



uis.no

**Hanne Kittilsen**

**Jobb – hjem  
balansen for  
offshorearbeidere, er  
det en del av det  
systematiske IK –  
HMS arbeidet i  
bedriftene?**

Masteroppgave 2011

Masteroppgaven er innlevert som del av  
Masterstudiet i Endringsledelse ved  
Universitetet i Stavanger

UNIVERSITETET I STAVANGER

**MASTERGRADSSTUDIUM I  
ENDRINGSLEDELSE**

*MASTEROPPGAVE*

**SEMESTER:**

**Høstsemester 2011**

**FORFATTER:**

**Hanne Kittilsen**

**VEILEDER:**

**Senior Forsker Kari Anne Holte v/ IRIS**

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**

**Jobb - hjem balansen for offshorearbeidere, er det en del av det systematiske  
IK - HMS arbeidet i bedriftene?**

**EMNEORD/STIKKORD: Bærekraftige arbeidsplasser, bedriftens  
samfunnskontrakt, HMS -ledelse, familie, jobb - hjem balanse**

**SIDETALL: 88 (inkludert litteraturliste og vedlegg)**

**STAVANGER, 15. Januar 2012**

## Forord

Denne masteroppgaven representerer slutten på mitt masterstudie i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger. Etter mange år i arbeidslivet er det et privilegium å få anledning til å komme tilbake til studiesituasjonen, og det har vært to flotte år med studier. Arbeidet med masteroppgaven har vært en utfordrende og krevende prosess, og det er mange som fortjener en stor takk.

Jeg vil benytte anledningen til å takke Kari Anne Holte som er senior forsker ved IRIS som har vært min veileder. Takk for at du alltid var tilgjengelig og engasjert gjennom hele perioden, og for alle nyttige innspill og tilbakemeldinger du ga. Jeg vil også rette en stor takk til alle informantene som bidro gjennom å stille opp til intervju med sine erfaringer i en travel arbeidsdag. Og til alle bedriftene som bidro gjennom å legge til rette for at denne studien kunne gjennomføres.

Ellers takk til venner og resten av familien som har vist meg forståelse for at jeg har hatt en travel periode. Jeg vet dere er der fortsatt, og jeg gleder meg til å tilbringe mer tid med dere igjen!

Håper avhandlingen kan komme til nytte innenfor fagfeltet HMS og ledelse.

Stavanger 15. Januar 2012

Hanne Kittilsen

## Resymé

### Bakgrunn og formål:

Bakgrunnen for oppgaven er en antakelse om at offshore – arbeidere som jobber skiftarbeid i Nordsjøen kan ha større problemer med å få til en god jobb – hjem balanse enn andre. Det viser seg i tillegg at offshore – arbeiderne, sammenlignet med andre yrkesgrupper har en høyere skilsmisseprosent. Overgangene mellom jobb – og hjemmeliv kan være utfordrende for den ansatte, og for familien. Målet med studien er derfor å undersøke om bedriftene gjør noe for å lette overgangene for disse familiene, og om HMS – lovgivningen sier noe om dette, og i tilfelle på hvilken måte dette følges opp av bedriftene.

### Metoder:

Studien er eksplorerende og har en kvalitativ form. Den anvender intervju som metode av par som er rekruttert av arbeidsgiverne på oppdrag fra IRIS.

Inklusjonskriteriene som ligger til grunn for å kunne delta er at den ene har jobbet i en skiftordning i Nordsjøen i minst to år, og den andre er hjemme og tar seg av barna og alt hjemme. De må da også ha forsørgeransvar for barn under 18 år.

Intervjuene har vært semi – strukturerte med tema, for å forsøke å få frem parenes subjektive opplevelse av hvordan det fungerer for dem å jobbe i skiftarbeid i Nordsjøen. Hva informantene opplever at bedriften gjør i sitt systematiske HMS - arbeid for å bidra til en god jobb – hjem balanse, og evt hva de kunne gjort bedre.

### Hovedfunn:

Det har kommet frem at det som oppleves som noe av det viktigste for å få til en god jobb – hjem balanse er at de to partene har en god forståelse for hverandres situasjon og en god kommunikasjon seg imellom. Slik forståelse kan oppnås ved at den som er hjemme selv har erfaring med å jobbe i skiftarbeid, enten ved at de har jobbet, eller jobber i en skiftordning selv, eller ved at for eksempel far har jobbet i tilsvarende ordning. Det at den som er hjemme er selvstendig er også en forutsetning når man lever med en som er borte i to uker på jobb.

Det arbeidsgiverne kan gjøre for å bidra til en slik forståelse, er å ha for eksempel seminar eller teambuliding og andre tilstelninger for familien, der ulike tema kan tas opp. I tillegg til noe sosialt der den som er hjemme kan få treffe kollegaer og ledelsen, og andre som er i samme situasjon som dem selv.

Det har også kommet frem at det eksisterer et gap mellom myndighetenes krav gjennom IK – HMS forskriften, og status quo når det gjelder arbeidet med dette ute i virksomhetene. Noen bedrifter har hatt ulike tiltak ifht dette, men i all hovedsak ser det ut som praksis fremdeles henger etter myndighetenes intensjoner og krav.

## Innholdsfortegnelse

<b>1 INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
1.1 <i>Bakgrunn</i> .....	4
1.1.1 Hvorfor offshorearbeidere i Nordsjøen? .....	8
1.2 <i>Problemstilling og forskningsspørsmål</i> .....	10
1.2.1 Avhandlingens oppbygning.....	11
<b>2 TEORI.....</b>	<b>12</b>
2.1 <i>Teoretisk innramming</i> .....	12
2.1.1 HMS ledelse.....	13
2.1.2 Den sosiale konstruksjon av HMS.....	16
2.1.3 Bærekraftige arbeidsmønstre .....	17
2.1.4 Bærekraftig HMS – ledelse.....	18
2.1.5 Status i det systematiske HMS – arbeidet. ....	20
2.2 <i>Jobb – hjem balanse</i> .....	22
2.2.1 "Intermitterende ektefelle syndrom" .....	24
2.2.2 Partnerens tilpasning til offshore livsstil .....	26
2.2.3 Arbeidstidsordninger og sosiale konsekvenser – hva vet vi? .....	28
<b>3 DESIGN OG METODE .....</b>	<b>30</b>
3.1 <i>Forskningsdesign</i> .....	30
3.2 <i>Inklusjonskriterier</i> .....	31
3.3 <i>Metodevalg</i> .....	31
3.3.1 Overførbarhet og refleksivitet: .....	34
3.3.2 Troverdighetskriterier .....	35
3.3.2 Dataanalysens utfordringer .....	37
<b>4 RESULTATER.....</b>	<b>39</b>
4.1 <i>I hvilken grad forstår og kommuniserer parene hverandres situasjon?</i> .....	40
4.1 <i>Felles forståelse og kommunikasjon</i> .....	43
4.1.1 De to periodene .....	44
4.1.2 Erfaring med skiftarbeid .....	45
4.1.3 Kommunikasjon .....	48
4.1.4 Selvstendighet.....	51

4.2 Familien som en inkludert del av IK - HMS – ledelse ut i fra familiesituasjonen til den ansatte, eksisterer det?.....	53
4.3 Er det noe bedriften kunne gjort bedre?.....	59
<b>5 DISKUSJON .....</b>	<b>64</b>
5.1 Oppsummering av resultatdel.....	64
5.2 Hvor godt forstår parene hverandres situasjon?.....	65
5.3 Hvordan er kommunikasjonen mellom dem? .....	67
5.4 Familien som en inkludert del av IK - HMS – ledelse ut i fra familiesituasjonen til den ansatte, eksisterer det?.....	68
5.5 Er det noe som kan gjøres bedre?.....	73
5.6 Metodens begrensninger.....	75
<b>6 KONKLUSJON.....</b>	<b>76</b>
<b>7 REFERANSER .....</b>	<b>78</b>
<b>VEDLEGG .....</b>	<b>81</b>
<b>Intervjuguide skiftarbeid.....</b>	<b>81</b>
<i>Felles del.....</i>	<i>81</i>
Bakgrunns spørsmål .....	81
<i>Spørsmål til skiftarbeider .....</i>	<i>82</i>
Kjennetegn ved jobben.....	82
Erfaringer med skiftarbeidet(jamføres dagbok) .....	82
Omstilling jobb-friperiode .....	83
Erfaringer med friperioder .....	83
Spesielle hendelser .....	84
Bedriftspolitik.....	84
Arbeidsplasskultur/kollegafelleskap.....	85
<i>Spørsmål til partner .....</i>	<i>86</i>
Erfaringer med å leve sammen med skiftarbeider .....	86
Omstilling jobb-friperiode .....	87
Erfaringer med friperioder.....	87
Forholdet til nærmiljø/lokalsamfunn.....	88
Forhandlinger om skiftarbeid .....	88
Bedriftspolitik.....	88

## 1 INNLEDNING

I denne oppgaven, som er avslutningen på mitt masterstudium i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger, ønsker jeg å bruke noe av den kunnskapen jeg har fått i fagene gjennom studiet, som for eksempel Endringsledelse og HMS – ledelse. Jeg vil så se disse teoriene i lys av den praktiske virkeligheten man finner ute i arbeidslivet i dag.

Jeg har fått anledning til å være med på en del av et større forskningsprosjekt som IRIS – International Research Center of Stavanger utfører. Prosjektet heter ”Skiftarbeid og helse i den norske oljeindustrien. Hvordan balansere mellom arbeid og privatliv? ” Dette prosjektet har som mål å gi mer kunnskap om hvordan lange og intensive arbeidsperioder kan kombineres med familieliv. Skiftarbeid er forbundet med helseplager, og det kan by på utfordringer å få til en god jobb – hjem balanse. Jeg vil i min del av dette store prosjektet forsøke å finne ut mer om hvilken funksjon det moderne HMS – arbeidet i bedriftene har i forhold til dette. Undersøke litt nærmere i hvilken grad de tar jobb – hjem balansen for sine ansatte med som en integrert del av sitt HMS – arbeid. Jeg har fått være med på den delen av prosjektet der det har vært foretatt dybdeintervjuer av par med omsorg for barn under 18 år, for å forsøke å finne ut hvordan det er å gå i en offshore rotasjon, og hvordan det påvirker jobb – hjem balansen i praksis. Det vil si at den ansatte er borte fra familien i to uker, og er hjemme i fire uker. I arbeidsperioden jobber de fleste ulike former for svingskift, noe som innebærer en uke på dag, og en uke på natt. Jeg vil studere hvordan ektefelle/samboer opplever dette og hvordan de legger opp livet sitt i forhold til det.

I min studie vil altså fokuset være på den norske oljeindustrien og HMS – ledelse med fokus på arbeidsmiljøet. Det som er typisk for en som jobber på en installasjon i Nordsjøen, er at mesteparten av aktiviteten foregår offshore på plattformer eller båter. Det betyr at man må reise langt for å komme på jobb, og man må bo for eksempel på plattformen i en lengre periode, og har begrensede muligheter til å komme hjem hvis det skulle oppstå en krise



eller lignende i familien. Man er fysisk borte fra familie og venner for en periode. I den norske sektoren er det lagt opp til skiftarbeid som ble implementert i 2001, hvor man er 14 dager offshore, og så har 28 dager hvileperiode, og variasjoner av dette.

I tillegg kreves det aktivitet både natt og dag i petroleumsindustrien. Dette organiseres med ulike skiftordninger, for eksempel fast dag eller fast natt i de 14 dagene man er ute, eller at man bytter midt i perioden fra natt til dag eller motsatt, såkalt svingskift. Ut i fra hvilken ordning man jobber i, vil det gi ulike behov for gjenhenting når man kommer hjem til familien.

I intervjuene som ble foretatt vil jeg forsøke å finne ut mer om hvordan det oppleves å leve sammen med en som er fysisk borte i 14 dager, for så å være hjemme i 4 uker? Når de ansatte kommer hjem, har partneren som er hjemme hatt hovedansvaret for barna, og alt det praktiske hjemme, ofte i tillegg til sin egen jobb, og er i varierende grad sliten og gleder seg til å få avlastning. De som er ansatte i en skiftordning offshore er også mer eller mindre trøtt og sliten ettersom hvilken type skift de har gått i. Kommer de for eksempel rett fra nattarbeid, som har vart i alt fra en til to uker, kan det oppstå konflikter i forhold til dette. Hvordan opplever de denne situasjonen. Har den som er hjemme noen god forståelse av situasjonen og omvendt? Hvordan tilpasser de seg hverandres behov i denne situasjonen? Får de noen støtte fra arbeidsgiveren til å bedre kunne håndtere de utfordringene de eventuelt opplever? Har arbeidsgiver egentlig noe ansvar for de som sitter igjen hjemme når mannen forsvinner i to uker? Dette er noe av det jeg lurer på i forhold til denne studien.

## 1.1 Bakgrunn

Petroleumsindustrien har stor betydning for den norske økonomien. I 2006 bidro denne sektoren med omtrent 31 % av statens inntekter (KonKraft rapport 7, 2009). Produksjonen har vært fallende, etter toppåret 2004, men nye funn i 2011 skaper en ny optimisme for fremtiden for Norge som oljenasjon. Totalt er det i underkant av 150 000 ansatte i den

norske olje - og gassindustrien, det er inkludert ca 100 000 som er ansatt i leverandørindustrien. Omtrent 30 000 av disse arbeider offshore (ibid).

Norske myndigheter har slått fast et ønske om at sektoren skal være ledende i verden i forhold til helse- miljø og sikkerhetsarbeid. Alle norske virksomheter er i praksis underlagt forskriftene om systematisk helse -, miljø – og sikkerhetsarbeid, heretter kalt internkontrollforskriften eller IK – HMS forskriften. "Nullvisjonen" preger bransjen, hvor målet er null skader, utslipp eller ulykker. Til tross for høy grad av kompleksitet, viser det seg at slike organisasjoner har en høy evne til å holde et høyt sikkerhetsnivå. Likevel finnes det fremdeles mange utfordringer (ibid).

Bakgrunnen for denne studien er at det til nå finnes lite kunnskap om forholdet mellom den typiske arbeidstidsordningen i petroleumssektoren og behovet for gjenhenting, og hvordan dette vil påvirke forholdet til partner og familien hjemme. Til tross for store endringer i samfunnet både lokalt og globalt de siste tretti årene, har det ikke vært så stort fokus på hvordan offshore – familiene fungerer og tilpasser seg i Norge. Det er også en pågående debatt i Norge om denne arbeidstidsordningen kan overføres til andre yrker på land.

Jorun Solheim foretok en studie på 80 – tallet som hun kalte: "Kom hjem til arbeid: Menn, kvinner og ekteskap i den norske oljeindustrien." Hun sier at det på den tiden var en tiltagende bekymring for hvordan spesielle arbeidsplasser og kulturer påvirket familielivet i Norge, samt hvordan ulike krav og forventninger fra familien påvirket strukturen på arbeidsplassen. Et typisk trekk i Norge på den tiden, var at kvinnene var på vei ut av familien, mens for menn var det motsatt, de tok i større grad enn tidligere del i familielivet med ansvar for barn og husarbeid. Hvilken sosial klasse du tilhørte, og om du bor på landet eller i byen gjorde en forskjell i forhold til i hvilken grad dette ble innført. Fra 1972 – 1981 økte raten av kvinner i arbeidslivet fra 46 % til 62 %, men det var for det meste deltidsarbeid det gjaldt (Solheim, 1988).

Solheims analyser av påvirkning spesielt for offshore familier er basert på data fra 1981. På den tiden var det vanlig å være på jobb to uker for offshore arbeideren, og så var de hjemme i tre uker. Studien fant at var nettopp friperiodene som var den viktigste grunnen til å velge å jobbe offshore for mennene, og grunnen til det var at de fikk mer tid til familien. Den viktigste verdien var ikke jobben i seg selv, men at man har fri fra den, til forskjell fra andre jobber på land (ibid).

Samfunnet ute på en plattform er et 24 – timers samfunn som er styrt av de ulike skiftordningene, hvor tid, rom og sosial interaksjon er styrt av arbeidstiden. Man velger i liten grad selv hvem man vil være sammen med, når og hvor. På grunn av at det var lite rom for aktiv deltakelse utviklet mange tegn på passivitet, tilbaketreking og viste liten interesse. Den sosiale samhandlingen på plattformen ble automatisk, med liten emosjonell investering, og aktiviteter hadde en tendens til å bli rutinepregede og i mangel av personlig engasjement. Solheim stiller spørsmålet: "Hvordan påvirker den sosiale erfaringen fra offshore situasjonen den kapasiteten han har til å delta i livet som finnes hjemme, og hva blir implikasjonene for familien og det sosiale livet i friperioden?" (ibid).

De fleste offshore ansatte sier i Solheims studie at de trenger alt fra noen dager til en uke til å omstille seg når de kommer hjem. Hun fant at det var to distinkt ulike typer av familiesettinger, en når mannen var hjemme, og en annen når han var på jobb. Det betyr at også for kvinnene skjedde det en fundamental endring i hennes sosiale realitet, og hun balanserte mellom avhengighet og selvstendighet. For kvinner med førskolebarn, var hun avhengig av et trygt nettverk som kunne trå til hvis det var nødvendig. Familie eller nære venner er de eneste som kan hjelpe til hvis det skulle oppstå vanskelige situasjoner.

Så kommer mannen hjem, og denne avhengigheten forsvinner, og det er da forventet at hun tilbringer det meste av sin tid sammen med mannen. Det å "være sammen" blir da sett på som en viktig verdi, samtidig som den isolerte småbarnsmoren trenger litt fritid når han er hjemme. Til tross for at det viste seg i denne analysen at de fleste av hennes aktiviteter

utenom familien fant sted når han var offshore, og at hun var mer hjemme når han hadde friperiode. Dette har kanskje endret seg noe på de siste tretti årene? Hun går videre med å se dette i lys av to typer familier, den tradisjonelle hvor moren er hjemmeværende, og den moderne hvor moren er yrkesaktiv. De fleste av kvinnene som var i arbeid, sa at det som var mest problematisk med å være i arbeid når mannen jobber offshore, var ikke relatert til arbeidsperioden hans, men faktisk til friperioden. Siden utviklingen i Norge på den tiden gikk mot at den tradisjonelle familien forsvinner, og flere kvinner deltar i arbeidslivet, kan det medføre økende grad av stress og konflikt (ibid).

Solheim konkluderer med å klargjøre implikasjonene ved offshore arbeid med å argumentere for at den spesielle konteksten ved livet på plattform, og det sosiale livet hjemme og i lokalmiljøet ikke er i takt med hverandre. Offshorearbeideren lever i "to kulturer", hvor de sosiale erfaringene er vanskelig å oversette fra den ene til den andre. Dette gjelder også kona som er hjemme, sier Solheim. Den som er hjemme vil også være splittet mellom to ulike former for sosial eksistens, noe som kan skape forvirring. Hun pendler fram og tilbake mellom en singel og en gift tilværelse. Noe som innebærer ulik adferd, ulike sosiale nettverk og aktiviteter, og ulike verdier. Totalt sett blir det tre ulike realiteter: hans offshore liv, hennes single liv hjemme, og livet de har sammen. Disse tre må tilpasse seg hverandre hvis offshore familien skal overleve sier hun. Hun hevder at endringer som kan bidra positivt for disse familiene, kan være blant annet sosial støtte og integrering i nettverk i lokalmiljøene, noe som kan bidra positivt (ibid).

I min studie vil jeg ha et spesielt fokus i forhold til partner, hvordan livet er for dem nå i dag, og hva bedriftene gjør i sitt systematiske HMS – arbeid for å legge forholdene til rette for de som er igjen hjemme, og om det eventuelt er noe de kunne ha gjort bedre. Situasjonen har på mange måter forandret seg på de siste 30 årene, både når det gjelder strukturer innad i familien, og krav og forventninger fra samfunnet rundt.

Konflikter på hjemmebane kan også påvirke i hvilken grad man tåler skiftarbeidet. Bekymringer for hvordan de som er hjemme har det, kan igjen påvirke oppmerksomheten til dem som er plassert i Nordsjøen i to uker. Det kan skape stress og uro, i tillegg til at det kan skape helseproblemer hvis det foregår over lang tid.

Forskningsspørsmål:

I hvilken grad blir forholdet til partneren og jobb – hjem balansen, vektlagt av arbeidsgiver i det systematiske IK HMS – arbeidet med fokus på arbeidsmiljøet?

### 1.1.1 Hvorfor offshorearbeidere i Nordsjøen?

For å forsøke å finne ut mer om hvordan det systematiske HMS – arbeidet fungerer i praksis, med fokus på bærekraftige arbeidsplasser og bedriftenes samfunnsansvar, kan denne gruppen, som har en spesiell arbeidstidsordning og arbeidssituasjon hvor de er fysisk vekk fra sine nærmeste i to uker, være en interessant kilde for å se hvordan teorien stemmer med praksis.

I en undersøkelse foretatt av Ljoså og Lau viser det seg at offshore arbeiderne svarer at de har nok tid til å være alene og sammen med sin partner, sine barn, den nære familien og venner. Det fremheves som et eksempel på noe av det som kan være mest positivt med å jobbe skiftarbeid offshore i den norske petroleumsindustrien, det vil si den lange friperioden. Til tross for denne positive trenden, fant de forskjeller i forhold til hva slags skiftordning man har, i tillegg til individuelle faktorer som hvilke mestringsstrategier man bruker og indre "locus of control" (Ljoså & Lau 2007).

”Locus of control” refererer til en persons opplevelse av hva som forårsaker hendelser i livet. En person med indre ”locus of control” vil tenke at egen adferd og handling kan påvirke situasjonen, mens en person med ekstern ”locus of control” vil forklare hendelser som et resultat av skjebne, flaks eller tilfeldighet. Personer med høy grad av indre ”locus of control” rapporterte mindre jobb – hjem konflikt, og opplevde at de hadde nok tid til familie og venner (ibid).

