



Universitetet
i Stavanger

Masteroppgave i Endringsledelse

Vår 2012



Arbeidstidsordningen offshore: En studie av hvordan bedrifter bidrar til tilrettelegging for de offshoreansatte og for deres partnere

15.6.2012

Av Helene Hansen

UNIVERSITETET I STAVANGER

MASTEROPPGAVE I ENDRINGSLEDELSE

SEMESTER:

Vårsemester 2012

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Arbeidstidsordningen offshore: En studie av hvordan bedrifter bidrar til tilrettelegging for de ansatte og for deres familier.

FORFATTER:

Helene Hansen

VEILEDER:

Kari-Anne Holte, seniorforsker, IRIS

EMNEORD/STIKKORD:

Arbeidstidsordning, skiftarbeid, offshorearbeid, human resource ledelse, HMS, bærekraftig arbeidsliv, arbeids- og familiebalanse

SIDETALL:

95 (inkludert referanseliste og vedlegg)

STAVANGER15.06.2012.....
DATO/ÅR

Innholdsfortegnelse

FORORD.....	VI
SAMMENDRAG	VII
1.0 INNLEDNING	1
1.1 Bakgrunn for oppgaven	1
1.1.1 Petroleumsvirksomheten i Norge	1
1.1.2 Arbeidstidsordningene offshore	2
1.2 Studiens hensikt og målsetting	3
1.2.1 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	4
1.3 Oppgavens oppbygning	5
2.0 TEORI	6
2.1 Innledning.....	6
2.2 Bærekraftighet	6
2.2.1 Bærekraftig arbeidsliv	6
2.3 Ledelse av menneskelige ressurser og helse, miljø og sikkerhet	9
2.3.1 Helse, miljø og sikkerhet	9
2.3.2 Human resource management	11
2.4 Belastninger i arbeidslivet	13
2.4.1 Forebygging og håndtering av belastninger på arbeidsplassen.....	13
2.4.2 Ulike typer tiltak for å forebygge og håndtere stress	15
2.4.3 Arbeids- og familiebalanse – den nye arbeidsbelastningen	17
2.4.4 Konsekvenser og redusering av motsetninger mellom arbeid og hjem	19
2.5 Oppsummering	21
3.0 DESIGN OG METODER.....	23
3.1 Innledning.....	23
3.2 Valg av tilnærming	23
3.2.1 Kvalitativ metode	24
3.3 Utvalg	24
3.3.1 Valg av bedrifter	24
3.3.2 Valg av informanter	25
3.4 Datainnsamling.....	26
3.4.1 Kvalitative intervju	26
3.4.2 Utforming av intervjuguide.....	26
3.4.3 Intervjuprosessen	26
3.4.4 Sekundære data	27

3.5 Databehandling og analyse.....	28
3.5.1 Behandling og analyse av innsamlet data	28
3.5.2 Behandling og analyse av sekundære data.....	30
3.6 Etske vurderinger	31
4.0 RESULTATER.....	33
4.1 Innledning.....	33
4.2 Beskrivelse av tiltak	33
4.2.1 Forebyggende tiltak.....	34
4.2.2 Behovsrettede tiltak.....	42
4.2.3 Forebyggende versus behovsrettede tiltak	46
4.2.4 Hvem er tiltakene rettet mot?.....	47
4.3 Utfordringer, holdninger og HR versus HMS	48
4.3.1 Utfordringer og holdninger	48
4.3.1 HR versus HMS	53
4.4 Fra den offshoreansattes perspektiv	54
4.4.1 Tilpasning av rotasjon og skift.....	54
4.4.2 Knytte tettere relasjoner til lederne	56
4.4.3 Kosthold og treningsfasiliteter	56
4.4.4 Spørsmål fra intervjuguiden.....	57
4.5 Oppsummering	60
5.0 DISKUSJON	61
5.1 Innledning.....	61
5.2 Oppsummering av studiens hensikt.....	61
5.3 Oppsummering av studiens resultater	61
5.4 Tilgjengelige tiltak	63
5.5 HMS og HR – holdninger til arbeidstidsutfordringer	66
5.6 HR og HMS versus offshoreansatte og deres partnere.....	71
5.7 Bærekraftig arbeidsliv	74
5.8 Metodologiske begrensninger og kvalitetsvurdering	76
6.0 KONKLUSJON	81
REFERANSELISTE	83
Litteratur.....	83
Websider.....	85
VEDLEGG 1 INTERVJUGUIDE HR	86
VEDLEGG 2 INTERVJUGUIDE HMS.....	87

VEDLEGG 3 INTERVJUGUIDE BRUKT TIL SEKUNDÆRDATA	88
VEDLEGG 4 GODKJENNELSE AV HOVEDPROSJEKTET	92
VEDLEGG 5 INFORMASJONSSKRIV TIL BEDRIFTENE	94

Forord

Med denne masteroppgaven har jeg nå kommet til veis ende i studieforløpet mitt på endringsledelse ved Universitetet i Stavanger. Etter å ha lagt 6 års utdannelse bak meg, kan jeg ikke legge skjul på at det føles veldig godt å komme i mål. Oppgaveprosessen har vært lang og krevende, med mange og lange arbeidsdager. Samtidig kan jeg se tilbake på de to siste årene ved UiS som en lærerik og spennende opplevelse, og en god avslutning på studieårene. Jeg har utviklet meg både faglig og som person, og sitter igjen med erfaringer som jeg ikke er i tvil om at vil komme meg til nytte.

Det er mange som har bidratt på veien mot målet, og det setter jeg stor pris på. Først av alt er jeg takknemlig for sjansen til å få skrive denne oppgaven innenfor prosjektet “Skiftarbeid og helse i norsk petroleumsindustri” på International Research Institute of Stavanger. Dette er et tema som er både aktuelt og interessant. En spesiell takk rettes til prosjektleder for dette prosjektet, seniorforsker Kari Anne Holte, som har vært min veileder. Tusen takk for åpen dør, gode råd og nyttige tilbakemeldinger underveis i prosessen.

En stor takk rettes videre til bedriftene og alle informantene som har vært positive og tatt seg tid til å gi sitt bidrag i en travel hverdag. Takk for at dere delte deres kunnskap og erfaringer med meg.

Gode medstudenter til å diskutere både oppturer og nedturer med har også vært avgjørende for utfallet. Takk til Stine, Kristin og Knut for oppbakking og deling av erfaringer og tanker. Jeg ønsker også å takke Torild for korrekturlesning.

Takk til mine gode venner for at dere har hatt tro på meg, og for deres forståelse for at travle dager har ført til lite tid til overs. Jeg gleder meg til å se dere mer! Tusen takk til hele familien for deres støtte og oppmuntring. Spesiell takk til min mor for gjentatte kriseavvergelser og uvurderlig støtte – jeg skylder deg alt.

Sist men ikke minst, Martin, tusen takk for din tilstedeværelse og tålmodighet disse månedene, og for din evne til alltid å få meg i godt humør.

Stavanger, 15. juni 2012

Helene Hansen

Sammendrag

Formålet med denne masteravhandlingen har vært å undersøke hvordan oljebedrifter bidrar til tilrettelegging for offshoreansatte, og for deres familie. De offshoreansatte arbeider innenfor en krevende arbeidstidsordning, som har vist seg å kunne ha negative effekter både på helse og sosialt liv. Det var derfor ønskelig å se hva bedriftene, ved HR- og HMS-funksjonene, gjør for å forebygge disse effektene, eller for å redusere dem, dersom de oppstår.

Målet har i den sammenheng vært å gi en mest mulig helhetlig beskrivelse av hvilke tiltak som finnes i bedriftene, og hvem disse eventuelt er rettet mot. Videre var det ønskelig å undersøke hvordan HR og HMS som støttefunksjoner forholder seg til de ulike formene for utfordringer som kan oppstå for offshoreansatte, og hvilket ansvar de tenker at de har for å tilrettelegge i forhold til disse. Til sist var hensikten å undersøke om det var forskjell mellom det som de HR- og HMS-ansatte la frem som tiltak, og det som et utvalg offshoreansatte og deres partnere, opplevde som tilbudte tiltak.

Metoden som er brukt i denne studien er kvalitativ, og er av eksplorerende art. Datainnsamlingen er gjort ved seks semi-strukturerte dybdeintervju, med totalt åtte HR- og HMS-informanter fra tre ulike bedrifter. I tillegg er det brukt sekundærdata i form av ti ferdig transkriberte intervju, med fem offshoreansatte og deres partnere. Kvalitativ metode ble vurdert som mest passende for å få frem relevante erfaringer og meninger om temaet.

Resultatene fra studien viser at det finnes både forebyggende og behovsrettede tiltak som har til hensikt å minske negative effekter av den krevende arbeidstidsordningen offshore. De fleste tiltakene er imidlertid rettet mot de offshoreansatte selv, for det meste i arbeidssituasjonen. Det finnes få tiltak som også innebærer partner og familie – især forebyggende. Det kan også se ut til at bedriftene praktiserer en “åpen-dør-politikk”, spesielt ved utfordringer som inkluderer familie. Dette innebærer at de offshoreansatte kan få hjelp ved behov dersom de spør, men at det ser ut til å være mangel på systematisk bedriftspolitikkk på området. Videre viser resultatene at de fleste informantene synes at det er arbeidstakerens eget ansvar å ta vare på seg selv i friperioden, og at ingen tvinger dem til å fortsette i jobben dersom det er krevende for hjemmesituasjonen. Bedriftene sier allikevel de er behjelpelig med tilpasning eller omplassering dersom situasjonen tilsier at det er nødvendig. Studiens resultater viser også at det kan sies å være et gap mellom det tilbudet HR og HMS sier at eksisterer, og det de offshoreansatte og deres partnere sier at de opplever.

1.0 Innledning

Temaområde i denne studien er arbeidstidsordningen offshore, herunder hvilke tiltak som tilbys av oljebedrifter for å minske negative konsekvenser av en slik ordning overfor de ansatte og/eller deres partner og familie. I dette kapittelet vil det først bli redegjort for bakgrunnen for oppgaven og nødvendig kontekst. Videre vil problemstillingen og forskningsspørsmålene presenteres, før en gjennomgang av oppgavens oppbygning.

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Studien er relevant ved at den belyser et aktuelt tema som berører en stor del av sysselsettingen i oljenæringen i Norge. I løpet av de siste tiårene har det skjedd flere endringer i arbeidslivet. Den globale 24-timersøkonomien har hatt stor innflytelse på hvordan arbeidslivet er organisert i form av krav til fleksibilitet og variable arbeidstidsordninger, som øker kravene til arbeidstakerne (Albertsen et al., 2007). Sammen med disse endringene har man blant annet sett en økning i problemer tilknyttet stress, depresjoner og konflikter mellom arbeid og privatliv. Disse tendensene kan ha sosiale konsekvenser for både individet og familien, da livsrytmen på mange måter er avhengig av organiseringen av arbeidslivet. Det påvirker livsstil, familieliv og den sosiale og biologiske rytmen. Ulike ordninger for optimal arbeids- og livsbalanse er en avgjørende faktor for godt arbeidsliv, og kunnskap om dette bør av den grunn være av interesse for alle deler av arbeidsmarkedet. utfordringen for fremtiden vil være å opprettholde et system som sikrer en bærekraftig balanse mellom arbeids- og privatliv (Albertsen et al., 2007). Som det skal vises under, er det i petroleumsindustrien vanskelig å organisere arbeidet på en optimal måte grunnet døgnproduksjon og offshorebasert arbeid. I disse tilfellene vil det derfor være av stor betydning at ledelsen i bedriftene sørger for at også arbeidstakernes interesser ivaretas, og at problemstillingene tilknyttet en krevende arbeidstidsordning får nødvendig fokus og oppmerksomhet.

1.1.1 Petroleumsvirksomheten i Norge

Historien starter på slutten av 1950-tallet, da et gassfunn i Groningen i Nederland førte til norsk optimisme angående potensialet for petroleumsfunn i Nordsjøen. Optimismen ble belønnet for alvor med funnet av Ekofisk i 1969, og i årene som fulgte ble det gjort flere store funn. I dag er petroleumsvirksomheten den desidert største næringen i Norge. Siden

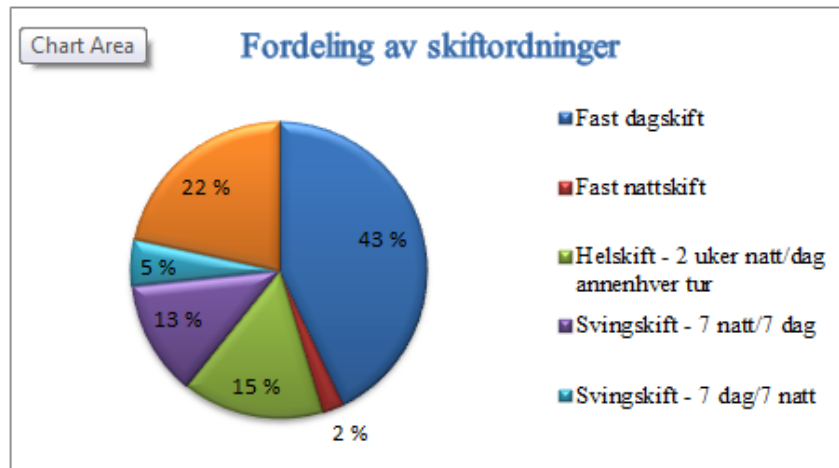
utvinningsstarten for over 40 år siden har produksjonen på norsk sokkel bidratt med nærmere 9000 milliarder til Norges BNP, og stod i 2010 for 21 % av landets samlede verdiskapning. Virksomheten har med andre ord hatt svært mye å si for den økonomiske veksten i Norge og for finansieringen av det norske velferdssamfunnet (Oljedirektoratet).

Petroleumsvirksomheten har også stor betydning for genereringen av attraktive og lønnsomme arbeidsplasser over hele landet. I dag er om lag 43 000 mennesker sysselsatt av næringen, og dersom man inkluderer alle som på en eller annen måte er involvert i oljevirksomheten er tallet over 200 000. Dette utgjør nær 8 % av den samlede sysselsettingen i Norge. Med flere nye funn og økt aktivitet i nordområdene er det ingenting som tilsier at behovet for kompetent arbeidskraft kommer til å synke med det første (Regjeringen). På bakgrunn av dette må fokuset rettes mot hvilke utfordringer som finnes og hvordan arbeidskraften best kan bevares.

1.1.2 Arbeidstidsordningene offshore

Arbeidstidsordninger i offshorenæringen kjennetegnes ved intense og lange arbeidsperioder, samt mye nattarbeid, og skiller seg sterkt fra vanlige arbeidstidsordninger på land. Det er heller ikke uvanlig at det i tillegg arbeides overtid og at arbeidsperiodene derfor blir utvidet (Petroleumstilsynet (a)). Kontinuerlig skiftarbeid er nødvendig i petroleumsindustrien på grunn av dens avhengighet av uavbrutt produksjon, døgnet rundt (Ljosa & Lau, 2009). Det finnes lite spesifikk kunnskap om konsekvenser av sokkelarbeid. Av den grunn er det nyttig med mer innsikt i hvordan arbeidstidsordningene som benyttes i petroleumsvirksomheten kan ha innvirkning på både helse og arbeidsevne på sikt (Petroleumstilsynet (a)). Denne studien kan være et bidrag ved å se på hvordan bedriftene håndterer ulike utfordringer som oppstår.

For petroleumsvirksomheten til havs gjelder hovedsakelig seks ulike arbeidstidsordninger: fast dagskift, fast nattskift, annenhver tur natt- og dagskift, svingskift med én uke natt før én uke dag, svingskift med én uke dag før én uke natt, samt varierende ordninger som innebærer blant annet disponible ordninger med for eksempel fem uker på og fem uker av. (Petroleumstilsynet (a)). På norske installasjoner er to uker på jobb og fire uker hjemme den mest brukte ordningen, men det finnes også unntak med lengre på-perioder – spesielt på båt. Skiftvarigheten er vanligvis tolv timer både for dag- og nattskift, noe som utgjør minimum 168 timers arbeid i løpet av to uker på jobb (Parkes, 2007). Figuren under viser hvordan disse fordelte seg i 2005/2006, som resultat av en spørreundersøkelse i regi av Risikonivåprosjektet samme år (Petroleumstilsynet (b)).



Figur 1.1 Fordeling av skiftordninger

1.2 Studiens hensikt og målsetting

Hensikten med denne studien er å undersøke hva landorganisasjonen, i regi av HR og HMS, gjør for å forebygge eller lette potensielle konsekvenser for dem som jobber skiftarbeid offshore. Tidligere studier viser til flere utfordringer knyttet til ubekvemme arbeidstider, og skiftarbeid offshore er intet unntak (Parkes, 2007; Ross, 2009). Det finnes blant annet mange studier som har et risikoorientert tema, ved at de har studert effekten av skiftarbeid på prestasjon, sykdommer og ulykker (Parkes, 2007). Temaet er med andre ord ikke ukjent, men foruten ulykkesrisiko handler majoriteten av studiene som kan oppdrives på feltet om de aktørene som jobber skift, med fokus på hvilke konsekvenser de opplever som følge av denne typen arbeid på helse, søvn og biologisk rytme, samt sosialt liv. Denne studiens hensikt er imidlertid først og fremst å undersøke problemstillingene fra et bedriftsperspektiv for å se hvilke tanker støttefunksjonene i landorganisasjonen har i tilknytning til de generelle utfordringene, og hvilket arbeid de gjør i forhold til dette. Målet er på bakgrunn av dette å gi en helhetlig beskrivelse av hvordan arbeidet legges opp i oljebedriftene og hvilke tiltak som eventuelt tilbys.

