebærer kort tidsfrist og dermed høyt antall timeverk. Arbeidsgivernes forklaring på at de klarte å gjennomføre prosjektet var at de hadde et høyere timeantall, gjennom å øke arbeidstokken mer enn planlagt.

En interessant problemstilling ville vært å sammenligne KEPU prosjektet med lignende prosjekter m h t tidsfrister. Hverken Fabricon eller ABB har materiale som kan bidra til en slik sammenligning.

3.3 Lite overtid

Hensynet til overtidsmengden var hovedårsaken til at arbeidstiden ble endret. Av den grunn er det rimelig å anta at det lå forventninger om at den nye arbeidstidordningen ville medføre mindre overtidssomfang sammenlignet med en 12/9 ordning. Dette må også ses i sammenheng med lovverket, i og med at 12/16 rotasjon innebærer en dispensasjon fra arbeidsmiljøloven. Avgrensede prosjekter har tidsfrister som må avholdes og av den grunn sier informantene at det ikke er uvanlig at overtidsmengden, ved 12/9 ordning er stor, både i hverdager og helgedager,.

I følge både arbeidsgiverne og arbeidstakerne fikk en mindre omfang av overtid ved 12/16 rotasjon. Arbeidstakerne er noe delt m h t om det ble jobbet mye overtid ved 12/16 eller ikke. Noen hevder at de jobbet mindre overtid, mens andre sier at *"I perioder når det var hektisk stod du mye, men det var ikke så mye overtid som det var i starten på 12/9"*.

3.4 Lavt sykefravær

Et vanlig mål på sykefraværet er fraværsprosent; fravær i prosent av mulige arbeidsdager. Det er vanlig å skille mellom korttidsfravær, inntil 3 dager, mellomlange fravær, fra 4 dager til 2 uker og langtidsfravær, utover arbeidsgiverperiode, mer enn 2 uker.

ABB og Fabricon kan vise til lave korttidsfraværstall i løpet av prosjektperiodene. ABB's beregninger av korttidsfraværet, blant de respektive firmaene som deltok i prosjektene, viser et gjennomsnitt ved 12/9 rotasjon/dagtid på 5,45%, mot 0,98% ved 12/16 rotasjon. Totalt ble det jobbet 255 000 timer i prosjektperiodene.

Fabricons statistikk⁵ viser et gjennomsnitt for korttidsfraværet på 1,96%. Korttidsfraværet varierte i løpet prosjektperiodene, høyeste registrert prosent var 4,70 %, mens lavest registrert var 0,79%. Antall timer som ble jobbet varierer noe i de ulike periodene.

Tallene bør tolkes med forsiktighet. Dette skyldes flere forhold. For det første er tallberegningene ved 12/9 rotasjon kun basert på tall som gjelder dagtid, mens sykefravær ved nattskift er utelatt. Det er mulig at tallene ville vært høyere hvis denne gruppen var inkludert i beregningene, sett i sammenheng med at tidligere studier viser at skiftarbeidere som jobber om natten har en høyere risiko for å utvikle sykdomstilstander enn dagarbeidere⁶.

Et annet moment er at ABB' beregninger er foretatt blant tre firmaer og av den grunn ikke direkte overførbare i denne sammenheng. Et annet moment er at det kun er foretatt beregninger av korttidsfraværet. Det er f eks mulig at langtidsfravær er høyere ved 12/16 rotasjon enn ved 12/9 rotasjon. Som følge av at firmaene ikke har slike oversikter, er det ikke mulig å bekrefte /avkrefte om dette var tilfelle.

Tallberegninger for langtidsfraværet er ikke tilgjengelig. For å kunne stadfeste om sykefraværet gikk ned i prosjektperiodene er det nødvendig å ha tallmaterialet for begge firmaene samt foreta en sammenligning av både korttids- og langtidsfraværet med andre prosjekter. Ingen av underleverandørene har tall som kan fungere som sammenligningsgrunnlag.

Sykefraværet er en indikator på hvordan arbeidsmiljøet er, men ikke det eneste målet⁷. Med forbehold om tallberegningene, kan det lave korttidsfraværet være en indikator på at arbeidsmiljø var godt i prosjektperioden. Generelt sett betegnes et sykefravær som høyt når det overstiger 5%. Et sykefravær på 0,98% kan ut i fra en slik norm sies å være lavt. Et relevant spørsmål å stille er om et sykefravær på under en prosent betyr at arbeidstakerne presser seg m h t å gå på jobb når de egentlig burde være hjemme. Hvis det er tilfelle er en mulig konsekvens på sikt belastningslidelser blant arbeidstakerne.

3.5 Lav skadehyppighet og ingen fraværsskader

I prosjektperioden ble det fokusert mye på skader og forebygging av skader; sikkerhetsspørsmål. Skadefrekvensen blant de to underleverandørene er av den grunn ikke vanligvis betydelig høy. Dette gjenspeiler seg i skadehyppighet. Det ble rapportert én skade, og ingen fraværsskader i perioden. Enkelte betegner av den grunn prosjektene som ”skadeløst”.

⁵ Fraværsprosenten gjelder kun for Fabricon.

⁶ Kleiven, M. (1997): Skiftarbeid og sykemeldinger. Hydro industripark Porsgrunn.

⁷ Nytrø, K. & H. Børve (1996): Arbeidsmiljø, helse og produktivitet. SINTEF IFIM. Fortrolig rapport.

Arbeidstilsynet foretar beregninger av yrkeskadefrekvensen for ulike bransjer. De nyeste tallene som foreligger er fra 1994⁸. Beregningene viser at pr. 1 mill. timeverk var frekvensen i 1994 11,9% for bygg og anleggsbransjen. En skade i løpet av prosjektperioden er lavt sett i sammenheng med at det ble jobbet 255 000 timer.

3.6 Skyldes effektene en Hawthorne - effekt?

Hawthorne-eksperimentene er i denne sammenheng en relevant innfallsvinkel. Hawthorne-eksperimentene baserte seg i utgangspunktet på Taylors prinsipper og skulle undersøke metoder for å øke produksjonen ved å endre bl a lysforholdene. Undersøkelsen viste at produksjonen ble forbedret uansett om lyset ble dempet eller økte. Konklusjonen var at når ansatte fikk oppmerksomhet fikk dette positiv innvirkning på produksjonen. Videre kom det fram i løpet av eksperimentet at arbeiderne ikke reagerte som enkeltindivider, men som gruppe-medlemmer⁹. I kjølvannet av eksperimentene har en innenfor forskningen vært opptatt av å avdekke om effekter som følge av endringer kan tilskrives en Hawthorne-effekt (eksperiment effekt) eller ikke. Et relevant spørsmål i denne sammenheng er om prosjektresultatene skyldes at endringen av arbeidstiden var noe nytt og foregikk i avgrenset periode.