De aktive problemfokuserte mestringsstrategiene, som det å søke sosial støtte og problemløsning ble brukt i liten grad i forhold til jobb – hjem konflikt, mens mer negative mestringsstrategier som selvkritikk og ønsketenkning var i større grad forbundet med å ha en jobb – hjem konflikt, og det å føle at man ikke opplever at man har nok tid til seg selv, familie og venner.

I denne studien kom det også frem at de som jobber svingskift, med en periode på dag og en periode på natt (7D / 7N) offshore, scoret høyest på problemer knyttet til familie og det sosiale livet (ibid).

Forfatterne sier at petroleumsindustrien som er kjennetegnet ved at det er operasjoner som foregår hele døgnet offshore, og dette krever kontinuerlige skiftarbeidsordninger. De som jobber der må fraktes ut til installasjonene med fly og helikopter, og bo der i minst to uker av gangen. Man vet en del om hvilke helsemessige problemer det kan føre til, men vi har ikke nok kunnskap om hvordan det kan påvirke familielivet, og det sosiale livet hevder de (ibid).

I tidligere rapporter fra petroleumsindustrien har det blant annet kommet fram at det å jobbe den type skiftordninger kan assosieres med økt jobb – hjem konflikt, og en økt sannsynlighet for skilsmisse (White & Keith, 1990).

Dette ble bekreftet i en fersk undersøkelse offentliggjort i Aftenposten i desember 2011, hvor det i en undersøkelse foretatt av Opinion på oppdrag fra HELP Forsikring kom fram at skiftarbeidere har 25 prosent større risiko for samlivsbrudd enn andre arbeidere, og størst risiko har de som jobber i oljebransjen (<http://www.aftenposten.no/jobb/Flest-samlivsbrudd-blant-skiftarbeidere-6711181.html>)

Jeg synes derfor at det må være interessant å forsøke å finne ut noe mer om hva som blir gjort for offshorearbeiderne og deres familier i dag, og eventuelt om noe kan gjøres bedre. Hvordan de opplever å bli ivaretatt, og hva de eventuelt har behov for.

## 1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Denne studiens overordnede problemstilling er: "Jobb – hjem balansen for offshorearbeidere, er det en del av det systematiske IK – HMS arbeidet i bedriftene?"

For å kunne svare på denne problemstillingen vil jeg se nærmere på:

- ✓ Forstår parene hverandres situasjon?
- ✓ Hvordan er kommunikasjonen mellom dem?
- ✓ Familien som en inkludert del av IK - HMS – ledelse ut i fra familiesituasjonen til den ansatte, eksisterer det?
- ✓ I så fall hvilke tiltak er rettet inn mot familiesituasjonen? Er det generelle velferdsgoder som man kan finne i de fleste virksomheter i Norge, eller er det noe som er spesielt rettet inn mot disse familienes situasjon?
- ✓ Er det noe som kan gjøres bedre?

### 1.2.1 Avhandlingens oppbygning

Jeg vil bygge opp denne avhandlingen med et logisk design som vist i denne figuren:



Figur 1: Illustrerer avhandlingens oppbygning

I kapittel 1 presiseres tema og problemstilling, og jeg skriver i tillegg litt om bakgrunn for oppgaven. I kapittel to vil jeg gjennomgå teori som anses som å være relevant for oppgaven. I neste kapittel klargjøres designet som er brukt samt metodevalg og troverdighetskriterier. I kapittel 4 gjennomgås empiri. I diskusjonskapittelet diskuteres empirien i lys av teoriene. Avslutningsvis i kapittel 6 oppsummeres og konkluderes studiets funn. Referanser til litteratur som er anvendt ligger i kap 7. Intervjuguide vil ligge til slutt som vedlegg.



## 2 TEORI

### 2.1 Teoretisk innramming

Studier av organisasjonsadferd kan skje med utgangspunkt i tre perspektiver hvor organisasjoner betraktes som rasjonelle systemer, naturlige systemer eller som åpne systemer (Busch m fl 2007). Jeg finner det naturlig å benytte meg av åpen systemteori hvor *"organisasjoner ses som gjensidig avhengige aktiviteter som konstitueres av sine omgivelser"* (ibid). Ut i fra dette perspektivet vil følgende definisjon av en organisasjon være:

*"Organisasjoner er et system av gjensidig avhengige aktiviteter som kobler sammen skiftende koalisjoner av deltakere; systemet er en del av - avhengig av en kontinuerlig utveksling med og konstitueres av – de omgivelsene som de opererer innenfor"* (ibid :17).

Perspektivet danner dermed utgangspunkt for at vi må innbefatte det omkringliggende miljø når vi skal utvikle en organisasjon. Omgivelsene stiller også krav til organisasjoner som en må ta stilling til for å opprettholde ens legitimitet (ibid). Det åpne systemperspektivet vil medføre at HMS – ledelse må modelleres slik at den alltid vil være i stand til å levere forbedring i lys av skiftende krav, internt og eksternt. For det første vil HMS – kravene kunne oppfattes og følges opp ulikt avhengig av hvilke forventninger totalmiljøet retter mot virksomheten, og siden det i stor grad er opp til virksomheten selv å bestemme hvordan den vil oppfylle HMS – kravene, vil både de eksterne og interne tilpasning kunne variere.

Det åpne systemperspektivet vil være mitt utgangspunkt, og den teoretiske innrammingen for denne studien.

### 2.1.1 HMS ledelse

Dagens HMS - regelverk innenfor petroleumssektoren kjennetegnes av at det er funksjonelt. Det innebærer at det istedenfor å gi detaljerte beskrivelser av hvordan det skal foregå, heller stilles krav til HMS – nivået. Dette gir den enkelte virksomhet anledning til å bestemme hvordan de vil gå fram for å oppnå ønsket resultat.

Hovedmålsettingene i forskriften om systematisk helse -, miljø – og sikkerhetsarbeid i virksomheter viser nivået som kan støtte virksomhetene og myndighetene i gjennomføringen av denne er illustrert i figur 2.1: (Karlsen 2011)

IK - HMS mål	Reguleringsfokus
§ 1.1: Fremme arbeidsmiljø og sikkerhet	√ Oppnå fullt forsvarlig arbeidsmiljø
§ 1.2: Forebygge helseskader eller miljøforstyrrelser fra produkter eller forbrukertjenester	√ Oppnå brukersikre produkter og tjenester
§ 1.3: Verne det ytre miljø mot miljøforurensning og sikre en bedre behandling av avfall	√ Oppnå forbedret miljøkvalitet og reduserte utslipp

Figur 2.1

IK – HMS forskriftens mål og fokus i HMS - regulering

HMS – feltet er omfattende, og hver av de tre bokstavene utgjør hver sine spesialområder, som må håndteres innenfor rammen av HMS – ledelse. Idealene som er nedfelt i IK – HMS – forskriftens § 1, må ”operasjonaliseres”, altså gjøres målbar og gjennomførbar. Helse og arbeidsmiljø, H – omfatter for eksempel: inneklime, yrkeshygiene, ergonomi, fysiske,

kjemiske, organisatoriske, sosiale og biologiske miljøfaktorer. Det ytre miljø, M – omfatter blant annet ressursbruk, og håndtering av avfall. Sikkerhet, S – dreier seg om risikovurdering av farlig arbeid, og gransking av nestenuhell og ulykker som har skjedd og om beskyttelse mot sårbare elementer i virksomhetens omgivelser. Dette er illustrert i figur 2.2: (ibid).

HMS - komponent	Innsatsområder
√ Helse (arbeidshelse)	√ Arbeidsmiljø/ innemiljø <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skader, helseslitasje og sykdom</li> <li>○ Fysisk, psykisk og sosialt velvære</li> </ul>
√ Miljø	√ Ytre miljøforhold <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utslipp</li> <li>○ Avfall</li> </ul>
√ Sikkerhet	√ Beskyttelse av: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mennesker</li> <li>○ Materiell</li> <li>○ Maskiner</li> <li>○ Metoder</li> <li>○ Miljø</li> </ul>

Figur 2.2

## Innholdet i HMS - begrepet

De tre delmålene i forskriftens § 1 peker på det vi kan kalle tre ulike kapitalformer: § 1.1 handler om humankapitalen, dvs. om en miljø og helse sikker verdikjede hvor målet er å oppnå færre jobberelaterte helseplager. § 1.2 uttrykker en ressurskapital, og § 1.3 uttrykker en miljøkapital hvor gjenbruk og avfallssortering skal gi oss reduserte utslipp (Karlsen, 2010).

Jan Erik Karlsen foreslår at en arbeidsdefinisjon av ledelse på HMS – området kan være følgende (Karlsen 2010):

*”HMS – ledelse er prinsipper for systematisk endringsledelse som skal sikre at helse, miljø og sikkerhet forbedres i samsvar med fastsatte krav og utviklingsmålsettinger.”*

Ledelse av dette feltet krever blant annet at man tar hensyn til HMS – lovgivningens krav, til de ulike HMS – parter og systemer, til produksjonsprosessens egenart, og til eksterne relasjoner til leverandører, kunder og andre interessenter (Karlsen 2011).

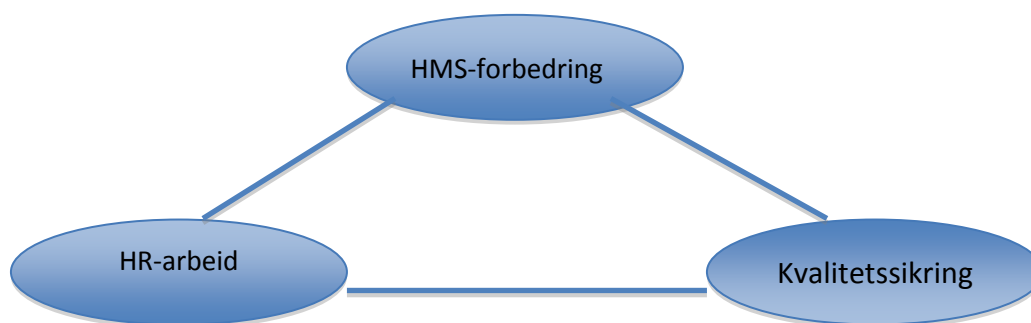
Eksterne relasjoner kan være for eksempel familiene til de offshore ansatte. De som jobber offshore har en spesiell arbeidssituasjon hvor de er fysisk borte fra familien på land i 14 dager av gangen. Det kan medføre ulike typer av belastninger for den som sitter igjen hjemme med ansvaret for barna. Alt fra hvordan man løser praktiske problemer i hverdagen, til å lære å leve sammen, og tilpasse seg hverandre. Det er også slik at noen av familiene ikke har noe nettverk som kan kompensere og stille opp, hvis det er nødvendig ved sykdom eller lignende. Spesielt om høsten og vinteren er det av og til så dårlig vær at helikoptrene ikke kan fly selv om det er en akutt situasjon på land, hjemme hos familien. Noe som føles vanskelig for de som er hjemme. Arbeidsgiverne kan bidra på ulike måter i sitt HMS – arbeid, og lage gode systemer for å ivareta familiene, hvor målet er å skape en god jobb – hjem balanse.

Etter hvert har flere norske virksomheter utviklet omfattende systemer for HMS. Man ser en utvikling mot en mer moderne risikobasert HMS – styring, som er mer proaktiv, fra det man kan kalle et mer hendelsesbasert HMS – arbeid hvor man tok et skippertak hver gang noe gikk galt.

Vi kan si at HMS – ledelse i norske virksomheter stort sett dreier seg om tre forhold: for det første å sikre produksjonen slik at den ikke skaper HMS – trusler ved å iverksette

kvalitetssikring som i økende grad vil forebygge HMS – truslene. Så kommer forvaltningen av selve humankapitalen. Det skjer gjennom ulike former for HR – arbeid. For det tredje så må ledelsen finne frem til effektive og systematiske former for HMS – forbedring for å sikre at bedriften når minstekravene som er satt til HMS – robuste organisasjoner. Det er lederens ansvar å opprette og drifte disse systemene på en best mulig måte (Karlsen 2010).

Det kan illustreres slik som i figur 2.3:



Figur 2.3

Helhetlig HMS - ledelse

### 2.1.2 Den sosiale konstruksjon av HMS

*"HMS er en sosial konstruksjon som gjennom reformer i arbeidsliv og forvaltning gir en arena for medvirkning og læring, og er en ny hovedvei for å nå et bærekraftig produksjonsliv i Norge" (Karlsen fra u.v.).*

Kvalitet og kapasitet hos de ansatte er nøkkelfaktorer i en moderne virksomhet som f eks i petroleumsindustrien. De kan anses som bedriftenes "humankapital" eller "humanressurser" (HR) og utvikles gjennom "Human resources management" (HRM). Mennesker i organisasjoner er ikke maskiner, og vi må benytte andre faglige vinklinger for å forstå de ansatte enn de teknologiske systemene (Karlsen 2010).

HRM har bredere fokus enn tradisjonell personalledelse, og er nå mer rettet inn mot endringsledelse. Målet er å utvikle både organisasjonens struktur, dens prosesser og de ansatte, slik at organisasjonen som helhet tilpasser seg sine omgivelser og blir mer robust (ibid).

### 2.1.3 Bærekraftige arbeidsmønstre

Arbeid vil spille en viktig rolle i all bærekraftig utvikling (Bottrup et al. 2006):

*"Arbeidet er innskrevet i mengden av årsaker til de fleste av tidens bærekrafts – problemer. Samtidig kan forandringer i arbeidet også skape løsninger på mange av tidens bærekraftproblemer".*

Begrepet bærekraft har siden Brundtlandkommisjonens rapport (VKMU 1987) gitt en visjon for utviklingen av vår globale og økologiske fremtid, for samarbeid på tvers av landegrenser, for utvikling av nasjoner og lokalsamfunn og for næringslivets nye verdensbilde. Skal vi overføre dette begrepet til arbeidslivet, må vi legge vekt på den reproduktive funksjon arbeidet har av både den ansattes arbeidshelse og familiens levekår, av lokalmiljøet og den omkringliggende natur (Karlsen 2010).

Hvid og Lund (2002) sier at denne forståelsen av begrepet gir grunnlag for å definere bærekraftig arbeid slik:

*"En bevisst, målorientert og felles aktivitet som både involverer de som arbeider, samt eksterne interessenter i å oppnå sosiale og miljømessige behov for ansatte, det samfunnet de er en del av og det naturlige miljø".*

Bærekraftige arbeidsmønstre bør utformes slik at alle ansatte opprettholder sin psykiske helse og gjenskaper sine menneskelige og sosiale ressurser, samtidig som de benytter dem i den løpende verdiskapingsprosessen sier Brødner og Forslin (2002).

#### 2.1.4 Bærekraftig HMS – ledelse

En bærekraftig virksomhet vil bygge på andre prinsipper for ledelse enn det som preget ekstraksjonsøkonomiens tenkemåte. Bærekraftig HMS – ledelse vil innebære at virksomhetens aktiviteter må ta i bruk beslutningsmodeller og arbeidsmetoder som tar hensyn til:

1. Virkninger på både ansatte og tredjeparter
2. Virkninger på miljø og omgivelser
3. Virkninger på forretningsmessige aspekter

Ledelsesmodellene må i tillegg innebære at man har et lengre tidsperspektiv enn det tradisjonelle, det vil si at man i prinsippet tenker at den ressurs man utnytter i bedriften kan vare i flere generasjoner (Karlsen 2010).

Karlsen vil definere "bærekraftig HMS – ledelse som:

*"En form for felles virksomhetsansvar som styrker menneskelige og økonomiske ressurser, og som skaper gunstige virkninger for omgivelsene"* (Karlsen 2010 s. 41).

Virksomhetens mål vil være like viktig som gjennomføringen av dem og vil omfatte både HMS – omdømme og identitet, like mye som rimelige lønns- og arbeidsvilkår. Modellen bygger på fem prinsipper:

1. Bærekraftig HMS – ledelse skal sikre fremgang over tid  
HMS – lovgivningen forsøker å understreke at ledelsen må rutineres, og gjøres uavhengig av hvem som til enhver tid er ansvarlig leder. Det er prinsipper for ledelse som skal styre utviklingen i riktig retning. HMS – ledelse videreføres gjennom læring, ikke ved å finne karismatiske ledere.
2. Bærekraftig HMS – ledelse forsterker andre former for ledelse.  
En god HMS – praksis for HMS – forbedring i en virksomhet kan bli en modell for andre virksomheter, eller andre områder i egen virksomhet. Har man kommet frem til en vellykket form for HMS – ledelse, kan den ha en tendens til å vandre slik institusjonalisert oppskrifter ofte gjør (Rørvik 2007). Det blir da målene for ledelsen som blir felles, ikke måten den utøves på (Karlsen 2010).
3. Bærekraftig HMS – ledelse handler om sosial likhet og rettferdighet.  
Skal ikke bare komme en eksklusiv gruppe til gode, men heller være et universelt gode som alle interessenter har rett til. Det er ikke nødvendigvis slik i dag, men prinsippet om "et fullt forsvarlig arbeidsmiljø" slik arbeidsmiljøloven foreskriver, sammen med "føre – var prinsippet" og "forurenseren betaler" prinsippet, er eksempler på idealer som skal sikre likhet i tilgangen til gode HMS – forhold for alle.
4. Bærekraftig HMS – ledelse utvikler menneskelige og materielle ressurser  
Klodens ressurser kan anvendes på ulike måter. F.eks. lagerressurser må ikke utvinnes hurtigere enn at vi kan utvikle substitutter, kretsløpsressurser må forvaltes slik at de er i stand til å reprodusere seg selv. Kompetanse kan vi si er den tredje formen for ressurs, en ressurs som kan videreutvikles og forsterke bruken av de to andre ressursformen.
5. Bærekraftig HMS – ledelse forbedrer naturens mangfold.  
I motsetning til å utnytte naturens ressursnisjer en for en, vil denne ledelsesmodellen føre til at virksomhetene iakttar flere motiver og hensyn enn bare fortjeneste i verdiskapingen (Karlsen 2010).



Det nye HMS – regimet vil medføre at virksomhetene får en ny og utvidet samfunnskontrakt, ikke bare fokusere på interne forhold i bedriften. Tidligere så kan vi si at samfunnsansvar ble sett på som noe bedriften foretok seg i tillegg til sin normale virksomhet, for eksempel å gi til et godt formål. I dag handler det mer om hvordan verdiskapningen skjer. Det vil si at bedriften produserer sine varer på en lønnsom, anstendig og bærekraftig måte står det i NHOs veileder for samfunnsansvar (2009:3).

I Regjeringens stortingsmelding nr 10 (2008 – 2009) "Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi" står det:

*"Regjeringen legger til grunn en forståelse av samfunnsansvar som innebærer at bedrifter integrerer sosiale og miljømessige hensyn i sin daglige drift og i forhold til sine interessenter. Samfunnsansvar innebærer hva bedriftene gjør på en frivillig basis utover å overholde eksisterende lover og regler i det landet man opererer".*

#### **2.1.5 Status i det systematiske HMS – arbeidet.**

Jeg tar her utgangspunkt i Fafo's rapport som på oppdrag fra IRIS belyser det systematiske HMS – arbeidet i norske virksomheter. Rapporten tar for seg status og utfordringer i det systematiske HMS – arbeidet. Prosjektet ble gjennomført i 2009 av Direktoratet for arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet. Dette ble utført som en bredt anlagt spørreundersøkelse i norske virksomheter, samt casestudier i et utvalg av virksomheter innenfor petroleumssektoren. I tillegg ble det foretatt intervju med nøkkelinformanter, og gjennomgang av sentrale dokumenter har også vært gjennomført. Der det var hensiktsmessig ble dataene sammenlignet med en tilsvarende undersøkelse gjennomført av Sintef i 1999 (Skaar m fl 1999). De ble også sammenlignet med Fafo's undersøkelse rettet mot arbeidstakere i 2007 (Braathen m fl 2008). På grunnlag av dette blir det diskutert hvorvidt det over tid har skjedd en positiv utvikling når det gjelder virksomhetenes

systematiske HMS – arbeid. Målet var å gi Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet en oppdatert status i forhold til innføringen av internkontroll som virkemiddel i HMS – arbeidet (Andersen et al 2009).

Fokus var på virksomhetenes kjennskap til kravene i internkontrollforskriften, og deres interne arbeid med dette. Kravene om internkontroll pålegger alle virksomheter i Norge å jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet. Internkontroll er først og fremst en metode som skal sikre at "et fullt forsvarlig arbeidsmiljø" oppfylles (ibid).

Man fant at siden 1999, har det vært en økning i andelen som svarer at de både har innført og aktivt bruker et system for helse, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Det er imidlertid et godt stykke igjen til alle oppfyller kravene i internkontrollforskriften. Samtidig så viste det seg at de som var daglige ledere hadde et gjennomgående positivt syn på at dette arbeidet med HMS, fører til lavere sykefravær og færre ulykker (ibid).

Det kom også fram at tilgangen til HMS ressurser som verneleder, verneombud, bedriftshelsetjeneste, IA – avtale hadde en positiv effekt når det gjelder å få gjennomført det systematiske HMS – arbeidet (ibid).

Når det gjelder Petroleumstilsynets myndighetsområde ble studien gjennomført ved hjelp av intervjuer av nøkkelinformanter og tre casestudier. De tre casene bestod av en operatør, en leverandør og en underleverandør. Hos operatøren ble HMS – leder og hovedverneombud intervjuet. Det ble lagt vekt på å få både arbeidsgiver – og arbeidstakersiden i tale. Alle casene har det til felles at de har implementert omfattende styringssystemer som angir detaljerte prosedyrer for hvordan ulike arbeidsoperasjoner skal utføres. HMS er tatt opp i disse systemene, og fremstår som en integrert del av selskapenes politikk og praksis. Man antok, tatt i betraktning av at selskapene opererte innenfor samme sektor, at de til en viss grad vil ha de samme utfordringene knyttet til HMS, men det kom frem at de la vekt på ulike forhold. De viktigste temaene som ble tatt opp var

HMS - arbeidets historiske utvikling, påseplikten og erfaringer med tilsynsmyndighetene (ibid).