1.2.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Basert på studiens målsetting er problemstillingen som skal undersøkes for å belyse temaet som følger:

“Hvordan ivaretar bedriftenes HR- og HMS-arbeid hensynet til offshoreansattes behov og familierelasjoner i tilknytning til de spesifikke arbeidstidsordningene i norsk petroleumsindustri?”

I undersøkelsen av denne problemstillingen er det formulert tre tilhørende forskningsspørsmål. Disse er:

- 1. Hvilke tiltak tilbyr bedriftene for å lette konsekvensene av arbeidstidsordningen offshore, og hvem er de rettet mot?*
- 2. Hvilke holdninger har de HR- og HMS-ansatte til utfordringer tilknyttet arbeidstidsordningen, og er det forskjell mellom HR og HMS sitt ståsted?*
- 3. Skiller de offshoreansatte og deres partners opplevelser av utfordringer og tilbudte tiltak seg fra de HR- og HMS-ansatte sine uttalelser?*

1.3 Oppgavens oppbygning

Kapittel 1 Innledning	Kapittelet starter med innledning og gir så en oversikt over oppgavens bakgrunn, innføring i kontekst, studiens hensikt og målsetting. Videre følger presentasjon av problemstilling, forskningsspørsmål og struktur.
Kapittel 2 Teoretisk rammeverk	I kapittel 2 presenteres det relevant teori som sammen med resultatene kan tenkes å gi økt kunnskap om det undersøkte fenomenet. Teorien er knyttet til ledelse, hvordan håndtere ulike arbeidsbelastninger og teori om bærekraftig arbeidsliv.
Kapittel 3 Design og metode	I dette kapittelet blir det redegjort for den metodiske tilnærmingen og begrunnelse for valg av metode. Deretter presenteres en beskrivelse av hvordan studien og analysen er gjennomført, samt refleksjon over troverdighet og etikk.
Kapittel 4 Resultater	Her presenteres en oversikt over funn og resultater i forskningsopplegget, sortert etter forskningsspørsmålenes rekkefølge.
Kapittel 5 Diskusjon	I dette kapittelet blir de viktigste funnene oppsummert og diskutert. Funnene blir så drøftet med utgangspunkt i det teoretiske rammeverket presentert i kapittel 2.
Kapittel 6 Avslutning	Her oppsummeres studien med sikte på avslutning og konklusjon. Det gis også en refleksjon og anbefaling av relevante problemstillinger for videre forskning på feltet.

Tabell 1.1 Oversikt over oppgavens oppbygning

I neste kapittel vil det teoretiske rammeverket presenteres.

2.0 Teori

2.1 Innledning

I dette kapittelet vil det teoretiske rammeverket bli presentert. Studien er av eksplorerende art, og søker å utforske og beskrive noe som det ikke foreligger mye informasjon om. Da studien ikke har som mål å teste teori eller hypoteser, er det lagt vekt på å bruke generell teori som sammen med resultatene kan gi ny kunnskap om fenomenet. Teorien som er valgt sier noe om bærekraftighet tilknyttet arbeidssystemer, human resource-ledelse, videre om helse, miljø og sikkerhet, samt teori om hvordan virksomheter kan forebygge og håndtere belastninger på arbeidsplassen. Avslutningsvis presenteres teori om arbeids- og familiebalanse, som regnes som en av de nye, store arbeidsbelastningene.

2.2 Bærekraftighet

Samlet defineres som oftest bærekraftighet som et generelt verdenssyn om forvaltning av ressurser, slik verdenskommisjonen for miljø og utvikling definerte begrepet da det først fikk fokus i 1987. Definisjonen ser bærekraftighet som; *“en måte å imøtekomme dagens behov uten å ødelegge kommende generasjoners muligheter til å få dekket sine behov”* (VKMU 1987:42). Denne definisjonen av begrepet retter seg først og fremst mot beskyttelse av verdens ressurser på en slik måte at bruken av dem ikke fører til ødeleggelse, men gir fremtidige generasjoner samme mulighet til å benytte seg av dem (Kira, Shani, & Docherty, 2009). Dette kan ses på tre ulike nivå: samfunnsnivå, organisasjonsnivå og individnivå. På førstnevnte nivå er det et uttrykk for et produksjonsliv som gjennom sin verdiskapning tar hensyn til naturens tålegrenser. På organisasjonsnivå viser det til virksomhetens husholdning med ressurser, og på individnivå fremstår det som en arbeidsplass som sikrer god velferd og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (Karlsen, 2010)

2.2.1 Bærekraftig arbeidsliv

Bærekraftig utvikling har lenge først og fremst vært preget av fokus på ytre miljøressurser. Her vil bærekraftighet imidlertid settes i sammenheng med arbeidssystemer og ivaretagelse av arbeidstakeren som en ressurs. Dette kan ses som en videreføring av utgangspunktet for bærekraftig utvikling, men hvor man også inkluderer arbeidskraft som en ressurs som det er

viktig å forvalte riktig. Bærekraftighetsbegrepet har potensial til å fornye diskusjonen om arbeidslivets utfordringer (Sørensen & Wathne, 2007).

Arbeidslivet har en strategisk rolle i utviklingen av et bærekraftig samfunn. Det er mer og mer fokus på at økende intensitet i arbeidet har store konsekvenser på individ-, organisasjons- og samfunnsnivå, og nyere forskning og anvendt arbeidslivspolitikkk viser at det vies stadig større oppmerksomhet mot helsefremmende og løsningsorienterte arbeidsformer. Holdbarhetsproblemene er allikevel synlige i det nordiske arbeidslivet. Selv om det på den ene siden kan argumenteres for at arbeidstakere aldri har hatt det bedre med hensyn til arbeidsbetingelser, viser det seg på den andre siden at arbeidslivet er preget av utfordringer knyttet til sykefravær og frafall fra arbeidslivet (Sørensen & Wathne, 2007). Samtidig viser tall fra statistisk sentralbyrå at sykefraværet har gått ned de siste 10 årene, og at det lå på 6 % i 2011 (Statistisk sentralbyrå). Dette kan ses i forbindelse med Intensjonsavtalen for inkluderende arbeidsliv (IA), som ble undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet for første gang i 2001. Avtalens målsetting er å skape et godt arbeidsliv og redusere sykefraværet (Nav (a)). Samtidig som sykefraværet har gått litt ned, viser tall fra NAV at antallet uføre har økt med 16 000 personer de siste ti årene, noe som tilsier en økning på 5,4 %. Det har vært en liten nedgang i antall uføre i aldersgruppen 60-64 år, men det har vært desto kraftigere vekst i aldersgruppene fra 25 til 59 år (Nav (b)). Denne utviklingen kan skyldes flere ting, men kan blant annet tenkes å være et uttrykk for at de som er sykemeldte lettere presses ut som uføre nå enn tidligere.

Kira et al. (2009) sier at oppnåelse av bærekraftighet i forhold til menneskelige ressurser er avhengig av hvordan arbeidet og organisasjoner er designet. Et bærekraftig arbeidssystem er i stand til å fungere i sine omgivelser og samtidig nå sine økonomiske eller operasjonelle mål. At arbeidssystemet fungerer innebærer også utvikling av menneskelige og sosiale ressurser som er tilknyttet operasjonene, samt at det antas et nytt og lengre tidsperspektiv. I et bærekraftig arbeidssystem må arbeidstakernes kapasitet til å takle ulike krav gjennom arbeidsbasert læring, utvikling og velvære øke – nettopp for å unngå belastninger som kan føre til mangel på velvære og videre til ulike former for helseplager (Kira et al., 2009). Dersom man ser på arbeidsmiljøkartlegginger, viser det seg at forholdet mellom intensitet og mestring er avgjørende for hvordan de ansattes helse utvikler seg. Når det ikke er tilstrekkelige mestringsressurser og intensiteten øker, tiltar arbeidsproblemene (Sørensen & Wathne, 2007). Et sentralt spørsmål er dermed: hvordan kan man bruke menneskelige og

sosiale ressurser i arbeidssystemer uten å utnytte dem, men heller ved å sørge for deres utvikling? (Kira et al., 2009).

Et eksempel på viktigheten av at de ansatte får tilstrekkelig igjen for arbeidet de legger ned kan vises med en modell for ubalanse mellom innsats og belønning (the effort-reward imbalance model). Siegreist, sitert i Knardahl (2011), mente at balansen mellom den innsatsen som arbeidstakeren legger i arbeidet og den belønningen man oppnår, har betydning for helsen. Modellen hevder at dersom vedvarende store anstrengelser ikke gir de forventede belønningene, eller dersom belønningene oppleves som tilfeldige, kan de ansatte få økt risiko for helseplager. Belønningsformer som lønn, anerkjennelse, utviklingsmuligheter og fritid har vært sett på som viktige for produktivitet og effektivitet. Modellen om ubalanse mellom innsats og belønning har ført til at helseforskning også har begynt å ta disse forholdene i betraktning i relasjon til helse (Knardahl, 2011).

Det er med andre ord ikke nok at et arbeidssystem tilfredsstiller behovene til kun noen av interessentene – det må tilfredsstille alle dersom det skal være bærekraftig. Det er heller ikke nok å fokusere kun på kortsiktige effekter som produktivitet og profitt. Fokuset må rettes mot langsiktige, dynamiske effekter som læring og innovasjon for å bevare arbeidskraften. Et bærekraftig arbeidssystem søker å oppnå en balanse mellom både kortsiktige og langsiktige effekter, samt balanse mellom alle involverte parter (Kira et al., 2009). I en arbeidstidsordning med mye fritid på den ene siden og lange arbeidsperioder på den andre siden, har organiseringen av arbeidet betydning for både familieliv og generelt sosialt liv. På bakgrunn av dette er også partner og familie en interessent i arbeidssystemet. En gjennomgang av studier om lange arbeidstider og skiftarbeid viser at slik organisering av arbeidet ofte rapporteres å ha negativ effekt på velvære, sosialt liv, samt arbeids- og familiebalanse, både for arbeidstaker og partner. Dette underbygger at partner og familie må inkluderes når det snakkes om interessenter i arbeidssituasjonen (Albertsen et al., 2007).

Kira et al. (2009) hevder at det å ikke ha fokus på bærekraftighet når det kommer til bestemmelser i arbeidssystemer, har som resultat at det ikke oppnås en optimal uttelling for de ansatte, da interesser går på bekostning av et fåtall av arbeidslivets aktører. Dette kan føre til kostnadsreduiseringer på kort sikt, men samtidig gi arbeidstakerne mer intenst og stressende arbeid, som videre kan føre til sykefravær og tap av arbeidskraft. For mange selskaper er “the business of business” kun business, noe som fort kan innebære utnyttelse av både menneskelige, sosiale og naturressurser. Dersom bærekraftighet av sosiale ressurser tas for gitt og utelates fra en bedrifts visjon, strategi og planer, kan også den økonomiske og

økologiske bærekraften risikeres. Vektlegging av bærekraftige arbeidssystemer kan derfor sies å være et verdivalg, hvor man bevisst må balansere beslutninger mellom om det er bra for miljø, bra for økonomien og om det er bra for arbeidstakerne og deres omgivelser (Kira et al., 2009).

2.3 Ledelse av menneskelige ressurser og helse, miljø og sikkerhet

Videre vil det vektlegges teori om human resource-ledelse, samt helse, miljø og sikkerhet. Når det kommer til ivaretagelse av arbeidstakerne og deres ressurser, er det i hovedsak støttefunksjoner innenfor disse områdene i bedriften som har et overordnet ansvar. Innenfor helse, miljø og sikkerhet inngår et ansvar for å beskytte arbeidstakerne mot ulykker, helsebelastninger og dårlig arbeidsmiljø. Human resource-delen har, i tillegg til arbeidsmiljøansvar, også ansvar for å ivareta de ansatte og anvende deres ressurser på best mulig måte.

2.3.1 Helse, miljø og sikkerhet

HMS er en forkortelse for begrepene helse, miljø og sikkerhet. *Helse* inkluderer de viktigste sidene ved arbeidsmiljø og personsikkerhet; herunder fysiske, organisatoriske og sosiale arbeidsmiljøproblemer. Disse kan i sin tur medføre press på velferd og helse, og videre til fravær, utstøting og uførhet. Inn under *miljø* kommer hvordan en virksomhet anvender sin bruk av ressurser som blant annet energi, farlig avfall, utslipp til luft, jord og vann, og stråling. *Sikkerhetskomponenten* favner for eksempel hendelser som ulykker, sabotasje, brann, eksplosjoner, med mer. Som et samlet begrep viser HMS blant annet til hvordan man kan forstå en bærekraftig utvikling (Karlsen, 2010).

Norge er et av få land som har gjort HMS til et obligatorisk innsatsområde for systematisk forbedring av arbeidsmiljø og arbeidsplassforhold (Karlsen, 2010). HMS-akronymet fikk plass i det norske språket først på 1990-tallet, og fikk innhold sammen med forskriften om "Internkontroll" som trådte i kraft i 1992. Da forskriften ble revidert i 1997 ble internkontrollbegrepet (IK) plassert i parentes, mens systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid ble satt i forgrunnen. Etter dette ble det vanlig å kalle forskriften for "IK-HMS-forskriften". Den dreier seg både om bedriftens interne kontroll av sitt produksjonsapparat, samt av HMS-aspektene knyttet til dette. Hovedformålet med IK-HMS-forskriften er å fremme det systematiske forbedringsarbeidet av helse, miljø og sikkerhet, og alle norske virksomheter er i praksis underlagt denne. Forskriften gir blant annet

myndighetene en måte å sikre en overordnet og moderne regulering gjennom å veilede og korrigere både forvaltning, ledelse og styring av HMS-arbeidet. Den skal videre gi støtte til kontinuerlig kvalitetsutvikling av produksjonen, opprette forbedringsarenaer hvor alle parter kan bidra til å sette fart på reformarbeidet i virksomhetene, samt ivareta deltakerdemokrati ved å støtte opp om rett og plikt til innsyn og medvirkning. På bakgrunn av dette kan IK-HMS-forskriften sies å være både en forvaltningsreform, en veileder for læring i virksomhetene, samt en arena for demokratisk praksis for bedriften, dens ledere og de øvrige ansatte (Karlsen, 2010).

Forskriften er felles for ni tilsynsmyndigheter, underlagt fire departementer, med Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) som samordnende myndighetsinstans. I tillegg har petroleumsnæringen en egen IK-HMS-forskrift for aktiviteten på kontinentalsokkelen. I Norge ble kvalitetssikring og internkontroll som offentlig anbefaling først knyttet til petroleumsvirksomheten, som videre ble modell for innføring av internkontroll av HMS for landbasert virksomhet (Karlsen, 2010).

I januar 2013 trer nye HMS-forskrifter i kraft. Den nye regelverksstrukturen er utviklet av myndighetene, i samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i arbeidslivet. Resultatet av endringene er at antall forskrifter reduseres fra 47 til 6. De nye forskriftene innebærer ikke vesentlige materielle endringer, men viser seg mest i at det er ny struktur. Hensikten med endringene er at det skal bli enklere for bedrifter, arbeidsgivere, arbeidstakere, verneombud, bedriftshelsetjeneste m.fl. å få oversikt over pliktene og rettighetene de har etter arbeidsmiljøloven. Istedenfor å være spredt i flere forskrifter, er nå kravene samlet og satt i en sammenheng for å være mer oversiktlig (Arbeidstilsynet (c)).

Den norske HMS-modellen er basert på en grunnidé om at bedriftene selv skal utøve internkontroll (IK) og kvalitetssikring (KS) av den systematiske forbedringen av egne helse-, miljø- og sikkerhetsforhold. Dette kan ses som en legal og organisatorisk nyskapning, hvor det overordnede og langsiktige målet er et bærekraftig arbeidsliv (Karlsen, 2010).

Myndighetenes IK-HMS-mål	Virksomhetenes HMS-fokus
<ul style="list-style-type: none"> • Fremme arbeidsmiljø og sikkerhet på arbeidsplassen • § 1 – første ledd 	<ul style="list-style-type: none"> • Fullt forsvarlig arbeidsmiljø • Et godt arbeid

<ul style="list-style-type: none"> • Forebygge helseskader og miljøforstyrrelser fra produkter og forbrukertjenester • § 1 – andre ledd 	<ul style="list-style-type: none"> • Renere produksjon • Brukersikre produkter og tjenester
<ul style="list-style-type: none"> • Verne det ytre miljø mot forurensning og sikre bedre behandling av avfall • § 1 – tredje ledd 	<ul style="list-style-type: none"> • Forbedret miljøkvalitet, reduserte utslipp og avfallsmengder og mindre ressursløsning.