Som vi har sett rapporteres det om gode prosjektresultater ved KEPU og RSG som økt produktivitet, nedkortet prosjektperiode, mindre overtid, lavt korttidsfravær, ingen fraværsskader og lav skade hyppighet. Det er rimelig å tilskrive noe av årsaken til endringen i arbeidstiden. Et sentralt spørsmål er om resultatene i prosjektperiodene kan tilskrives flere årsaker, der arbeidstidsordningen er en av flere. Gjennom å intervju de berørte partene i prosjektene er det mulig å få innsikt i hvordan forholdene var under prosjektperiodene.

⁸ Arbeidstilsynet årsrapport 1994.

⁹ Gustavsen, B. (1976): Bedriftsorganisasjon - alternative modeller. Oslo, Tanum-Norli A/s.

4 Arbeidstakernes oppfatning av arbeidssituasjonen i prosjektperiodene

I dette kapitlet skal vi se på hvordan arbeidstakerne opplevde arbeidssituasjonene i prosjektperiodene. Innsikt i arbeidstakernes oppfatning av arbeidssituasjonen åpner opp for å se på hvordan arbeidstakerne opplevde den nye arbeidstidsordningen samt å få fram hvordan arbeidssituasjonen generelt sett var under prosjektperioden.

Et spørsmål som er viktig å få belyst om landanlegget ved Kollsnes skiller seg fra andre landbaserte anlegg. Det er viktig med tanke på overføringsmuligheten av samme arbeidstidsordning til andre landbaserte anlegg.

4.1 Arbeidsmiljøperspektivet

Opplevelse av arbeidssituasjonen henger sammen med hvordan arbeidsmiljøet er. Det eksisterer ulike definisjoner på hva arbeidsmiljø er. En måte å definere arbeidsmiljø på er å si at det er summen av de fysiske/kjemiske, sosiale og organisatoriske betingelsene på arbeidsplassen som fremmer eller hindrer effektiv jobbutførelse (bedriftsnivå), arbeidslyst og egen utvikling. Organisatoriske betingelser handler om belastninger i arbeidet, kvalifikasjons-, innflytelses-, samarbeidsmuligheter, lønnsforhold og arbeidstid¹⁰. Arbeidsmiljø kan betraktes i videre betydning gjennom å se på hvilke konsekvenser den har for privatsfæren. Koblet til arbeidstiden er en slik utvidelse av begrepet relevant og interessant. Spesielt sett i sammenheng med arbeidstakerne er pendlere og som av den grunn forlater hjemmet for flere dager på rad.

I følge Karasek(1979) er det viktig å analysere arbeidssituasjonen langs to dimensjoner; krav¹¹ og muligheter. Bakgrunnen er at de krav som stilles til den enkelte arbeidstaker påvirker og påvirkes av muligheten arbeidstakerne har til å bestemme hvordan disse kravene skal møtes. Dette har i neste omgang betydning for om arbeidssituasjonen oppfattes som belastende eller ikke. Arbeidstakernes mulighet til å mestre de krav som stilles i arbeidet avhenger av variasjonsmuligheter i jobben, stedlig binding og innflytelse på tilrettelegging av arbeidet.

10 Brandth, B. et al (1984): Krav og tilpasning i arbeidet. Trondheim. IFIM.

11 Krav referer til ytelser, innsats og effektivitet.

4.2 Situasjonen før arbeidstiden ble endret

I lys av at alle arbeidstakerne som har blitt intervjuet har jobbet på 12/9, har de erfaringer som gjør at de kan sammenligne 12/9 og 12/16 rotasjon. Majoriteten har i tillegg erfaringer med andre arbeidstidsordninger. På spørsmål om hvordan arbeidssituasjonen var før endringen i arbeidstiden fant sted svarer arbeidstakerne at den var *“som den pleier å være”*. Flere framhever imidlertid misnøye med 12/9 rotasjon, og trekker fram at *“det var mye snakk om at folk ønsket å slutte. Mange ønsker seg til Nordsjøen eller på et lokalt verksted p g a arbeidstiden”*, mens andre trekker fram at *“da en fikk høre om at det var mulig å få 12/16, var en ikke fornøyd med 12/9”*. At 12/9 ordning er en arbeidstidsordning som arbeidstakere på landbaserte anlegg i liten grad er fornøyde med bekreftes i andre studier¹². Da diskusjonen om ny arbeidstidsordningen ble satt på dagsorden skapte dette forventninger om å få en bedre arbeidstidsordning. I tillegg bidro diskusjonen til å forsterke misnøyen med den eksisterende ordningen.

Misnøye med 12/9 knyttes i første rekke til *lengden* på friperioden. 12/9 rotasjon gir i følge arbeidstakerne en opplevelse av at en er på jobb *“hele tiden”* fordi en ikke har lang nok friperiode til å kunne koble av fra arbeidet og hvile ut i tilstrekkelig grad før arbeidsperioden starter igjen. Lengden på arbeids- og friperiodene berører arbeidstakeren så vel som familiemedlemmer/samboer og venner. Flere framhever at korte friperioder oppleves som problematisk fordi en føler at en svikter de som er hjemme. Dette har bl a sammenheng med at ansvaret for barna overlates til den andre parten, samt at har liten mulighet til å følge opp barna i hverdagen.

Alle trekker fram at *tidspunktet* for friperiodene er av stor betydning. Med det menes at det ikke er ubetydelig om friperioden faller på hverdager eller helger. Helgefri blir tillagt en annen verdi og betydning sammenlignet med å ha fri på hverdagene fordi helgefri gir større mulighet til samvær med andre. Helgene er de perioder der flesteparten av familiemedlemmer og venner også har fritid.

“Det var mye frustrasjon som følge av for lite tid hjemme... () En føler at en kjører hjem, så må en snu for å dra tilbake på jobb igjen.. () Folk vil være litt mer hjemme. Det var mye prat om dette på jobben”. (Mann, midten av 60 åra)

“Jeg var misfornøyd med 12/9 rotasjon. Jeg var mye vekke (fra hjemmet) og fikk for lite tid hjemme. Det var kjekt til å begynne med, men etterhvert ble det tragisk. Det ble nesten ekteskapsbrudd av det. Når jeg var hjemme ble det bare krangling”. (Mann, i tyve åra)

Tiden som benyttes til å reise mellom jobb og hjem gjør at en 12/9 rotasjon gir en ytterligere opplevelse av å ha kort friperioder. Arbeidstidsordninger har ulike konsekvenser, avhengig av om en langveis pendler eller ikke. Pendlere som har lang

12 Berg, N. (1997): Samarbeid og arbeidsmiljø. En elektrobedrifts erfaringer fra et EPC-prosjekt. Notat 142/97. Senter for samfunnsforskning, Universitetet i Bergen.

avstand mellom hjem og arbeidsplass, her kalt langsveis-pendlere, har liten mulighet til å tilbringe fridagen som faller i arbeidsperioden hjemme. De kommer seg ofte ikke hjem før sent lørdagskveld og av den grunn har de ikke mulighet til å velge hvor de ønsker å tilbringe fridagene i arbeidsperioden. De må i tillegg bruke noe av friperioden til å reise mellom arbeidsplass og hjemmet. Dette medfører at *"helgene avkortes"*.