I denne rapporten ble de avdekket at det er relativt få ledere som vurderer det psykososiale arbeidsmiljø som et HMS - problem, og at det har vært en økning av virksomheter som har innført et system for helse – miljø og sikkerhetsarbeid. Når det gjelder HMS – kartlegginger og utvikling av handlingsplaner for HMS, så er det innenfor olje/industri og offentlig sektor som flest har gjennomført dette. Samtidig viser undersøkelsen at det er et godt stykke igjen til alle har oppfylt kravene som ligger i forskriften.

Når det gjelder holdninger til HMS – arbeidet så er det mange som mener at det er for mye papirarbeid forbundet med HMS, men de fleste lederne hadde et positivt syn på at HMS – arbeid fører til lavere sykefravær og færre ulykker. Holdninger og kunnskap hos de ansatte er også viktig, til syvende og sist er det de som vurderer og utfører oppgavene (ibid).

*Kanskje status er at det nå blir lagt stor vekt på sikkerhet i petroleumsindustrien, mens helse er mer problematisk?*

## 2.2 Jobb – hjem balanse

For å beskrive sammenhengen mellom arbeid og privatlivet, kan man se to tradisjoner, en som bruker begrepet jobb – hjem konflikt og en annen som kaller det jobb – hjem balanse. Jobb- hjem balanse assosieres med en form for beste – praksis tilnærming, ikke bare til familien, men de ulike fasene i livet. Jobb – hjem konflikt tradisjonen er assosiert mer med en tradisjon som fokuserer på uheldige helse konsekvenser (Albretsen m.fl.).

Når det gjelder jobb – hjem balansen og stress så rapporterte 48 % av de som deltok i en Europeisk undersøkelse, at de opplevde at jobben påvirket helsen, i form av stress, fatigue, søvnproblemer, anspenhet og irritabilitet. Og det viste seg også i denne undersøkelsen at det var mer vanlig i Norden enn i resten av EU. Samtidig fant de og at det ble rapportert mindre jobb – hjem konflikt i de nordiske landene (ibid).

Bambra m.fl. (2008) har i en studie sett på helseeffektene av å omorganisere skiftarbeid, hvor de konkluderer med at enkelte intervensjoner på organisasjons nivå kan forbedre helsen, og jobb – hjem balansen eller begge deler til skift arbeidere.

The Work Foudation definerer jobb – hjem balansen som ”at mennesker har en form for kontroll over når, hvor og hvordan de jobber.” Og det har vært foreslått at jobb – hjem ubalanse kan føre til svekket helse” (Bambra m.fl.).

Lundberg og Cooper skriver også om jobb – hjem balansen. De hevder blant annet at den viktigste formen for intervensjoner når det gjelder å redusere stress relaterte problemer og øke velværet, er ikke nødvendigvis alltid det å redusere mentalt og fysisk stress på jobben. Det er faktisk mulig, hevder forfatterne, å håndtere en stressende jobb på en god måte, forutsatt at man får tilstrekkelig mulighet for hvile og gjenhenting i friperiodene. Det er også viktig å kunne kombinere jobben med andre arenaer her i livet uten å bli overbelastet totalt sett, eller at det oppstår motstridende krav. Eksempler på slike overbelastninger og konfliktfylte krav kan være at forholdene utenfor arbeidet, som for eksempel forholdet man har til partneren sin, barn eller nære slektninger, økonomiske og psykososiale forhold hjemme, konkurrerer med stresset man har på jobben. Vi vet at forholdene man har på arbeidsplassen har betydning for hvordan man har det i friperioden, mens forholdene man lever i hjemme, kan også ha påvirkning på hvordan man fungerer på jobb. Hvis denne påvirkningen er negativ, og foregår over lengre tid, står man i fare for å utvikle alvorlige stressrelaterte tilstander, som for eksempel utbrenthet, depresjon og kronisk fatigue (Lundberg og Cooper 2011).

I et livsløp perspektiv vil effekten av skiftende arbeidsforhold virke sammen med endringer i livet ellers. Det å få ansvaret for barn, eldre familiemedlemmer og syke slektninger vil virke inn på hvor mye tid man kan bruke på jobben. I Norge er nå gjennomsnittsalderen for førstegangsfødende på ca. 30 år, og unge kvinner venter til de er ferdige med studier, og har fått en trygg jobb før de velger å få barn. Dette kan medføre at hver generasjon vil få eldre foreldre, i og med at levealderen totalt sett også går opp. Som igjen kan føre til at foreldrene trenger å bli ivaretatt på grunn av at kanskje helsen svikter, istedenfor å være en ressurs i forhold til den nye familien og barnebarna (ibid).

Slik at mange, når det første barnet kommer, har kanskje nettopp fått, eller er på utkikk etter sin første jobb. Kravene fra en relativt ny jobb situasjon, må kombineres med alt det vil si å være i etableringsfasen, og samtidig ha ansvaret for små barn. Mange har i denne fasen store utgifter til betjening av gjeld og i tillegg utgifter til barnepass. Alt dette vil totalt sett påvirke i hvilken grad man opplever å ha en jobb – hjem balanse.

### 2.2.1 "Intermitterende ektefelle syndrom"

Parkes m. fl. har studert engelske offshorearbeidere i en studie de har foretatt. I 2003 var det nesten 20000 personer som jobbet i den engelske offshoreindustrien i Nordsjøen. 97 % av dem var menn, og mesteparten av dem var gift.

Det å være separert fra familien kan skape en del stress for dem som jobber offshore, og for kona og barna som blir igjen hjemme. De må håndtere avskjed og hjemkomst repeterende. Det kan forstyrre både familielivet og det sosiale livet, og forårsake ulike problemer relatert til det som kalles "intermitterende ektefelle syndrom" (Parkes 1998).

Clark og Taylor rapporterte i sin studie i 1998 at 93 % av de 200 konene de studerte hadde barn, og 41 % av barna var førskolebarn. Gjennomsnittsalderen har steget siden den gangen, men mer enn halvparten av et stort antall som var med i en survey i 1995 – 96 hadde barn under 18 år. I min studie og hovedprosjektet er det et av kriteriene for å være med, at man har omsorg for barn under 18 år (Clark og Taylor, 1998).

Den typiske livsstilen til offshorearbeidere og deres familier er kjennetegnet av gjentatte fravær, og de følelsesmessige aspektene ved dette. "Intermitterende ektefelle syndrom" ble tidlig identifisert som karakteristisk for mange offshore koner. De potensielle problemene ved dette gjaldt ikke bare kona, men også barna ble utsatt for stress ved de gjentatte avreisene til faren. Spesielt hvis han var vekkt ved viktige hendelser som fødselsdager eller lignende. Barn kunne bekymre seg for sikkerheten til faren når han var ute på jobb, og også for hvordan hans fravær påvirket moren (Parkes m.fl. 2005). Datteren til en av informantene i denne studien hadde en periode hvor hun ikke ville at faren skulle reise ut på grunn av helikopterturen. Hun hadde fått med seg at det hadde vært en helikopterveit, og hun hadde det veldig vanskelig når faren skulle reise på grunn av sin angst for helikopterturen.

I sin studie så Parkes m.fl. på hvilke holdninger og erfaringer konene til de engelske offshorearbeiderne hadde i forhold til sin livsstil. Forfatterne var ute etter å finne ut hvordan de repeterende hjemkomster og avskjeder, som er en del av offshorearbeidet, påvirket kona og barna. Hvordan kommunikasjonen mellom dem fungerte når han var på jobb, og hvordan hennes jobbsituasjon fungerte i relasjon til dette, og hvilken plass jobben hadde i hennes liv. De fant i denne studien et karakteristisk mønster i parenes adaptasjon til hverandre når han kom hjem etter en arbeidsperiode. Først var det gjensynsglede, som ble etterfulgt av en fase med irritasjon, som banet veien til en slags normalfase i midtre del av friperioden. Spenningen økte igjen i de siste dagene før han skulle på jobb. Den irritasjonen de begge opplevde i begynnelsen av perioden, reflekterer de vanskelighetene som begge har med å administrerer to ulike overganger: offshore arbeideren må omstille seg fra

offshore miljø til hjemme miljø, og hans partner må omstille seg fra "mann fraværende" til "mann hjemme". I de første dagene må han gjenhente seg fra skiftarbeidet, og komme tilbake til normal hjemmesituasjon. Hun må ta med en annen person i sine daglige rutiner på godt og vondt, og gi fra seg enekontrollen, og ta han med i avgjørelser som skal tas. Som en av konene uttrykte det: "det er som å leve to liv" (ibid).

### 2.2.2 Partnerens tilpasning til offshore livsstil

Måten som jobben er lagt opp til ute i Nordsjøen med ulike rotasjonsordninger fører til gjentatte avskjeder og hjemkomster. Den følelsesmessige belastningen dette kan medføre, må både partneren og barna lære seg og leve med. Solheim (1998, s.160) sier at dette er tre distinkte sosiale realiteter for offshore familier:

*"... hans offshore liv, hennes single liv hjemme, og det livet de deler sammen. Disse må på en eller annen måte henge sammen hvis offshore familien skal overleve."*

En av kildene til Parkes sier at noe av det som er vanskeligst å tilpasse seg er "fatigue", eller det at han er så trett når han kommer hjem. Etter kanskje fjorten dager med nattarbeid kommer han hjem og er ekstremt trett, og det kan skape stress for familien, han er der, men er ikke tilgjengelig. Kona er kanskje også sliten etter å ha administrert barn, hjem og jobb alene i to uker, og noen sier at de opplever å bli ekstremt trøtte når mannen kommer inn døra (Parkes m.fl. 2005). To av mine informanter sa at de begynte å gjespe med en gang de så mannen.

På plattformene lever mannen et strukturert og regulert liv som partneren følte at påvirket dem også i hjemmesituasjon. Som et eksempel for å belyse dette sa en av informantene i denne studien at hun regelmessig, kanskje annenhver friperiode måtte minne mannen på at: "det er ingen som jobber i catering her...". Hun mente at mannen for eksempel kunne starte opp middagen når hun var på jobb, og han hadde friperiode. Konflikter ifht autoritet

kan også føre til stress. Spesielt partneren synes det var vanskelig å gi fra seg kontroll og uavhengighet når partneren kommer hjem (ibid).

Litt lengre ut i friperioden, når de første dagene var over og de første tilpasningsproblemene var overstått, så føler mange at forventningene de hadde til å være sammen igjen ikke ble realisert, jeg velger å kalle det en dobbel forventningsskuffelse.

Parkes fant i sin studie at spesielt kvinnene som hadde menn som hadde jobbet offshore i lengre tid, hadde utviklet gode mestringsstrategier for å håndtere adskillelsene og hjemkomstene ved for eksempel å unngå og legge planer når han kommer hjem, og unngå tema som kan føre til diskusjon til lengre ut i perioden (ibid).

Så hvordan påvirker egentlig offshore arbeidet ekteskapet og det sosiale livet?

Collinson (1998) rapporterte at mange offshore arbeidere var veldig misfornøyde med ekteskapet, i motsetning til sine koner som sjelden tok opp alvorlige problemer i denne studien. To motsetningsfylte tema dukket opp i intervjuene de hadde med kvinnene: for det første var det mange som mente at offshore arbeidet hadde en helt klar positiv påvirkning på ekteskapet og det sosiale livet. Uavhengighet og styrke var ord som gikk igjen i beskrivelsen fra de som hadde tilpasset seg situasjonen på en god måte. Det andre tema som dukket opp i intervjuene var en følelse av ensomhet, mange av disse kvinnene følte seg ensomme når mannen var ute på jobb. To tredeler av alle de som deltok i denne undersøkelsen sa at ensomhet av og til eller ofte var et problem. Collinson rapporterte også at det var vanlig blant mange av mennene at de hadde en frykt for at kona skulle være utro når de var på jobb offshore. Noen av konene var ekstra påpasselige med å unngå situasjoner som kunne føre til utroskap, og andre opplever at de ikke blir invitert av venner når mannen var på jobb. Flere av kvinnene sa at de kunne tenke seg å bli kjent med noen i samme situasjon, men til tross for det var det få som deltok i en lokal organisasjon som



hadde skapt et sted som skulle støtte offshore konene. Mange hadde heller ikke hørt om denne foreningen.

### 2.2.3 Arbeidstidsordninger og sosiale konsekvenser – hva vet vi?

Albertsen m.fl. har i 2007 gitt ut et temahefte for foreningen Norden i et samarbeid mellom de nordiske landene som heter: "Working time arrangements and social consequences – what do we know?" Rapporten beskriver Nordisk og internasjonal forskningsbasert kunnskap om konsekvensene av ulike former og varianter av arbeidstidsordninger, og hvordan det påvirker jobb – hjem balansen og velværet. Bakgrunnen for denne rapporten er at de store endringene som har foregått i arbeidslivet i de siste tiårene, som globalisering og 24 timers økonomier har ført til endringer i måten vi organiserer arbeidslivet på mot mer fleksible ordninger i arbeidslivet. Målet har vært blant annet å oppsummere tidligere forskning som har vært gjort i forhold til de sosiale konsekvensene av lang og uregelmessig arbeidstid i en nordisk setting. Arbeidsplassene stiller store krav i forhold til tidsfrister, høye krav til dokumentasjon, koordinering og fleksibilitet, samtidig ser man problemer med stress, depresjon og konflikt mellom jobben og privatlivet har blitt mer og mer vanlig i de siste årene (Albertsen m.fl.).

Organiseringen av arbeidstiden er en viktig faktor i forhold til hvordan arbeidet påvirker privatlivet vårt. Og behovet for at man er til stede 24 timer i døgnet har økt i den såkalte globale økonomien. Denne tendensen kan ha sosiale konsekvenser i forhold til hvordan det påvirker familiene. Organiseringen av arbeidstiden virker både inn på kroppens biologiske og sosiale rytmer. Sammenlignet med resten av verden har de nordiske land klart å kombinere en høy fødselsstatistikk med høy deltakelse i arbeidslivet, hovedsakelig på grunn av gode fødselspermisjoner og bra barnehagetilbud. Utfordringen i fremtiden blir å utvikle en bærekraftig balanse mellom jobben og privatlivet (ibid).

I dag er den vanligste familie formen der hvor begge er i arbeid, i motsetning til tidligere hvor kvinnene som regel var hjemme. Stabiliteten i parforholdet har også endret seg, og "nettverk familier" har blitt mer vanlig. Noe som kan skape utfordringer i forhold til mine, dine og våre barn.

## 3 DESIGN OG METODE

### 3.1 Forskningsdesign

Denne studien er designet som en eksplorerende kvalitativ studie, basert på dybdeintervjuer av 6 par der den ene parten jobber i Nordsjøturnus. Metoden gjør det mulig å utforske forskningsspørsmålene gjennom interaktive intervjuer, og gir studien den fleksibiliteten som er nødvendig for å utforske informantenes erfaringsverden. Samtidig som den gir informantene muligheter til å kunne utdype sine synspunkter, og gjøre rede for sine meninger med egne ord. Metoden er derfor hensiktsmessig når en skal forsøke å forstå hvordan informantene erfarer hvordan arbeidstidsordningen fungerer og påvirker deres livsverdi.

All forskning starter med et forskningsspørsmål. Dette spørsmålet definerer og setter søkelyset på det området forskningen skal foregå. Målet er å skaffe mer kunnskap og klarhet om temaet som studeres. Dette krever metodevalg som får fram nyanserte data, som går i dybden og er åpen for kontekstuelle forhold. Sentralt står det å få frem en helhetlig beskrivelse og den enkeltes forståelse og tolkning av tema. Dette kan man få til ved å konsentrere seg om få enheter eller individer. De kvalitative metoder vektlegger nettopp detaljer, nyanserikdom og det unike ved hver respondent (Jacobsen, 2005).

De kvalitative metodene har både fordeler og ulemper knyttet til seg. Gjennom åpenhet kan dataene man får tak i bli svært nyanserte, respondenten gir sin individuelle og unike forståelse av et fenomen. Kvalitativ tilnærming betoner også nærhet i undersøkelsessituasjonen, for eksempel under intervju. Metoden er også fleksibel, vi kan gå frem og tilbake underveis å gjøre endringer. Ulempene er at kvalitative metoder er ressurskrevende. Intervjuer tar ofte lang tid. Vi må ofte foreta valg der vi prioriterer mange variabler og få enheter, eller intensive design. Vi må da tenke igjennom om de respondentene vi velger er representative for andre enn seg selv? Eller vi kan få problemer

med den eksterne gyldigheten. Vi kan og få problemer med å tolke alle dataene vi får inn, dataene kan være komplekse. Idealet om nærhet kan og gi uønskede effekter som at evnen til kritisk refleksjon svekkes. Undersøkelseeffekter er et stikkord her, måler vi noe vi selv har skapt, eller måler vi respondentens opplevelse av fenomenet (ibid).

### 3.2 Inklusjonskriterier

Inklusjonskriterier betyr i denne studien at informantene går i en rotasjonsordning av type 14-28 eller lignende på sokkelen, eller har komprimerte arbeidsperioder i virksomheter på land, i tillegg skal de ha forsørgeransvar for barn under 18 år og ha jobbet i oljeindustrien i minimum 2 år. Alle informantene hadde også ektefelle eller samboer som tok seg av alt hjemme mens de var på jobb. Informantene ble valgt på det grunnlaget at de hadde viktig informasjon i forhold til problemstillingen. De ble invitert gjennom sine arbeidsgivere, og fikk informasjon om at deltagelse er anonymt og frivillig. En del av studiet er parintervjuer hvor parene ble intervjuet om hvilke erfaringer de har med at en av familiemedlemmene arbeider i en skiftordning i oljebransjen og hvordan dette fungerer i forhold til familien. I intervjuene ble de først intervjuet sammen i en felles del, og så hver for seg i hvert sitt rom hvor de får anledning til å uttale seg om hvordan de opplever situasjonen. De fleste parene valgte en løsning hvor vi kom hjem til dem, mens et par jeg var med på å intervjuer kom til Iris for å bli intervjuet. Intervjuene ble tatt opp på bånd slik at vi slapp å skrive mens vi snakket sammen. De ble i etterkant transkribert til tekst og analysert. I denne studien er det seks av par som er med, eller til sammen 12 informanter.

### 3.3 Metodevalg

Metoden som er valgt for å besvare forskningsspørsmålet skal gjøres rede for her. Denne delen skal også fastsette troverdigheten i arbeidet. Er det mulig å fremskaffe reliabel

kunnskap om virkeligheten, og i tilfelle på hvilken måte, eller hvilken metode kan man bruke for å få frem dette? Jacobsen sier:

*"Metode er en måte å gå frem på for å samle inn empiri, eller det vi kalte data om virkeligheten. Metoden er da et hjelpemiddel til å gi en beskrivelse av den såkalte "virkeligheten" (Jacobsen, 2005:24).*

Kvalitativ forskning bruker ofte metoder som for eksempel casestudier, intervjuer og observasjoner. Intervju er en svært vanlig metode og estimater tilsier at 90 % av alle samfunnsvitenskapelige undersøkelser benytter seg av intervjudata. Det betyr at store deler av det vi vet om mennesker og hvordan mennesker forholder seg til hverandre er basert på intervjudata som metodologisk strategi (Briggs, 1986). Steinar Kvale sier at et intervju er i bokstavelig forstand et "interview", eller en utveksling av synspunkter mellom to personer, som snakker om et tema av felles interesse. Altså er det en innbyrdes avhengighet mellom menneskelig interaksjon og forskning (Kvale, 1994).

Når man intervjuer så er hovedoppgaven til intervjuer å forstå meningen i det den intervjuede sier. Det kvalitative intervju vil sikte mot å få frem nyanserte beskrivelser av den intervjuedes livsverden. Det søker også å være deskriptivt, eller å innhente ufortolkede beskrivelser. Intervjueren bør strebe mot å være forutsetningsløs, noe som innebærer åpenhet overfor nye og uventede fenomener. Intervjuet må ha fokus på bestemte tema, men ikke for strukturert. Intervjuet er en mellommenneskelig situasjon, en interaksjon mellom to mennesker, og det kvalitative forskningsintervjuet kan være en positiv opplevelse for den intervjuede, det er kanskje ikke ofte man har en samtalepartner som er lyttende, og virkelig forsøker å forstå hva som blir sagt (ibid).

Det individuelle åpne intervjuet er den vanligste datainnsamlingsmetoden i kvalitativ metode. Metoden man velger vil påvirke dataenes gyldighet eller validitet. Metoden man velger må være egnet til den problemstillingen som skal belyses. Alle metoder er selektive i

sin informasjonsinnsamling, og fordi den kan påvirke resultatet på grunn av for eksempel undersøkelseeffekter. I det åpne individuelle intervjuet kommer dataene som ord, setninger og fortellinger som overføres til tekst som så skal analyseres. Intervjuet kan foregå ansikt til ansikt, eller over telefon /skype. Det kan være lettere å snakke om personlige tema ansikt til ansikt, og i forhold til min undersøkelse om hvordan familier opplever jobb – hjem balansen, er dette mest hensiktsmessig. I forhold til grad av struktur på intervjuet, kan det gå fra helt lukket intervju med faste svaralternativ i en bestemt rekkefølge, til helt åpent intervju som blir som en samtale uten intervjuguide og uten sekvens i samtalen (Jacobsen 2005). Jeg vil si at metoden som ble brukt i de intervjuene jeg var med på var noe midt i mellom, hvor vi hadde en intervjuguide med tema, ikke fast rekkefølge, og åpne svar. Vi kunne også gå frem og tilbake i temaene å ta opp igjen noen som kunne belyses mer, eller på andre måter. Vi har reist hjem til intervjuobjektene, og truffet dem i deres naturlige hjemmemiljø i de fleste tilfellene, jeg var kun med på et intervju der respondentene kom til vårt kontor. Jacobsen hevder at det finnes ingen kontekster som er nøytrale, alle er med og påvirker intervjuet i en eller annen form, derfor er det umulig å si at en kontekst er bedre eller dårligere enn en annen (ibid). Det å treffe intervjuobjektene hjemme i sitt hjemmemiljø, og kanskje se dem sammen med barna synes jeg ga meg et bilde av stemningen dem imellom, og atmosfæren der som var verdifull.