Tabell 2.1 IK-HMS-forskriftens målområder (Karlsen, 2010).

Venstre del av tabellen viser til de kravene myndighetene setter som en minstestandard. Disse målene må oversettes og omformuleres av virksomhetenes ledelse slik at de kan gjøres operative i den daglige driften, for eksempel slik som vises på høyre side av tabellen. Dette kan allikevel ses som en ufullstendig modell for et bærekraftig arbeidsliv, da forskriften i store trekk er rettet mot sosiostrukturelle forhold. Det vil si at den i hovedsak omfatter overholdelse av et regelverk som vektlegger formelle systemer for ledelse og styring av systematisk HMS-forbedring (Karlsen, 2010). Selv om dette er et godt utgangspunkt for å løfte HMS-statusen, er det viktig at ikke regelfokus blir viktigere enn reell og synlig HMS-forbedring. Det må tas i bruk hjelpemidler i form av organisatoriske systemer for å utvikle tenke- og handlemåter om hvordan HMS-forbedringen skal skje både internt i virksomheten, samt i omgivelsene. For å lære å forbedre hele HMS-arbeidet, må disse hjelpemidlene knyttes til hvordan organisatorisk, sosialt og psykososialt arbeidsmiljø utvikles. De sentrale bestemmelsene i IK-HMS-forskriften er nå tatt inn i arbeidsmiljøloven (§ 3) (Karlsen, 2010).

På grunn av økte forventninger i samfunnet sier Karlsen (2010) at det ikke lengre er nok kun å tilfredsstille lovbestemte krav til HMS, men at moderne helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid krever tydelig ledelse. HMS-arbeidet på virksomhetsnivå har en viktig rolle i å forebygge, bidra til god tilrettelegging og løsninger på utfordringene i arbeidsmiljøfeltet. Det er viktig at denne delen får like stor oppmerksomhet som de andre delene, og at det jobbes bredt i organisasjonen med kontinuerlige forbedringer for å unngå at arbeidsmiljøarbeidet faller i en sidevogn (Sørensen & Wathne, 2007).

2.3.2 Human resource management

De siste årene har det blitt stadig større interesse for i hvilken grad menneskelige ressurser bidrar til organisasjonseffektivitet og praksiser for å øke arbeidstakeres evner, forpliktelser, produktivitet og trivsel (Datta, Guthrie, & Wright, 2005).

”Folkene er vår viktigste ressurs” uttales av Bolman & Deal (2009) som et utgangspunkt for human resource-ledelsens tenkning. I dette perspektivet ligger fokuset på hva organisasjoner og enkeltmennesker gjør med hverandre og for hverandre. En forestilling som fremdeles er utstrakt i arbeidslivet, er at mennesker ofres for lønnsomhetens skyld. I en slik forestilling betraktes individet som et objekt som kan utnyttes av organisasjonen. I motsetning til dette går teoretikerne innenfor human resource gjerne sterkt inn for åpenhet, omtanke, gjensidighet, lytting, veiledning, deltakelse og myndiggjøring. Ledelsens makt gjenkjennes av omtenkksomhet, lydhørhet og tjenestevillighet, ikke av posisjon eller tvangsmidler. Tanken er at individenes og organisasjonenes behov kan forenes ved at arbeidstakeren kan utfolde sine krefter og evner, samtidig som bedriften tjener på det (Bolman & Deal, 2009).

Grobunnen for denne ledelsesformen var i følge Bolman & Deal (2009) forskningsarbeid gjort av tidlige pionerer som satte spørsmålsteget ved en da utbredt oppfatning om at arbeidstakere ikke hadde andre rettigheter enn å få utbetalt lønnen for sitt arbeid, og at deres plikt var å arbeide hardt og adlyde ordre. Dette ble hevdet å være både urettferdig og dårlig psykologi. Begrunnelsen for en endring i ledelsesretning var at menneskers ferdigheter, holdninger, energi og engasjement er viktige ressurser, og at dette burde bygges opp under for å skape bedre virksomheter. Grunnantakelsene i human resource-perspektivet viser til dette, blant annet ved at det er fokus på at organisasjoner eksisterer for å oppfylle menneskers behov, ikke omvendt. Organisasjoner og mennesker er avhengig av hverandre ved at organisasjonene trenger ideer, energi og talent, mens mennesket behøver karrieremuligheter, lønn og fremtidsutsikter. Dersom disse behovene kommer i ubalanse, vil den ene eller begge partene lide under det. En god tilpasning av disse behovene vil imidlertid være fordelaktig for begge parter. Arbeidstakeren får meningsfylt og tilfredsstillende arbeid, samtidig som virksomheten får arbeidstakere med det talentet og den energien den har behov for (Bolman & Deal, 2009).

Det finnes de som hevder at menneskelige behov vanskelig kan beskrives og observeres, og at det dermed ikke bør fokuseres for mye på. Målsettingsteorien står for at spesifikke prestasjonsmål bør vektlegges fremfor å bekymre seg for ansattes psykiske behov. I et økonomisk perspektiv kan det hevdes at folks villighet til å bytte bort, for eksempel tid mot penger, motbeviser tanken om behov. Tross dette står teorien om menneskelige behov sterkt, selv om det er vanskelig å fastslå hva behovene er til forskjellige tidspunkt. Uansett er det behovene som utløser og styrer menneskets atferd, og de varierer i styrke til forskjellige tider. En av de mest innflytelsesrike teoriene om menneskelig behov ble fremsatt av psykologen

Abraham Maslow (1954) sitert i Bolman & Deal (2009). Han grupperte menneskelige behov i fem grunnleggende kategorier, fra det laveste til det høyeste. Selv om denne rekkefølgen kan endres, var utgangspunktet at behov for trygghet og fysisk velvære kommer først. Siden kommer sosiale behov i form av samhørighet og inkludering, før behovet for respekt og anerkjennelse. Øverst står behovet om selvrealisering og utvikling av egne muligheter. Selv om Maslow sin behovspyramide er omdiskutert, har den hatt enorm innflytelse innenfor ledelse. Sett under ett har det bidratt til å snu trenden med å se arbeidstakeren som en enkel brikke i samlebåndsproduksjon, til å anerkjenne behovet for tilfredshet i arbeidet og utenfor. Selv om ”samlebåndsmentaliteten” økonomisk sett var vellykket nok til å leve videre, har innflytelsen til human resource-perspektivet ført til at flere har innsett at misbruk av menneskelige ressurser går ut over både bedriftenes fortjeneste og menneskene selv (Bolman & Deal, 2009).

Tross økt fokus på de menneskelige ressursene, hevder Bolman & Deal (2009) at det fremdeles ikke er alle bedrifter som investerer den tid og de ressurser som skal til for å utvikle en samling av engasjerte, dyktige medarbeidere. Flere forfattere har derfor tatt til orde for at en motivert og velkvalifisert arbeidsstokk er den sterkeste kilden til strategiske fordeler. Dette sammenfaller med human resource-tenkningen om at de virksomhetene som er flinkere enn andre til å forstå og respondere på behovene til de ansatte, er de som tiltrekker seg gode og motiverte arbeidstakere, og videre er de som har gode resultater (Bolman & Deal, 2009).

2.4 Belastninger i arbeidslivet

Som nevnt har både human-resource- og helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet et utstrakt ansvar for å sørge for de ansattes velvære og arbeidsmiljø. For å kunne beskytte arbeidstakerne og anvende deres ressurser på en optimal måte, er det viktig at ulike belastninger som finnes i arbeidslivet blir tatt høyde for. I denne delen vil fokus derfor rettes mot hvordan slike belastninger kan forebygges og håndteres, samt hvilke tiltakstyper som kan anvendes av bedriftene for å lykkes i arbeidet med å ivareta de ansatte og deres interesser. I tillegg vil det redegjøres for utfordringer tilknyttet arbeid og hjem, da dette betegnes som en av de nye, store belastninger i arbeidslivet.

2.4.1 Forebygging og håndtering av belastninger på arbeidsplassen

I arbeidslivet er det flere krav som stilles, både fra arbeidstaker og arbeidsgiver. Ansattes behov og forventinger om gode arbeidsbetingelser og stimulerende oppgaver møter

bedriftenes krav og forventninger om serviceinnstilling og effektivitet. Dersom det er misforhold mellom bedriftenes krav og ansattes egne behov, kan dette føre til belastninger for de ansatte. I følge Saksvik & Nytrø (2005) opplever mellom 10 og 40 % av alle arbeidstakere stress og stressymptomer som kan betegnes som alvorlige. Flertallet av arbeidstakerne klarer imidlertid å takle stress og belastninger i arbeidslivet. Dette skjer både på bakgrunn av at arbeidstakerne evne å tilpasse seg, og at bedriftene bidrar med tilrettelegging av arbeidsbetingelsene. Samtidig utgjør den nevnte prosentandelen som ikke er tilfreds med arbeidssituasjonen en stor kostnad for bedriftene og samfunnet gjennom høyt sykefravær. I tillegg kommer de individuelle kostnadene i form av redusert jobbtrivsel, nedsatt ytelsesevne og helseplager hos den enkelte (Saksvik & Nytrø, 2005). Saksvik & Nytrø (2005) sier videre at 50 % av alt sykefravær kan knyttes til arbeidsmiljøforhold. Det vil derfor være mye å hente på å bedre arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø for dem som sliter. Det finnes flere store bedrifter som er gode på å ivareta ansattes helse og velferd, og som har sett resultater av tiltak tilknyttet dette. Tabell 2.2 er hentet fra Saksvik & Nytrø (2005:392), og viser en oversikt over gode grunner for å arbeide systematisk med arbeidsmiljøet for å oppnå resultater på kort og lang sikt.

Nivå	Begrunnelse for handling	Kortsiktige gevinster	Langsiktige gevinster
Samfunn	Respekt for lover. Høyere produktivitet og mindre utgifter til sykefravær.	Tilfredsstillende myndighetenes krav til forsvarlig arbeidsmiljø. Kundetilfredshet.	Lavere felleskostnader og økt livskvalitet.
Kunde	Fornyning og vekst.	Kundetilfredshet.	Konkurransefortrinn. Attraktiv arbeidsplass.
Bedrift	Mennesket som ressurs, ikke kostnad.	Ansatte opplever å bli tatt på alvor med påfølgende bedre sikkerhet og produktivitet.	Ansatte ser på arbeidsgiver som seriøs. Bedre driftsregularitet. Attraktiv arbeidsgiver.
Arbeidstaker	Å fremme velferd og helse.	Jobbtilfredshet og organisasjonstilhørighet.	Lavere fravær, bedre yteevne.

Tabell 2.2 Positive gevinster av gode arbeidsvilkår på ulike nivåer for ulike parter i arbeidslivet (Saksvik & Nytrø, 2005)

Saksvik & Nytrø (2005) påpeker at individuelle reaksjonsmønstre viser at mennesker har forskjellige måter å oppfatte og reagere på potensielle belastningsfaktorer i sine omgivelser. At stress fremkaller ulike reaksjoner hos ulike mennesker gjør også at det kan være vanskelig

å tilrettelegge fellestiltak. I dagligtalen brukes gjerne begrepet “belastning” synonymt med “stress”, noe som viser at stress som oftest oppfattes som et negativt ladet ord. Samtidig er det viktig å huske at mulige belastninger også kan oppfattes som utfordringer og problemer som kan løses, ved at dette også er en vesentlig bakgrunn for læring og utvikling. En opplevelse av stress kan føre til ubalanse mellom de krav som omgivelsene stiller og en persons responskapasitet. En slik stressopplevelse kan videre være av både fysisk og psykisk art og kan føre til plager som blant annet søvnproblemer, irritasjon, angst, depresjon, muskelspenninger og mageproblemer. En definisjon av stress sitert etter Skogstad & Einarsen (1996) i Saksvik & Nytrø (2005) er formulert slik:

“Samspillet mellom individkjennetegn og situasjonsbetingelser som resulterer i fysiologiske, psykologiske og atferdsmessige responser, med de følger dette måtte ha for både kvalitet og produktivitet i bedriften og individuell helse og trivsel”.

2.4.2 Ulike typer tiltak for å forebygge og håndtere stress

For å håndtere belastninger kan tiltak utformes både for hele bedriften, for en bestemt gruppe ansatte eller for enkelte arbeidstakere. Slike tiltak kan deles opp i tiltak som iverksettes i forkant av et behov (primærforebyggende), tiltak overfor risikogrupper som er i startfasen av opplevelse av stress og belastninger (sekundærforebyggende), eller tiltak overfor dem som allerede har opplevd belastninger som tilsier at de har behov for utstrakt tilrettelegging (tertiærforebyggende). Tabell 2.2 er hentet fra Saksvik & Nytrø (2005:394) og viser en oversikt over tiltak på ulike nivå og tidspunkt.

Nivå	Primærforebygging	Sekundærforebygging	Tertiærforebygging
Organisasjon	Fremme positive faktorer i arbeidsmiljøet, som avklarte arbeidsbetingelser og arbeidstidsordninger, avklarte lederroller og oppgavedeling, opplevd rettferdig lønnspolitikk, osv.	Regelmessige kartlegginger av potensielle belastninger i organisasjonen. Treningsprogram rettet inn mot alle ansatte.	Gode rutiner for kontakt og oppfølging av langtidssykemeldte.
Avdeling/ risikogruppe	Tilrettelegge for gode arbeidsvaner og ytelser gjennom sosialisering og opplæringstiltak (fadderordninger, innføringskurs for nyansatte, osv.).	Regelmessige kartlegginger av risikofaktorer og tiltak overfor risikogrupper (f.eks. medarbeidere med tungt og monotont arbeid, osv.).	Støttegrupper, fellestiltak for dem med kroniske ryggproblemer, musesyke o.l.
Individ	Opplæring av individer med spesielle arbeidsbetingelser	Tilbud om kurs i stressmestring, å gå på	Støttebehandling, tilbud om

	eller behov.	treningsstudio, osv.	psykologbistand, AKAN-kontakt, osv.
--	--------------	----------------------	----------------------------------------

Tabell 2.3 Oversikt over tiltak på ulike nivå og tidspunkt i en mulig sykekarriere (Saksvik & Nytrø, 2005:394)

2.4.2.1 Primærforebyggende tiltak

Primærforebyggende tiltak har, i følge Saksvik & Nytrø (2005), som formål å hindre at belastninger oppstår, og retter dermed innsatsen mot kildene til mulige belastninger. For å kunne drive vellykket forbedringsarbeid, er det avgjørende å ha god forståelse av organisasjonen og dens omgivelser, slik at det er mulig å foreta en vurdering av hvilke belastningskilder man må rette oppmerksomheten mot. Dersom slike belastningskilder blir identifisert, er bedriften forpliktet til å endre eller fjerne disse problemskaperne. Denne plikten viser blant annet igjen i arbeidsmiljøloven (Arbeidstilsynet (a)) og forskrift om systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid (Arbeidstilsynet (b)). Dette handler om å sørge for organisatoriske rammebetingelser for å fremme en sunn livsstil og en god arbeidsplass (Saksvik & Nytrø, 2005).

2.4.2.2 Sekundær- og tertiærforebyggende tiltak

Dersom arbeidstakere allerede har symptomer på helseplager eller andre belastninger, er det sekundær- eller tertiærforebygging som må til (Saksvik & Nytrø, 2005). Som følge av at arbeidslivet er komplekst, kan det være krevende å finne kildene til eventuelle problemer. Det er derfor ikke gitt at belastninger kan hindres, verken av bedriften eller av individet selv. Av den grunn er det viktig også å fokusere på å finne løsninger eller tiltak rettet mot belastninger som allerede er oppstått. Saksvik & Nytrø (2005) viser eksempelvis til LØFT-tilnærmingen, som hevder at det er like hensiktsmessig å ta tak i problemer som er løsbare etter at de har dukket opp, fremfor å bruke mye ressurser og kompetanse på å lete etter kildene til problemene for så å forebygge dem. En løsningsfokusert tilnærming kan imidlertid kritiseres for å være symptombehandling ved at det aldri vil være mulig å finne frem til de egentlige årsakene, og at effektene av tiltakene dermed vil være kortvarige. Det viktigste vil uansett være å gjøre noe med årsakene til problemer dersom de avdekkes. Noen tiltak kan regnes som både primær- og sekundærforebyggende tiltak på organisasjons- eller gruppenivå. Dersom et treningstiltak favner en hel gruppe, kan det i første omgang regnes som primærforebyggende, men dersom enkelte arbeidstakere i denne gruppen allerede har svekket helse, vil det også regnes som sekundærforebyggende (Saksvik & Nytrø, 2005).