12/9 ordningen blir av en omtalt som *"skilsmisserotasjon"*. Hvorvidt betegnelsen holder stikk eller ikke skal være usagt. Uansett henspeiler den på medaljens bakside med å jobbe på anlegg. Det er ikke like enkelt for alle å håndtere situasjonen enten en er den som blir igjen eller er den som forlater hjemmet. I et samfunn der kvinner i sterkere grad er yrkesaktive og dermed ikke i samme grad som før er hjemmearbeidende, skapes andre utfordringer knyttet til organisering av hverdagen i hjemmet. Arbeidstakere på prosjektene var i stor grad familiefolk. Av den grunn er det viktig å få mulighet til å tilbringe mer tid hjemme.

Generelt sett gir arbeidstakerne uttrykk for at de jobber mye overtid i arbeidsperiodene. Mange foretrekker å jobbe *"så mye som mulig når en først er på jobb"*, mens noen få er opptatt av å ha fritid også på anlegget. En, som hadde jobbet mye overtid ved 12/9 forteller at *"jeg var utslitt i flere dager etterpå, jeg jobbet også noe nattskift. Det var et (...) for å si det slik. Det tar jo 3 dager før du kommer deg inn igjen og friperioden var nesten over før du har rukket å tatt deg inn igjen"*. Når mange velger å jobbe så mye som mulig og mener det er bedre enn å sitte på brakka å *"sture"*, er det mulig at opplevelsen av at friperiodene er for korte forsterkes. Lange arbeidsdager og korte friperioder fordrer at en har tilstrekkelig med tid for avkobling.

4.3 Arbeidstakernes krav og muligheter

Endringen i arbeidstiden innebærer en utvidelse av driftstiden, der arbeidstakerne får lengre arbeidsøkter og jobber flere dager uten fri. Ledelsen kunne valgt å øke kravene for hvor mye arbeid som skulle utføres per skift som følge av utvidet driftstid. I følge arbeidstakerne ble arbeidspresset ikke endret under prosjektperiodene,. Flere framhever at en *"fikk tid til å gjøre oppgavene"*, og flere sier at arbeidspresset ble mindre. Dette knyttes bl a til at på KEPU prosjektet *"jobbet på et anlegg i drift"* som innebærer at en *"får mer naturlige avbrudd"*. I tillegg kobles dette til at gjennom utvidet driftstid ble mer tid til å gjøre de oppgavene en skulle. Årsaken er at tiden som brukes til opp- og nedrigging av utstyr i forkant og etterkant forble uendret, mens tiden til å utføre øvrige oppgaver ble utvidet.

Sett i lys av misnøyen med arbeidstiden er det tydelig at dette er et viktig tema for arbeidstakerne. Som tidligere nevnt foregikk endringen av arbeidstiden i samarbeid mellom partene. At ledelsen endret på sider ved arbeidssituasjonen som de i utgangspunktet er lite tilfredse med, gir arbeidstakerne en bevissthet om at de har fått medvirket til å forbedre sin egen arbeidssituasjon. Ledelsen synes dermed å ta arbeidstakernes ønsker og behov på alvor. Når endringer skjer gjennom samarbeid

velger lederne en strategi der sjansen for å lykkes er stor. Dette er ledelsesstrategi som har fellestrekk ved Human Relations-tradisjonen, en tradisjon som har sitt utspring i funn fra Hawthorne-eksperimentene¹³. (se side 10 for nærmere redegjørelse). Strategien har blitt fått tilnavnet Ansvarlig Autonomi strategi¹⁴ og bygger på en antagelse om at den beste måten å motivere de ansatte på er å gi dem ansvar og medvirkningsmuligheter.

4.3.1 Lange arbeidsdager og mer intensiv arbeidsperiode

Den nye arbeidstiden innebærer utvidet arbeidsdag og arbeidsperiode. Arbeidstakernes oppfatning av lange arbeidsdager og utvidet arbeidsperiode må ses i sammenheng med at kravene som stilles i arbeidet ikke ble endret. I tillegg er det viktig å merke seg at arbeidstakernes erfaring med hvordan den nye arbeidstiden fungerer er koblet til *dagtid*. Tidligere forskning viser at skiftarbeidere som jobber om natten har høyere risiko for å utvikle sykdomstilstander enn dagarbeidere¹⁵. Dette indikerer at arbeidsutvidelse med skiftordning trolig hadde gitt andre effekter og dermed også blitt oppfattet annerledes av arbeidstakerne.

Da arbeidstakerne ble spurt om hvordan de opplevde arbeidssituasjonen da arbeidsdagen og arbeidsperioden ble utvidet, svarer mange at *“det ble da bare 1 time lengre arbeidsdag”* og av den grunn merket de ikke så stor forskjell. Dette kan muligens tilskrives at arbeidstakerne har erfaring med 12/9 rotasjon, som innebærer 10,5 timers dag. En arbeidsdagsutvidelse fra 7,5 timers arbeidsdag til 12 timers arbeidsdag hadde trolig blitt oppfattet annerledes. Erfaringer med andre arbeidstidsordningen synes følgelig å spille en rolle i arbeidsgivernes vurderinger av 12/16. I tillegg må det trekkes fram at arbeidstakerne jobbet mye overtid ved 12/9 ordningen. Den reelle utvidelsen av arbeidsdagen ble dermed ubetydelig eller liten for en del av arbeidstakerne.

Sammenlignet med 12/9 ordning, mistet arbeidstakerne en fridag som før falt i arbeidsperioden. De fikk dermed *“lange perioder når du er på jobb* men i følge flere så ga lengre friperioder *”tid til å hente deg inn igjen”*. Sitatene nedenfor er typiske eksempler på hvilke sider ved 12/16 som arbeidstakerne trekker fram:

“Fordelen med 12/16 er at en får mer tid til å være hjemme sammen med familien. En var mer motivert til å starte på jobb igjen etter friperioden. En kan yte mer når en er på jobb og en får tid til å drive med fritidssysler”.

“Humøret på de en jobbet sammen med var mye bedre. De er mer fornøyde også hjemme p g a en har mer tid hjemme. Jeg hadde bedre humør hjemme. Nå (jobber for tiden på 12/9) er jeg sint og sur når jeg er hjemme p g a jeg skal på jobb snart igjen”.