Vi brukte båndopptaker, og delte opp intervjuet i en felles del hvor begge parter var til stede, så delte vi oss, og en intervjuet mannen, og en annen intervjuet kvinnen i hvert sitt rom, slik at de fritt kunne uttale seg om hvordan deres opplevelse av hvordan jobb – hjem balansen opplevdes for akkurat den personen. Etter intervjuet ble disse opptakene transkribert til tekst, og analysert.

Anonymitet, konfidensialitet og frivillighet er ivaretatt i studien (Blaikie, 2000). Anonymitet er ivaretatt ved at det ikke finnes koblinger mellom navn og intervju, og i transkriberingen er alle identifiserende data anonymisert. Passordbelagt PC er benyttet og alle MP3 opptak slettes når de er transkribert.

### 3.3.1 Overførbarhet og refleksivitet:

Denne studien er en eksplorerende kvalitativ studie, hvor dybdeintervjuer av 6 par har vært metoden som ble valgt. I hvert av parene jobber den ene parten i offshore – rotasjon, og den andre var hjemme. Alle har omsorg for barn under 18 år, og de måtte ha jobbet i Nordsjøen i minst to år. Utvalget varierte ifht alder, kjønn og hvor lenge de hadde vært i Nordsjøen, og de signaliserte ulike behov for tiltak fra arbeidsgivers side. Intervju som metode ble valgt, noe som ofte tar lang tid, og man må foreta valg der vi må ha få enheter. Under intervjuet må man tenke på at det gode intervjuet gir rom for den flertydighet som kjennetegner de fleste menneskelige fenomener, og intervjueren skal være lydhør overfor forandringer. Skal forskeren lære noe nytt, er det nødvendig å utvikle en sensitivitet som tar høyde for at samtalen utgjør en bestemt type mellommenneskelig situasjon, fortrinnsvis noe som leder til en konstruktiv erfaring både for forskeren og for informanten (Kvale, 1999). Samtaler mellom mennesker innebærer både informasjonsutveksling og samhandling, og vi deler og former den virkeligheten vi er en del av. Det er viktig at forsker forstår sin egen rolle, og hva som foregår mellom informant og intervjuer, og hva det betyr for tolkning og funn (Malterud, 2001).

Forsker må tenke igjennom om de respondentene vi velger er representative for andre enn seg selv. Eller om de funnene som gjøres er overførbare til større grupper. Kan den kunnskapen som kommer frem ut i fra en studie av seks par, også gjelde for en større gruppe som har det felles at den ene jobber i offshore - rotasjon?

Refleksivitet handler om at forsker overveier forutsetningene som omgir kunnskapsutviklingen og former resultatene. Både ved at man reflekterer over betydningen av forskers egen rolle, forutsetninger og konsekvenser knyttet til utvalg, samt den systematiske håndteringen og fortolkningen av dataene som foregår i analyseprosessen (ibid).

En og samme virkelighet kan beskrives ut fra ulike perspektiv, derfor er forskerens perspektiv og ståsted betydningsfullt for hva slags kunnskap som kommer frem.

Etter intervjuene blir lydfilene transkribert til tekst. I denne prosessen er det mange nyanser som vil forsvinne fra intervjuet. Det kan være for eksempel kroppsspråket, bruk av pauser, småord eller andre reaksjoner informanten har på spørsmålene. Formålet med transkripsjonen er å fange opp mest mulig av det som var det opprinnelige materialet.

Analysen innebærer abstraksjon og generalisering av dette materialet. Man skal bruke den enkelte informants historie til å finne kunnskap som skal gjelde for flere. I resultatdelen er mønstrene som kom frem gjennom analysen sammenfattet og gjenfortalt ut i fra studiens perspektiv (ibid).

### 3.3.2 Troverdighetskriterier

Reliabiliteten handler om hvorvidt resultatet ville bli det samme hvis en annen forsker undersøker det samme fenomenet ved hjelp av samme prosedyre.

Validiteten handler om hvor godt man måler det som man har til hensikt å måle.

Granheim og Lundman (2004) sier i sin artikkel at når man skal analysere en tekst vil det være mulighet for multiple oversettelser i noen grad, dette er et viktig argument når man skal diskutere troverdigheten til funn ut fra kvalitative analyser.

”The bias theory” eller skjevhetsteorien går ut på at uavhengige variabler som kjønn, alder, politisk ståsted eller interaksjonen mellom forsker og respondent kan påvirke svarene. Man antar at hvis man kunne fjernet påvirkningen av de uavhengige variablene i intervjusituasjonen, ville man fått det sanne eller riktige svaret. Poenget er da at forskere bør prøve så langt det er mulig at de uavhengige variablene skal påvirke dataene (Briggs, 1986).



Informanters pålitelighet kan variere, og informanter kan gi sprikende forklaringer om samme sak. De kan bevisst tilbakeholde informasjon, vinkle informasjonen, eller ubevisste mekanismer kan gjøre at de uttrykker seg annerledes. De kan skape en historie av ting som har skjedd, eller utfyller mangelfulle bilder (Andersen, 2006).

Alle typer av undersøkelser vil utsette undersøkelsesobjektene for påvirkning, ulike stimuli og signaler som disse menneskene reagerer på. Selve undersøkelsen kan føre til at den som blir undersøkt oppfører seg annerledes, slik at undersøkeren ikke får et nøyaktig bilde av situasjonen.

Konteksten informasjonene blir samlet inn i kan også påvirke resultatet. Hvor blir intervjuene foretatt? Mye forskning viser at folk endrer adferd etter som hvor de befinner seg (Silvermann, 1993). Mange foretrekker derfor å foreta sine undersøkelser i en mest mulig naturlig setting. For oss i dette prosjektet var det mest naturlig å reise hjem til intervjuobjektene for å foreta intervjuene i informantenes hjemmemiljø. Vi er da avhengige av at de vil slippe en ukjent intervjuer over dørstokken, og inn i sine hjem. Her vil det også være en del forstyrrende elementer, som for eksempel barn eller dyr som kommer og vil ha oppmerksomhet. Når på dagen intervjuet blir foretatt kan også spille inn. Det vil da være slik at konklusjoner som blir de samme selv om de er samlet inn i ulike kontekster, ofte blir vurdert som de mest pålitelige. En annen trussel mot troverdigheten kan være at forskeren rett og slett har vært lite oppmerksom og slurvete i nedtegningen og analysen av data. Når det gjelder å unngå i størst mulig grad unøyaktig registrering av data har vi brukt båndopptaker, og tatt opp hele intervjuet for så å transkribere det til tekst, slik at vi ikke glemmer eller går glipp av noe. Analyse av data, eller forståelsen og kategoriseringen, hvor det blir etablert sammenhenger ved fenomener som er en sentral del av analysen, kan og bli unøyaktig. Når enheter blir plassert i en kategori, og ikke en annen, vil det alltid være et element av skjønn inne i bildet. Hvis forskeren tar for lett på denne fasen, kan det føre til at det blir ganske tilfeldig hvilke enheter som passer i hvilke kategorier. En måte å redusere

dette problemet på er å gjenta kategoriseringen, eller la en annen forsker dobbeltsjekk kategoriseringen. Jo større samsvar det er mellom de to ulike forskerne i denne kategoriseringen, desto større kan man tenke seg at troverdigheten på dataene i analysen blir (Jacobsen, 2005).

### 3.3.2 Dataanalysens utfordringer

Innholdsanalyse er basert på en antakelse om at det en respondent sier i et intervju, kan reduseres til et sett færre tema eller kategorier. Det blir i denne fasen sentralt å finne kategoriene, og fylle dem med innhold. Kategorisering betyr at vi samler eller abstraherer data i grupper, dette vil hjelpe oss til å se om noen typer data ligner hverandre, eller er forskjellige fra hverandre (Jacobsen, 2005). Dette er en induktiv metode, og kravet er : *"Kategoriene skal være fundert i data. De skal springe ut fra dokumentene, observasjonene og intervjuene vi har tilgjengelig"* (Jacobsen, 2005 s. 193).

Strauss og Corbin skriver at for å kunne utføre kvalitativ forskning må man ha evnen til å ta et skritt tilbake og kritisk analysere en situasjon, man må gjenkjenne og unngå bias, kunne innhente valide og reliable data, og kunne tenke abstrakt (Strauss & Corbin, 1990).

Granheim og Lundman sier i sin artikkel at virkeligheten kan forstås og oversettes på ulike måter avhengig av subjektet som oversetter. Kvalitativ forskning som for eksempel tekst basert på intervju, kommer fra samhandling mellom forskeren og deltakerne. Det vil alltid være ulike meninger, og det vil alltid være et element av oversettelse involvert når man skal tilnærme seg en tekst. Dette er viktig å tenke over nå man skal diskutere troverdigheten i funnene i en kvalitativ analyse (Granheim og Lundman, 2004).

Når man skal foreta en kvalitativ innholdsanalyse må man først bestemme seg for om man skal fokusere på manifest eller latent innhold. Det manifeste innholdet er det som er synlig og tydelig, mens det latente er den underliggende mening i teksten. Både manifest og latent

innhold må oversettes, men varierer i dybde og nivå av abstraksjon (ibid). Man må velge hvilke enheter man vil studere, som for eksempel deler av tekst som blir kodet. En meningsenhet er ord, setninger eller avsnitt som inneholder aspekter som er relatert til hverandre gjennom sitt innhold eller mening. Reduksjon av tekst vil si å konsentrere teksten, samtidig som det viktigste innholdet bevares. Så abstraheres denne teksten, og samles i grupper som kodes og kategoriseres på ulike nivå. Å skape kategorier er noe av det viktigste i kvalitativ analyse. En kategori er en gruppe innhold som deler noe felles. Et tema kan inneholde flere konsentrerte meningsenheter, koder eller kategorier, og er en slags tråd av underliggende mening (ibid).

Jeg har sett på intervjuene ut fra det som er tema i denne studien: jobb – hjem balansen, og hvordan det moderne IK - HMS arbeidet fungerer i forhold til dette nå i dag, og laget noen kategorier ut i fra dette temaet. Jeg vil ut ifra mine forskningsspørsmål sette opp en oversikt over de funnene jeg har gjort. Hvordan er det med jobb – hjem balansen i forhold til hvordan de tilpasser seg den typiske arbeidstidsordningen i petroleumsindustrien, hvilke forventninger de har til hverandre, hvordan arbeidsdelingen fungerer hjemme, forholdet til barna og det sosiale livet. Hva gjør arbeidsgiverne spesielt for å legge forholdene til rette for dem som sitter igjen hjemme, og evt hva kunne de gjort bedre?

Intervjuutskriftene har et rikt materiale, de har blitt lest med tanke på det som er min problemstilling, det vil si at jeg har lett etter utsagn som sier noe om de forskjellige temaene, så som hvordan de får til tilpasningen til den typiske livsstilen til en familie der far eller mor jobber i offshorerotasjon, hva arbeidsgiverne gjør for å legge forholdene til rette for å bidra til en god jobb – hjem balanse, og eventuelt om det er noen synspunkter på om det er noe de kunne gjort, eller om det var noen forslag til forbedring. Dette har jeg så sortert og kommentert i presentasjonen av funnene.

## 4 RESULTATER

I denne delen av oppgaven blir innsamlet empiri presentert og kategorisert ut i fra forskningsspørsmålene. De beskrives ut i fra den teorien som er beskrevet under kapittel 3 i oppgaven. Jeg vil starte med å ta opp igjen forskningsspørsmålene, og se på resultatene i forhold til disse. Jeg har satt opp hovedfunnene i tabeller, så utdyper jeg dette nærmere i denne delen av oppgaven.

Når undersøkelsen var gjennomført og intervjuene foretatt, skal de innsamlede dataene systematiseres og kategoriseres. Det er viktig å få med det som er relevant. Det vil alltid foreligge store mengder data som ikke er brukbare eller relevante ifht problemstilling eller det fenomenet man forsker på. Derfor er det essensielt å systematisere dataene på en oversiktlig og god måte. Systematiseringen er helt nødvendig for å kunne formidle det som er funnet, ellers vil dataene bare være forståelige for forskeren selv (Jacobsen 2005). Forsker begynner med problemstillingen, fortsetter med innsamling av data som er avhengig av respondentene, og avslutter med å analysere gjennom kategorisering og strukturering (ibid).

Innholdsanalyse brukes som metode i denne studien. Åpenhet er et nøkkelord i en kvalitativ datainnsamling, og forskeren skaper ikke på forhånd bestemte kategorier. De ble laget etterpå, og skal være direkte relevante ifht de data og opplysninger som har kommet inn i datainnsamlingen (Jacobsen 2005). Kategoriene skal ikke bare være relevant ifht data, de skal også være begrepsmessig forståelige og fornuftige for utenforstående. Det vil si at kategoriene skal være gyldige satt opp mot hva andre legger i et begrep, eller hva teori sier om begrepet (ibid). Det er store sammenhenger mellom de kategoriene som jeg har kommet frem til i denne studien, dette gjør at det argumenteres eller drøftes noe på tvers av disse.

## 4.1 I hvilken grad forstår og kommuniserer parene hverandres situasjon?

Tabell 1:

	Han	Hun	Felles forståelse
<p><b>Par 1:</b>  <b>Han:</b> 34 år, offshore i 14 år, lei av denne jobben, skal prøve jobb på land. Jobbet i ulike rotasjonsordninger, siste årene jobbet 2 uker på, og fire uker fri, en uke natt og siste uken dag.</p> <p><b>Hun:</b>34 år, deltidsstudent, mye hjemme. Tidligere jobbet med salg. To barn sammen på 4 og 5 år, hun har sønn på 15 år fra før. Har vært alenemamma noen år. Vant til å klare seg selv, nå gift i 5 år.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Han har prøvd å kommunisere om arbeidstidsordningen, men havarerer med at hun ikke forstår. Hun ser ikke hans behov, vet ikke hvordan det er.</li> <li>• Han henter og bringer barna, lager middag, baker. Gjør alt ute, og med bilen. Han står opp med barna om morgenen, og tar de om natten hvis de våkner.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hun uttrykte misnøye og frustrasjon med arbeidstidsordningen, og friperiodene spesielt. En årsak var at han var så sliten når han kom hjem, og det var hun også. Har forventinger til hva han skal bidra med når han kommer hjem.</li> <li>• Vil ha fri når han kommer hjem, han skal overta mye. Samtidig som hun vil ha kontroll og er vant til å klare alt selv. Gir utydelige signaler om hva hun vil.</li> </ul>	Liten grad
<p><b>Par 2:</b>  <b>Han:</b> 33 år, jobbet fire år offshore, tidligere snekker. Jobber for leverandørselskap, ikke fast arbeidssted og arbeidstiden er ustabil.</p> <p><b>Hun:</b>31 år, har full jobb med noe lederansvar. Fleksibel arbeidstid. Vokst opp med faren som jobbet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Han sier at hun ikke har noen forventninger til ham de første dagene etter at han kommer hjem, bare at han bringer og henter barna.</li> <li>• Bra å være vekk fra hverandre i perioder, ikke gå og trå oppi hverandre.</li> <li>• Er litt mer avhengig av at hun må være på jobb nå, kan skape</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skulle tatt mer hensyn, men er sliten og trenger avlastning, det viktigste er at han tar barna. Stiller ingen andre spesielle krav med en gang, forstår at han er trøtt.</li> <li>• Prioriterer å ha litt tid hver for seg, hun har hester, han trener med kamerater om kvelden når barna har lagt seg.</li> <li>• Blitt vant til at han reiser ut en dag</li> </ul>	God

offshore. To barn på 1 og 4 år, begge i barnehage. Samboere i tolv år, gift i tre år.	diskusjoner.	i løpet av uken, at han ikke har fast utreisedag. Vanskelig før, er mer fleksibel nå.	
<p><b>Par 3:</b>  <b>Han:</b> 49 år, ansatt offshore i 14 år, mekanisk jobb. Jobber svingskift 2 – 4, en uke dag, og en uke natt. Har to barn fra tidligere ekteskap på 19 og 23, og en felles datter på 13.</p> <p><b>Hun:</b> 43 år, jobber 80% på kontor, to barn fra tidligere ekteskap i 20-årene og datter på 13 år. Sammen i 16 år, gift i 9 år.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Han føler seg forstått og hørt på det som er vanskelig, diskusjoner av og til, har et usedvanlig godt forhold. Lar ham få fred når han trenger fred.</li> <li>• Hvis søvnvansker blir verre, må han vurdere å bytte jobb. Redd for hele turer med natt.</li> <li>• Tror det er bra for forholdet å være fra hverandre litt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen forventninger til at han skal bidra hjemme den første uken, hun legger ingen planer. Han gjør det han har lyst til.</li> <li>• Er bekymret for han er mer sliten nå. Har forståelse for at det er viktig at han fungerer godt når han er på jobb, at det er viktigere enn at han er opplagt når han kommer hjem.</li> <li>• Trives med at han reiser bort på jobb, og gleder seg til han kommer hjem.</li> </ul>	God
<p><b>Par 4:</b>  <b>Han:</b> 35 år, jobbet offshore i 12 år og hatt skiftarbeid siden han var 18 år.</p> <p><b>Hun:</b> 35 år, vært mye syk og er uføretrygdet nå. Har jobbet to-skift tidligere. 2 barn sammen på 6 og 13 år.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Han sier at han ikke føler noen forventninger fra kona når han kommer hjem.</li> <li>• Han får dårlig samvittighet hvis han legger seg. Det er lettere å komme hjem trøtt nå enn før, når hun var syk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hun sier at hun har fått andre verdier etter sykdommen, vil nyte livet og ikke henge seg opp i bagateller.</li> <li>• Forståelse for at han er trøtt, merker på humøret hans at det tar lengre tid å snu enn før. Ber ham gå å legge seg.</li> </ul>	God
<p><b>Par 5:</b>  <b>Han:</b> 60 år, jobbet i 45 år i privat bedrift, vært mye offshore.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Han stiller ikke noe krav til henne, han kjenner henne og vet hvordan det er. Han berger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hun føler ikke noen spesielle krav fra ham når hun kommer hjem.</li> <li>• De diskuterer lite skiftarbeid, han</li> </ul>	Delvis

<p>Uføretrygdet siste tre år, asbestskadet. Tre voksne barn fra tidligere ekteskap, to sammen på 14 og 16 år.</p> <p><b>Hun:</b> 59 år, jobbet til sjøs før, vært offshore i 27 år. Jobber 2-4, første uke natt, siste uke dag. Vært sammen i 26 år, gift i 14 år.</p>	<p>hverdagen, kjenner nøkkelen og kompenserer. Gjør det enklere å svelge en kamel eller to.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Han sier at stresset hennes går på at hun gruer seg for å reise ut, det har han og kjent på kroppen, at du mister mye når du er borte.</li> </ul>	<p>vet hvordan det innebærer, vet at hun er sur og amper til tider.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har ikke lyst til å reise fra de, synes det er tungt. Får dårlig samvittighet.</li> </ul>	
<p><b>Par 6:</b> <b>Han:</b> 45 år, jobbet i Nordsjøen i 19 år, ulike arbeidsgivere og arbeidstidsordninger. Jobber dag nå, har personalansvar.</p> <p><b>Hun:</b>40 år, jobber deltid, vært mye hjemmeværende. Et barn på 16 år og tvillinger på 12 år. Vært sammen i 19 år, og gift i 16 år.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har ikke så mye forventninger fra kona når han kommer hjem.</li> <li>• Tror det er bra for forholdet at de er vekk fra hverandre en stund, ikke gå og trække oppi hverandre når han er hjemme, liker gå turer i fjellet sammen.</li> <li>• Hun er selvstendig og tar med seg barna i campingvogna alene.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flinke til å ta seg en helgetur alene av og til, han tar og med barna i campingvogna alene. Slik at hun får litt tid for seg selv.</li> <li>• Han husker ikke så godt når han kommer hjem, skriver i en kalender hva barna skal, ikke gi for mange beskjeder</li> </ul>	<p>God</p>

#### 4.1 Felles forståelse og kommunikasjon

Å få til en god jobb – hjem balanse når den ene jobber i en offshore – rotasjon, kan være en krevende prosess som ulike par finner ulike løsninger på. Parene som har vært med i denne studien var i ulike livsfaser og ulik alder, ulike typer parforhold, samboere eller gifte, noen hadde lange ekteskap bak seg, andre hadde vært gift i kortere tid. Barna var i ulik alder, og antall barn varierte. Selv om en av kriteriene for å være med i denne undersøkelsen var at man hadde omsorg for barn under 18 år. Noen hadde barn fra tidligere forhold i tillegg til at de hadde barn sammen eller ikke hadde barn sammen. De fleste partnerne som var hjemme hadde valgt ulike former for deltidsarbeid, fleksi - tid, eller hjemmearbeid som sitt bidrag for å få til en god jobb – hjem balanse. To var uføretrygdet.

Nordsjøarbeiderne som var med i denne studien, var på mange måter en uensartet gruppe. De var i ulike typer rotasjonsordninger, noen var på faste installasjoner, mens andre var på flytende installasjoner eller på båter. Det var også et av intervjuobjektene som hadde jobb på land, og en som skulle starte på land etter mange år i rotasjon. Noen hadde lederansvar på jobb, mens andre var i jobber uten lederansvar, de jobbet i mer mekaniske yrker. Noen var ansatt i kontraktorselskap, og måtte stå på når jobben kom, de hadde mer overtid, og hadde heller ikke fast arbeidstid i den grad som de som var i fast rotasjon. De flyttet også mer rundt fra arbeidssted til arbeidssted, og hadde stadig nye grupper av kolleger og nye omgivelser. Selv om de alltid hadde noen fra sitt eget firma med. De som var ansatt i operatørselskap hadde mest stabile arbeidsforhold og arbeidstider. Kontraktoransatte hadde i tillegg uforutsigbare avreisetider, og an av intervjuobjektene i denne studien fortalte at han hadde bodd på hotell på vei til jobb en helg, for så å bli sendt hjem. Noe som var til stor frustrasjon for kona hjemme som hadde to barn under skolealder å ta seg av.