Videre nevner Saksvik & Nytrø (2005) at enkelte bedrifter i senere tid har begynt å få forståelse for den knappe tiden som spesielt småbarnsforeldre i arbeidslivet opplever. Som resultat av dette tilbyr noen tilrettelegging i form av støtte til rengjøring av hus og tilbud om barnehageplass. Slike tiltak kan ses som sekundærforebyggende tiltak rettet mot bedriftens risikogrupper. Det kan imidlertid også ses som primærforebyggende dersom det tilbys alle småbarnsforeldre i forkant av at et eventuelt behov uttrykkes.

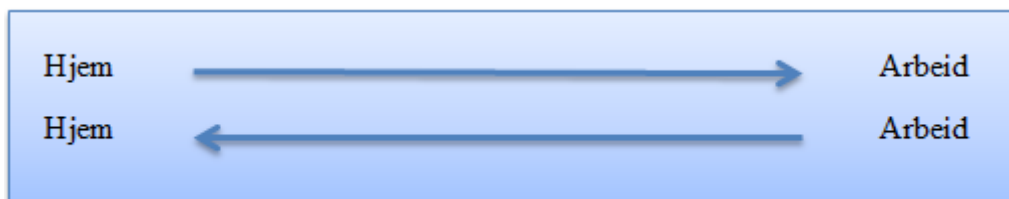
Det kan også skilles mellom strukturelle og relasjonelle tiltak i beskrivelsen av organisatoriske og gruppebaserte intervensjoner (Saksvik & Nytrø, 2005). Strukturelle tiltak omfatter endringer i måten arbeidet legges opp på. Relasjonelle tiltak er derimot tiltak rettet mot for eksempel økt medvirkning, bedre kommunikasjon, bedre informasjonsflyt, større grad av sosial støtte, konfliktløsning og økt egenkontroll over arbeidssituasjonen. Disse kan iverksettes både som primær- og sekundærforebyggende tiltak. Denne typen tiltak kan også rettes mot individet, for eksempel i form av aktiviteter som skal gjøre arbeidstakeren bedre i stand til å mestre ulike belastninger i arbeidssituasjonen (Saksvik & Nytrø, 2005:396).

En gjennomgang av tiltak rettet mot forebygging av belastninger på arbeidsplassen viser at de fleste intervensjonene som gjennomføres er rettet mot individer fremfor omliggende, strukturelle arbeidsbetingelser. Videre er det vist at tiltakene i størst grad er av sekundær- eller tertiærforebyggende art. Gjennom forskning og evaluering av ulike tiltak har man kommet frem til at det som gir best resultater, er en sammensetning av intervensjoner bestående av tiltak som er rettet både mot den enkelte arbeidstakeren og mot de omliggende betingelsene (Saksvik & Nytrø, 2005).

2.4.3 Arbeids- og familiebalanse – den nye arbeidsbelastningen

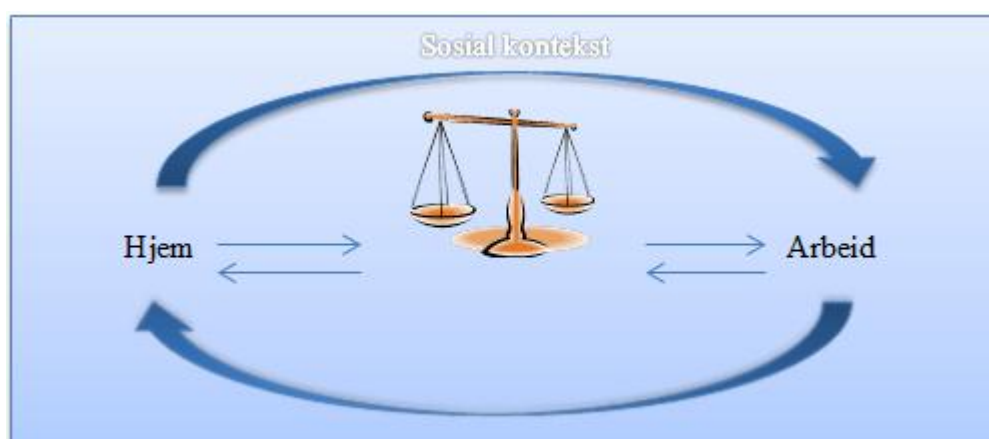
Motsetninger mellom jobb og hjem har i løpet av de senere årene utviklet seg til å bli den nye, store arbeidsbelastningen (Thuen, 2011). Det har blitt en stadig mer flytende grense mellom arbeids- og privatlivet, med den konsekvens at jobben trekkes mer inn i hjem og familieliv og omvendt. En modell som har dannet grunnlag for mye av diskusjonen omkring arbeid og hjem er *spillovermodellen*, vist i figur 2.1. Denne modellen tar utgangspunkt i at jobb og hjem påvirker hverandre i begge retninger, ved at forhold på en av arenaene kan smitte over på den andre. For eksempel kan hjemmesituasjonen bli påvirket dersom arbeidstakeren opplever mye stress på jobb. På den andre siden kan arbeidet påvirkes dersom arbeidstakeren går gjennom en vanskelig periode på hjemmefronten. Eksempler på forhold som kan virke negativt inn på jobb, er ansvar og forpliktelser overfor små barn eller konflikter og samlivsproblemer. Slike

ting kan ha innvirkning på humør, konsentrasjon, innsats og på hvor mye man kan eller ønsker å arbeide (Thuen, 2011). En spesielt fremtredende belastning er samlivsbrudd. I en undersøkelse gjort av Thuen i 2004, kom det frem at én av fire som ble separert ble sykemeldt. Mange av disse ble sykemeldte over flere uker, og flere rapporterte også at de i perioder var mindre effektive på jobb på grunn av bekymringer og konflikter på hjemmebane. Påvirkningsforholdet gjelder for øvrig ikke bare negative opplevelser, positiv arbeids- eller hjemmesituasjon kan også smitte over. Uansett er saken at jobb og hjem gjensidig påvirker hverandre, og at dette kan gi både gode og onde sirkler.



Figur 2.1 Spillovermodellen (Thuen, 2011:298)

Motsetninger mellom jobbens krav og hjemmets krav kan føre til store belastninger, både for individet og for begge partene i et parforhold. Da det er tett samspill mellom ektefeller eller samboere, vil den enes situasjon både på jobb og hjemme påvirke den andres livssituasjon og omvendt. Dette kalles gjerne *crossovereffekter* (Thuen, 2011). Dette fører til mer komplekse sammenhenger som kan omtales som jobb-familie-balanse. En utvidet versjon av spillovermodellen kan dermed være mer forklarende for virkeligheten, og denne betegnes av Thuen (2011) som balansemodellen.



Figur 2.2 Balansemodellen (Thuen, 2011:299)

I denne modellen forstås de positive og negative spillovereffektene som sirkulære påvirkninger, det vil si at de gjensidig påvirker hverandre. Denne modellen tar også høyde for motsetninger mellom arbeid og hjem, og setter disse i sentrum. Modellen viser at forhold i

arbeidssituasjon og forhold på hjemmebane på hver sin måte bidrar til å skape ubalanse mellom de to arenaene. Forhold på jobben som kan bidra til ubalanse er eksempelvis skiftarbeid, høyt arbeidspress eller manglende mulighet til fleksitid. I hjemmet er det ofte mye fravær og omsorgsoppgaver for små barn som bidrar til ubalanse (Thuen, 2011).

2.4.4 Konsekvenser og redusering av motsetninger mellom arbeid og hjem

Studier gjort av Wang (2006), referert til i Thuen (2011) viser til økt risiko for flere helseplager hos dem som opplever ubalanse mellom jobb og hjem. Blant annet vises det til at risikoen for å utvikle angst og depresjon er fire til fem ganger så høy for disse enn for dem som kun rapporterer om stress i arbeidssituasjonen. Økt risiko for alkoholproblemer, hjerte- og karlidelser, samt generelt dårligere livskvalitet er også resultater av disse studiene. En siste hyppig konsekvens er problemer i parforholdet. Mye handler om bekymringer, blant annet for ikke å klare å vise nok forpliktelse og engasjement i arbeidet, om barn, om parforholdet og om man kan tåle belastningen dersom dette skulle skjære seg. En opplevelse av ubalanse mellom arbeid og hjem kan med andre ord ha mange konsekvenser, som videre kan prege både arbeidstaker og familie (Thuen, 2011). Albertsen et al. (2007) understreker at denne ubalansen ser ut til å være spesielt fremtredende hos arbeidstakere som arbeider skift. I en gjennomgang av flere studier på området, fant de at ulike skift og krevende arbeidstidsordninger var assosiert med dårligere arbeid og familiebalanse sammenlignet med det som regnes som normal arbeidstid. Denne ubalansen fører i følge Albertsen et al. (2007) også til negative konsekvenser både for barns og partneres velvære.

Dårligere fysisk og psykisk helse hos arbeidstakerne som følge av slike motsetninger vil også få konsekvenser for arbeidsgiver, i form av redusert produktivitet, dårligere arbeid og økt sykefravær. Krevende motsetninger vil også kunne føre til større gjennomtrekk blant de ansatte. Det blir derfor også en utfordring ikke bare for arbeidstakeren, men også for bedriftene, å finne en fornuftig balanse mellom arbeid og hjem (Thuen, 2011).

Når det gjelder redusering av slike motsetninger er det i hovedsak to typer tiltak bedriftene kan benytte seg av (Thuen, 2011). Den ene typen går ut på at bedriften påtar seg ansvaret for noen av hjemmeoppgavene, for eksempel i form av støtte til hushjelp eller avlastningsordninger i forbindelse med syke barn. Bruken av slike hjemmetjenester har økt de senere årene, men er fremdeles ikke utstrakt i norske bedrifter. Den andre formen for tiltak er rettet mot tilrettelegging i form av fleksibel arbeidstid, mulighet for redusert stilling, samt ulike velferds- og permisjonsordninger slik at arbeidstaker selv kan ivareta forpliktelser i

hjemmet, kombinert med å arbeide. Slike tiltak er som regel etablert av den enkelte bedrift, i samarbeid med ulike fagforbund. Hvilke tiltak som tilbys vil være avhengig av bedriftens økonomiske betingelser, men også holdninger og verdier spiller en stor rolle (Thuen, 2011). Selv om norske arbeidsgivere ser ut til å bli mer og mer oppmerksomme på jobb-hjem-motsetninger i form av økning i seminarer og kurs på området, kommer det her frem en usikkerhet om hvordan bedriften og lederne kan bidra på slike områder. Problemet er gjerne at hensynet til bedriften ofte kan sies å stå i motsetning til arbeidstakernes behov. En utbredt holdning blant bedriftene ser ut til å være at det er arbeidstakerens problem å finne en løsning på motsetningene – ikke bedriftens, og at bedriften først og fremst har eget hensyn å ivareta. Like fullt er dette et problem også for bedriftene. De er tjent med at deres arbeidstakere har god fysisk og psykisk helse og at de kan gjennomføre jobben sin på en god måte, uten å være forstyrret av utenforliggende forhold i arbeidstiden. Bedriftene er videre tjent med å kunne holde på arbeidstakerne som de har investert mye i å lære opp (Thuen, 2011).

For å finne frem til gode ordninger som kan bidra til å ivareta de enkelte arbeidstakernes behov og interesser, er det i følge Thuen (2011) viktig at disse utarbeides og praktiseres i nært samarbeid med dem det gjelder. Dette kan blant annet foregå på bakgrunn av kartlegging av behovene og ønskene for ulike ordninger. Slike tilpassede ordninger vil med stor sannsynlighet bli en større del av arbeidslivet fremover, som resultat av en økende tendens til at bedrifter må konkurrere om å tiltrekke seg god arbeidskraft. Samtidig som det er viktig å tilrettelegge, er det også en grense for hvor langt arbeidstakerarmen skal strekke seg inn i privatsfæren. I følge Thuen (2011) er det store forskjeller i hvordan bedrifter og ledere imøtekommer ansattes problemer, som enten er en konsekvens av, eller får konsekvens for jobben de utfører. Noen anser det som del av lederoppgavene, mens andre stiller seg mer fremmed til å involvere seg. Det er flere dilemmaer tilknyttet dette. For eksempel når det gjelder sykemeldinger vil bedriftens involvering, oppfølging og tilrettelegging kunne føre til raskere bedring. Samtidig er det arbeidstakers rett å være syk uten å måtte forklare bedriften hva som er årsaken. En måte å organisere passende tiltak kan være mer standardisering og formalisering på området, slik at det ikke kun er opp til bedriften og lederen å finne løsninger i vanskelige situasjoner. Arbeidslivets parter har utarbeidet AKAN (Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk) som et system som brukes i tilknytning til håndtering av alkohol og rus. Dette kan tjene som en modell for utvikling av rutiner, prosedyrer og regler for oppfølging av privatlivets problemer på andre områder også (Thuen, 2011).

Allikevel, uansett hva bedrifter eller arbeidslivsorganisasjoner foretar seg, vil det være umulig å eliminere motsetninger som oppstår mellom arbeidslivet og hjemmet. Den enkelte arbeidstaker må derfor også selv finne måter å takle disse motsetningene på ved å sette grenser. Det er også vesentlig at de velger å ta i bruk familievennlige tiltak og ordninger der hvor de foreligger, og at de har realistiske forventninger til seg selv (Thuen, 2011).

2.5 Oppsummering

I kapittel to har det blitt presentert en gjennomgåelse av teori som er relevant for studien og som kan bidra i besvarelsen av problemstillingen. Studiens hensikt er å undersøke hva oljebedriftene gjør for å forebygge eller redusere negative konsekvenser for dem som jobber krevende arbeidstidsordninger offshore, og hva som eventuelt gjøres for de ansattes partner eller familie.

I første omgang ble det presentert teori om bærekraftighet og hvordan dette også spiller inn på arbeidslivet. Som følge av et intensivt arbeidsliv med stadig større krav til fleksibilitet, vil arbeidstakerne utsettes for stort press. For at de ansatte skal kunne stå i jobb lengst mulig, under beste mulige forutsetninger, er det av vesentlig betydning at arbeidslivet ses i en helhet hvor arbeidstakerne og deres familier betraktes som interessenter på lik linje med andre aktører. For at hjulet skal gå rundt må arbeidstakerne kort sagt få “høste som de sår”. Ved å ta bærekraftige arbeidssystemer i betraktning, kan man kanskje få nye begrunnelser for hvorfor det er viktig å ta godt vare på de ansatte. I forhold til forskningsspørsmålene vil det kunne være nyttig å se om dette er noe studiens informanter har gjort seg opp noen tanker om.

De som har overordnet ansvar for å ivareta de ansatte i en bedrift, samt for å iverksette eventuelle tiltak, er de som arbeider innenfor HR og HMS. Det er også disse støttefunksjonene som har blitt intervjuet i forbindelse med studien. Av den grunn har det også blitt presentert hva human resource-ledelse er, og hva som ligger i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Mange studier viser at det finnes flere ulike utfordringer ved skiftarbeid. Færre studier er siktet spesielt mot skiftarbeid offshore, og enda færre tar opp offshorearbeid i tilknytning til familie- og hjemmesituasjon. Studiens forskningsspørsmål søker derfor blant annet å finne ut hvilke tiltak som tilbys av bedriftene – og hvem de rettes mot.

For å kunne finne ut hvilke typer tiltak som finnes, presenterer teorikapittelet også en oversikt over ulike tiltakstyper, samt hvordan vanskelige arbeidsbelastninger kan forebygges eller reduseres. Hensikten med dette er å kunne identifisere i resultatene hvilke tiltakstyper som er

mest utbredt, og videre se om dette er en tilstrekkelig måte å legge opp arbeidet rettet mot ivaretagelsen av arbeidstakerne. En av de nye arbeidsbelastningene som har kommet sterkt de siste årene, er en opplevd ubalanse mellom jobb og hjem. Denne belastingsformen er redegjort for i teorien med tanke på at dette er en belastning som i aller høyeste grad kan gjelde offshoreansatte også. I tilknytning til forskningsspørsmålene vil det derfor være nyttig å se om disse betraktningene er et tema hos informantene.

I neste kapittel vil det redegjøres for valg av forskningsmetode og behandling av data.

3.0 Design og metoder

3.1 Innledning

I dette kapittelet presenteres de metodologiske valgene som er gjort for oppgaven. Dette inkluderer redegjørelse for tilnærming og metode, beskrivelse av utvalg, samt utforming av intervjuguide. Videre vil det vektlegges å beskrive hvordan datamaterialet har blitt samlet inn, behandlet og analysert, før fokus avslutningsvis rettes mot etiske betraktninger. Refleksjoner rundt studiens troverdighet og metodologiske begrensninger vil beskrives etter diskusjonen i kapittel 5.