13 Gustavsen B. 1976: Bedriftsorganisasjon-alternative modeller. Tanum-Norli A/S. Oslo.

14 Friedman. A. 1977: Industry and labour. Class struggle at work and monopoly Capitalism. Lecture in Economics. University of Bristol.

15 Kleiven, M.(red) (1997): Skiftarbeid og sykemeldinger . Hydro Industripark Porsgrunn.

"Ved 12/16 ordning fikk en mer avstand til jobben. Ting var skjedd når du kom tilbake etter friperioden. Du hopper ikke i det samme som da du dro der i fra".

Den viktigste konsekvensen av 12/16 rotasjonen er i følge arbeidstakerne at de fikk *mer fritid*, lengre *sammenhengende* fri samt at de fikk *flere* frihelger sammenlignet med 12/9 ordning. Å ha 3 frihelger i friperioden gir bedre muligheter til å "*finne på ting*" som bl a å reise bort og dra på besøk. Bakgrunnen for at mer fritid oppleves som positivt knyttes også til muligheten for å koble av fra jobben og være uthvilt når en skal på jobb igjen. Flere trekker fram at mer fritid gjorde at en ble mer *motivert* til å jobbe igjen etter friperioden.

Inntrykket er at arbeidstakerne opplevde endringen i arbeidstiden som en forbedring av arbeidssituasjonen. Arbeidstakerne oppfatning knyttes i stor grad til viktigheten av å få tilbringe mer fritid hjemme. I tillegg kan dette kobles til arbeidskravene. I følge mange av arbeidstakerne forble arbeidskravene uforandret og av den grunn hadde de gode muligheter til å innfri de kravene som ble stilt. Et par stykker går enda lengre å forteller at arbeidskravene ble mindre.

Arbeidstiden utgjør en del av arbeidsvilkårene og det er viktig å få innsikt i andre sider ved arbeidssituasjonen på landanlegget.

4.3.2 Kollegialt samarbeid – kamerater i fritiden

Fleste parten av arbeidstakerne som jobbet på anlegget har erfaring fra anleggsarbeid og er vant med å bo på anlegg for en periode. En del¹⁶ hadde av den grunn kjennskap til hverandre før de begynte på KEPU prosjektet. Både arbeidsgiverne og arbeidstakerne tilbrakte mye av fritiden sammen på anlegget. De ble godt kjent med hverandre og ble etterhvert en "*fin gjeng*". En av arbeidstakerne sier det slik.

"Vi var et team på jobb. Vi hadde det spesielt godt bedriftsmessig, det var sosialt om kveldene og det var tett i forhold til ledelsen og arbeidstakerne. Når en er på jobb så har en respekt for de overordnede. Når en har fri så er det ikke så viktig lengre, da kan du se fotballkamper sammen".

Godt samarbeid på jobb, både mellom arbeidstakerne og mellom arbeidstakerne og arbeidsgiverne gjorde at partene trivdes på anlegget i prosjektperiodene. I tillegg gir utsagnet en indikasjon om opplevelse av likhet og likeverd mellom ansatte og ledelsen i fritiden. Alle har vært kollegaer uavhengig av rolle og funksjon i arbeidssammenheng.

4.3.3 Gode boforhold

Arbeid på anlegg innebærer ofte intensive arbeidsperioder med flere sammenhengene friperiode. I arbeidsperiodene bor en ofte på anlegget, avhengig av reiseavstand. I følge arbeidsgiverne og arbeidstakerne er boforholdene ofte gjenstand for diskusjon når en

16 Her tenkes det på arbeidstakerne på den enkelte bedrift, og ikke på tvers av bedriftene.

jobber på anlegg, og det rettes ofte kritikk mot bofasilitetene. En del landanlegg har ikke enerom med eget bad og toalett, men deler dette med flere.

På Kollsnes tilbys alle enerom med bad. Dette gir mulighet til å kunne trekke seg tilbake på brakka og ha et privatliv. I følge arbeidstakerne er boforholdene på Kollense de beste en kan få i landet og de kunne derfor *“ikke ha vært bedre”*. Dette fremheves av alle arbeidstakerne som viktig og av betydning for trivselen, spesielt når en jobber på prosjekter som varer over flere måneder, slik som KEPU og RSG prosjektene.

4.3.4 Gode velferdstilbud

Når kontrakter inngås på anlegg er det vanlig at en del midler øremerkes velferdstiltak. Dette har sammenheng med at en anser det som viktig å legge forholdene til rette for at personalet som jobber på anlegg skal trives. Arbeidstakere på landanlegg har fritid som må benyttes på anlegget og av den grunn blir fritid som tilbringes på landanlegget ikke ubetydelig for som en sier det *“Du må ha noe igjen for å reise, enten penger eller fritid. Lønna har jo stagnert og da er det fritiden som verdsettes.”*

Tilbudene er viktige m h t hvilke muligheter som finnes for å aktivisere seg selv. Gjennom fritidstilbudene skapes det andre arenaer enn brakkene for sosiale aktiviteter og dermed øker muligheten for å bli integrert i miljøet. Konsekvensen er at en slipper *“å vente på neste arbeidsdag”* og *“gå å slenge”* på anlegget.

Kollsnes ligger ca en times kjøring fra Bergen by og i nærmiljøet er det få muligheter for fritidsaktiviteter. Mulighetene til å dra inn til tettsted er tilstede, men det er ikke like lett å komme seg tilbake til landanlegget, spesielt på kveldstid. Dette begrenser arbeidstakerens mobilitet og muligheter til å benytte fritidsaktiviteter utenfor nærmiljøet. I prosjektperiodene etablerte Statoil ulike fritidstilbud for arbeidstakerne på arbeidsplassen bl a ved å tilrettelegge for treningsmuligheter på kveldstid. Dette var et tilbud som mange av arbeidstakerne benyttet seg av.

Fabricon ga sine arbeidstakere i prosjektperioden tilbud om å gå på kvalitetssikringskurs på kveldstid. En stor andel av arbeidstakerne benyttet seg av dette tilbudet. I tillegg ble det i forbindelse med spesielle anledninger ordnet med felles transport.

Det er noe delte meninger om velferdstilbudene på Kollsnes skiller seg fra tilbud som vanligvis gis på landanlegg. De fleste uttrykker at det var meget gode tilbud, mens noen mener at de var slik de vanligvis er. De sistnevnte knytter dette til at tilbudene i stor grad fordret at en var sportsinteressert; at de var noe ensidige.

Et relevant spørsmål å stille er om lange arbeidsdager ga rom for å ha fritid på anlegget og dermed benyttes de tilbudene som eksisterte. Mens noen sier de benyttet tilbudet i stor utstrekning sier andre at de ikke gjorde det. Flere bekrefter at de ikke hadde mye tid til fritid på anlegget, men påpeker samtidig viktigheten av å ha et tilbudet som kan benyttes når en har anledning.