Selv om dette viser noe av mangfoldet i gruppen vil jeg i den videre fremstillingen fokusere mer på forhold og fenomen som er mer typisk for gruppen av informanter som jeg har vært med på å intervju. I hvilken grad de ulike parene greide å få til en balanse mellom jobben



og hjemmemiljøet, og hvordan de tilpasset seg til denne livsstilen. Selv om parene som ble intervjuet hadde sine individuelle særtrekk, var det allikevel en del likheter i måten de håndterer situasjonen på. Den største forskjellen mellom dem var i hvilken grad de var fornøyde og trives med sin livssituasjon. Det var par som opplevde denne arbeidstidsordningen som overveiende positivt, mens andre uttrykte mer negative erfaringer i forhold til dette.

#### 4.1.1 De to periodene

For en familie der faren jobber offshore, vil det føre til at han er fysisk borte fra familien i to uker, noe som kan oppleves krevende for partneren som er hjemme med det daglige ansvaret for barna. Så kommer han hjem i fire uker, noe som de fleste uttrykker som den største fordelen med at den ene parten jobber offshore. For de som er hjemme går livet sin gang, og det er ikke så store forandringer for dem, som for den som reiser vekk.

Livet må balanseres ut i fra dette, med periodene hvor den som er hjemme har alt ansvaret og omsorgen helt alene for barna, i tillegg til kravene fra egen arbeidsplass. Noen av partnerne til de offshore ansatte i min studie, opplyser at arbeidsgiverne deres legger forholdene til rette for dem, slik at deres arbeidstid tilpasses hans arbeids og friperioder. For eksempel var en av informantene sykepleier i turnusarbeid, og hun sa at hennes leder hadde lagt opp en stilling til henne slik at hun bare jobbet dagvakter de to ukene han var offshore. I tillegg fikk hun starte dagen kl 0800 om morgenen fordi barnehagen åpnet klokka 0730. En sykepleier starter som regel 0700, og må få rapport fra de som har jobbet nattevakt. Det var flere av informantene som hadde fått ulike typer av tilrettelegging av sine arbeidsgivere. Slik at arbeidsgiverne på land strekker seg langt for å få til løsninger som fungerer for partnerne til de som er på jobb i Nordsjøen.

I forhold til økonomi er det ofte slik at han tjener så godt i sin jobb at hun ikke trenger å tenke på økonomi i forhold til om hun skal velge å jobbe heltid eller deltidsstilling, og i min

studie viste det seg at de fleste velger å jobbe deltid for å tilpasse seg mannens og barnas behov. Ved å velge deltid kan det medføre konsekvenser som redusert pensjon når den dagen kommer, og hun vil også få reduserte karrieremuligheter.

Når offshorearbeideren er på jobb er det lagt opp til aktivitetstilbud døgnet rundt som han kan benytte seg av når han ikke jobber. Mat og underholdningstilbud finnes 24 timer i døgnet, og det er også mulig å sove både natt og dag når man ikke jobber. Han har bare seg selv og sine egne behov å tenke på når han er ferdig med dagens arbeidsøkt, og kan velge å gå rett å legge seg, trene, se på tv eller gjøre hva han vil. Det er ingen barn som må kjøres på trening eller andre aktiviteter, gamle foreldre som må besøkes eller andre av dagliglivets trivialiteter, som å handle mat og lage middag for eksempel. Når han kommer hjem er han helt fri fra jobb i fire uker, og familien opplever ikke hvordan han har det på jobb til daglig. De første dagene etter hjemkomst, sier samtlige i denne studien at det er viktig for dem å være i fred, særlig hvis de jobber natt før de kommer hjem. Ikke noe sosialt, og ingen lister med arbeidsoppgaver som må gjøres. Noen av kvinnene med små barn sier at dette er vanskelig for dem, at de trenger avlastning etter to uker alene.

#### **4.1.2 Erfaring med skiftarbeid**

Når det gjelder de parene som har en god felles forståelse for hverandre, og samarbeider bra, så ser det ut som at det er viktig at den parten i forholdet som er hjemme også har en erfaring med å jobbe i skiftarbeid. Denne felles erfaringen vil føre til en bedre innsikt i hvordan den som jobber offshore har det etter en arbeidsøkt. Det å ha erfaring med det fordi man har opplevd foreldre som har jobbet offshore ser også ut til å gi en dypere forståelse for hva det innebærer. Det var en av informantene i denne studien som hadde en slik erfaring, og hun var også med på å avgjøre hvorvidt mannen skulle jobbe i Nordsjøen før de fikk barn. Noe som nok også kan være avgjørende for å få til livet med en som jobber offshore på en god måte.

I flere av de parene som hadde en god, eller delvis god forståelse av hverandres situasjon, så var det flere av dem som jobbet i skiftarbeid, eller hadde jobbet i skiftarbeid tidligere. I et av parene så var det kvinnen som var i offshore – rotasjon, og der sa mannen helt tydelig at: *”Jo for meg så fungerer det bra på grunn av det at jeg har jobbet masse offshore selv, og kjenner, hun skifter jo lynne for å si det sånn, når man kommer hjem fra skift så er det jo en tung periode når man kommer hjem det går alltid, jeg pleier å si at det går en uke etter du kommer hjem og en uke før du reiser ut, at du blir litt sur og gretten. Ja. Men jeg klarer å leve med det på grunn av jeg har jo vært sånn selv, så det fungerer greit.”* Så selv om hun hadde tunge perioder når hun kom hjem, og de siste dagene før hun reiste ut igjen, så tilpasser han seg til det fordi han har opplevd hvordan det er selv, noe som gir ham et godt grunnlag for å forstå hvorfor hun er som hun er.

Det at den som er hjemme har erfaring med skiftarbeid, kan også bidra til at hun/han forventer mer av den som kommer hjem fra jobb ifht at hun/han selv ikke kan ta seg en omstillingsperiode etter en økt med nattevakter for eksempel. I et av de yngre parene i denne studien var det en kvinnelig informant som jobbet som sykepleier i turnusarbeid, og hun uttrykte at hun hadde stor forståelse for hans situasjon, og hans behov når han kom hjem, samtidig som hun også hadde noen forventninger til ham ut ifra sine egne erfaringer: *”Jeg synes ingenting om det for jeg jobber natt selv, når jeg jobber tre nattevakter så er det ingen som tar hensyn til meg når jeg, altså jeg sover, så etter jeg har sovet så skal jeg på en måte fungere optimalt uansett, men det blir på en måte ikke forventa av ham for han har jo vært offshore, han har jo vært vekk i 14 dager, så han trenger jo på en måte tid til å hente seg inn, men det blir på en måte sånn, det er et tog som går, og han må bare hoppe på det når han kommer hjem, det er ingen som sitter å venter på han, han må bare...det er ikke alltid han tenker sånn tror jeg.”* Slik at hennes erfaring med skiftarbeid, gir henne en innsikt og forståelse for hvordan han har det etter endt arbeidsperiode, men i tillegg har hun en forventning om at han må fungere, slik som hun må.

Samtidig var de flinke til å gi hverandre tid til gjenhenting og hvile begge to, når en av dem var ekstra sliten. Slik at det at den som er hjemme har erfaring med skiftarbeid, ikke nødvendigvis fører til at den ansatte blir fritatt fra oppgaver og ansvar hjemme, men at det også kan føre til at det blir forventet mer av ham, at det blir stilt krav til at han kommer på banen i forhold til hjemmelivet ganske raskt.

For et av parene som hadde problemer med å få til hverdagen på en god måte, sa han at han følte at nettopp det at hun ikke hadde noen erfaring med skiftarbeid, gjorde at han ikke følte seg forstått. Han sier det slik: *"Hun ser ikke de behovene som jeg har, hun vet heller ikke hvordan det er å jobbe skift, altså hun har aldri hatt den der biten at du må reise vekk, hun kjenner ikke det på kroppen, og det tror jeg er litt av problemet at hun, at hun ikke har en fullstendig forståelse av hvordan det er å være vekk fra familien, og hva du faktisk kommer til å savne."* Han prøver å forklare henne hvordan han har det, men føler at han kommer til kort: *"Jo, vi har prøvd litt sånn sett, men jeg føler det at det havarerer i, fordi at hun ikke helt nødvendigvis skjønner. Jeg kan ikke forklare det på en måte som gjør at hun forstår hva jeg egentlig mener. Det beste hadde jo vært om hun hadde tatt seg et skiftarbeid selv. For en kort periode, fått kjent på kroppen hva det var. Og så kunne hun sluttet med det etterpå. Så hadde hun visst hva det var."* Slik han uttrykker det er det hennes manglende erfaring med skiftarbeid som er en av årsakene til at han ikke føler seg forstått, og har en ide om at hvis hun fikk prøve å jobbe i en skiftordning selv, så ville det ha ført til at hun forsto ham på en bedre måte. Han sier også følgende: *"Så det tror jeg er roten til mye ondt sånn sett i forhold med typisk skiftarbeid. En som skjønner hvordan det er, og en som ikke har snøring."* Han tenker seg at det hadde vært en fordel om kona hans hadde jobbet i skiftarbeid for en stund slik at hun får et grunnlag til å forstå på en bedre måte hvordan han har det. Han hadde også forsøkt å sende henne på en ferie i to uker slik at hun skulle få føle hvordan det var å savne barna, men at det ikke ble så vellykket. Hun opplevde mye hyggelig, og det kan ikke sammenlignes med å være i to uker på en plattform. Han sier: *"Når jeg er på jobb så sitter jeg på en stål holme, det er ingenting å gjøre, bortsett fra å gå og trene, se en film eller være sosial. Du kan ikke se noe, jeg mener det er jo likt om du ser nord, øst, vest, sant? Det har ingen*

*betydning, det er hav, så jeg tror, altså den mangelen på forståelse som de som er hjemme har for det som vi trenger når vi kommer hjem, jeg tror den egentlig lager mye problemer for begge parter.”*

Så for å oppsummere dette med erfaring med skiftarbeid, ut i fra det datamaterialet som er tilgjengelig, ser det ut som det er noe av det viktigste ifht å kunne oppnå en virkelig forståelse og innsikt i de behovene som man har etter en tøff arbeidsperiode. Og at man kan justere forventningene og kravene til den som kommer hjem slik at offshore arbeiderne får den tiden som de trenger til omstilling. For de som hadde negative erfaringer ifht å ha en god forståelse av situasjonen, var det nettopp dette med manglende erfaring med skiftarbeid som ble ansett som hovedårsak til at de hadde problemer.

#### 4.1.3 Kommunikasjon

En annen viktig faktor, er hvor god kommunikasjonen er mellom dem. De informantene som sa i intervjuene at de hadde god kommunikasjon, og brukte mye tid sammen uten å for eksempel se mye på tv, eller sitte mye foran pc, så ut som de også hadde en god forståelse for hverandres situasjon. En av informantene som ikke hadde noen erfaring med skiftarbeid selv, uttrykte at det at de prioriterte mye tid til å være sammen, og brukte tid til å snakke sammen uten mye andre forstyrrelser som f.eks. tv, som en viktig faktor for at de hadde en god felles forståelse av sin situasjon, og at de hadde det veldig godt sammen. Og på spørsmål om hva som gjør at de får det så bra til sier hun:” *Jeg hadde sagt med en gang at det er det sosiale vi har, den tida vi bruker. Uten tvil. Og det at vi tar veldig godt vare på hverandre. ... ja, det er jo klart, vi kan også ha sånne dager vi også, ønsker bare å ikke si noe, ikke gjøre noe, bare har lyst til å legge seg i loftstua å se litt på tv.”*

En mann som har jobbet mange år i Nordsjøen sier at han føler at kona har ganske bra forståelse av hvordan det er å jobbe offshore, men han har diskutert dette med kollegaer, og mange har den erfaringen at de er vekk i fjorten dager, og at det de har opplevd der ute på

en måte er uinteressant for henne. Det er hjemme det skjer, men allikevel sier denne mannen at han opplever at de kan snakke om jobben, og at hun er flink til å forstå at noen turer er tøffere enn andre, og at hun tar hensyn til det. Han sier: *"Nei, ikke så mye nå kanskje, enkelte ganger hvis det har vært trøblete turer, så har jeg kanskje lettet litt på hjertet til henne da og sånne ting da. Men det er vel en stund siden det nå ja tenker jeg."*

Kona hans sier at hun merker det godt på ham om han trives, og at han trives godt nå. Hun merker det på ham om det har vært en god eller dårlig tur.

Behovet for å snakke om jobben avtar kanskje noe med årene, og dette paret har lang erfaring med å leve på denne måten, og de har ikke så store behov for å snakke om jobben lengre. De som er yngre, og ikke har så lang erfaring trenger kanskje å bruke mer tid på å snakke om hvordan den som er ansatt i Nordsjøen har det på jobb. Men det var også noen av de yngre parene som sa at de ikke diskuterte dette i noen særlig stor grad. En sier det slik: *"Men familien, jeg tror ikke hun vet hva jeg gjør, uten at jeg ikke gjør så mye alltid. Hun spør jo ikke etter det, jeg tror ikke det interesserer henne heller."*

Det kan virke litt underlig at de snakker så lite om jobben, og at den som kommer hjem fra jobb opplever så liten interesse for det han driver med. Kona til denne informantene hadde opplevd at faren jobbet offshore tidligere, og hun følte kanskje at hun har nok kunnskap om hvordan det er å jobbe på Nordsjøen.

Noe som kan være problematisk er hvis det er disponible ordninger, og man ikke vet når den ansatte skal ut igjen. Det var flere av informantene som tok opp at det var veldig problematisk for den som er hjemme hvis det blir endringer på utreisedag, eller hjemreisedag. Her var det viktig å få beskjed tidligst mulig. Prøve å unngå å ringe hjem samme dag og si fra at det blir utsettelse. Dette krever en stor grad av fleksibilitet fra de som er hjemme, og at de raskt kan legge om sine planer ifht oppgaver hun har på jobb, arbeidstiden, eller andre ting som er avhengig av at den andre kommer hjem.

*”Det går bedre nå, for nå har vi liksom blitt litt vant til det, at det er sånn. Når han begynner på perioden som han begynner den 24, så regner vi med at han reiser ut i den uka en gang. Hvilken dag, det vet jeg ikke. Og før det da var det jo, da var det fullstendig klikk, når det skjedde sånne ting, men da hadde jeg en litt annen stilling som krevde litt mer, altså det var ikke så fritt.”*

En av informantene sier det slik: *”Nei, så lenge hun vet om det på forhånd, eller jeg sier det, så er det greit. Hvis jeg kommer, hvis jeg sier det at nå på mandag, eller sier på fredag at nå på mandag så kommer jeg garantert hjem, det sier jeg aldri, men hvis jeg sier det, og så ringer jeg på mandags morgen at jeg må stå en uke ekstra, da blir det bråk, det liker hun ikke. Men hvis jeg sier det på forhånd, eller prøver å si da det jeg vet, at det kan være en mulighet for at jeg må stå igjen noen dager, så går det bra ja.”* Så det å gi den som er hjemme beskjed i god tid slik at hun/han får anledning til å forberede seg på at partneren ikke kommer hjem til avtalt tid, så går det bedre, enn om det kommer brått på.

For de parene som hadde problemer med å få til en god felles forståelse, hadde også problemer med å få til en god kommunikasjon. Mannen i et av disse parene sier at han har prøvd å snakke med henne om hvordan han har det, og hva han trenger når han kommer hjem, men at hun nødvendigvis ikke skjønner. Han sier at han ikke klarer å forklare dette til henne på en måte som gjør at hun virkelig forstår hva han mener. I begynnelsen når han kom hjem var han og så sliten at han hadde problemer med hukommelsen, og når han kom hjem kunne hun ikke gi ham mange beskjeder om hva som skulle skje, fordi han var for trøtt til å huske det hun sa. Kona hans sa: *”Jeg merker at han er trøtt til tider når han kommer hjem, og som person så er han lite flink til å gi beskjed om at sånn og sånn vil jeg ha det nå, og når han ikke gir meg beskjed om det, så turer jeg på med det som jeg forventer at han skal gjøre uten at han gir meg beskjed om det.”* Det var for eksempel alltid han som stod opp om morgenen, og tok barna i barnehagen. Og hun sier det slik: *”Vi er ikke så flinke til det, den organiseringen vi på en måte har kontroll over er vel at det ligger en sånn forventning om at han leverer ungene i barnehagen...”* Hun har altså forventninger til ham som ikke er

kommunisert, noe som er et eksempel på at de ikke har en tydelig og god kommunikasjon seg imellom for å få til hverdagen på en god måte. Han sier at hun ikke forstår hva han mener, og hun sier at han ikke er så flink til å gi beskjed om hvordan han vil ha det.

#### 4.1.4 Selvstendighet

Når det gjelder selve arbeidsperioden har det kommet frem at det er viktig at den som er hjemme er selvstendig og fleksibel, og kan håndtere det meste selv. Egenskaper som fleksibilitet, det å være uredd, ansvarlig, uavhengig og trives i egen selskap må til for at det skal fungere i hverdagen for en typisk offshorefamilie. For den ansatte er det å savne familien, ikke minst barna, og slitenhet det som er det vanskeligste. Dette kan de håndtere ved å ha en daglig kontakt, og en akseptasjon av de betingelsene som jobben medfører.

For de parene som hadde en god forståelse for hverandres situasjon, var det flere som mente at det var positivt for forholdet å være fra hverandre i perioder, og ikke å gå og trække oppi hverandre for mye. Både i forhold til at den ene er vekk på jobb, men også i friperioden er det viktig å ha litt tid for seg selv. En sier det slik: *"Ja, at vi er vekk fra hverandre, ja at fordelene er at jeg er 14 dager vekk, men også når jeg er hjemme, så går vi ikke og trækker oppi hverandre, det er derfor jeg er ute og hun inne. Men vi kan godt finne på å ta oss en tur på fjellet sammen."* En god balanse mellom nærhet og avstand er viktig for å få til livet med en offshore arbeider.

En annen av kvinnene uttrykte det slik: *"det er sånn det liksom fungerer for oss, sånn vi vil ha det, at vi har familielivet og så har vi hvert vårt privatliv og liksom, sånn at, ja, han kan reise på guttetur, jeg kan reise på jentetur, og få fri fra... for når han er vekk i 14 dager så er han jo, altså det er ikke veldig, veldig krevende som regel det han holder på med, altså de har jo dager som er supertravle, men det er ikke 14 dager i strekk, med supertravelt. Og det er jo krevende på en annen måte når han er hjemme med ungene liksom, så han er jo flink med å unne meg å komme meg vekk litt når han er hjemme."*



For noen av parene er det faktisk slik at dette å være fra hverandre er veldig positivt for forholdet og fører til at de fremdeles holder sammen. En av mennene uttrykte seg slik: *"for forholdet sin del, så tror jeg det kunne, at det faktisk er ganske bra jeg, i og med at vi er vekk fra hverandre en stund, for da blir det som oftest bedre når jeg kommer hjem da, som oftest da."* Kona hans bekrefter dette når hun sier: *"Men det er derfor han har blitt værende der ute, vi synes at det er helt ideelt for oss. Det er ikke sikkert at vi skulle ha vært gift hvis vi hadde gått og trådt opp i hverandre."*

Slik at det å prioritere å ha litt tid hver for seg ser ut til å være en av faktorene som er viktige, når det gjelder å utvikle et positivt og godt forhold til hverandre i en offshore familie. Samtidig som de også prøver å få til å gjøre ting sammen, gå i fjellet, reise på en tur i helgen eller bare gå på kino sammen en kveld.

Det er også viktig at den som er hjemme er selvstendig, og kan reise på ferier med barna i deres ferier. Eller at man tar med barna og drar på helgetur til campingvogna, eller ut med båten, selv om mannen er på jobb. Det er det flere av informantene som beskriver at de gjør.

Noe av det som oppleves som det mest negative med å være i en offshore rotasjon er når de må på jobb i julen eller påsken eller lignende. Noen feirer da jul på en alternativ dag som de blir enige om, og en av informantene sier: *"Også er det jo litt, det her med høytidene og, ja påske, jul, vinterferie, høstferie og sånne ting. Når ungene har fri, så skulle du kanskje og ha fri og kunne reise vekk da, men det er ikke bestandig det klaffer, sånn som hver 3 jul så er jeg vekk, det tilsier en sånn 2 – 4 rotasjon da. Men den største bakdelen er egentlig det med ungene kan du si, men det, kanskje ikke så mye nå da i og med at de begynner å bli større, eldste er jo 16, og de andre er 12 da så."* På spørsmål om hva de gjorde for å kunne takle det svarer han: *"Nei, ikke noe annet enn at vi har, når det var, så snakket vi med ungene og forklarte hvorfor jeg jobbet i Nordsjøen da, og sånne ting, og prøvde og dra frem fordelene at jeg er mye hjemme og sånne ting. Og det har ikke vært så stort problem nå i det siste året egentlig, så de største bakdelene nå er jo det herre her ferie og helligdagene ville jeg sagt."*

En av kvinnene som er hjemme sier det slik: *"Vi er flinke, jeg, sånn som jeg har sagt til deg, jeg tar meg ut selv om han ikke er med. Jeg tar bobilen og kjører av gårde med den, og tar ungene med om ikke han er der. Så jeg tror at det hjelper på litt også. Og jeg får mange reaksjoner 'drar du alene med bobilen'. 'Reiser du på hytta alene? 'Ja', sier jeg, for meg er det helt greit."* Slik at hun blir møtt med forundring i sine omgivelser på at hun reiser alene på tur, men hun takler dette fint.