3.2 Valg av tilnærming

Studiens interesse ligger i å beskrive hvilke bedriftspolitiske tiltak som rettes mot ansatte og/eller familie i tilknytning til arbeidstidsordningen offshore. Problemstillingen kan kategoriseres som eksplorerende på bakgrunn av at den har til hensikt å utdype noe det ikke allerede foreligger mye informasjon om. Ved problemstillinger som har til hensikt å utforske menneskers erfaringer, opplevelser og samhandlinger, handler det ofte om å få tilgang til kunnskap som kan berede grunnen for utvikling av nye hypoteser, snarere enn hypotesetesting (Malterud, 2002). Blaikie (2009) beskriver fire ulike forskningsstrategier man kan anvende i besvarelsen av forskningsspørsmålene: induktiv, deduktiv, retroduktiv og abduktiv forskningsstrategi. Disse er imidlertid ikke gjensidig utelukkende, og denne studien vil bruke elementer både fra induktiv og abduktiv forskningsstrategi. Kjennetegn ved den induktive strategien er blant annet at målet er beskrivelse av karakteristikk og mønstre ved å samle beskrivende data som kan relateres til forskningsspørsmålene. Den abduktive strategien sikter også på beskrivelser, spesielt for forståelse av sosiale aktørers meninger, motiver og deres sosiale virkelighet (Blaikie, 2009). Det anvendes her en åpen tilnærming for å legge minst mulig føringer på informasjonen som skal samles inn. På den måten kan det gis en helhetlig beskrivelse av hvordan arbeidet med å ivareta de offshoreansatte foregår, hvilke tiltak som tilbys og hvordan informantene forstår meningen bak dette.

For å kunne undersøke fenomenet i dybden og for å få tak i informantenes beskrivelser, holdninger og forklaringer om hvilke tiltak som finnes og hvorfor de finnes, er det i denne studien valgt å anvende kvalitativ metode (Jacobsen, 2005).

3.2.1 Kvalitativ metode

Vedrørende valget av metode var det studiens målsetting som avgjorde dette. Kvalitativ metode ble vurdert som den mest passende metoden for å kunne undersøke fenomenet i dybden og for å få tak i informantenes beskrivelser, holdninger og forklaringer om hvilke tiltak som finnes og hvorfor de finnes (Jacobsen, 2005). Fordelen med kvalitative metoder er at det blir lagt få begrensninger på de svarene en informant kan gi, samt at detaljer, nyanserikdom og det unike ved hver enkelt informant vektlegges. På bakgrunn av dette er åpenhet en beskrivende karakteristikk. Kvalitative metoder er også fleksible, ved at den interaktive forskningsprosessen gjør det mulig å foreta endringer underveis i undersøkelsen ved behov. En ulempe er imidlertid at denne formen for forskning er tidkrevende, både ved innsamling og tolkning av data. Dette gjør at det brukes ofte relativt få informanter i slike studier. Av den grunn kan kvalitative tilnæringsmåter møte utfordringer i forhold til generalisering, det vil si ekstern gyldighet (Jacobsen, 2005). Men som det også redegjøres for i et senere kapittel kan, dette problemet forsvares med at direkte overførbarhet i den forstand ikke nødvendigvis er målet i en kvalitativ studie.

3.3 Utvalg

3.3.1 Valg av bedrifter

For å få informasjon vedrørende tiltak rettet mot offshoreansatte innenfor norsk petroleumsindustri, var oljebedrifter det naturlige stedet å innhente informasjon. Denne studien gjøres innenfor forskningsprosjektet “Skiftarbeid og helse i den norske petroleumsindustrien” ved IRIS (International Research Institute of Stavanger). Det opprinnelige prosjektet har hatt kontakt med syv operatør- og oljeservice-selskaper i sin datainnsamling, og det ble derfor besluttet at denne studien skulle benytte seg av de samme bedriftene. På vegne av oppgavens forfatter tok prosjektleder kontakt per mail med sin kontaktperson i et utvalg på tre av de i alt syv bedriftene, basert på tilgjengelighet og bredde. Det tok noe tid før alle bedriftene gav tilbakemelding, men samlet sett var det ikke problematisk å få tak i villige bedrifter. Alle som ble kontaktet sa ja til å delta. Hovedprosjektet var allerede kjent og samtykket til i de ulike bedriftene, så dette bidro sannsynligvis til at tilbakemeldingen var positiv for denne oppgaven. De utvalgte bedriftene er ett operatørselskap og to oljeserviceselskap. Bedriftene varierer i antall offshoreansatte, fra under 1000 stykker i det minste, til over 5000 i det største.

3.3.2 Valg av informanter

For å få den mest relevante informasjonen var det ønskelig å ha en informant innenfor HR (Human Resources) og en innenfor HMS (Helse, Miljø og Sikkerhet) fra hver av de tre utvalgte bedriftene. Videre følger en oversikt over de respektives arbeidsområder.

HR: Rekruttering med alt det innebærer fra ansettelse til oppsigelse, oppfølging av arbeidsforhold, medarbeidersamtaler, ansvar for (leder)utviklingskurs og kompetanseheving, hjelpe ansatte som har problemer av ulik art og bistå med tilrettelegging eller endring i arbeidssituasjon. Oppfølging av måltall som blant annet gjelder sykefravær, overtid og arbeidslivsundersøkelse.

HMS: Kvalitetssikring og HMS-arbeid inkluderer avvikshåndtering og oppfølging av helse, miljø og sikkerhet. Det er fokus på god sikkerhetskultur og på at lederne har evne til å rettlede medarbeiderne sine på området. I helse- og arbeidsmiljøsegmentet inngår forebygging av helsemessige utfordringer ved å gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger og helsekontroller, kontrollere at lovverket følges, forbedring av psykososialt arbeidsmiljø, hindre sykefravær og drive oppfølging av ansatte.

Utvelgelsen av informanter ble foretatt av kontaktpersonene til prosjektlederen på IRIS, basert på hvem som hadde god kjennskap til den ønskede informasjonen, med utgangspunkt i det som ble presentert som oppgavens formål. Oppgavens forfatter avtalte deretter nærmere angående tid og sted med informantene som ble foreslått. Etter ønske fra informantene foreslo en av bedriftene to informanter innenfor hvert av kompetanseområdene. Det ble derfor gjennomført seks intervju, med et samlet utvalg på åtte stykker, henholdsvis fire fra HMS, tre fra HR, samt ett intervju med en personellkoordinator. Tabellen under viser en oversikt over informantene.

Bedrift:	Stilling:	Kjønn:	Alder:	Antall år ansatt:
Bedrift 1:	HMS	Mann	37 år	3 år
	HR	Kvinne	36 år	4 år
Bedrift 2:	HMS, bedriftslege	Kvinne	35 år	2 år
	bedriftslege	Kvinne	36 år	0 år
	HR	Mann	62 år	25 år
		Kvinne	51 år	29 år

Bedrift 3:	HMS, sykepleier	Kvinne	43 år	4 år
	HR, personellkoordinator	Kvinne	46 år	3 år

Tabell 3.1 Informantoversikt

3.4 Datainnsamling

3.4.1 Kvalitative intervju

I datainnsamlingen ble det brukt semi-strukturerte dybdeintervju, da kvalitative intervju ble vurdert som den metoden som var mest fordelaktig til formålet. Dette egner seg når relativt få enheter undersøkes fordi det gir mye informasjon, samt når man er opptatt av informantenes holdninger og oppfatninger (Jacobsen, 2005). Intervjuene ble i de fleste tilfellene foretatt som individuelle intervju, med unntak av to stykker. I disse intervjuene var det to informanter som ble intervjuet sammen. Det var allikevel i hovedsak den ene av informantene som besvarte flest spørsmål i begge tilfellene.

3.4.2 Utforming av intervjuguide

Intervjuene var strukturerte ved at det ble benyttet en intervjuguide med åpne spørsmål for å ha oversikt over hvilke tema som skulle dekkes. Intervjuene med informantene ble gjennomført med utgangspunkt i to intervjuguider (vedlegg 1 og 2), en til HR-representantene og en til HMS-representantene. Disse ble utformet i forkant av intervjunene på grunnlag av studiens problemstilling og forskningsspørsmål. Intervjuguidene var tilnærmet like, blant annet for kunne identifisere eventuelle forskjeller og likheter i besvarelser, men noen få spørsmål skilte seg fra hverandre ved at de var rettet spesifikt mot informantens ekspertiseområde. De innledende spørsmålene dreide seg i hovedsak om faktainformasjon om bedriften og informantenes arbeidsoppgaver. Dette var for å få bakgrunnskunnskap om bedriften og videre derfra kunne stille nødvendige spørsmål om tiltak. Informantene fikk ikke tilgang til intervjuguiden i forkant av intervjuene. Dette valget ble gjort blant annet for å unngå planlegging og dermed sikre spontane og ekte svar.

3.4.3 Intervjuprosessen

Intervjuene ble gjennomført i perioden februar-mars 2012, og alle intervjuene ble gjennomført innenfor informantenes arbeidstid. Fire av intervjuene ble gjort på eget kontor eller i møtelokale på arbeidsplassen, mens de to resterende ble gjort over telefon. Det at intervjuene gjennomføres i kjente omgivelser kan medvirke til at informantene er mer avslappede og

dermed responderer mer troverdig (Jacobsen, 2005). Det ble satt av omkring en time til hvert intervju, hvor det korteste varte i 31 minutter, og det lengste varte i 77 minutter. Det første intervjuet var det korteste, noe som kan være resultat av manglende intervjutrening og passende oppfølgingsspørsmål fra forskerens side.

Innledningsvis i hvert intervju ble informantene gjort oppmerksom på studiens hensikt, at de når som helst kunne trekke seg, samt at deres og bedriftens anonymitet var sikret. Alle intervjuene ble tatt opp med diktafon. Fordelen med dette er at intervjueren har større mulighet til å få med seg alt som blir sagt, samt kunne lytte til intervjuet i etterkant. Intervjuer kan unngå forstyrrende notering og i stedet konsentrere seg om samtalen. Det ble vektlagt å skape en åpen dialog og god dynamikk i intervjusituasjonen. Den semi-strukturerte intervjuoppbyggingen åpnet for at informantene kunne snakke om det de følte behov for etter når de synes det passet inn. På denne måten bar intervjuet preg av god flyt, samtidig som at gjennomgang av intervjuguiden, sikret at alle temaene ble dekket. I tillegg til å følge intervjuguiden ble det supplert med spontane oppfølgingsspørsmål for å gi informantene mulighet til å komme med ytterligere aktuell utdypende eller oppklarende informasjon.

3.4.4 Sekundære data

Forskningsgruppen som har det opprinnelige prosjektet om skiftarbeid og helse i norsk petroleumsindustri intervjuet et antall offshoreansatte i de ulike bedriftene og deres partner. Det ble blant annet stilt spørsmål om hva bedriftene gjør for å tilrettelegge best mulig for den aktuelle arbeidstidsordningen, samt om det er tiltak de etterlyser fra bedriftens side. Det foreligger ti transkriberte intervjuer med personer tilknyttet bedriftene i denne studiens utvalg, henholdsvis fem med offshoreansatte og fem med den ansattes partner. To av bedriftene er representert ved to ansatte med partner hver, mens den siste bedriften er representert ved en ansatt med partner. Disse dataene er valgt å ta med for å fungere som supplement til primærdataene, og kan blant annet bidra med å avdekke gap mellom de offshoreansatte og de HR/HMS-ansattes oppfatninger. Hvordan dette materialet ble behandlet og analysert vil bli belyst videre i neste delkapittel. Tabellen under viser en oversikt over informantene i sekundærdataene.

Bedrift:	Ansatt/partner	Kjønn:	Alder:	Antall år offshore:	Barn:
Bedrift 1:	Ansatt 1	Mann	45 år	19 år (6 år i bedrift 1)	3 barn:
	Partner 1	Kvinne	40 år	-	12, 12 og 16 år

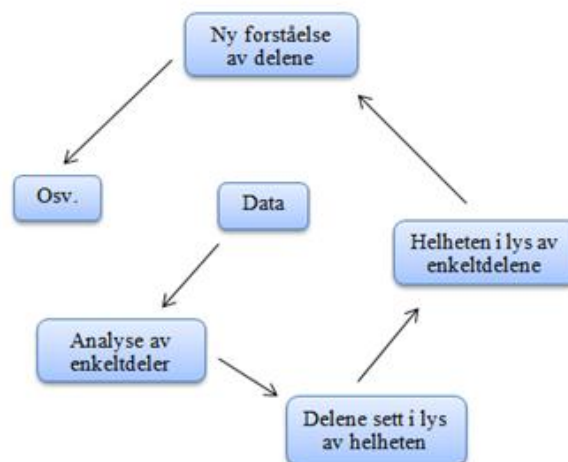
Bedrift 2:	Ansatt 2	Mann	33 år	4 år	2 barn:
	Partner 2	Kvinne	31 år	-	1,5 og 4 år
	Ansatt 3	Mann	33 år	13 år	2 barn:
	Partner 3	Mann	32 år	-	3,5 og 6 år
Bedrift 3:	Ansatt 4	Mann	42 år	8 år	1 barn:
	Partner 4	Kvinne	?	(har jobbet 10 år offshore)	1 år
	Ansatt 5	Kvinne	57 år	27 år	2 barn:
	Partner 5	Mann	62 år	(har jobbet offshore)	14 og 16 år

Tabell 3.2 Informantoversikt; sekundærdata

3.5 Databehandling og analyse

3.5.1 Behandling og analyse av innsamlet data

Hensikten med analysen er å få en så helhetlig forståelse og oversikt over datamaterialet som mulig. Den skal bygge bro mellom rådata og resultater. Undersøkellesmetoden med bruk av intervju gjør at man sitter igjen med en stor mengde informasjon som videre skal analyseres. For å få frem en nyansert og oversiktlig forståelse av datamaterialet må det sammenfattes, struktureres og fortolkes. Det er de sentrale detaljene som kan gi ny innsikt i et fenomen som skal trekkes frem, og den kvalitative analyse kan dermed beskrives som en veksling mellom de enkelte detaljene og helheten, som vist i figuren under (Jacobsen, 2005). Det er dette som er målet med analysen i denne studien.



Figur 3.1 Den hermeneutiske spiral (Jacobsen, 2005)

I det følgende vil det bli gjort rede for analyseprosessen, som blant annet er gjennomført etter inspirasjon fra Jacobsen (2005) og Graneheim og Lundman (2004). Som innledende runde til analysearbeidet ble alle intervjuene transkribert ord for ord. De fleste intervjuene ble transkribert fortløpende etter gjennomføring. For mest mulig nøyaktig gjengivelse av opptaket ble alle merkbare pauser, samt ordlyder og andre meningsbærende stemningsbeskrivelser (herunder latter, ironi o.l.) markert i teksten. Gjentakelser som “de, de, de fleste har fast turnus” ble imidlertid valgt å transkribere til “de fleste har fast turnus”, med mindre det anga noen videre mening.

I neste runde ble hvert enkelt intervju lest nøye gjennom, hvorpå det viktigste meningsinnholdet tilknyttet forskningsspørsmålene og problemstillingen ble markert og kopiert inn i et nytt dokument. I første omgang bestod disse meningsenhetene av alle utsagn som omhandlet bedriftens tiltak overfor offshoreansatte og partner/familie. Utsagnene som omhandlet det samme tiltaket ble samordnet, og gitt en foreløpig beskrivende kode. På denne måten ble materialet redusert ned til det som var relevant i et eget dokument, samtidig som konteksten fremdeles var bevart i det opprinnelige dokumentet. På dette punktet var fremdeles datamaterialet sortert etter informant og bedrift.

Videre ble alle tekstutdragene om tiltak igjen underlagt en reduserende og sorterende prosess. Denne gangen ble tiltakene løftet opp et nivå, slik at alle tiltakene som ble tolket å ha samme overordnede betydning og hensikt ble underlagt samme kategori. Etter å ha gått gjennom det kondenserte materialet flere ganger, ble tiltakene sortert i fem ulike kategorier basert på hvilke kjennetegn som var mest fremtredende; forebyggende tiltak, helsefremmende tiltak, behovsrettede tiltak, hygge og velferdstiltak, og kompetansehevingstiltak. Se tabell 3.4 for en oversikt over hvordan det ble tenkt i forhold til kategoriinndeling. Noen av tiltakene har egenskaper som gjør at de kan passe inn i flere av kategoriene, og dette vil bli tatt høyde for i resultatkapittelet. Tiltakene ble også merket med hvem de var rettet mot, kort hva de enkelte tiltakene innebar, samt illustrerende og holdningsbeskrivende sitater fra informantene. For å sortere ut informasjon til forskningsspørsmål nr. 2, ble de holdningsbeskrivende sitatene og identifiserte utfordringer også sortert ut. Resultatet av denne prosessen var at analysen kunne løftes enda et nivå, slik at det var mulig å se alle bedriftenes tiltak samlet. Tabell 3.3 under viser hvordan det ble tenkt i forhold til organisering. I dette eksempelet ble det identifisert både forebyggende og behovsrettede tiltak i samme meningsenhet. Disse er merket som a) og b).