5 Ny arbeidstidsordning - en av flere forklaringer på gode prosjektresultater

Vi har fram til nå sett at en oppnådde gode prosjektresultater som økt produktivitet, mindre overtid, nedkortet prosjektperiode ved KEPU, lavt korttidsfravær, lav skadehyppighet og ingen fraværsskader. Endringen i arbeidstiden medførte i følge arbeidstakerne ikke at kravene som stilles i jobben økt. Arbeidstakernes oppfatning er den nye arbeidstidsordningen ble sett på som en forbedring av arbeidssituasjonen, spesielt fordi de fikk mer fritid og flere frihelger.

Både arbeidsgiveren og arbeidstakerne forklarer gode resultater med trivselen ved landanlegget. Imidlertid går det klart fram av årsaksbildet som er beskrevet viser at flere forhold har vært medvirkende til de positive effektene. Trivselen henger sammen med *flere* forhold, der arbeidstidsordningen er en.

I Norge har vi i liten grad dokumentert sammenhengen mellom arbeidsmiljøtilstand og produktivitet. Sammenhengen blir ofte tatt for gitt. En studie utført i Norge viser at majoriteten av lederne har en teori om positiv sammenheng mellom arbeidsmiljø og produktivitet, men få av dem har utviklet indikatorer for denne sammenhengen.¹⁷ En undersøkelse foretatt i USA viser at ledere har en oppfatning av at økt jobbtilfredshet vil føre til økt produktivitet. Hvilke forhold som er viktig m h t jobbtilfredshet er imidlertid sammensatt. Arbeidsmiljøforbedringer ble nevnt av bare 16%. Ved Princeton og Brookings Institution i USA har en lang tradisjon med å gjøre studier om belønningssystemer og produktiviteten. I en av studiene konkluderes det med at måten arbeidstakerne behandles på er av større betydning enn f eks lønssystemet.

Arbeidsgiverne i forbindelse med KEPU og RSG har i samarbeid med arbeidstakerne endret på sider ved arbeidssituasjonen som mange var lite tilfredse med. I tillegg var samarbeidet mellom ledelsen og arbeidstakerne godt i prosjektperioden. Dette kan ha medvirket til at produktiviteten øker.

Arbeidstakerne fikk i løpet av prosjektperiodene flere gange påskjønnelser fra kunden fordi de hadde gjort en god jobb. Bl a ble det ved flere anledninger kjøpt inn kake til de ansatte. Feedback til den enkelte arbeidstakeren er en bekreftelse på at en gjør en god og riktig jobb. Gjennom å få tilbakemelding kan en også bli mer motivert.

5.1 Utvidet driftstid, mindre behov for overtid

En konsekvens av utvidet arbeidsdag og arbeidsperiode er utvidet driftstid. I det ligger det at arbeidet blir mer kontinuerlig og derav færre avbrudd. Gjennom økt driftstid oppnår en bedre utnytting av utstyret. Når arbeidsdagen utvides benyttes en større andel

¹⁷ Forseth, U. (1994): Arbeidsmiljø som konkurransefaktor i tjenesteyting?. Nord 1994: 6.

av arbeidsdagen på å utføre konkrete arbeidsoppgavene. Tid som vanligvis benyttes til opp- og nedrigging av utstyr forblir konstant, mens tiden som er igjen til å utføre konkrete arbeidsoppgaver øker. Av den grunn er det rimelig at produktivitet og effektivitet øker. Forskningen er imidlertid ikke entydig m h t hva som skjer med arbeidsproduktiviteten hvis arbeidstakernes arbeidstid utvides eller reduseres¹⁸. Som nevnt peker annen forskning på at det er en positiv sammenheng mellom produktivitet og arbeidstakeres tilfredshet med arbeidet. Dette indikere at det er flere faktorer som påvirker produktiviteten

Gjennom å utvide driftstiden oppnådde en et mindre behov for overtid. Imidlertid er det viktig å påpeke at det var lite ønskelig å bruke overtid. En av årsaken er av lovverket gjennom Arbeidsmiljøloven setter strenge rammer for bruk av overtid. I særlige tilfeller kan Arbeidstilsynet tillate overtidsarbeid utover 200 timer i kalenderår¹⁹. En 12/16 ordningen innebærer at en har fått dispensasjon til å jobbe overtid på søndager. Ved å ta i bruk overtid utover hva en har formelt sett har fått tilsagn om, må det søkes ytterligere dispensasjon. Arbeidsgiverne prøvde av den grunn å unngå overtidsarbeid i prosjektperiodene.

Lange arbeidsdager og lengre arbeidsperioder bidrar til at det er færre tilgjengelige timer igjen til å jobbe overtid. Slik sett skaper 12/16 ordning mindre behov for overtid. I tillegg medvirker 12/16 til at det er færre tilgjengelige arbeidstakere som kan jobbe overtid, både fordi arbeidsperioden avsluttes på fredag, og nytt arbeidslag starter mandag, samt at arbeidstakerne jobber både lørdag og søndag.

En side som noen av arbeidstakerne trekker fram, gjelder organisering av arbeidet. En del av arbeidsoperasjonene skal, av hensyn til sikkerheten, foregå ved at det minimum er to arbeidstakere tilstede. I prosjektperiodene var det mange arbeidstakere på anlegget og derfor sjelden problem å fullføre oppgavene i tråd med sikkerhetsrutinene. Er det få eller bare en person til stede kan det være vanskelig å utføre arbeidsoppgaver, en situasjon som arbeidstakerne sier forekommer ved 12/9.

5.2 Sykefravær, skadehyppighet og arbeidsvilkår

Årsaken til fravær er kompleks. Det er ofte flere årsaker som medfører at en er borte fra arbeidet og hvor stor andel av sykefraværet som direkte kan kobles til arbeidssituasjonen er vanskelig å måle og ikke godt dokumentert gjennom forskningen. Det viktigste argumentet for at arbeidsvilkårene har betydning for sykefraværet, er at det er ulike sykefraværnivå mellom bransjer og stillinger.²⁰

18 Anxo, D. & A. Bigsten (1987): Working Hours and Productivity in Swedish Manufacturing. Department of Economics. University of Gothenbourg.

19 Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle. NOU 1992:10.

20 Nytrø, K. (1997): Sykefravær - årsaker og muligheter. SINTEF IFIM.

I forbindelse med fraværskforskningen benyttes ofte begrepene nærværsfaktorer og fraværsfaktorer. Første nevnt henspeiler på sider ved bedriften og jobben som gjør arbeidet og arbeidsplassen tiltrekkende, mens fraværsfaktorer handler om forhold i bedriften som resulterer i at arbeidstakere letter får helseproblemer og som fører til psykologisk og fysisk fravær. I tråd med tidligere forskningen²¹ viser det seg at godt kollegialt fellesskap framheves som en viktig forklaring på det lave korttidsfraværet i prosjektperiodene.