Hvis det skjer noe med huset eller bilen må de som er hjemme også være selvstendige nok til å kunne fikse når de er alene. *"Jeg gjør mye som jeg vet at andre damer ikke gjør, som jeg har måtte lære meg til. Og veldig mange sier gjerne til meg at 'herligheten, fikser du det selv?"*

I begynnelsen når den ansatte kommer hjem, har alle forventninger og gleder seg til dette. Den som kommer hjem trenger å hvile i alt fra to til ti dager. Noe som kanskje er en av de største utfordringene for offshorefamiliene. Den som er hjemme trenger også hvile, særlig de som har små barn, og de har forventninger til å få avlastning. De største ulempene ved dette er de kontinuerlige endringene i familien hjemme, hvor den som kommer hjem "ødelegger" systemene hjemme. Selve friperioden oppleves som det mest positive ved å jobbe i offshore rotasjon.

#### 4.2 Familien som en inkludert del av IK - HMS – ledelse ut i fra familiesituasjonen til den ansatte, eksisterer det?

Tabell 3:

<b>Par 1</b>	<b>Han</b>	<b>Hun</b>
	Bedriften gjør ingenting.	Ekstraordinære tiltak ved sykdom
<b>Par 2</b>	Følger lover og regler ifht arbeidstid, og sikkerhet, ingen andre tiltak.	Ingenting

	Ingen tiltak for å legge forholdene til rette i overgangen jobb - hjem.	Ingenting.
	Ingen informasjon	Vet lite om hvordan han har det på jobb
<b>Par 3</b>	Ingen informasjon. Legges til rette ved at de får gå av midt på natta for å sove før de skal hjem.	Ikke fått noe informasjon. Tidligere har familien fått komme å se hvordan de har det. Ikke hatt julebord.
	Seminar for 2,5 år siden, der er ledere er flinke til å gi honnør til dem hjemme, de vet at de strever.	Velferdstiltak som blomst til jul
	Betyr mer nærhet til ledelsen, bedre teamfølelse, samhold.	Tur til dyreparken med teambuilding, i tillegg til møter- kurs hver for seg, eller sammen, kjempekjekt.
<b>Par 4</b>	Ingenting	Velferdstiltak som Kongeparken før jul. Ikke fått hjelp ved sykdom.
<b>Par 5</b>	Selskapet bryr seg ikke om å lette på ulempene med å skifte fra arbeid til hjemmesituasjon.	Arbeidsgiver bryr seg overhode ikke om hvordan vi har det når vi har fri, skal ha 110 % når de er på jobb. Er endringstrett.
	Han ble ikke fulgt opp da han var sykemeldt, sier at han tror det er det samme i hennes firma.	Opplevd at en ansatt falt ned fra stillas, bedriften gjorde lite for vedkommende.
		Ville gjerne at sønnene skulle få komme ut å se hvordan hun har det.
<b>Par 6</b>	Ingenting. Velferd som blomst til jul, firmahytter og lignende.	Tidligere arbeidsgiver arrangerte tur til Sirdal med teambuilding. Satte veldig pris på blomst fra firma.

Når det gjelder spørsmålet om familien er en inkludert del av bedriftens IK-HMS ledelse, har jeg satt opp funnene i tabellen over. De fleste sier at dette ikke er noe de merker noe særlig til. Bedriften gjør ingenting for å lette på utfordringene som kan oppstå ifht familiesituasjonen som den ansatte skal hjem til. Det har heller ikke vært noe informasjon om hvordan man kan takle skiftarbeid hvis man har problemer med det.

Bedriften gjør ingenting for ektefellene på land, sier kona i par en. Men de følger boka, og da hennes eldste gutt var syk, og hun ikke kunne ta seg av de to minste, fikk mannen komme

hjem for å ta seg av de små. Men de gjør ingenting for å tilrettelegge eller gi informasjon til familien som sitter hjemme sier hun. Han bekrefter dette, og sier at det har ikke vært noen informasjon om hvordan det er å jobbe skift for hans eller hennes del. Han sier også at det kunne vært fint med slik informasjon.

I par to sier den ansatte at alt er mer organisert offshore, og det er ikke anledning til å gjøre noe ulovlig. De følger lover og regler der, sånn var det ikke i hans forrige jobb som forskalningsssnekker. Når det gjelder tiltak for å legge til rette for overgangen mellom jobb og hjemmesituasjon så er det ingenting sier han. De forventer kun at du kommer, jobber fjorten dager, og reiser igjen. Det er heller ingen informasjon om hvordan de skulle taklet skiftarbeid om de hadde hatt problemer med det. I forhold til familien er det generelle velferdstiltak som han nevner som for eksempel fotballturnering, besøk på Soma gård om sommeren, nissefest i Kongeparken før jul, og han sier at de har anledning til å leie hytter. Han sier at før i tiden kunne konene være med ut å besøke plattformen for å se hvordan de hadde det, men at det er slutt på det nå. Og selv om dette paret hadde diskutert en del rundt hans jobbsituasjon, så sier han at hun ikke vet så mye om hvordan han har det på jobb egentlig. Han vet at han kan kontakte bedriftshelsetjenesten hvis det er noe, men ellers så er det mange å forholde seg til synes han: en som tar seg av reiseregningen, noen som tar seg av riggen, jobben de skal gjøre, en HR - koordinator som tar seg av at alle kursene blir oppfylt, det er mange å forholde seg til, jeg vet ikke hvor mange sier han.

Kona i dette paret sier at hun at det ikke blir gjort noe for å lette situasjonen for de som er hjemme, og at hun er mest opptatt av at han skal få jobbe fast to – fire rotasjon, i alle fall til barna har begynt på skole.

I par tre sier de også at bedriften gjør lite for familien. Tidligere kunne familiene komme å se hvordan de hadde det når plattformene kom til land for vedlikehold eller lignende. Broren hennes, som også jobber i Nordsjøen, har fått lov til å ha med sin kone ut på plattform for å se hvordan de hadde det. Det har hun aldri opplevd. De har heller ikke

julebord hvor de samler folk, så du får hilse på kollegaer og bli litt kjent med dem. De har hatt teambuilding en sjelden gang. Hos tidligere arbeidsgiver var det mer arrangementer hvor familien kunne være med. Nå føler hun at det er å spare penger som gjelder. De hadde samling hos en tidligere arbeidsgiver i dyreparken i Kristiansand, med overnatting på hotell. Det var opplegg og teambuilding i dyreparken. Det var et veldig flott opplegg sier hun. Det var også konferanse, kurs for de ansatte, også hadde konene noe for seg. Så kunne de gjøre hva de ville. Det var også noen møter hvor alle var til stede. Det var ulike tema som ble tatt opp, blant annet om HMS. Også ville de ha innspill på hvordan de tenkte i forhold til å ha mannen sin i Nordsjøen. Den sosiale biten er også viktig, det å få hilse på kollegaene og ledelsen som han jobber med. Han kommer hjem fra jobb og snakker om de han jobber med. Noen har han god kontakt med, og hun synes det er kjekt å treffe de. Ellers har det ikke vært noen informasjon om hvordan man takler det å gå på natt. Ingen kontakt med bedriften, men hun har opplevd en gang at det kom blomst til henne på døren når han var ute i julen. Den var til henne, og ikke til dem som par, det var viktig for henne å bli husket. Hun synes det var flott. Ellers har hun aldri fått noen informasjon om hvordan ting fungerer. Det var mer sosialt hos hans tidligere arbeidsgiver, i motsetning til nåværende.

Mannen bekrefter at det ikke har vært noe informasjon for ham eller familien om hvordan de kan takle det å jobbe skift. Det er opp til hver enkelt hvordan man skal takle det, man får ingen råd eller informasjon. De har veldig sjelden seminar for det koster penger. Der er lederne flinke til å gi honnør til partneren som er hjemme, og de vet hva de strever med i forhold til det. Det er to og et halvt år siden de hadde seminaret, da ble det lovet at de skulle ha det årlig fordi det var så utrolig flott, og alle kunne komme. Han har skrevet en observasjon på det, som skulle inn på kontoret, men den ble lurt unna underveis med begrunnelse at det allerede var blitt sendt melding ut til riggen at det ikke ble noe seminar i år. Fordi de hadde hatt en ledersamling, og det hadde kostet så mye penger at det ikke var anledning til det. Et slikt seminar er bra fordi det betyr større nærhet til ledelsen, og at de ikke bare er en myndighet som sitter på land og dirigerer de der ute. Du får en bedre teamfølelse, og det fører til bedre samhold, sier informant.

I det fjerde paret sier han at bedriften ikke gjør noe for å gjøre det lettere for ham å jobbe skift. Han sier også at det er bare slik, og han har resignert litt i forhold til hva han kan forvente av støtte fra arbeidsplassen. Han nevner at det finnes en del generelle velferdstiltak for de som bor i Stavanger – regionen, blant annet så leier firmaet Kongeparken en dag. Dette blir urettferdig for de som bor i andre deler av landet mener han.

Kona hans sier at familien har hjulpet til når hun var syk, og at han hadde veldig lite sykemeldinger på grunn av henne når barna var små. Det kunne blitt et problem i de verste periodene, for da var hun helt avhengig av hjelp.

I par fem sier hun at hennes klare mening etter alle disse årene er at arbeidsgiver overhodet ikke bryr seg om hvordan de ansatte har det når de har fri. De vil suge 110 % ut av arbeidstakerne når de er på jobb sier hun. Tidligere har de snakket om noe hun kaller 24 timers mennesket, og det høres veldig fint ut i brosjyrer, og det står masse fint om det der, og om hvordan de ansatte skal ivaretas. Hennes inntrykk er allikevel at de bryr seg veldig lite når de ansatte har fri. Hun har også opplevd at ansatte har vært utsatt for ulykker, blant annet en kvinnelig kollega som hadde et lite barn hjemme, hun falt ned fra et stillas og døde nesten. Informanten assosierte seg selv veldig med det, tenk om det var meg, var tanker som hun hadde i etterkant av denne ulykken. Hun synes bedriften gjorde veldig lite for denne kvinnen, og at de var mest opptatt av å fraskrive seg ansvar, og legge ansvaret over på forsikringsselskapet. Det er også flere tilfeller hun vet om, og hun sier at:

*”Så lenge de kan bruke oss så er vi gode nok, men så lenge vi er hjemme og har fri så betyr vi veldig lite for de og den dagen vi er pensjonert da er vi i hvert fall glemt, det er mitt inntrykk jeg synes ikke de ivaretar oss i det hele tatt når vi har fri.”*

Mannen hennes som nå er uføretrygdet etter mange års arbeid, og flere av dem offshore, sier at selskapet som hans kone er ansatt i, ikke bryr seg om å lette de ulempene som de har

med å skifte fra arbeid til hjemmesituasjon. Han sier at du er ikke noe verdt når bedriften ikke kan selge og tjene på deg. Hans erfaring er at bedriften som han var ansatt i ikke fulgte ham opp den gangen han var sykemeldt, noe de egentlig har forpliktet seg til å gjøre gjennom IA - avtalen. Hans tidligere sjef hadde i tillegg vært NAV – ansatt på stedet, men han hadde ikke ringt til ham en gang. Han opplevde at han hadde vært sykemeldt i et år, uten å bli oppringt en eneste gang og spurt om hvordan det gikk med ham, og han sier at han heller ikke ble innkalt til noe oppfølgingsmøte. De bryr seg ikke så lenge du er syk, sier han. Han sier også at han tror det er det samme med det firmaet som hans kone er ansatt i, at de bryr seg ikke når de er syke, og de hefter seg heller ikke med de som er hjemme. De er i rotasjon, og gjør jobben sin, og så er det ut sier han.

Mannen i par seks sier på spørsmål om hva bedriften gjør: *”Nei, ingenting. Jeg vil si det at jeg jobbet i et annet firma, og de tenkte på dem som var hjemme for å si det sånn. Der fikk de, jul for eksempel da fikk de, konene til de som var ute, de fikk en oppmerksomhet. Når det var sånn jubileum i Grieghallen, annet hvert år så var det en sånn fest i Grieghallen med kone, følge da. Og de som hadde vært så og så mange år de fikk en gull klokke, og da fikk kona en oppmerksomhet, så de tenkte sånn. Men her så er det nesten ingenting altså, det er firma hytter og sånne ting, men ellers så, de har ikke kommet så langt da for å si det sånn.”*

Kona hans sier at hun ikke vet hva de gjør generelt, men at hun er veldig glad for at han nå bare jobber dagtid, og slipper skiftarbeidet. Hun synes at de som har barn bør få slippe en del skiftarbeid, og ikke komme hjem så veldig slitne til familien. Dette har de hatt konflikter rundt tidligere, at begge er trøtte når han kom hjem, spesielt hvis barna var syke, og hun ikke kunne regne med ham til å begynne med. Hun har ikke fått noe tilbud om å være med på kurs eller seminarer sier hun. Det var en gang han jobbet for et annet firma at hun hadde vært med på teambuilding i Sirdal.

### 4.3 Er det noe bedriften kunne gjort bedre?

Tabell 4:

	<b>Han</b>	<b>Hun</b>
<b>Par 1</b>	Betydd noe for henne, ikke ham. Hun kunne forstå på et dypere plan hvordan det oppleves å være skiftarbeider. Tidligere ble familien invitert offshore. Noen har familien ute på faste installasjoner.	Passer best for familien at han jobber dag siste uken. Ikke være så trøtt når han kom hjem.
<b>Par 2</b>	Mange å forholde seg til.	Optimalt med fast to-fire, i alle fall når man har små barn.
<b>Par 3</b>	Hatt flere seminar eller teambuilding, skaper samhold og nærhet til ledelsen. Han har etterlyst dette skriftlig.	Være flinkere til å huske på dem som er hjemme. Informasjon om jobben hans.
<b>Par 4</b>	Han ønsker å jobbe dagskift, men det lar seg ikke gjøre sier han, noen yrkesgrupper jobber dagtid, har gått inn i det med åpne øyne, men det er ikke gøy.	Vet ikke hva bedriften kunne gjort for å lette situasjonen for de som er hjemme.
	Vanskelig for alle reagerer forskjellig, ulike behov og måter å mestre det på, de som ikke takler det slutter jo. Hjelper voldsomt å treffe noen som er i samme situasjon, for da ser du at det er likt over hele linjen. Ser gamle kolleger som detter helt ut, mange som er separert. Mange begynner med alkohol.	Verdsette, respekt. Kalt inn de som er hjemme og snakket litt om firma, og hva som kan være aktuelt... og en god middag.
<b>Par 5</b>	At man blir fulgt opp i sykemeldingsperioden.	Vil gjerne at barna hennes skal komme å se hvordan hun har det på jobb. Mindre endringer.
<b>Par 6</b>	Ja jeg skulle ønske at de satt litt pris på de som var hjemme og det trenger ikke være så mye.	Ikke lett å se, du tenker på underveis, men jeg føler det har gått veldig greit, men det har gått litt på det at han er mer opplagt, at det kan legges til rette for at



		noen kan jobbe bare dag i perioder.
	Hjelpe den personen som jobber ute, med å få dem hjemme til å forstå hvordan det er å jobbe ute.	Synes det hadde vært kjekt og truffet andre som er i samme firma.

I tabellen over har jeg forsøkt å sammenfatte funnene ut fra hva som kom frem i intervjuene. Og vil så gå dypere inn i dette i denne delen av oppgaven.

På spørsmålet om hva bedriften eventuelt kunne ha bidratt med for å få til en bedre jobb – hjem balanse kommer det frem at det som har vært av seminar for hele familien, eller teambuilding har vært veldig positivt. De som har fått med seg et eller flere av disse arrangementene har positive erfaringer med dette. Det som blir fremhevet som spesielt positivt med dette er for eksempel en større nærhet til ledelsen, at partneren får treffe kollegaer, og andre som er i samme situasjon. Det å bli verdsatt, respektert og satt pris på er også fremhevet som viktig for de fleste av informantene.

Det å få informasjon om hvordan det er å være i en offshore rotasjon blir etterlyst av flere, og en av informantene som har problemer når det gjelder å få til en god jobb – hjem balanse sier: *"Hvis det kunne forklart henne på en lettere måte hvordan det er, hvordan det oppleves, og hvordan det føles for en skiftarbeider, så kunne det muligens vært litt lettere for henne å forstå det på et litt bedre på et litt dypere plan."* Slik at han ønsker mer informasjon som kan bidra til at hans kone får en dypere innsikt og forståelse ifht hvordan han har det på jobb, og i overgangene når han kommer hjem.

Når det gjelder dette sier en av de andre informantene som har en god felles forståelse med sin partner: *"Nei, familien min vet egentlig hva det innebærer sånn sett men, jeg vet nesten ikke hva jeg skal si, men for oss, for våres del så tror jeg ikke det er nødvendig, men kanskje for andre som begynner, så kunne det kanskje ha vært til hjelp da, for både familiene, og kanskje*

*for den personen som jobber ute, for å få dem hjemme til å forstå hvordan det er å jobbe ute da, men for vår del så tror jeg ikke det er noe..."*

En av de ansatte sa også at det er vanskelig å gi noen felles informasjon, for alle reagerer forskjellig på dette med skiftarbeid. Han sier det slik: *"Nja.. det var gysla vanskelig fordi alle reagerer ulikt på å gå skift. Altså alle har forskjellige behov og måter å mestre ting på. Så jeg tror ikke det altså. Det er ting folk må finne ut av selv. Det er jo klart for alle som begynner å jobbe skift. Det er ikke alle som takler det, og de slutter jo."*

Flere av informantene synes det hadde vært fint at de som er hjemme blir satt litt mer pris på, og at det ikke trenger å være så mye, men bare at bedriften viser at de tenker på de som er hjemme. Det skulle ikke være noe stor sak økonomisk sier han.

En av partnerne ville gjerne truffet andre som mannen jobber med i samme firma, så det etterlyser hun som noe bedriften kunne gjort. Hun synes det var veldig fint å få blomst til seg selv en gang fra hans firma, hun husker ikke i hvilken forbindelse det var, men satte stor pris på å bli husket.

Dette med arbeidstidsordningen er et tema som mange tok opp, og flere av informantene var slitne av nattarbeid, og ønsket å jobbe mer på dagtid. På spørsmål om hva bedriften kan gjøre for dem svarer en slik: *"Men da hadde det bare vært arbeid på dagtid der ute. Og det lar seg ikke gjøre. Rett og slett. Det er jo enkelte yrkesgrupper som kun jobber dagskift. Men det er stort sett reparatør ansatte og slikt. Nei, skulle jo ønsket det bare var dagskift også hjem igjen. Men nå har jeg gått inn i det med åpne øyne. Skal være såpass ærlig men, det er ikke gøy. Nei."* Han signaliserer et sterkt ønske om å gå på dagtid, men aksepterer at det ikke lar seg gjøre for ham. Når det gjelder å få informasjon om hvordan det er å jobbe skift sier han at alle reagerer på ulike måter på det, slik at det blir vanskelig å gi en generell informasjon. Folk må finne ut av det selv, sier han, og de som ikke takler det slutter. Det er ikke mange han vet

som har sluttet, men noe frafall er det sier han. Kona hans etterlyser en ordning hvor de kunne få jobbe på dagtid for en stund, når det ble ekstra tøft.

Noen av partnerne hadde også ønsker ifht hvilken dag de skulle komme hjem, og i et av parene som hadde det litt problematisk hadde hun et sterkt ønske om at han skulle jobbe dag den siste uken før han kom hjem. Mannen hennes hadde et ønske om å komme hjem tidlig i uken, fordi i helgen var det mye sosialt, så da hadde han fått noen dager til omstilling før helgen. En annen av kvinnene sa at hun visste at det var best for mannen å jobbe dag første uken, for så å jobbe natt siste uken. Han fungerer best slik sier hun, og vil at han skal være mest mulig opplagt når han er på jobb, så kan han heller slappe av når han kommer hjem, sa hun. Når det gjaldt hjemreisedag, så sa hun at de trives best med at han kom hjem på fredag, for da kunne de ha et par sene kvelder sammen i helgen uten at noen måtte tidlig opp. Så det er ulike behov ifht arbeidstidsordningen, og det burde kanskje være mulig å få til en viss grad av individuelle tilpasninger?

Dette med disponible ordninger, hvor man ikke har noen fast arbeidstidsordning, ble ikke sett på som noe positivt når det gjelder familielivet, og er kanskje ekstra vanskelig når man har små barn som må hentes og bringes, og den som er hjemme også jobber.

Mange av partnerne til de ansatte etterlyste muligheten til å komme ut på besøk på plattform, eller komme om bord hvis riggen eller båten var på land til reparasjon eller lignende. Dette for å få se hvordan den ansatte har det om bord, for å kunne forstå bedre hvordan de har det. Den kvinnelige ansatte synes det hadde vært fint om barna hennes kunne kommet ut for å se hvordan hun hadde det når hun var på jobb, selv om hun vet at det er 18 – års grense for å komme ut på en plattform. Det var et ønske hun hadde ifht hva bedriften kunne gjøre for familie som er hjemme.

Når det gjelder hva bedriftene kunne gjort bedre, sier mannen hennes som nå er ufør, at det hadde vært veldig positivt om de hadde brydd seg i sykemeldingsperioden. Det gjelder hans egen erfaring først og fremst, men han sier også at han tror dette også gjelder konas bedrift.

Så dette med at oppfølging av sykemeldte bør bli bedre er et av ønskene som kom frem i denne studien som noe som bedriftene kan gjøre bedre.

De fleste opplever at denne arbeidstidsordningen er overveiende positiv, til tross for alle ulempene, og det er selve friperioden er noe av grunnen til å ta en jobb i Nordsjøen, og bli i den. Informantene sier at de setter stor pris på å slippe mye stress som andre som jobber på land har. Og de ansatte sier at de får totalt sett mer tid sammen med barna sine enn andre som jobber hver dag. Dette gjør at mange er villige til å ha en slik arbeidstidsordning til tross for ulempene den medfører.