Bedrift nr. 2: informant nr. 1			
Meningsinnhold	Kode	Tiltakstype	Hvem
a) “ <i>eeeehm, tilrettelegging, altså, helsemessige konsekvenser så har vi jo bedriftshelsetjenesten som er med å mediere litt. Men hvis du tenker på å hindre familiemessige konsekvenser så er det jo stressmestring, håndtering av eget liv..</i> b) <i>Ja, og så har de jo selvfølgelig tilbudet om konsultasjon med bedriftslege når som helst som er gratis</i> ”.	a) Bedriftshelsetjeneste	a) Helsefremmende/forebyggende	a) Ansatt (familie)
	b) Bedriftshelsetjeneste	b) Behovsrettet	b) Ansatt (familie)

Tabell 3.3 Illustrasjon av organiseringsprosessen

Kategori	Innhold
Forebyggende tiltak	Herunder alle tiltak som tilbys før et eventuelt behov melder seg, som ikke går spesifikt på helse. Dette kan være introduksjonskurs, forberedende informasjon, undersøkelser og kartlegginger, relasjonsbygging, o.l.
Helsefremmende tiltak	Tiltak rettet mot livsstil og helse, det være seg både fysisk og psykisk. Innunder dette kommer tiltak knyttet til bedriftshelsetjeneste, bedriftsidrett, IA (inkluderende arbeidsliv), offshoresykepleiere, helse- og livsstilfokus o.l.
Behovsrettede tiltak	Tiltak som tilbys de enkelte etter uttrykt behov. Her følger tiltak som tilpasning av rotasjon og skift, omplassering, samt andre former for nødvendig individuell oppfølging o.l.
Hygge- og velferdstiltak	Tiltak som omhandler hygge og velferd i form av familiearrangement, hytteutleie, sosialklubber o.l.
Kompetansehevingstiltak	Tiltak rettet enten mot ledelse (indirekte mot ansatte) eller de offshoreansatte med hensikt å få mer kompetanse. Eksempler er kursing og undervisning

Tabell 3.4 Oversikt over kategoriinndeling

3.5.2 Behandling og analyse av sekundære data

Som redegjort for tidligere, så foreligger det allerede gjennomførte og transkriberte intervju med fem ansatte, samt deres partner, tilknyttet de tre bedriftene som er studiens analyseenheter. Her er det skiftarbeid som sådan som er tema, og det er ikke mye av informasjonen som omhandler denne studiens tema. Noen av spørsmålene som ble stilt fra intervjuguiden (vedlegg 3) er allikevel høyst relevante. De omhandlet blant annet hva de offshoreansatte og deres partnere opplever at bedriften gjør for å lette overgang fra jobb til fritid, og om det var noe mer de kunne ønsket at ble gjort.

Behandlingen av datamaterialet fra disse kildene ble prosessert på tilnærmet samme måte som intervjuene som er utført av forskeren selv. Alle intervjuene ble først lest gjennom i sin helhet for å få en sammenhengende forståelse. I gjennomlesningen ble det identifisert meningsbærende informasjon som hadde relevans til studiens problemstilling. Videre ble denne informasjonen markert og flyttet over i et eget dokument. Da analysen av disse intervjuene ble foretatt i etterkant av analysen av egne intervjuer, kunne det identifiserte meningsinnholdet kategoriseres i henhold til de allerede etablerte kategoriene. I neste omgang ble det fokusert på de spesifikke spørsmålene og svarene som omhandlet bedriftspolitiske tiltak. Informasjonen som kom frem her ble samlet og sortert etter spørsmålene, og etter om den kom fra de offshoreansatte eller partnerne. Den relevante informasjonen som kom frem i analysen av disse intervjuene vil brukes i besvarelsen av det tredje forskningsspørsmålet.

3.6 Etske vurderinger

I gjennomføringen av kvalitative studier er det viktig å foreta etiske overveielser fortløpende, underveis i hele prosessen. I dette delkapittelet vil sentrale forhold av etisk betydning gjøres rede for. Videre refleksjoner rundt forskningsprosessen og de metodologiske overveielserne rundt studiens validitet, relevans og reliabilitet vil bli drøftet spesielt i kapittel 5.8 under Metodologiske begrensninger. Dette for å kunne ta alle aspekter ved studien med i denne diskusjonen.

Studien er en del av et større forskningsprosjekt ved IRIS. Prosjektet er meldt inn og godkjent av Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, Vest-Norge (REK Vest) (vedlegg 4). Denne studien er derfor godkjent som en del av hovedprosjektet. Prosjektgruppen har også stått for informasjon til bedriftene som er involvert (vedlegg 5).

Både bedriftene og informantene er anonymisert for å sikre at de ikke kan gjenkjennes av lesere. Alle opplysninger som kan lede til forståelse av hvem bedriften eller informanten er, har blitt fjernet eller sladdet av. De enkelte informantene er allikevel klar over hvem andre i samme bedrift som dem, som har deltatt. Til gjengjeld kan det faktum at det brukes flere personer som har samme stilling – men fra ulike bedrifter – bidra til at kollegaer vanskelig kan gjenkjenne hverandre slik de omtales i teksten.

Alle informantene ble av etiske hensyn informert om studiens hensikt, og kunne på den måten velge om de ønsket å delta eller ikke. Slik informasjon kan potensielt føre til at informantene, bevisst eller ubevisst, svarer slik de tror vil være best. Samtidig ville det være uetisk å ikke

være ærlig om hensikten (Jacobsen, 2005). Informantene i studien opplevdes ærlige underveis, selv om det alltid vil være dilemmaer tilknyttet akkurat dette. Det at informantene fikk all nødvendig informasjon, samt at det ble vektlagt frivillighet og mulighet til å trekke seg eller la være å svare på spørsmål, kan tenkes å ha bidratt til økt tillit. Dersom informantene og forskeren får etablert et tillitsforhold fra starten, kan dette føre til bedre samtaler og informasjonsflyt. I tillegg kan bruk av diktafon bidra til at informantene gjengis på mest mulig riktig måte, ved at forskeren har tilgang på fullt ut transkriberte intervju. I denne studiens intervjusituasjoner var opplevelsen at dette opplevdes positivt av informantene.

I neste kapittel følger en presentasjon av studiens resultater.

4.0 Resultater

4.1 Innledning

I dette kapittelet presenteres de empiriske funnene gjort i analysen. Resultatene vil bestå av en gjenfortelling av de mønstrene som fremkom i analysen og vil underbygges og illustreres ved bruk av passende sitater fra informantene. Fremstillingen av resultatene vil organiseres i tilknytning til forskningsspørsmålene. Denne delen vil, sammen med den tidligere presenterte teorien, utgjøre grunnlaget for drøftingen i kapittel fem.

4.2 Beskrivelse av tiltak

Det første forskningsspørsmålet lyder som følger:

- 1. Hvilke tiltak tilbyr bedriftene for å lette konsekvensene av arbeidstidsordningen offshore, og hvem er de rettet mot?*

Den følgende delen vil på grunnlag av dette bestå av beskrivelser av de identifiserte tiltakene. I kapittel 3.5.1 om databehandling og analyse ble det redegjort for hvordan meningsbærende informasjon ble sortert etter det som ble tolket som den overordnede meningen bak tiltakene. Som vist i tabell 3.4 resulterte sorteringen i at følgende kategorier ble valgt: forebyggende tiltak, helsefremmende tiltak, behovsrettede tiltak, hygge- og velferdstiltak, samt kompetansehevingstiltak.

Disse kategoriene vil videre brukes i beskrivelsen av tiltakene, men i presentasjonen vil de i hovedsak organiseres etter om de er forebyggende eller behovsrettede. I beskrivelsen er det valgt å legge frem det bedriftene selv presenterer som tiltak. Hvorvidt alt dette kan regnes som reelle tiltak, kommenteres i disse tilfellene underveis, samt i diskusjonen. Tabellen under viser en oversikt over hvordan de ulike tiltakene fordeler seg mellom bedriftene A, B og C. Tabellen er imidlertid bare en illustrasjon, da den kun viser om bedriftene har nevnt noen av tiltakene og ikke sier noe om omfanget av dem.

Flere av tiltakene nevnes også i stor grad i sammenheng med hverandre, og er av den grunn vanskelig å skille helt fra hverandre. Det er allikevel valgt å fremstille dem noe forenklet i tabellen, før det redegjøres nærmere for sammenhengen i selve teksten. Flere av tiltakene kan ses som både forebyggende og behovsrettet. Helsepersonell og bedriftshelsetjeneste viser spesielt til dette, og vil derfor presenteres under begge de følgende delkapitlene. De øvrige vil

plasseres et av stedene, etter hvilke av tiltakstypene som dominerer i informantenes uttalelser. Det vil imidlertid kommenteres om tiltakene kan ses som både forebyggende og behovsrettede.

Tiltak	Tiltakstype	Nevnes av bedrift:
Informasjon og kurs ved rekruttering	Forebyggende	B, C
Kommunikasjonsmuligheter med hjemmet	Forebyggende	A
Knytte tettere relasjoner med ledere	Forebyggende/behovsrettet	A, C
Lederutvikling	Forebyggende/behovsrettet	A, C
Helsepersonell og bedriftshelsetjeneste	Forebyggende/behovsrettet	A, B, C
Sunn livsstil og bedriftsidrett	Forebyggende	B, C
Undersøkelser og kartlegging	Forebyggende/behovsrettet	A, B, C
Undervisning og seminar	Forebyggende	A, B, C
IA-bedrift	Forebyggende	A, B
Tilpasning av rotasjon og skift	Behovsrettet	A, B
Mulighet for hjemreise ved behov	Behovsrettet	A, C
Tilrettelegging/omplussing for en periode	Behovsrettet	A, B, C
Tilgjengelige velferdsgoder	Forebyggende	A, B, C
Familiedager	Forebyggende	A, B, C

Figur 4.1 Oversikt over tiltaksfordeling i bedriftene

4.2.1 Forebyggende tiltak

Dette er tiltak som tilbys før et eventuelt behov oppstår, og kan ta ulike former. Noen av tiltakene som presenteres kan som nevnt regnes både som forebyggende og behovsrettede.

4.2.1.1 Informasjon og kurs ved rekruttering

Et av spørsmålene i intervjuguiden var om skiftarbeiderne får noen kurs eller informasjon ved rekruttering angående eventuelle utfordringer ved en slik arbeidstidsordning, eller andre tilbud om forberedende tiltak. To av bedriftene nevnte dette. Tilbakemeldingen på disse spørsmålene

var hovedsakelig at de som ble ansatt som oftest har offshoreerfaring fra tidligere, og at de som ikke har erfaring allikevel vet hva det innebærer. For eksempel:

“Eh, vi har ikke noe sånn mal på hva vi skal informere dem om på forhånd (pause), men vi ansetter veldig sjelden folk som ikke har noe lignende erfaring. Det er veldig sjelden av de litt over (antall) sjøansatte vi har, at de ikke har vært på sjøen før. Alt i fra egentlig forpleiningsassistenter til oppover..”

Det blir også nevnt at selv om de som ble ansatt hadde fått informasjon, ville de ikke kunne vite ordentlig hva det innebar før de hadde prøvd. En av informantene forklarer det slik:

“Men jeg tror litt sånn, det er nesten, selv om jeg hadde fortalt dem masse, så tror jeg du må ha prøvd det litt. Fordi at folk er jo forskjellige, og det har med livssituasjon og det har med typer som bor sammen..”

Samme informant sier allikevel at dersom de har søkere som ikke har lignende erfaring, så blir søkeren spurt om han/hun er klar over hva en slik arbeidstidsordning innebærer og om de er sikre på at det er noe som kan passe for den enkelte. En av bedriftene sier imidlertid at de har et tiltak i etterkant av ansettelsen i form av et introduksjonskurs som alle må gjennom når de begynner. Dette kurset går over tre dager, hvor de blant annet får informasjon fra HR, HMS og om bedriften generelt, samt tildelt en fadder som skal følge dem i seks måneder. Hensikten er både å forberede de ansatte, samt gi dem kompetanse om bedriften.

4.2.1.2 Kommunikasjonsmuligheter med hjemmet

Kun en av bedriftene nevnte dette. Det skyldes sannsynligvis at disse mulighetene er et resultat av teknologiutvikling snarere enn et bedriftsinitiativ, og at de andre bedriftene derfor tar dette for gitt. Informanten mener imidlertid at dette er forebyggende ved at det bidrar til å bedre privatlivet og kontakten med familien og at det derfor kan lette utfordringene med å være borte lenge:

“Men sant, i dag er det jo på en måte.. du har så god kontakt også, sant. Folk har på en måte telefon, de kan ringe hver dag hvis de vil det, og de har internetttilgang og kan sitte og chatte på facebook eller hva det måtte være. Så hvis man ser tilbake på hvordan det var i gamle dager, sant, det..”

4.2.1.3 Knytte tettere relasjoner

Et tiltaksområde som går igjen i to av bedriftene er rettet mot å knytte tettere relasjoner mellom de offshoreansatte og lederne - både de som er på installasjonene og de som sitter på land. Dette blir gjort blant annet ved å ha jevnlig møter på installasjonene for å bedre kommunikasjonen. Andre måter som nevnes for relasjonsknytting er å skape fellesarenaer ved å arrangere kurs og teambuilding, samt legge medarbeidersamtalen til området for å sørge for at de offshoreansatte jevnlig er innom kontoret og på denne måten kan knytte tettere bånd. En av informantene sier at:

“Vi har de inne på kursing, møter, teambuilding, altså - lager arenaer. Prejobb-møter og så videre, og så videre. Gjerne også møter etter jobben er gjort og sånt, for å knytte de til kontoret. For ellers er det, hvis det bare blir en billett fra (bedriftsnavn) og så reiser de ut for eksempel på (installasjonsnavn) og jobber sammen med (operatørselskap) sine folk, så føler de jo mer en binding til gjerne kunden vår enn til (bedriftsnavn). (...) de er vel 70 offshore-ansatte, som alle har vært inne på 2-dagerskurs nå i februar. Hvor leder har vært der, HMS-avdelingen har vært der, det har vært litt sånn sosialt, litt sikkerhet, litt bruk av verneutstyr, altså det har vært samlende tema da. Ja, det ble veldig godt mottatt, for å bygge relasjoner.”

En av bedriftene har også som spesifikt mål å prøve å sørge for at de offshoreansatte har faste koordinatører som organiserer reisen og følger dem opp. En av informantene nevner sistnevnte som et hovedmål i sin avdeling:

“Hos oss har det vært en av de der hovedmålene i den avdelingen som jeg jobber (...) At vi skal prøve å kjenne hver enkelt ansatt da. Så vi skal snakke med alle sammen før de reiser ut. (...) derfor har det også vært et mål om at vi skal ikke ha liksom altfor mange å følge opp hver”

En informant i den ene bedriften nevner også at en av grunnene til at relasjonsbygging har stått høyt på agendaen i senere tid, er at flere av de offshoreansatte - grunnet mangel på kommunikasjon med lederne på land – har trodd at personellkoordinatoren er lederen deres:

“Fordi at det har vært en utfordring for en del av de ansatte, fordi at de tror faktisk at personellkoordinatoren er lederen deres. Men det er jo ikke det. De er jo bare koordinerende for reisene ut og inn, og når og hvordan og hvor, ikke sant, For eksempel ved en sykemelding, så tror jeg at 80 % sender sykemeldingen til koordinatoren og ikke til lederen. Fordi at det er der de har, ja det er den de kjenner, det er der de har tryggheten”.

Tiltak med fokus på relasjonsbygging kan regnes både som kompetansehevende, forebyggende og som behovsrettet. Ulike utfordringer som har meldt seg ved at de offshoreansatte har hatt utilstrekkelig kontakt med sin leder, har ført til iverksettelse av tiltak, og er i så måte behovsrettede. Samtidig er det forebyggende og positivt for arbeidsmiljøet ved at slike tiltak kan gjøre det lettere for de offshoreansatte å ta kontakt med sine ledere i forkant av et eventuelt problem, eller dersom de opplever noe som vanskelig. Tettere kontakt med landorganisasjonen kan gi et bedre innblikk i organisasjonen som en helhet, og gi mer tilhørighet. At kurs er en del av måten å bedre kontakten på, bidrar også til kompetanseheving.

4.2.1.4 Lederutvikling

Som en videreføring av relasjonsbygging er også lederutvikling presentert som et tiltak hos bedriftene. Igjen er dette et tiltak som kan regnes som behovsrettet, så vel som forebyggende. Det regnes her som hovedsakelig forebyggende og kompetansehevende, da tiltakene stort sett er iverksatt med sikte på å unngå utfordringer som kan melde seg dersom kvaliteten på lederne blir for lav.

En av bedriftene viser imidlertid til at det, som resultat av at bedriften har vokst ved å kjøpe opp andre selskaper, er mange ulike kulturer i bedriften som videre har ført til lederutfordringer. Mange andre land har mindre fokus på helse, miljø og sikkerhet enn Norge, og bedriften har derfor hatt fokus på kursing av lederne. Tiltaket er derfor delvis behovsrettet, siktet mot lederne direkte og offshorearbeiderne indirekte, ved at deres behov settes i fokus. En av bedriftens informanter formulerer seg slik:

“Pluss at veldig mange av de selskapene vi kjøpte opp har vært preget av utenlandsk arbeidskraft, med heeelt andre - gjerne engelske ledere, skotske ledere, amerikanske ledere som tenker helt annerledes. Så da har vi måttet gå mye på ledelsen, og ha veldig mye lederopplæring på det med å følge opp både i forhold til psykososialt, i forhold til helse, i forhold til sikkerhet, i forhold til arbeidsmiljøloven og så videre. Og det er lederkurs på flere nivå. Så det er et fokus som har vært veldig lenge, det å bryte ned disse siloene og få en sånn jevnt over god, norsk (bedriftsnavn)kultur.”