Som tidligere nevnt var det er godt kollegialt miljø mellom arbeidstakerne. Av den grunn påpeker flere at omsorgsaspektet fikk et annet innhold i form av at de passet på hverandre og uteble noen ved arbeidstidens start var det ofte noen som oppsøkte vedkommende. Dette kunne medføre at folk stilte på jobb senere på dagen, såfremt fraværsårsaken ikke var av alvorlig karakter.

12/16 ordning betyr, sammenlignet med 12/9, utvidet fri periode med 7 dager. Dette gir i neste omgang større mulighet til å koble av fra arbeidet samt å hvile ut. Alle arbeidstakerne gir uttrykk for at de fikk passelig med tid hjemme og etter endt friperiode var de mer motivert og innstilt på å starte på jobb igjen. Sett i relasjon til den nye arbeidstidsordning fremhever flere at den medførte at "terskelen for å være borte fra jobben" ble forandret. Dette kan antageligvis forklares ved at arbeidstakerne hadde lengre friperioder og av den grunn ble det en kultur for å holde litt lengre ut når en først var på jobb. Dette bekreftes av en arbeidsgiver som hadde tett kontakt med arbeidstakerne under prosjektperiodene:

"Når folk vet at de skal hjem om et par dager, til tross for at de får en liten smell så tenker de at de skal hjem om et par dager så de står likevel på".

Av sitatet fremgår det at arbeidstakerne presser seg noe lengre før de velger å være borte fra jobben, når de jobber på en 12/16 ordning. En mulig fare på sikt er at arbeidstakerne presser seg slik at det får konsekvenser i form av langtidsbelastninger.

Den nye arbeidstiden innebar at en jobbet både lørdag og søndag. Av den grunn ble tilholdsstedet på lørdagskveldene ofte anlegget. Kveldene var i følge arbeidstakerne "rolige" i den forstand at det i liten grad ble konsumert alkohol. Dette fikk i følge flere av arbeidstakerne betydning for sykefraværet ved at det var færre som uteble fra jobben mandag morgen. Arbeidstiden; 12/16 der søndagene er arbeidsdag på lik linje med andre dager, bidrar slik sett positivt m h t fraværet. Omfanget av fravær som har sin årsak i dette er imidlertid uvisst.

Et forhold arbeidsgiverne mener har stor betydning for skadefrekvensen er graden av *oppmerksomhet blant arbeidstakerne*. Oppmerksomhet når en forflytter seg rundt på anlegget kan hindre skader. En uthvilt og opplagt arbeidsstokk, som følge av lenger friperiode, kan dermed ha betydning for skadehyppigheten.

21 Som fotnote 20.

Ansatte ved Fabricon opplyser at de hadde et skadetilfelle hvor de tilrettela arbeidssituasjonen slik at arbeidstakeren slapp å være borte fra jobb. Konsekvensen er at en på den andre siden unngår å få en skadefraværsmelding, mens sett fra arbeidstakerens synsvinkel bedres muligheten for å komme forttere tilbake i jobb igjen. Et moment som bør trekkes inn er imidlertid hvilke konsekvenser lange arbeidsdager har m h t skader og sikkerheten. Ved å jobbe lange arbeidsøkter blir en mer sliten og derav mer uoppmerksom. Uoppmerksomhet er en viktig årsak til skader på anlegg og lange arbeidsdager kan slik sett medføre flere skader.

En HMS-leder framhever betydningen av å rette søkelyset mot Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, spesielt når arbeidstakerne har friperiode av lengre varighet. Forebyggende arbeid er viktig med tanke på å unngå skader. I løpet av prosjektperiodene ble det avsatt tid til å fokusere på HMS, spesielt når arbeidstakerne kom tilbake etter friperioden. Dette knyttes til at ting glemmes ofte når en har lengre perioder av, og av den grunn er det viktig å bruke tid på å "friske opp" en del som angår HMS-siden. At dette har hatt betydning bekreftes av arbeidstakerne. HMS arbeidet som oppfølging og informasjon som ble gitt under prosjektperiodene fremheves av flere som veldig konstruktiv og nyttig.

En av underleverandørene hadde bonusordning knyttet opp til HMS. Dette synes å ha vært en ekstra motivasjonsfaktor, sett i sammenheng med det fokuset forebyggende tiltak hadde i perioden.

5.3 Gode vilkår og gode prosjekresultater

Arbeidstidsordningen bidro til å øke arbeidsdagens lengde. Det hadde vært nærliggende at arbeidstakerne oppfattet dette som en forverring av arbeidssituasjonen. Arbeidstakerne bekrefter at de jobbet lange arbeidsdager, men sier samtidig at arbeidssituasjonen ikke skilte seg i betydelig grad fra 12/9 ordning m h t arbeidsdagens lengde. Dette har sammenheng med at overtidsmengden ofte er stor ved 12/9 ordning. I tillegg er det viktig å trekke fram at parallelt med arbeidstidsendringen skjedde det ingen endringer i arbeidstakerens rammebetingelser. Ingen av arbeidstakerne opplevde at arbeidspresset økte.

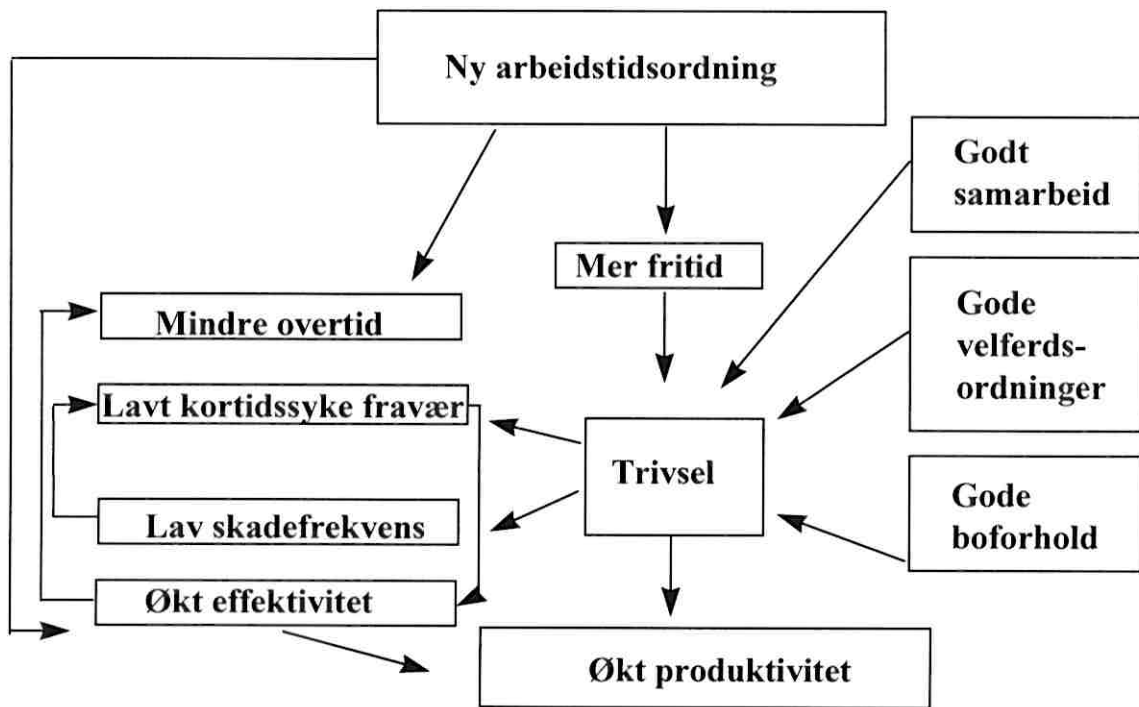
En annen viktig side å trekke fram var at arbeidstakerne i utgangspunktet var misfornøyd med 12/9 rotasjon fordi den i følge arbeidstakerne gir lite fritid. Det oppleves som en forbedring av arbeidssituasjonen når arbeidsgiverne, i samarbeid med arbeidstakerne endret ved sider som de utgangspunktet ikke var fornøyde med.