## 5 DISKUSJON

Hensikten med denne studien har vært å utforske i hvilken grad bedriftene i oljeindustrien i Nordsjøen inkluderer jobb – hjem balansen for offshorearbeiderne i sitt systematiske IK - HMS arbeid. I dette kapittelet vil de teoretiske forventningene diskuteres med hovedfunnene i empirien. De teoretiske perspektiver som er valgt tidligere i oppgaven, som HMS- ledelse som en sosial konstruksjon og bærekraftige arbeidsplasser, vil ligge til grunn for drøftingen gjennom de kjennetegn og funn som har blitt synlige gjennom empirien. Følgende vil diskuteres nærmere:

- Hvilken forståelse parene har for hverandres situasjon?
- Hvordan kommuniserer de seg imellom?
- I hvilken grad er familiene til de som er ansatt offshore en inkludert del av det systematiske HMS – arbeidet i bedriftene, og hva sier forskriften og teorien om dette?
- Hva kan eventuelt forbedres?
- Avslutningsvis vil studiets begrensninger diskuteres.

### 5.1 Oppsummering av resultatdel

Denne studiens overordnede problemstilling har vært: ”Jobb – hjem balansen for offshorearbeidere, er det en del av det systematiske IK – HMS arbeidet i bedriftene?” For å forsøke å finne svar på denne problemstillingen har det vært foretatt intervjuer av saks par hvor en den ene parten jobbet i Nordsjøen i minst to år. Ut i fra disse intervjuene har det kommet fram at noe av det som er viktig for å oppnå en god jobb – hjem balanse er at parene har en god forståelse for hverandres situasjon. At de som er ansatt føler seg forstått i forhold til de behovene de har når de kommer hjem, og hvordan de har hatt det i arbeidsperioden, og at den som er hjemme føler seg forstått i forhold til sine behov for

avlastning. For å få til en slik forståelse har det kommet frem i intervjuene at det er viktig at parene har en felles erfaring ifht å jobbe skiftarbeid, og at de har en god kommunikasjon seg imellom, om livet hjemme, arbeidsfordelingen dem imellom og om hvordan arbeidstidsordningen påvirker dem og barna.

Når det gjelder om jobb – hjem balansen er en del av det systematiske IK - HMS arbeidet i bedriftene, sier mange av informantene at dette ikke er lagt noe vekt på i deres bedrift. De har ikke merket noe til dette, men etter hvert i intervjuet kommer noen på et par tiltak som kan relateres til dette med jobb – hjem balanse. Det har for eksempel vært et seminar eller teambuilding som har tatt opp dette i noen få bedrifter. Slik at det ser ut som om det fremdeles er store forskjeller i hvilken grad dette arbeidet vektlegges i de ulike virksomhetene.

I hovedsak så er det generelle velferdstiltak som de fleste virksomheter vil ha, som informantene kommer på når jeg spør dem om hva bedriften gjør når det gjelder det systematiske IK – HMS arbeidet i forhold til jobb – hjem balansen, eller det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er lite eller ingenting som knyttes opp mot partner som er hjemme og konsekvenser for familielivet av arbeidstidsordningen, det er kun generell velferd som de kommer på av tiltak som bedriftene gjør. Eksempel på dette er at noen nevner at de har fått en blomst sendt til seg når de har feiret jul alene, og partneren har vært på jobb i Nordsjøen.

Dette bekreftes også i Fafo rapporten fra 2009 hvor det ble avdekket at det var få av lederne innenfor Petroleumstilsynets arbeidsområde som vurderer det psykososiale arbeidsmiljøet som et HMS – problem.

## 5.2 Hvor godt forstår parene hverandres situasjon?

Jeg fant variasjoner ifht i hvilken grad parene selv sa at de hadde oppnådd å få til en god felles forståelse når det gjelder arbeidstidsordningen og dens konsekvenser for familielivet.

Noen sa at de hadde en god felles forståelse, mens andre ikke hadde fått dette til på en god måte. For de parene som har klart å oppnå en god felles forståelse, og en god tilpasning til hverandre, er de blant annet kjennetegnet ved at de hadde en felles erfaring når det gjelder å jobbe i skiftarbeid. At partneren som er hjemme også har denne erfaringen, enten ved at han/hun har jobbet i skiftarbeid selv, eller ved at de har vokst opp med for eksempel far som har jobbet i Nordsjøen. Det kan se ut som dette er en viktig faktor for å bidra til at den som er i jobb føler seg forstått, og at behovene for aktivitet og hvile blir ivaretatt når de kommer hjem etter en arbeidsøkt. Samtlige av de ansatte informantene sier at de trenger fred og ro i alt fra to til ti dager når de kommer hjem, og at det i denne perioden ikke blir forventet noe av dem. De orker veldig lite sosialt, og ikke noen lange lister med arbeidsoppgaver som venter på dem. Det var bare en av informantene som sa at han trengte kun en dag til å omstille seg, men han jobbet bare på dagtid når han var ute på jobb. De som var yngre, og ikke hadde så mange år med denne arbeidstidsordningen, taklet overgangen lettere enn de som hadde vært offshore i mange år.

Det å ha små barn under skolealder skaper mer krav og forventninger til den som kommer hjem fra jobb, og den som har vært hjemme med barna alene i minst to uker, vil veldig gjerne ha avlastning. Når barna blir eldre er det ikke så mye krav og forventninger ifht dette lenger. Slik at det kan lette den totale byrden på den ansatte, selv om mange sier at de takler nattarbeidet dårligere når de blir eldre.

De fleste av informantene sa at de opplevde at de følte seg forstått ifht arbeidstidsordningen, men det var spesielt et par som hadde problemer med å få til en slik forståelse, og den ansatte i dette paret mente selv at det var hennes manglende erfaring med skiftarbeid som kunne være noe av forklaringen til at han opplevde at han ikke ble forstått. Om det er selve arbeidstidsordningen, eller om det er sider ved paret selv som skaper konflikter, og det å ikke føle seg forstått kan man kanskje ikke vite helt sikkert.

Lundberg og Cooper (2011) sier i sin bok at forholdene man lever i hjemme kan ha påvirkning på hvordan man fungerer på jobb, og hvis denne påvirkningen er negativ, og foregår over lang tid, står man i fare for å utvikle alvorlige stressrelaterte tilstander som for eksempel utbrenthet og depresjon. Slik at bedriftene kan ved å bidra til å øke forståelsen mellom mann og kone når det gjelder jobbsituasjonen forebygge slike problemer.

### 5.3 Hvordan er kommunikasjonen mellom dem?

Solheim konkluderte med i sin studie at offshorearbeideren lever i "to kulturer", hvor de sosiale erfaringene er vanskelig å oversette fra den ene til den andre. Dette gjelder også kona som er hjemme, hevder hun. Den som er hjemme vil også være splittet mellom to ulike former for sosial eksistens, noe som kan skape forvirring. Hun pendler fram og tilbake mellom en singel og en gift tilværelse. Noe som innebærer ulik adferd, ulike sosiale nettverk og aktiviteter, og ulike verdier (Solheim, 1998). For å øke forståelsen for hverandres situasjon vil det være en god hjelp at de har en god kommunikasjon for å kunne få til denne oversettelsen. Det at den som er hjemme får møte kolleger i ulike sammenhenger, enten det er generelle velferdstiltak som for eksempel tur til bondegård for hele familien om sommeren, julebord, eller det er teambuilding i Sirdal eller lignende, vil det gi paret noe å prate om. Det å få treffe kolleger og ledelse vil gi en dypere innsikt i hvordan den ansatte har det på jobb. Det å få komme på besøk på arbeidsplassen, enten ved å reise ut på besøk i Nordsjøen, eller å få komme om bord når plattformen, eller båten ligger ved land er noe som har vært et tilbud tidligere, men som få har fått mulighet til i denne studien. Dette kan også gi paret noe å snakke om i forhold til den ansattes arbeidsforhold, og vil kunne lette "oversettelsen" fra den ene kulturen til den andre som Solheim beskriver som vanskelig (ibid). I denne studien sa flere av informantene at de snakket lite om jobben, selv om de fungerte relativt bra i forhold til at de hadde en god forståelse for hverandre. Det er det som skjer hjemme som er viktig, sier flere av informantene, og de føler at det blir lagt liten vekt på hvordan den ansatte egentlig har hatt det i sin arbeidsperiode.



Et av parene i denne studien la stor vekt på dette å bruke mye tid til kommunikasjon. De hadde valgt å sette tv i loftstuen, og derved lagt forholdene til rette for å kunne snakke sammen uten så mye forstyrrelse og distraksjon. De snakket mye om jobben, og arbeidstidsordningen og hvordan det påvirket mannen. Han var begynt å bli mer sliten enn før etter mange år i svingskift, og taklet det ikke så godt lenger. Hun var bekymret for helsen hans, og om han i det hele tatt var i stand til å takle den måten å jobbe på så mye lengre. Denne kvinnen hadde ingen erfaring med å jobbe i skiftarbeid, men hadde en god forståelse, og et godt samarbeid med sin mann. Hun selv la vekt på hvor viktig det var å bruke mye tid sammen som familie, og mye tid til kommunikasjon med sin mann.

Dette med nærhet og avstand i forhold til andre mennesker er et behov de fleste mennesker har, og avstand kan være viktig, også ifht mennesker som en er glad i. Irritasjon og slitasje i forholdet kan ofte forekomme når mennesker lever tett innpå hverandre over lengre tid. Offshorefamiliene som har et godt samarbeid seg imellom, og en god forståelse for hverandres situasjon, ser ut som de trives med, og ser positivt på dette å være alene i perioder, da får man tid til å savne hverandre, og glede seg til å se hverandre igjen. De passer også på å gi hverandre litt tid for seg selv i friperiodene. Det ser ut som det kan være negativt for forholdet å sitte for mye hjemme sammen i friperioden i denne studien. Forholdet mellom dem ville kanskje fungere bedre om de gjorde litt ting hver for seg også i friperioden.

#### **5.4 Familien som en inkludert del av IK - HMS ledelse ut i fra familiesituasjonen til den ansatte, eksisterer det?**

I denne delen har jeg valgt å dele diskusjonen inn i to områder som det ser ut som i resultatene at er det som informantene snakker mest om i intervjuene. Jeg spør først om det er mye generelle velferdsgoder som man kan finne i de fleste virksomheter i Norge, eller er

det noe som er spesielt rettet inn mot disse familienes situasjon? Og i så fall hvilke tiltak er rettet inn mot familiesituasjonen? Jeg vil også se dette i lys av hva forskriften og teorien sier om virksomhetenes ansvar. Det andre området er selve arbeidstidsordningen, det ser ut som det er mange ulike behov og interesser ifht den, som også er med å påvirke jobb – hjem balansen.

Jeg har valgt å bruke åpen systemteori som utgangspunkt for denne studien, og det betyr at jeg ser på organisasjoner som gjensidig avhengige aktiviteter som konstitueres av sine omgivelser (Busch m fl 2007). Hvis man har dette som grunnsyn innebærer det at vi må innbefatte det omkringliggende miljø når vi skal utvikle en organisasjon. Virksomhetene må ta stilling til krav og forventninger fra omgivelsene for å opprettholde sin legitimitet. Familiene til de ansatte er en viktig del av det omkringliggende miljø som vil inngå i ansvarsområdet til en virksomhet.

Karlsens definerer bærekraftig HMS – ledelse som *”En form for felles virksomhetsansvar som styrker menneskelige og økonomiske ressurser, og som skaper gunstige virkninger for omgivelsene”* (Karlsen 2010 s. 41). Ut fra denne definisjonen så tolker jeg det som at det å styrke de menneskelige ressursene vil være et ansvar som virksomhetene har. Han sier også at ledelse av dette feltet krever at man tar hensyn til lovgivningens krav, og at den også gjelder for de ulike partene som for eksempel eksterne relasjoner og andre interessenter.

Når det gjelder dette med bærekraftige arbeidsplasser definerer Hvid & Lund (2002) dette som *”En bevisst, målorientert og felles aktivitet som både involverer de som arbeider, samt eksterne interessenter i å oppnå sosiale og miljømessige behov for ansatte, det samfunnet de er en del av og det naturlige miljø”*. Brødner og Forslin (2002) hevder i sin artikkel at bærekraftige arbeidsmønstre bør utformes slik at de ansatte opprettholder sin psykiske helse og gjenskaper sine ressurser, samtidig som de blir benyttet i den løpende verdiskapningen.

Bedriftene i petroleumssektoren legger stor vekt på å fremstille seg som de prioriterer dette med bærekraft og samfunnsansvar høyt, og er opptatt av å jobbe mot å ha et godt arbeidsmiljø som skal fremme helse og trivsel. Det viser seg allikevel at familiene til de ansatte ikke blir prioritert. Det har vært få eller ingen tiltak rettet spesielt mot partnerne til de som er ansatt i disse selskapene ut i fra det som har kommet frem i funnene i denne studien. Det finnes en del generelle velferdstiltak som man finner på de fleste arbeidsplasser, men noen tiltak som gjelder spesielt for familiene som er igjen hjemme når den ansatte reiser bort i to uker av gangen, finnes det lite eller ingenting av. Det som har kommet frem i studien som viktig for at parene skal ha en god forståelse av hverandres situasjon, er blant annet at det er viktig med mer informasjon om hvordan det er der ute. Få bli litt kjent med kolleger og ledelse, og at det blir tatt opp tema som kan gi større innsikt til dem som er hjemme.

Dagens HMS – regelverk innenfor petroleumssektoren er funksjonelt. Noe som innebærer at det ikke finnes detaljerte beskrivelser av hvordan HMS – arbeidet skal foregå, men at det heller stilles krav til nivået. Dette gir rom for fleksibilitet, noe som de fleste bedriftene setter pris på, samtidig som det også kan oppfattes som uklart og en ansvarsfraskrivelse fra myndighetenes side. Dette gir den enkelte virksomhet anledning til å bestemme mye selv av hvordan de skal oppnå ønsket resultat. For eksempel hvordan de vil oppnå et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

I denne studien har det kommet frem at de ulike bedriftene som er representert har ulike måter å jobbe med arbeidsmiljøet ifht å bidra til å skape en jobb – hjem balanse. I tillegg til at partnerne hjemme ikke er prioritert, og det ser ut som det er veldig lite som blir gjort for dem. På spørsmål om hva bedriftene gjør for å legge forholdene til rette når man skal skifte fra jobb til hjemmesituasjon, svarer de fleste umiddelbart at det er ingen tiltak ifht dette. Heller ingenting når det gjelder å ha problemer med å takle skiftarbeid. Det er regler for alt som er praktisk, men hva skal du gjøre når en kollega har en familiekrise? Når de får tenkt seg litt om, kommer noen på at det har vært gjort ulike tiltak i enkelte bedrifter. Dette

hadde det vært veldig interessant å forske mer på. Finne ut mer om hva bedriftene sier om dette, og hva slags strategier og tiltak de har når det gjelder jobb – hjem balansen til sine ansatte som går i offshore rotasjon. Det kan se ut som det har vært tema på ulike seminar i enkelte bedrifter der partneren hjemme har vært med. Der har de som er hjemme har vært samlet i egne grupper for å kunne snakke om for eksempel hvordan det er å leve med en offshore arbeider, og ha en mann der ute i fjorten dager. Dette seminaret var veldig bra sier de som var der, og det kunne sikkert med fordel vært mer av dette. Ellers så sier informantene at dette er lagt lite vekt på i de fleste bedriftene, og at de føler at bedriften forventer at du kommer, jobber fjorten dager, for så å reise hjem. Ut i fra dette kan det se ut som om status i HMS – arbeidet i dag er at det er å jobbe med sikkerhet som vektlegges i petroleumsindustrien, mens det å jobbe med helse og psykososialt arbeidsmiljø ikke prioriteres.

Den ansatte vet at det finnes en bedriftshelsetjeneste på land som de kan kontakte, men terskelen er høy før de gjør det. En av informantene sa at det hadde kanskje vært bedre hvis dette var et krav, noe de kunne krysse av på en liste at de hadde gjort. Mange er kanskje litt tøffe, og vil ikke oppsøke hjelp. Noen bedrifter har laget et lavterskeltilbud, hvor man kan få noen timer med familierådgivning som man kan oppsøke gratis uten at ledelsen vet om det.

De fleste informantene kan fortelle om en rekke generelle velferdstiltak som turer til Soma gård om sommeren, nissefest i Kongeparken før jul, julebord, fotballturnering, firmahytter osv. Men når det gjelder om bedriften gjør noe for å lette eventuelle ulemper med å skifte fra arbeid til hjemmesituasjonen svarer samtlige at dette er veldig lite eller ingenting av det, at bedriften ikke bryr seg når de er hjemme. Noen har kanskje opplevd noen tiltak hos tidligere arbeidsgivere, og det blir nevnt at det har vært opplegg med teambuilding i Sirdal, og tur til Kristiansand dyrepark med veldig bra opplegg, hvor også partnerne som er hjemme hadde egne opplegg. Der ble det tatt opp tema om HMS blant annet, og de som var hjemme fikk snakke om hvordan det egentlig er å ha en mann i Nordsjøen i egne grupper.

Dette bekreftes også i Fafo rapporten hvor de fant at siden 1999, har det vært en økning i andelen som svarer at de både har innført og aktivt bruker et system for helse, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Det er imidlertid et godt stykke igjen til alle oppfyller kravene i internkontroll forskriften. Denne rapporten tar for seg de mer generelle HMS – tiltakene, ikke det som nødvendigvis gjelder spesifikt jobb – hjem balanse. Og her kan det se ut som om det er noen svarte hull i dette HMS – arbeidet.

I Fafo rapporten ble det også avdekket at det er relativt få ledere som vurderer det psykososiale arbeidsmiljø som et HMS - problem, og at det har vært en økning av virksomheter som har innført et system for helse – miljø og sikkerhetsarbeid. Når det gjelder HMS – kartlegginger og utvikling av handlingsplaner for HMS, så er det innenfor olje/industri og offentlig sektor som flest har gjennomført dette. Samtidig viser undersøkelsen at det er et godt stykke igjen til alle har oppfylt kravene som ligger i forskriften (Andersen m fl, 2009). Slik som det også kan se ut i denne studien.

Når det gjelder selve arbeidstidsordningen er det også ulike meninger om hva som er best, men de fleste er enige om at nattarbeidet er tøft, og det virker som det blir vanskeligere å takle jo eldre man blir. To av partnerne som var hjemme var oppriktig bekymret for sine menn, som de opplevde at taklet overgangen etter nattjobbingen dårligere og dårligere.

Når det gjelder å være i disponibel ordning, så sier kona til en av de som er ansatt på slike betingelser, at det hadde vært bedre med fast ordning, Hun føler at bedriften utnytter de, og sender de hit og dit. Faren hennes jobber også i Nordsjøen, han er engasjert og han blir irritert over mannens arbeidsordning, og sier at sånn skal det ikke være. Dette er spesielt vanskelig når man har kone i jobb, og små barn hjemme. Dette er kanskje de som har det aller verst, de som ikke har fast rotasjon. De får kanskje beskjed samme dag om at de må reise, og har heller ikke noen fast dag som de kommer hjem heller. Dette kan være for eksempel mekanikere som må ut for å reparere noe eller lignende. Denne måten å jobbe på kan være en enorm slitasje for forholdet, og krever stor fleksibilitet fra partneren.

I teorien så snakker man om bærekraftige arbeidsmønstre hvor de ansatte skal opprettholde sin psykiske helse og gjenskape sine ressurser, samtidig som de benytter dem i verdiskapingsprosessen. Og bærekraftig HMS – ledelse som er en form for felles virksomhetsansvar som styrker menneskelige og økonomiske ressurser og skaper gunstige virkninger for omgivelsene. Dette blir flotte ord som ikke stemmer helt med den virkeligheten som man finner ute på arbeidsplassene, slik den erfares av de som er ansatt der. Alt som har med arbeidstid, og arbeidsoppgaver å gjøre er gjennomregulert. Men når det gjelder den ansattes fysiske og psykiske helse har man fremdeles en vei å gå. Alle informantene i denne studien bekrefter dette. Man kan kanskje spørre om arbeidsgiver egentlig har noe ansvar for jobb – hjem balanse, og hvordan den som er ansatt har det hjemme. Hvis det er slik som det har kommet frem i nye undersøkelser at de som jobber i Nordsjøen, faktisk har en høyere skilsmisseprosent enn andre er det et alvorlig signal om at noe bør gjøres. Det at en ansatt har familiekriser hjemme, kan også bli et stort problem for arbeidsgiver, med ansatte som har det vanskelig psykisk. Det er også en spesiell situasjon for en familie at en er mye borte på grunn av arbeidet, og arbeidsgivere som har en god familiepolitikk, vil kanskje i tillegg få et positivt omdømme ute i samfunnet ellers.

### 5.5 Er det noe som kan gjøres bedre?

Det ble sagt av noen informanter at det er viktig med tiltak som kan øke partnerens forståelse av hvordan den ansatte egentlig har det på jobb, og hvordan det er å jobbe skiftarbeid. Det at hun/han får sine egne erfaringer med å jobbe i skiftarbeid selv for en periode anses som positivt, men at også bedriftene kan ta noe av ansvaret for å øke partnerens forståelse på et dypere plan av dette. Dette kan for eksempel være tema i ulike seminar eller teambuilding, noe som mange etterlyser mer av. De som har positive erfaringer med dette, vil gjerne at det skal være mer av det, gjerne fast, i alle fall en gang i året. Det blir sagt at dette er positivt på mange måter, at det skaper samhold, og nærhet til

ledelsen. Det handler også om å føle seg verdsatt og satt pris på for de som er igjen hjemme. På slike samlinger vil partneren også få treffe kollegaer og ledelsen, og andre som er i samme situasjon som seg selv, noe som kan øke forståelsen for hverandre, og lette kommunikasjonen om jobben mellom partene.

Det at partner og evt barn kan få komme ut å se hvordan det er ute på arbeidsplassen er også et ønske mange har. Dette vil også kunne bidra til å øke forståelsen, og kommunikasjonen partene i mellom. Dette ble i større grad praktisert tidligere, og etterlyses som noe bedriftene kan bidra med også nå.