Det nevnes også fra en bedrift at de driver med bevisst lederutvikling av lederne offshore, sammen med landorganisasjonen. Dette skal komme de offshoreansatte til gode ved at lederne offshore skal ha god kompetanse når det gjelder oppfølging av dem som sjelden er innom landkontoret. Informanten presiserer at det er et fokuspunkt å få folk til å føle seg som noe

mer enn et nummer i rekken, men at dette aldri blir bra nok. Om lederutviklingsprogrammet sier informanten:

“Jeg tror vi har sendt mellom 100 og 120 personer gjennom det lederutviklingsprogrammet da i løpet av et år i fjor. Da hadde vi fire eller fem samlinger på 2 dager hver, da vi hadde enda en organisasjonsutvikler som var ansvarlig for programmet da. Men de bygget opp caser og utfordringer og sånt i samarbeid med ledelsen i (bedriften), sånn at det skulle være utfordringer som de kjente seg igjen i.”

4.2.1.5 Helsepersonell og bedriftshelsetjeneste

Noe som gikk igjen hos samtlige av de tre bedriftene var tiltak i forhold til helse, i form av fokus på helsepersonell og bedriftshelsetjeneste. Alle bedriftene presenterer bedriftshelsetjenesten som et tiltak rettet mot de ansatte. Denne tjenesten kan også komme familien til gode. To av bedriftene har intern bedriftshelsetjeneste, mens den siste benytter seg av en landsdekkende kjede som leverandør av bedriftshelsetjenester. Selve tilbudet av tjenester vil presenteres nærmere som behovsrettede tiltak i neste delkapittel, men deler av det som inngår her er også både forebyggende, helsefremmende og kompetansehevende. En av bedriftene påpeker blant annet at de har hatt fokus på kompetanseheving hos offshoresykepleierne. De bruker mye ressurser på å holde sykepleierne oppdaterte og er opptatt av at de skal være gode på akuttmedisin, men også spesielt på den psykososiale delen for at de skal kunne brukes som samtalepartnere:

“For å si det sånn, vi har enda ikke fått inn en eneste søknad for en sykepleier, uansett om det har vært gjennom et bemanningsbyrå, eller sånne som søker, som har noe i nærheten av den kompetansen som vi har gitt sykepleierne våre gjennom de siste årene.”

Hensikten er at bedriften gjennom offshoresykepleierne blant annet skal kunne plukke opp hva som oppleves som utfordrende fra de offshoreansattes side. På den måten kan de fungere som en ventil som kan videreformidle eventuelle voksende problemer til landorganisasjonen, med mål om å forebygge dette. Det fortelles om viktigheten av gode offshoresykepleiere og lav terskel for å ta kontakt i forkant av at et problem utvikler seg.

4.2.1.6 Sunn livsstil og bedriftsidrett

En av bedriftene er spesielt opptatt av tilrettelegging for sunn livsstil som et forebyggende og helsefremmende tiltak. Det er et uttalt fokus på viktigheten av å leve sunt og holde seg i form:

“Altså, dette her med å oppfordre til sunn livsførsel, det er jo egentlig et av våre bidrag. Men det går på mange områder. Det går i fra ledelse, altså dette her med at lederne som er de som kanskje prøver å påvirke.”

Treningsfasiliteter offshore og muligheten til å delta i bedriftsidrett nevnes imidlertid av flere som forebyggende velferdsgoder, både for helsegevinst og tilhørighet. En informant sier:

“Ja, og hvis du bor for eksempel i Stavanger-området så har du veldig mange forskjellige grener av bedriftsidretten i fra friidrett, orientering, golf og så videre. Og de som bor i de områdene som det er kontorsteder, de har muligheter til å være med på de lokale gruppene. Men så har du jo bedriftsidrettslag for offshore og da, som har spesielle grener, feks holmenkoll-stafetten som de er med på.”

4.2.1.7 Undersøkelser og kartlegging

Undersøkelser og kartlegging nevnes også som forebyggende arbeid rettet mot offshoreansattes trivsel og velvære. Samtlige av de tre bedriftene sier at de har arbeidsmiljøkartlegginger og medarbeidersamtaler. På bakgrunn av resultatene av arbeidsmiljøundersøkelsene utarbeides handlingsplaner for å følge opp tilbakemeldingene. Dette kan i så måte også ses som behovsrettet, dersom spesifikke problemer blir behandlet som følge av resultatene. En av bedriftene har hatt arbeidsmiljøundersøkelsene i samarbeid med ekstern bedriftshelsetjeneste, men erfarte at det da ble vanskeligere å arbeide skikkelig med oppfølgingen, fordi de ikke hadde nok nærhet til det. Informanten sa:

“Vi vil ha litt mer nærhet til det selv da, neste gang har vi funnet ut. Fordi at jeg føler at oppfølgingsarbeidet i forhold til det, og få folk til å forstå hvor viktig det er på en måte når du først har fått noen til å komme med tilbakemelding på hvordan de opplever noe, at de også føler at den tilbakemeldingen blir sett og at det faktisk blir gjort noe med det”

Arbeidsmiljøundersøkelser ble også nevnt som grunnlag for videre helsekontroller. Det avholdes for eksempel nyansattundersøkelser av dem som hovedsakelig jobber natt i den ene bedriften. De kalles inn for å bli informert om helserisikoene ved nattarbeid og for å ha en samtale angående tilrettelegging. Dersom undersøkelsen viser at den ansatte allerede har flere av de helseplagene som kan forverres med nattarbeid, så blir de frarådet å arbeide natt av helsemessige årsaker. Dette rådet er for øvrig frivillig å følge.

En av informantene presiserer at det er viktig at bedriften husker på at de ansatte ikke kun er deres i de timene som de tilbringer på jobb, men at det som skjer utenfor arbeidstid også

påvirker jobben i stor grad. Informanten uttaler videre at de har en egen faggruppe i avdelingen hvor arbeids- og familiebalanse et spesielt fokus, og at det av den grunn også alltid er et tema i medarbeidersamtalen:

“Og når vi har samtaler med de ansatte, så er Alltid de timene som de ikke er på jobb også en del av samtalen. Fordi at vi vet at vi påvirker dem i så stor grad, med den jobben de gjør påvirker vi privatlivet, og vi vet også at privatlivet påvirker jobben. Ja, så det er alltid en veldig viktig del av samtalen med våre ansatte.”

En annen informant oppsummerer kartleggingen slik:

“Så jeg tror det at vi har ganske godt kartleggingssystem for å finne ut om folk får helseplager eller ikke, og vi gjør jo - så sant vi har muligheter til det - noe med det også.”

4.2.1.8 Seminarer og undervisning

Noe annet som nevnes av alle bedriftene er seminarer og undervisning som forebyggende tiltak i form av kompetanseheving. Dette nevnes imidlertid bare i bisetninger uten spesifikke eksempler, og virker dermed ikke å være i fokus. En av informantene sier at de for flere år siden hadde en kampanje hvor de hadde tilbud om seminar for de ansatte. Da kunne man ta med seg ektefelle/partner og det var blant annet fokus på hvordan man kunne ta vare på seg selv i friperioden. Dette tilbudet har de imidlertid ikke lengre, men informanten kunne ikke redegjøre for noen annen grunn enn at kampanjen var over. En annen bedrift sa at de en gang i året har seminar i regi av sjømannskirken, som er en del av bedriftens beredskapsorganisasjon. Her har det blant annet vært fokus på forskjellige opplevelser av arbeidet offshore, både fra den ansattes og fra familiens perspektiv. Dette tilbudet er i hovedsak rettet mot landorganisasjonen, med den hensikt at lederne kan videreformidle informasjonen til de øvrige ansatte. Informanten sier:

“Men der var det jo bare folk fra landorganisasjonen og tillitsvalgte på en måte som var til stede da. Det var ikke på en måte for par. Men de jobbet veldig mye med par, og de ville at vi skulle vite om tilbudet i tilfelle vi så behov for det og sånt da. Og det er jo sånn som vi tenker på når vi snakker om det..eh ja at vi kan på en måte formidle kontakt og sånt da, men jeg er litt mer usikker på hvordan den gjengse av våre ansatte hadde oppfattet det dersom vi hadde begynt lagt oss borti det”

Informanten sier videre at det ikke er tvil om at det kunne være nyttig informasjon å få ut til både ansatte og partnerne hjemme, men at det nok hadde blitt oppfattet mest positivt dersom

det kom frem at tilbudet fantes, uten at bedriften var den som stod bak. Tiltaket har derfor ikke gått lengre enn som kompetanseheving hos enkelte i landorganisasjonen.

4.2.1.9 IA-bedrift

To av bedriftene trekker frem at de er IA-bedrifter (Inkluderende Arbeidsliv) som tiltak. Informantene sier at de som IA-bedrifter driver forebyggende arbeid i forhold til å følge retningslinjer når det gjelder oppfølging og ansvar overfor de ansatte, bedre psykososialt og fysisk arbeidsmiljø, samt delmål som for eksempel å hindre sykefravær, og la folk stå lengst mulig i jobb. Den ene informanten forklarer tiltaket slik:

“Ehh, tjaa, hva skal jeg si til det da.. Jeg kan si, altså, vi er på en måte en IA-bedrift, noe som vil si at vi følger opp arbeiderne våre ganske heftig i forhold til vanlige bedrifter da. Altså, IA-bedrift er Inkluderende Arbeidsliv, og det betyr jo at vi tar, eh vi tar mer ansvar for dem enn det er vanlig å gjøre.”

Om dette faktisk kan kategoriseres som et tiltak kan diskuteres, da det å være IA-bedrift er relativt vanlig i dag. Det kan derfor tenkes at også den tredje bedriften er IA-bedrift, men at dette ikke ble nevnt. Informanten trekker det imidlertid frem som noe spesielt de foretar seg.

4.2.1.10 Velferdsgoder

De fleste av de forebyggende tiltakene som ble beskrevet av bedriftene hadde ikke nevneverdig fokus på andre enn de ansatte. Alle nevnte imidlertid at de har tilbud om velferdsgoder som er tilgjengelige for hele familien. Eksempler på dette er sosialklubber med mange ulike aktiviteter, utleie av hytter eller leiligheter, ulike treningsfasiliteter, velferdsgrupper som inviterer på turer, samt reduserte priser på konserter og andre arrangementer. Her nevnes også julebord og sommerfester med partner. Tilbudene oppsummeres slik av en informant:

“Så det er en del sånne arenaer hvor familien blir invitert inn. Og, og en del sånne, ja, at vi gir penger ut til sånne organisasjoner, maijazzen blir sponset - hvor en kjøper én billett og får to; underliggende tanken er at den ansatte betaler sin billett og så får han en gratisbillett til kona. Ja. Hos oss så er de fleste sånne ting organisert enten under (navn på avdeling) eller under (navn på bedriftsklubb). Og under denne tror jeg der er 30 ulike aktiviteter. Gratis inngang i alle svømmehaller for hele familien i hele landet og en del sånne ting, sånn for å bygge rundt familien”.

4.2.1.11 Familiearrangementer

Ulike familiearrangementer i regi av bedriftene blir også beskrevet av alle som velferds- og hyggetiltak de ansatte har tilbud om. Blant det som arrangeres er grillfest og åpen dag med omvisning hos bedriften, familiedager på gård, familiedag i fornøylespark, samt seilturer. Slike arrangementer er mindre fremtredende i en av bedriftene enn i de to andre. Informanten forklarer dette med geografiske begrensninger:

“Vi trodde kanskje det var mange som jobbet i området, men det viser seg at det er spredt over hele landet, og gjerne Sverige og Danmark og Færøyene også. Så da er det litt vanskelig å få til sånn felles ting med familie..”

En av bedriftene forteller at de arrangerer familiedag offshore. Et par ganger hvert år får noen av de ansatte muligheten til å få besøk av familiemedlemmer på installasjonen. På den måten får familiemedlemmene se hvordan det ser ut på installasjonene, og får et lite innblikk i hverdagen til de som arbeider offshore. Det er kun operatørselskapet som tilbyr dette, og det er i følge informanten stor interesse for slike turer:

“Åja, det er lang, lang kø for å komme seg ut, og det er jo liksom, vi kaller det familieturer. Det kan være fra foreldre, ektefeller, samboer og foreldre og søsken og sånt. Og det er ikke bare (bedriftens navn)-ansatte, men det er også for entreprenører. Så det er et loddtrekningsopplegg det der. (...) Ja det, det fortsetter vi med fordi at det er veldig god nytte med hensyn til det å bli kjent med offshore-livet. Det er noen turer hvert år. Et fullt helikopter (19 stk) hver gang.”

I dette delkapittelet har det blitt gitt en beskrivelse av alle elementene som de ulike bedriftene lanserte som tiltak da de ble stilt ulike spørsmål om hva de gjør for å forebygge utfordringer ved en krevende arbeidstidsordning. I neste delkapittel vil det bli beskrevet tiltak som bedriftene iverksetter ved behov.

4.2.2 Behovsrettede tiltak

Dette er tiltak som i hovedsak tilbys etter at et behov er ytret av de ansatte eller identifisert av ledelsen.

4.2.2.1 Helsepersonell og bedriftshelsetjeneste

Selv om helsepersonell og bedriftshelsetjeneste også ble nevnt under forebyggende tiltak, er flere av elementene ved denne typen tiltak behovsrettede. Disse elementene vil derfor

beskrives her. Som nevnt sier alle bedriftene at de ansatte har fritt tilbud om bedriftshelsetjeneste ved behov. En av informantene sier at:

“Det er LAV terskel for å ta kontakt med bedriftshelsetjenesten, eller med leder, eller med andre rådgivere. Altså, med HR-avdelingen er det lav terskel for å ta kontakt med også. Så, jeg tror nok det at folk som ønsker å ha kontakt for sånne ting, de vet å kunne bruke det”.

Noen ganger er det vanskelige saker som dukker opp, og da beskrives bedriftshelsetjenesten som en nøytral part utenfor huset hvor de ansatte kan få støtte. De kan også bistå ledelsen med råd om hvordan de kan håndtere ulike situasjoner eller forbedre seg på områder. En informant sier at bedriftshelsetjenesten leverer kvartalsrapporter til bedriften. Gjennom denne kan de se om det har vært mange henvendelser om det samme og på bakgrunn av dette gjøre justeringer med mål om forbedring. Et konkret eksempel som nevnes er at bedriften gjorde endringer i en skiftordning som følge av mange henvendelser om søvnproblemer på den spesifikke ordningen.

En annen informant beskriver en behandlingforsikring som et behovsrettet tiltak. Denne går ut på at de ansatte lett kan få tilgang til spesialisthjelp uten å gå via bedriften, dersom de ønsker å holde det privat. Informanten forteller at de har denne forsikringen fordi:

“Ja, det er en balansegang. Fordi at, ehh (pause), vi må jo prøve å skille mellom privat og jobb - i den grad vi involverer oss. Derfor så har vi en behandlingforsikring. Som gir lett tilgang til spesialisthjelp, for eksempel psykolog. Og den brukes ganske mye faktisk.”

Utover dette blir bedriftenes offshoresykepleiere og øvrig helsepersonell brukt både som samtalepartner og støttefunksjon som kan ta et problem videre dersom det er behov. Da kan de gå til mellomledere på land, som videre følger opp enkelttilfellene med rådgivning fra IA, HMS og HR for å finne en løsning. En av informantene presiserer at de ansatte oppleves å være veldig ærlige når de snakker med helsepersonell. Informanten har hatt flere samtaler med ansatte som har tatt kontakt for å få hjelp til personlige utfordringer, for eksempel på hjemmefronten. Et eksempel informantene forteller om er:

“Vi har også et konkret eksempel i fra en av våre verkstedansatte. Det kunne like så godt ha vært en offshoreansatt. Men han gjennomgikk et samlivsbrudd og var veldig langt nede, og det ble rettssak om barnefordelingen og ja, han hadde det fryktelig vanskelig. Og så hadde han vært hos et par kamerater og trengte noen å sparre med. Hvor kameratene hadde sagt; "drit nå i det, bli med å ta en øl!" Så han kom da til meg, og da blir arbeidsplassen viktig.

Fordi at der var det en arena der noen ville høre på han og ikke tilby han øl, ikke sant. Så han sa, det største problemet med hele skilsmissen var at han ikke hadde noen å snakke med. Og de setter utrolig pris på det, og det bygger relasjoner og skaper en tillit og du får veldig lojale medarbeidere når du har klart å hjelpe de med sånne ting. Så..(...) jeg har hatt ganske mange samtaler med offshore-ansatte som kjenner på disse utfordringene. Men som vi klarer, vi klarer å ta det og ri de av stormen, og så fungerer det greit i mange år etterpå. Jeg synes at de er fantastisk ærlige med bedriften.”