Både arbeidsgiverne og arbeidstakerne som har vært tilknyttet KEPU og RSG gir en positiv vurdering av den nye arbeidstidsordningen. Arbeidsgiverne knytter sine positive vurderinger til at prosjektene oppnådde gode resultater, mens arbeidstakernes vurderinger kobles i første rekke til at ordningen bidrar til å gi dem mer fritid, mer sammenhengende fri og flere frihelger.

Imidlertid viser det seg at arbeidsmiljøet under prosjektperiodene oppfattes som godt ikke ensidig kan tilskrives arbeidstidsordningen. Spesielt framheves *samarbeidsforholdene* mellom arbeidstakerne og arbeidsgivere og mellom arbeidstakere

som gode. Godt kollegialt miljø kan tilskrives både gode arbeidsvilkår, men har også sammenheng med hvilke personer som er sammen. *Velferdstilbudet* under prosjektperiodene var gode, der underleverandørene i tillegg bidro til å tilrettelegge for aktiviteter utenfor anlegget. Landanlegget Kollsnes er også spesielt bra i lys av at arbeidstakerne tilbys meget gode *bofasiliteter*.

Figur 2 viser hvordan de ulike faktorene synes å henge sammen og hvordan de sammen kan bidra til å forklare de positive effektene som endringene i arbeidstidsordningen synes å ha medvirket til.



Figur 2: Årsaksbildet

Årsaken til økt effektiviteten henger sammen med at arbeidstakerne både var tilfredse med endringene i arbeidstiden og trivselen generelt ved landanlegget som følge av gode samarbeidsforhold, gode boforhold og gode velferdstilbud. Det gode arbeidsmiljøet medførte at arbeidstakerne trivdes. Et godt arbeidsmiljø legger grobunnen for å kunne gjøre en god jobb samt yte mer når en er på jobb.

Analysen påpeker følgelig på at det har vært flere medvirkende forhold som har bidratt til gode prosjektresultater. Dette fører oss over på spørsmålet om overføringsmuligheter av arbeidstidsordningen.

5.4 Kan en forvente gode resultater neste gang?

Det er mulig konsekvensene av ny arbeidstidsordning ble slik de ble fordi dette var et prøveprosjekt i form av at ordningen bare skulle gjelde for en avgrenset periode. I tillegg var dette noe nytt som ingen av arbeidstakerne tidligere hadde prøvd. Dette er to forhold som kan ha medvirket til å forsterke de positive konsekvensene en i utgangspunktet oppnådde i gjennomføringen av de to prosjektene. Slik sett kan vi

snakke om en Hawthorne effekt. Imidlertid er det grunnlag, med basis i arbeidsvilkårene i prosjektperiodene, å karakterisere det som en tilleggseffekt framfor en hovedeffekt.

5.4.1 Spesielle arbeidstakere?

Kan de effekter som fulgte i kjølvann av endringene i arbeidstiden på noen måte tilskrives særtrekk ved arbeidsstokken?

Pendler, med bosted på landanlegget i arbeidsperiodene: En forutsetning for å innføre nye arbeidstidsordninger var at arbeidstakerne var pendlere. Alle arbeidstakerne, uavhengig av om en var langveis-pendler eller ikke (f eks fra Bergen), ble definert som pendlere, og bodde store deler av arbeidsperiodene på landanlegget. Selv om noen hadde i større grad mulighet til å reise hjem, hadde arbeidstakerne i stor grad de like vilkår i prosjektperiodene.

En håndplukket multipersonell arbeidstakergruppe og en "vanlig" arbeidstakergruppe: I følge arbeidsgiverne ved Fabricon var deres arbeidstakere av "øverste klasse", og de ble håndplukket etter gitte kriterier. Kriterier som ble lagt til grunn var 1) arbeidserfaring fra Kollsnes og 2) multidisipplerte arbeidstakere; de skulle kunne løse alle arbeidsoppgaver og ha tilhørighet til de ulike arbeidsoperasjonene. Det er uklart om arbeidstakerne ved ABB var håndplukket eller ikke. En arbeidstaker ved ABB fikk opplyst av arbeidsgiverne at arbeidstakerne var håndplukket, mens arbeidsgiverne avkreftet at så var tilfelle. Uavhengig av om de var håndplukket hadde majoriteten av arbeidstakerne *erfaring* fra landanlegg, der mange hadde jobbet ved Kollsnes. Av den grunn hadde mange erfaring med både 12/9 og andre arbeidstidsordninger.

Stor spredning i alder, overvekt av menn med familie: Som følge av stor spredning m h t alder kan arbeidsstokken betegnes som heterogen. Det samme er ikke tilfelle når det gjelder kjønns sammensetning. Majoriteten av arbeidstakerne var menn, en liten andel var kvinner, en fordeling som gjenspeiler det generelle bransjebildet. En stor andel har samboer/ektefelle samt har barn, men i ulike aldre.

Arbeidstakerne som jobbet på Kollsnes skille seg noe ut gjennom at en stor andel var håndplukket og ved at flesteparten hadde erfaring fra landbaserte anlegg. Det å være en av de utvalgte kan være en motivasjonsfaktor i seg selv. Mens tidligere erfaring har betydning for om en tilpasser seg bosituasjonen på landanlegget. Hvilken betydning dette har hatt for prosjektresultatene er ikke mulig å si noe om.