Noen sier at de har satt stor pris på bare å bli husket med en blomst som er til seg selv, for eksempel når den ansatte er på jobb i julen. Så det skal ikke så mye til for å gi et godt inntrykk for bedriftene.

Det kan se ut som de store selskapene prioriterer større samlinger med tema for hele familien, men at de mindre leverandørselskapene ikke får til dette i samme grad. Dette bør det forskes mer på, og det hadde vært interessant å vite mer om hva som egentlig er situasjonen i bedriftene.

Arbeidstiden er et tema som mange tar opp, og det er mange ulike behov og ønsker ifht dette. Både når det gjelder selve arbeidstidsordningen, for eksempel om det er gunstig å jobbe dag i begynnelsen av perioden, eller natt. Hvilken dag man kommer hjem er også tema som det er ulike meninger om. Det ser ut som om de som har jobbet svingskift i mange år, sliter mest med å snu etter en arbeidsøkt i denne studien. Noe som igjen påvirker familien hjemme, hvis det går mange dager før den ansatte fungerer normalt. De kan være oppfarende og tunge å være sammen med, og kan dominere stemningen som er hjemme i opptil 10 dager. Noe som skulle tilsi at det bør være mulighet for at offshorearbeiderne får større anledning til å velge mellom, eller få tilpasset ulike rotasjons- og arbeidstidsordninger. Parkes m fl (2005) fant i sin studie at noe av det som er vanskeligst å

tilpasse seg for familien er dette med "fatigue" som betyr at den som har vært på jobb er ekstremt trøtt ved hjemkomst.

## 5.6 Metodens begrensninger

Diskusjonen rundt studiens metodologiske begrensninger er først og fremst inspirert av Malteruds artikkel om kvalitative metoder. Kvalitative forskningsmetoder er i følge Malterud fundert i en forståelse av at forskning er en systematisk og refleksiv prosess for utvikling av kunnskap som på en eller annen måte kan forsvares å gjelde utover settingen som studien er gjennomført i. Dette stiller krav til forsker i forhold til å stille spørsmål ved egne funn og fortolkninger, og gjøre rede for deres interne og eksterne validitet, og tenke igjennom hvilke effekt kontekst og feilkilder i materialet kan ha på resultatene, og gjøre rede for og diskutere prosessen med å analysere materialet (Malterud, 2004).

Validitet innebærer å ta stilling til metoden og materialet (intern validitet), og hvilken rekkevidde og overførbarhet resultatene har (ekstern validitet) (ibid). Ulempene ved de kvalitative metodene er at de er ressurskrevende, og intervjuer tar ofte lang tid. Det har derfor vært foretatt valg der det har vært prioritert få enheter, dvs i denne studien 6 par, eller til sammen 12 informanter. Jeg må da tenke igjennom om respondentene som ble valgt er representative for flere enn seg selv. Det kan og oppstå problemer med den eksterne gyldigheten ved at det er problematisk å tolke alle dataene som kommer inn, dataene kan være komplekse. Idealet om nærhet i intervjusituasjonen kan også gi uønskede effekter ved at evnen til kritisk refleksjon svekkes. Man må ta i betraktning dette med undersøkelseeffekter, måler vi noe vi selv har skapt, eller måler vi informantens opplevelse av fenomenet?



## 6 KONKLUSJON

I forhold til problemstillingen som har vært studert i denne masteroppgaven: ”Jobb – hjem balansen for offshore arbeidere, er det en del av det systematiske HMS – arbeidet i bedriftene?” kan det konkluderes med at det er store forskjeller bedriftene imellom når det gjelder i hvilken grad, og på hvilken måte dette vektlegges.

Ut i fra intervjuene som har vært foretatt har det kommet frem i resultatene at noe av det som er viktig for de ansatte når det gjelder å få til en god jobb – hjem balanse, er at parene har en god forståelse for hverandres situasjon. For å få til en slik forståelse er det viktig å ha en god kommunikasjon mellom partene, og at den som er hjemme har tilsvarende erfaring med skiftarbeid, og er en selvstendig person som kan klare alt hjemme alene over tid. Det bedriftene kan bidra med ifht dette er for eksempel å arrangere samlinger for hele familien i form av familierådgivningskurs, seminar eller teambuilding med tema.

Kurs om det å takle skiftarbeidet på en bedre måte ble også foreslått: *”La skiftgående få kurs/info fra profesjonelle om hvordan mestre skift. Info om kosthold og søvnvaner er viktig. Mine hovedproblemer med skift knytter seg til sosialt liv og oppførsel etter hjemkomst fra plattform. Det kan ta dager og uker til jeg er tilbake til normal døgnrytme.”*Altså er det ytre et ønske om informasjon om skiftarbeid og opplæring i mestringsstrategier, og flere ønsket i den forbindelse også at familien skulle trekkes inn.

Karlsen (2010) har hevdet at det kan synes som om Norge har verdens mest ambisiøse reformideologi når det gjelder helse-, miljø- og sikkerhetsfeltet. Hovedsiktemålet er et bærekraftig arbeidsliv, en visjon som det viser seg at ennå ikke er nådd. Den norske modellen er basert på ideen om at virksomhetene selv skal utøve internkontroll. I tillegg skal også norske bedrifter selv kvalitetssikre sitt interne forbedringsarbeid innen helse-, miljø- og sikkerhet (Karlsen 2010). Kravene om internkontroll pålegger alle virksomheter i Norge å jobbe systematisk med helse, miljø og sikkerhet. Internkontroll er først og fremst

en metode som skal sikre at "et fullt forsvarlig arbeidsmiljø" oppfylles. Oppsummert kan man med andre ord si at internkontrollsystemet for helse-, miljø- og sikkerhet innebærer at det eksisterer en handlingsarena, bestående av det systematiske forbedringsarbeidet som hver enkelt virksomhet skal utøve. Det viser at internkontroll av HMS både er en sosialt konstruert organisasjonsoppskrift, et læringsprogram, og ikke minst en arena for demokratisk praksis (Karlsen 2009). Gjennom arbeidet med denne problemstillingen har det vist seg at regelverket åpner opp for det individuelle og unike i utførelsen av medvirkning og læring på arbeidsplassene. Dette bekrefter Karlsen (2010) med sin påstand om at internkontrollforskriftens utforming gir rom for uendelige variasjoner. Gjennom intervjuene er det vist seg at de ulike virksomhetene legger ulik vekt på å jobbe med jobb – hjem balanse som en del av det systematiske HMS – arbeidet. Andersen et al (2009) bekrefter dette i Fafo – rapporten hvor de melder om at flere firma i Norge enda ikke fyller lovens krav om internkontrollsystem på flere områder, og det er flere sorte hull i dette arbeidet.

Karlsen (2010) har hevdet at ulikheter i organiseringen i internkontrollarbeidet ikke nødvendigvis trenger å være noe negativt. Han påpekte også at det viktigste siktemålet er at alle virksomheter kommer i gang med systematisk forbedring av HMS- tilstanden, ikke nødvendigvis at alle skal gjøre det på samme måte. Dette er et klart poeng i å oppmuntre alle virksomheter til å ta grep og komme i gang med dette arbeidet, også i forhold til jobb – hjem balansen til de ansatte. Samtidig kan man undre seg over om dette er nok i 2011, snart 20 år etter at HMS – forskriften trådte i kraft. Og selve forskriften trenger kanskje en fornying?

## 7 REFERANSER

- Albertsen, K., Kauppinen, K., Grimsmo, A., Sørensen, B. A., Rafnsdóttir, G. L., Tòmasson, K. "Working time arrangements and social consequences – What do we know?" Nordisk råd, København, 2007.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Gjerstad, B., Tharaldsen, J. "Systematisk HMS – arbeid i norske virksomheter; Status og utfordringer 2009." Fafo – rapport 2009:51.
- Andersen, S. S. "Aktiv informantintervjuing ." Norsk statsvitenskapelig tidsskrift, 2006 Vol.22, 278-298.
- Bambra, C. L., Whitehead, M. M., Sowden, A. J., Akers, J., Petticrew, M. P. "Shifting Schedules; The Health Effects of Reorganizing Shift Work." American Journal of Preventive Medicine 2008; 34:(5)
- Blaikie, N. "Designing social research." Polity Press, Cambridge, UK, 2005.
- Bottrup, P., Hvid, H. S. et al "Bæredyktigt arbejdsliv." Tidsskrift for arbejdsliv, 8, 2006 s 5 - 8
- Briggs, C.L. "Introduction" fra Briggs C.L. "Learning how to ask." Cambridge University Press, 1986.
- Brødner, P & Forslin, J I "Creating sustainable work systems. Emerging Perspectives and Practice. Routledge, London, 2002.
- Busch, T., Johnsen, E., Valstad, S. J. Og Vanebo, J. O. "Endringsledelse i et strategisk perspektiv." Universitetsforlaget, Oslo, 2007.
- Clark, D. & Taylor, R. "Partings and reunions: marriage and offshore employment in the British North Sea. Women, work and family in the British, Canadian and Norwegian Offshore Oilfields." Macmillan, 1998.
- Collinson, D. L. "Shifting lives": Work – Home Pressures in the North Sea Oil Industry." The Canadian Review of Sociology and Anthropology, Vol. 35.
- Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten (Rammeforskriften) Petroleumstilsynet, Statens forurensningstilsyn og Sosial- og helsedirektoratet. 2001.

- Granheim, U. H., Lundman, B. *"Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness."* Nurse education today 2004, 24, 105 – 112.
- Hvid, H. & Lund, H. L. *"Sustainable work – Concepts and Elements of Practice"*, The Journal of Transdisciplinary Environmental Studies, 2002 vol 1, no. 2: 1-20
- Internkontroll. Forskrift med veiledning. Oslo, Kommunaldepartementet 1992.
- Internkontrollforskriften. Systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter. Forskrift av 06.12.1996 nr. 554. Oslo, Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- Jacobsen, D. I. "Organisasjonsendringer og endringsledelse." Fagbokforlaget, Oslo / Bergen, 2004
- Jacobsen, D. I. "Hvordan gjennomføres undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode." 2 utgave, 1 opplag, Høyskoleforlaget, Kristiansand 2005
- Karlsen, J. E. "Ledelse av Helse, Miljø og Sikkerhet." 2 utgave, Fagbokforlaget, Oslo, 2010.
- Karlsen, J. E. "Metoder for HMS – regulering." 2 utgave, 1 opplag. Cappelen Damm AS, Oslo 2011.
- KonKraft rapport 7 Ringvirkninger av petroleumsindustrien. Hentet fra:  
<http://www.konkraft.no/postmann/dbase/bilder/Konkraft%20rapport%207%20Ringvirkninger%20av%20petroleumsvirksomheten.pdf>
- Kvale, S. InterView: "En introduksjon til det kvalitative forsknings interview." 3 opplag. Hans Reitzels forlag AS, København, 1999.
- Ljoså, C. H., & Lau, B. *"Shiftwork in the Norwegian petroleum industry: overcoming difficulties with family and social life – a cross sectional study."* Journal of Occupational Medicine and Toxicology 2009, 4:22.
- Lundberg, U., & Cooper, G. L. "The Science of Occupational Health; Stress, psychobiology and the new world of work." 1 utgave. Wiley – Blackwell, Oxford, 2011
- Malterud, K. (2004). "Kvalitative metoder i medisinsk forskning." (vol. 2) Oslo: Universitetsforlaget.

NHOs veileder for samfunnsansvar: Det handler om tillitt. Hentet fra:

[http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer\\_og\\_vedlegg1/Det%20handler%20om%20tillit%20revidert%20desember%202010.pdf](http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer_og_vedlegg1/Det%20handler%20om%20tillit%20revidert%20desember%202010.pdf)

Parkes, K., Cornell, S. C. & Farmer, E. *"Living two lives" Perceptions, attitudes and experiences of spouses of UK offshore workers.* Community, Work and Family, 2005 Vol.8 No 4 413 – 437.

Rørvik, K. A., "Trender og translasjoner, Ideer som former det 21 århundrets organisasjon", Universitetsforlaget, 2007

Silverman, D. "Interpreting Qualitative data. Methods for analyzing Talk, Text and Interaction." Sage, London 1993.

Skaar, S. G., T. Dahl og H. Torvatn "Bærer arbeidet frukter? – En evaluering av systematisk HMS – arbeid i norske virksomheter." Trondheim: Sintef

Solheim, J. "Coming home to work: "Men, women and marriage in the Norwegian offshore oil industry." I Lewis, J., Porter, M. & Shrimpton, M. (red) "Woman, work and family in the British, Canadian and Norwegian oilfield." 1998 Macmillan Press, London. 140 – 162.

Stortingsmelding nr 10. Utenriksdepartementet. Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi.

Strauss, A. & Corbin, J. "Basics of Qualitative Research: Grounded theory procedures and techniques." Sage publications, Inc, Newbury Park, California, 1990.

White, L. & Keith, B., *"The Effect of Shift Work on the Quality and Stability of Marital Relations."* Journal of Marriage and Family. Vol. 52. No. 2. May 1990. 453 – 462.

## VEDLEGG

### Intervjuguide skiftarbeid

#### Felles del

#### Bakgrunns spørsmål

Alder

Utdanning

Jobb

-stilling

- arbeidstidsordning: hvilken, hvor lenge, endringer underveis (hvorfor)

Sivilstatus - varighet

Barn – antall, alder, passeordning hvis under skolealder, fritidsaktiviteter,

Arbeidsdeling hjemme

## Spørsmål til skiftarbeider

### Kjennetegn ved jobben

Hva gjør du? (tunge løft, rutinearbeid, krav, tempo, utviklingsmuligheter...)

Hvordan er arbeidsdagen organisert?

- etter et fast mønster eller er det variasjon? (forutsigbarhet)
- hvem bestemmer mønsteret/variasjonen?
- kan du selv bestemme når du tar pauser?
- kan du selv velge når du vil ha ferie?

Hvordan er du og dine kolleger organisert?

- hvor mange personer på hvert team
- hvordan fordeles arbeidet mellom dere (jobber sammen/alene)
- kameratstøtte (offshore)

Hvordan er miljøet blant kollegaene – lite prat, vitsing, blir godt kjent, vet om hverandres familier, støttende, må holde masken (emosjonelle krav)...

### Erfaringer med skiftarbeidet(jamføres dagbok)

- praktiske fordeler og ulemper (økonomi, fordeling av ansvar og oppgaver ... )
- sosiale fordeler og ulemper (relasjoner til en selv, unger, slekt, venner, fritidsaktiviteter...)
- fysisk og psykisk helse (med særlig fokus på søvn, utmatting og behov for å ta seg inn igjen, jfr. prosjektskissa)
- utdype:
  - o hva er består ulempene av? varighet, geografisk avstand, trøtthet, ensomhet, isolasjon, manglende muligheter til å delta, helseproblemer
  - o hva består fordelene av? økonomi, interessant jobb
  - o endringer som følge av e-post, nettbank, mobiltelefon

### Hvorfor skiftarbeid?

- har skiftarbeidet vært gjenstand for diskusjon?
  - o hva har blitt diskutert
  - o hvor ofte diskuterer dere
  - o blir dere enige?
  - o hvordan skulle det ideelt sett vært?

### Omstilling jobb-friperiode

- hva kjennetegner de første dagene på jobb? (savn, lettelse, tenker på familien/konsentrasjonsproblemer, må sette seg inn arbeidet igjen...?)
- hva kjennetegner de siste dagene av en arbeidsperiode? (trett, fornøyd, forventningsfull, gruer?)
- hva kjennetegner de første dagene av en friperiode? (trett, tenker på jobb?)
  - o ekstra behov for hvile, for samvær...
  - o krav fra familie om involvering (avlastning i det daglige, samvær, oppgaver som venter...)
  - o kontakt med jobb?

### Erfaringer med friperioder

- hvordan håndterer du/familien
  - o krav og behov/forventninger fra barn og partner
  - o egne krav og behov/forventninger til familieliv/friperiode
  - o hva skjer når ulike behov og krav kolliderer?
- er det noe som forandrer seg i løpet av friperioden/er de første dagene av friperioden annerledes enn de andre? (helse og humør, stemningen i familien, oppgavefordeling,...)
- forbindelse til jobb (kurs, møter m.m.)



### Spesielle hendelser

Har det vært hendelser eller situasjoner hjemme eller på jobb hvor det har vært spesielt gunstig eller ugunstig å ha skiftarbeid?

- Familiebegivenheter
- Sykdom og død
- Arbeidsulykker

### Bedriftspolitik

Blir ulemper knyttet til skiftarbeid diskutert? (helse, familieforpliktelser, sosiale aktiviteter, frivillig arbeid)

- blant deg og dine kolleger
- i fagforeninger
- i ledelsen

Kompenserer arbeidsgiver for skiftarbeidet? (lønn, friperiode, annet?)

- Er du fornøyd med kompensasjonen?

Gjør arbeidsgiver noe for å lette overgangen jobb-fritid? for deg personlig og/eller for alle

- organisering og fordeling av skift
- hviletid
- andre tiltak
- hvis ja: hva er bakgrunnen?
  - o hvem står bak initiativet? (fagforening? ansatte? HMS-avdeling?)
  - o hvordan ble mottatt blant ansatte og ledelse?
  - o hvordan fungerer det (benyttes det, har det effekt)

Har bedriften tiltak som involverer og/eller berører de ansattes familier?

- Hvilke?

- Hva er følgene?
  - større trivsel, lojalitet...
  - større velvilje på hjemmebane

#### Arbeidsplasskultur/kollegafellesskap

## Spørsmål til partner

### Erfaringer med å leve sammen med skiftarbeider

Hvordan er det å leve sammen med en som jobber skift?

- Gir det praktiske fordeler eller ulemper? Hvis ja: hvilke?
  - o Stikkord: økonomi, interessant jobb, fordeling av ansvar og oppgaver ... varighet, geografisk avstand, spesielle situasjoner...
- Gir det sosiale fordeler eller ulemper? Hvis ja: hvilke?
  - o Stikkord: muligheter til å delta i egne og andres aktiviteter, egne relasjoner, relasjoner til unger, slekt, venner, spesielle situasjoner...
- 
- Virker det inn på fysisk og psykisk helse?
  - o Stikkord: søvn, utmatting og behov for/anledning til å ta seg inn igjen, helseproblemer, trøtthet, ensomhet, isolasjon

Gir det andre fordeler eller ulemper?

Hva synes ungene om at den ene av dere jobber som han/hun gjør? Hvordan reagerer de?

- Stikkord: På fraværs- og nærværsperioder, vekslingen mellom de to...

Har noe av dette forandret seg mens partneren har jobbet skift?:

- Stikkord: endringer som følge av e-post, nettbank, mobiltelefon

Har skiftarbeidet vært gjenstand for diskusjon?

- Stikkord:
  - o hva har blitt diskutert
  - o hvor ofte diskuterer dere
  - o blir dere enige
  - o hvordan skulle det ideelt sett vært

Hva med nettopp denne skiftordningen?

Dersom dere har erfaring med andre skiftordninger – hva er annerledes med denne versus de der har kjennskap til fra før?

Har du måttet ta spesielle hensyn i ditt arbeidet, har det gått utover deg at partneren din går i skift? Hva med denne ordningen sammenlignet med tidligere ordninger?

### Omstilling jobb-friperiode

Hvordan er dine erfaringer med overgangen fra ettermiddag til formiddag skift? Er det noen utfordringer knyttet til denne overgangen slik du ser det (stikkord: må det tas spesielle hensyn til hvile, aktiviteter organisering av familien og aktiviteter/sosialt liv)?

Hva med overgangen fra nattskift til ettermiddagsskift? Er det spesielle utfordringer knyttet til denne overgangen, som f eks spesielle behov for hvile og søvn? Hvordan håndterer dere i familien det?

Er det spesielle hensyn som familien må ta når det gjelder vekslingen mellom 8-timersskift og 12-timersskift?

Hvordan håndterer du og familien (barna) disse overgangene? (Stikkord: ta hensyn, gi rom for nok søvn og hvile, tilpasning av andre aktiviteter)

Hva når arbeidsperioden er over? Hvordan er de første dagene etter arbeidsperioden (det vil si starten på de 16 dagene med fri). (stikkord: sliten, behov for hvile osv)

### Erfaringer med friperioder

Hvordan håndterer du/familien

- krav og behov/forventninger fra partner
- egne krav og behov/forventninger til familieliv/friperiode
- Hva skjer når/hvis ulike behov og krav kolliderer?

Er det noe som forandrer seg i løpet av friperioden/er de første dagene av friperioden annerledes enn de andre? (stikkord: helse og humør, stemningen i familien, oppgavefordeling,...).

Bruker dere disse friperiodene til spesielle aktiviteter?

Hvordan fungerer friperioden i forhold til din jobb?

### Forholdet til nærmiljø/lokalsamfunn

Hvilke utfordringer gir skiftarbeidet når det gjelder forholdet til venner og nærmiljø?

Hvordan praktiserer dere bruk av SFO/barnehage? Tas barna ut i friperioden?

Hva med involvering i idrettslag og lignende?

Er det mange av dine venner som også jobber skift? Evnt hvorfor?

### Forhandlinger om skiftarbeid

Hvorfor skiftarbeid?

Har skiftarbeidet vært gjenstand for diskusjon?

- hva har blitt diskutert
- hvor ofte diskuterer dere
- blir dere enige
- hvordan skulle det ideelt sett vært

Har du endret noe for å tilpasse deg skiftarbeidet? (stikkord: egen arbeidstid, fritid...)

Stiller det at partneren din jobber skiftarbeid spesielle krav til deg? (stikkord: selvstendighet, planlegging...)

### Bedriftspolitik

Gjør selskapet din partner er ansatt i noe for å lette eventuelle ulemper med skiftarbeid?

Hvis ja:

- Hva?
- Hvordan fungerer det?
- Kunne/burde de gjort noe annet.