Et annet forhold som synes å være relevant er at arbeidstidsordningen berørte arbeidstakere som var pendlere. For en arbeidstaker som ikke er pendler kan den nye arbeidstiden være lite lukrativ. Ikke pendlere har i følge arbeidstakerne lite "å hente" ved denne arbeidstidsordningen. Dette har sammenheng med at de positive konsekvensene som en 12/16 rotasjon gir i form av mer fritid og mer

I følge både arbeidsgiverne og arbeidstakerne var det meget godt kollegiale miljø under prosjektperiodene. Det gode miljøet kan kobles til gode arbeidsvilkår. Imidlertid er det ikke gitt at arbeidstakere trives sammen og det er mulig at årsaken til det gode samarbeidet mellom arbeidstakerne har sammenheng med måten en valgte ut arbeidstakerne.

5.4.2 Særtrekk ved Kollsnes som landanlegg?

Både arbeidsgiverne og arbeidstakerne ble spurt om det var noe *spesielt* ved Kollsnes som arbeidsplass som gjorde at de trivdes på anlegget. I tillegg ble de spurt om landanlegget var spesielt sammenlignet med andre landanlegg. To sider ved Kollsnes som arbeidsplass blir fremhevet som viktig og særskilt:

- Høy standard på boforholdene; enerom med bad
- Bredt spekter av velferdstilbud.

5.4.3 Overføringsmuligheter?

Oppsummert kan en trekke fram en del prosjekt- og anlegges spesifikke forhold som gjør at en ikke kan forvente de samme prosjektresultatene, selv om en innfører sammen arbeidstidsordning ved et annet landbasert anlegg.

Prosjektspesifikke forhold:

- Arbeidstakerne var misfornøyde med 12/9 rotasjon
- Tidligere arbeidssituasjon: Jobbet mye overtid ved 12/9
- Rammevilkårene forble uendret
- Alle arbeidstakerne hadde tidligere erfaring fra landanlegg
- Alle arbeidstakerne var pendlere
- Prosjektperioden med ny arbeidstidsordning foregikk i en avgrenset periode
- Endringene av arbeidstiden foregikk som et samarbeid mellom ledere og arbeidstakere
- Godt kollegialt miljø mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, mellom arbeidstakerne
- "Forandring fryder" mentalitet

Særtrekk ved Kollsnes som landbasert anlegg:

- Gode boforhold
- Gode velferdstilbud

Å innføre samme arbeidstidsordning ved et annet landanlegg og forvente de samme positive effekter avhenger i tillegg av om disse godene tilgodeses på tilsvarende måte.

5.5 Uberørte spørsmål og nye spørsmål

Det har gjennom tidene blitt gjennomført mye forskning knyttet til skift- og turnusarbeid. Forskningen fram til 1970 var i stor grad fokusert på fysiologiske - og medisinske konsekvenser av ulike arbeidstidsordninger. I tiden etter 1970 dreide fokuset i sterkere grad på sosialmedisinske sider ved arbeidet. Skiftarbeidets helse og sikkerhetskonsekvenser har etterhvert blitt grundig dokumentert. I senere tid har fokuset i sterkere grad dreid seg mot å se på muligheten for å finne andre arbeidstidsordninger som gir mindre belastninger. Dette er forskning som har hatt en instrumentell innretning ved at den har vært preget av eksperimenter og forsøks basert forskning²². I tillegg har fokuset vært rettet mot å finne bedre arbeidstidstilpasninger mellom arbeidstakere og arbeidslivet; ulike fleksordninger.

Forskningen på dette feltet har dermed i sterkere grad dreid seg om å se på betydningen av skiftordninger, mens mulige helsemessige konsekvenser av lange arbeidsdager er i mindre grad berørt. Et relevant spørsmål som er høyst relevant og viktig i den sammenheng er betydningen av arbeidstidsordninger m h t *utstøting av eldre arbeidstakere*. Dette er et spørsmål som berøre arbeidsvilkårene generelt på landbaserte anlegg såvel 12/9 rotasjonen som 12/16 rotasjon, og som det er et behov å fokusere på i framtiden.

Hvis 12/16 rotasjon innføres, enten som prøveordning eller permanent ordning vil det være viktig å ta høyde for å dokumentere effektene underveis. En slik innretning kan bidra med å gi viktig og nyttig informasjon om både effektene på kort og lengre sikt. I tillegg vil det kunne fungere som en etterprøving av de resultater som partene rapporterer etter å ha erfart en 12/16 på KEPU og RSG prosjektene. Da vil det i større grad være mulig å kunne fastslå betydningen av en 12/16 rotasjon.

Alle informanter ble spurt om det var ønskelig å ha en 12/16 ordning også i andre prosjekter. Samtlige informanter gir uttrykk fra at med basis i de erfaringer de har med ordningen, foretrekker de en 12/16 ordning framfor en 12/9 ordning. Slik sett er det grunnlag for å vurdere andre arbeidstidsordninger, der 12/16 rotasjon er en av flere mulig.

5.5.1 Pendler- ikke pendler- ulike utgangspunkt, men like vilkår?

For en arbeidstaker som ikke er pendler er den nye arbeidstiden trolig lite lukrativ. På spørsmål om arbeidstidsordningen kan innføres ved andre anlegg tillegger arbeidstakerne dette betydning.

En 12/16 ordning vil ha en annen betydning for en langveis-pendler sett i lys av at de ved en 12/9 ordning vil måtte bruke mer av friperioden på å reise til og fra hjemmet. Med tanke på overførbareheten av arbeidstidsordningen til andre landanlegg er det viktig å ta hensyn til at Kollsnes som landanlegg har en del særtrekk. Alle arbeidstakere og

²² Se bl a B. AA. Sørensen: "Arbeidstidsorganisering og helsekonsekvenser" I: Det gode arbeidsmiljø er lønnsomt for alle. NOU 1992:20.

arbeidsgiverne fikk spørsmål om de mener det er spesielle forhold ved Kollsnes som arbeidsplass som kan vanskeliggjøre at 12/16 rotasjon kan innføres ved andre landanlegg.

5.5.2 Arbeidstidsordning - et forhandlingsspørsmål

Sett fra fagforeningens synsvinkel berøre den nye arbeidstidsordningen to forhold som har vært fagforeningens fanesaker gjennom mange år. Det ene er at en 12/16 rotasjon roterer ved normalarbeidsdagen. Dvs at hvis arbeidsgiverne går i retning av å få 12/16 på sikt medfører dette et *press på normalarbeidsdagen*. I tillegg er dette en ordning som tilsier at søndagen er en arbeidsdag på lik linje med andre arbeidsdager; det skjer følgelig en *normalisering av søndag* som arbeidsdag. Dette er to sider som ikke tas opp i rapporten. Dette har sammenheng med at det ligger utenfor prosjektet formål. I tillegg er dette forhandlingsspørsmål som partene i arbeidslivet må ta seg av.