Videre nevnes sykemeldingsoppfølging som et naturlig tiltak når problemet først har meldt seg. Noen sier at de følger NAV sine retningslinjer på dette, mens andre nevner mer som en bisetning at de holder kontakt per telefon dersom en person er sykemeldt over tid.

4.2.2.2 Tilpasning av rotasjon og skift

Gjerne som håndtering av problemer, for eksempel identifisert enten av helsepersonell eller direkte henvendelser av de offshoreansatte, sier to av bedriftene at de åpner for tilpasning av rotasjon og skift. Informanten i en av bedriftene sier at de ved utfordringer i forbindelse med ting som søvnmønster og tidspunkter for vaktskifter, har gjennomført tiltak som går på å tilpasse skiftet etter ønsker hos de ulike innretningene. De har organisert blant annet klokkeslett for vaktskifter og rekkefølgen på svingskift ulikt på installasjonene, basert på hvilke utfordringer eller ønsker de ansatte har hatt. Informanten sier at:

“Ehm, så det er jo spesielt sånne ting man ser på, på sånne arbeidstidsordninger som utfordring. Altså det at man får nok hvile og får god nok kvalitet på hvilen, sånn at man er opplagt i så stor grad at man kan gjøre en sikker og trygg jobb når man er på vakt da. (...) En av diskusjonene som går ute har jo vært mellom å gå natt første uka eller siste uka for eksempel. For de som har svingskift. Og der er det jo et fartøy der de har vært storenige om at de vil ha natt første uka, sånn at de er ferdig synka når de kommer hjem igjen, og de har gjennomført det. Det har vært runder med tillitsvalgt og sånt. Mens på de andre to, så har de valgt omvendt.”

En av de andre bedriftene har, på bakgrunn av ønsker fra de ansatte, iverksatt en prøveordning med svingskift hvor de ansatte bytter fra dag til natt, eller omvendt, midtveis i skiftet. I utgangspunktet har bedriften hatt prinsipp om å unngå svingskift av sikkerhetsmessige årsaker, og har heller siktet mot å ikke ha flere personer på nattskift enn høyst nødvendig. Underveis i prøveordningen har bedriften kartlagt blant annet reaksjonstid og hvor våkne de ansatte er etter én uke på natt og én på dag, i motsetning til to uker på natt. Informantene som

beskriver tiltaket sier imidlertid at de ikke kan trekke konklusjoner ut fra dette prosjektet, både fordi det er lite og fordi det er av stor interesse hos de offshoreansatte å få resultater som taler for svingskift. Informantene sier at de er i mot forslaget grunnet økt risiko for ulykker ved å svinge fra natt til dag midtveis og sier at de heller vektlegger å ha færrest mulig folk på nattskift. Siste ord i saken er imidlertid ikke sagt, og en av informantene sier at de har en egen gruppe som jobber med disse problemstillingene:

“Altså, vi ser jo på organisatoriske tiltak, eller, ledelsen ser på de i samarbeid med helsekontoret offshore, i forhold til å vri på skiftene. Vi ser jo på det der med svingskift, altså det er en gruppe på konsernnivå som sitter og jobber med det i 2012, og skal komme frem til noe der om hva som er larest å, altså, hva vi skal gjør generelt med skiftfordelingen i bedriften. Så det jobbes det med.”

4.2.2.3 Mulighet for hjemreise ved behov

Dersom det oppstår nødtilfeller i familien eller er andre situasjoner, nevnes mulighet for hjemreise ved behov av to av bedriftene. Bedriftene sier at de forsøker å få de ansatte hjem så fort som mulig dersom det for eksempel er dødsfall i familien. Ved slike tilfeller nevner også en informant at bedriftens ansatte har krav på en uke lønnet velferdspermisjon, men at de ofte er misfornøyd med denne ordningen og synes det er for lite. Hvis det er mindre alvorlige ting (konfirmasjon, ferie o.l.) er det lagt opp til at de offshoreansatte kan bytte seg i mellom, eller få fri mot å stille opp i en travel periode. En informant sier:

“Men vi prøver jo å være fleksible med tanke på, er det konfirmasjon i familien, ja så prøver vi å tilrettelegge det, og oppfordrer jo - altså de har jo muligheten til å bytte seg i mellom hvis det er ting som skjærer seg med tanke på ferier og familien og de tingene. Så vi prøver jo å bestrebe oss på å hjelpe der vi kan. Og det handler om å gi og ta og der har jo personalkoordinatorene en viktig rolle..”

4.2.2.4 Tilrettelegging/omplussing for en periode

Ved mer langvarige utfordringer beskriver samtlige bedrifter tiltak som går på tilrettelegging/omplussing for en periode. Dette behovet kan for eksempel skyldes egen helse, utfordrende arbeidssituasjon eller en hjemmesituasjon som tilsier at den ansatte har behov for å tilbringe tid på land. Når slike hendelser oppstår kan bedriften bidra i forhold til å gi den ansatte redusert stilling, eller være behjelpelig med å skaffe en landbasert stilling for en periode for å se om det kan hjelpe på situasjonen. Flere av informantene kommer med

eksempler på historier hvor de har lagt til rette for at ansatte kan få være på land over en tid. En av informantene sier:

“Men ofte er det sånn det er ikke en utfordring de første årene de er ansatt, men så får de familie, og så opplever de at de takler det dårligere rett og slett. Kanskje er det fordi at, ja, de får sikkert mindre, altså dårligere kvalitet på søvnen de 4 ukene de har fri også, fordi at de må opp og våke med unger og sånne ting. Så da diskuterer vi rundt det, og vi har hatt personer som har gått på land og kom tilbake igjen etter er par år for eksempel.”

En annen informant har sikkerhetsfokus som begrunnelse for hvorfor det er viktig at en medarbeider som går gjennom en tøff periode bør sendes i land. Informanten begrunner med at:

“Men det er klart at dette her med..dette her med personer som er ute på sjøen for eksempel, og som har vanskelige situasjoner hjemme, de er nødvendigvis ikke en god medarbeider å ha ute da. Så det fokuserer vi på, altså hvis folk har tøffe tider så kan de heller få reise hjem igjen, og så få være hjemme istedenfor å være en sikkerhetsrisiko for andre som de jobber sammen med.”

En tredje informant nevner et eksempel hvor et samlivsbrudd og fordeling av barn gjorde offshorejobben vanskelig. Den ansatte bodde i en annen by enn der hvor bedriften har kontorsted, og da ble det med ett vanskeligere å hjelpe. En annen ting som kan skape utfordringer i forhold til å finne nye arbeidsoppgaver på land handler om kompetanse. De som skal omplasseres må være kvalifiserte for arbeidsoppgavene de eventuelt skal påta seg på land, og jobben skal også være meningsfull. De fleste informantene viser allikevel til konkrete suksesshistorier hvor den utfordrende situasjonen enten har stabilisert seg slik at de ansatte har valgt å reise ut igjen, eller at de har bestemt seg for å gå permanent på land.

4.2.3 Forebyggende versus behovsrettede tiltak

Til tross for at de behovsrettede tiltakene er mindre i antall enn de forebyggende, er det helhetlige inntrykket at fokuset er sterkere på de behovsrettede tiltakene. I tillegg til at de behovsrettede tiltakene beskrives mest konkret, var det disse som stort sett først ble uttalt og som det finnes mest eksempler om. På spørsmål om forebyggende tiltak ble til tider mangelen på disse parert med at det ikke var utstrakt etterspørsel etter det. Fokuset på de behovsrettede tiltakene viser igjen ved at alle informantene sier at de er parat til å hjelpe de som trenger det dersom de tar kontakt, samt i deres fokus på at det er lav terskel for å be om hjelp. De

tiltakene som kan klassifiseres som forebyggende, omhandler i større grad generelle arbeidsmiljøfremmende saker, som gjerne kan sies å være forventet av de fleste arbeidsgivere.

4.2.4 Hvem er tiltakene rettet mot?

Som det kommer frem av de presenterte tiltakene, så er de aller fleste rettet kun mot arbeidstakeren og for det meste i arbeidssituasjonen. På spørsmål om det fantes tiltak som også var rettet mot familie eller hjemmesituasjon, var det mindre respons. Med unntak av velferds- og hyggetiltak er det hovedsakelige inntrykket at det ikke finnes noen form for fastsatte tiltak eller uttalt bedriftspolitik som favner partner eller familie – især ikke forebyggende tiltak. På spørsmål om det finnes noen tiltak rettet mot partner, svarer en av informantene:

“Vi har ikke noe sånt fastlagt tilbud eller noe sånn. Vi.. altså, hvis spørsmålet kommer opp så er vi, eh, så har vi ikke noe problem med å eventuelt ta i mot et par eller sånne ting, men vi har ikke noe fast opplegg på det.”

En annen informant svarer slik på spørsmål om tiltak på hjemmebane:

“Ja, nei vi har ikke noe på hjemmebane, vi har vel ikke det.”

Videre sier en tredje informant at:

“Eehm..(pause) Ehm, fritiden er nok ikke, eeh, fritiden er nok ikke veldig tett knyttet inn i HMS-arbeidet, selv om altså, eh selv om at vi på en måte, eeh (pause) fokuserer på at folk skal ha fri når de har fri.”

Det var kun én informant som mer eller mindre uoppfordret fortalte at arbeids- og familiebalanse var et fokus allerede i forkant av et eventuelt problem, og at temaet ble tatt opp i samtalesammenheng. Denne bedriften hadde allikevel ikke noen spesifikke tiltak rettet mot partner i form av for eksempel forberedende informasjon, selv om spørsmålet i følge informanten gav en idé til tiltak som skulle tas videre. De øvrige informantene kom med flere uttalelser om at de er klar over at en vanskelig hjemmesituasjon påvirker arbeidssituasjonen og en av informantene sier:

“Ja men jeg tror det at, liksom, en av de utfordringene som vi har sett med at folk jobber 14 dager offshore, altså er borte 14 dager om gangen, er det at de har en hjemmesituasjon som er vanskelig. Altså, hvis hjemmesituasjonen er grei, går det greit å reise ut. Det som er det verste er jo de som reiser ut med en hjemmesituasjon som er vanskelig av forskjellige

grunner, for da vil du bli sittende ute å tenke over det som er hjemme, og da er du veldig lite til stede de 14 dagene offshore. Altså, da er du lite til stede på jobb, når du har utfordringer hjemme“.

Dette viser at de fleste er klar over betydningen av hjemmesituasjonen, men det finnes allikevel lite tiltak fra bedriftens side som er rettet mot å forebygge slike utfordringer. Det er selvfølgelig viktig å ta i betraktning at slike utfordringer kan oppstå på bakgrunn av helt andre grunner enn en krevende arbeidstidsordning, men tidligere studier viser allikevel at dette ofte kan være medvirkende.

4.3 Utfordringer, holdninger og HR versus HMS

Det andre forskningsspørsmålet lyder:

- 2. Hvilke holdninger har de HR- og HMS-ansatte til utfordringer tilknyttet arbeidstidsordningen, og er det forskjell mellom HR og HMS sitt ståsted?*

Her vil det gis en kort oppsummering av hva de HR- og HMS-ansatte ser på som de største utfordringene tilknyttet arbeidstidsordningen offshore, både fra de offshoreansattes og egen side. Videre vil disse utfordringene ses i sammenheng med holdningene som HR og HMS uttrykker ved spørsmål omkring tilbud, eller mangelen på tilbud, av tilknyttede tiltak. Til slutt vil det redegjøres for om det kan identifiseres forskjeller i holdningene til HR og HMS.

Kort oppsummert om arbeidets fordeler forteller de fleste informantene at de offshoreansatte som oppleves mest fornøyde er de som går fast 2-4 rotasjon og fortrinnsvis de som ikke går natt. De henviser også til lange friperioder og spennende arbeid som det de offshoreansatte angir som grunnen til at de velger å fortsette i jobben, tross krevende på-perioder. Informantene påpeker at etterspørselen etter tiltak rettet mot de offshoreansatte og/eller familien er lav. De merker imidlertid at det finnes flere utfordringer.

4.3.1 Utfordringer og holdninger

Noen av de elementene som oftest ble nevnt som utfordrende er (i tilfeldig rekkefølge):

1. For mange aktiviteter i friperioden
2. Uforutsigbare skiftordninger og ordninger med lang på-tid
3. Hjemmesituasjon og samlivsbrudd
4. Sosiale sykemeldinger

4.3.1.1 For mange aktiviteter i friperioden

Flere av HR- og HMS-representantene uttaler at noen av utfordringene de offshoreansatte opplever som følge av arbeidstidsordningen, ofte er selvforskyldt og at det er skiftarbeiderens eget ansvar å ta tak i dette. Flere av informantene påpeker blant annet at hvordan friperioden anvendes kan by på utfordringer. De hevder at mange ansatte tar på seg for mye arbeid i friperioden, enten det er andre jobber på si eller prosjekter for seg selv. I tillegg til at dette kan føre til dårligere hvile, kan det også resultere i at de ikke er fullt og helt tilstede når de er på jobb offshore. En av informantene uttaler at det kanskje ikke er nødvendig å ha så lang friperiode som fire uker og at to uker kunne vært nok å hvile på. Optimalt sett burde det i følge informanten vært en uke på og to uker av, men dette er vanskelig av flere grunner. Informantens holdning er videre at:

“Det er ikke alle som bruker den til å hvile seg, for å si det sånn. Det var et hovedverneombud som sa det at, for enkelte sa han, så er det søren meg ikke dumt at de må på jobb innimellom, fordi at de må jo på jobb å hvile seg, fordi at det er såpass heftig det livet de lever i mellom, for de har så mye penger og de har så mye fri (...) Ja du kan nesten begynne å spekulere i om det er helseskadelig, i hvert fall for noen, å ha så lange friperioder. (...) Offshorearbeideren som menneske har da fri fire uker om ganger, da har de masse rart på gang, men de er gjerne ikke nødvendigvis uthvilt nå de kommer offshore igjen. Sånn at de kan være både trøtte, og de kan være fyllesyke når de kommer offshore”

I tillegg til å påta seg arbeid eller bruke mye tid på festing i friperiodene påpeker en av informantene at mange velger å jobbe mye ekstra. Av den grunn syns informanten at regelverket bør endres, slik at man blir strengere på overholdelse av hvileperiodene. Dette er både for å hindre utnyttelse av skiftarbeideren, og for å sørge for at det ikke er mulig å jobbe mer enn det som er tilrådet. En annen informants holdning til hvorfor friperiodene burde være kortere lyder imidlertid litt annerledes:

“2-4, det er det mye utfordringer med, fordi at...folk får ikke praktisere jobben sin lenge nok ehhh, og ofte nok, til at de blir gode. De, ehm.. de reiser hjem igjen og blir hjemme 4 uker, altså 2/3 delen av den totale tiden på en arbeidssyklus. Og da har de som regel glemt arbeidsoppgavene sine.”

4.3.1.2 Uforutsigbare skiftordninger og lange på-perioder

Utover lange friperioder er også de lengste på-periodene utfordrende. Flere av informantene vedgår at de offshoreansatte uttrykker vansker med å være borte lenge av gangen, spesielt

dersom de går ordninger som har arbeidsperioder ut over to uker. Den klart mest attraktive skiftordningen er to uker på og fire uker av. Det er også et ønske blant de fleste offshorearbeiderne om å ha svingskift, men holdningen til flere av informantene er her at gjenhenting fra natt til dag i arbeidstiden da er en sikkerhetsrisiko. Når det gjelder andre ordninger har den ene bedriften lenge vært i forhandlingsmøter med fagforeningen for å fjerne fem uker på og fem uker av-ordningen. En av informantene i en annen bedrift mener imidlertid at dette handler mest om innstilling:

“Jaa, det er.. Dette her funker slik at hvis du er innstilt på å være ute i 5 uker, så er.. Da er...ehm, du dritlei siste uka. Og hvis du er innstilt på å være ute i 4 uker, så er du dritlei siste uka. (Latter). Samme med 6 uker.”

Andre informanter er enig i at det burde vært maks to uker på, og som allerede nevnt sier en av informantene at hele skiftfordelingen burde blitt vurdert på nytt. Informanten sier allikevel at ingen skiftordning noen gang vil kunne bli optimal, samt at det er store kostnader for bedriften knyttet til dette:

“Noe vil det koste, i en eller annen retning. Og det er jo kronene det ses på, det er ikke familien for å si det sånn.”

4.3.1.3 Hjemmesituasjon og samlivsbrudd

I forhold til utfordringer og tiltak tilknyttet hjemmesituasjonen, er informantene litt delte i sin oppfatning av hvor langt deres rolles som bidragsytere skal gå. Jevnt over har de allikevel samme holdningen om at offshorearbeideren selv har tatt valget om å ha en jobb med en krevende arbeidstidsordning og at de må ta ansvar for seg selv. En av informantene oppsummerer dette slik:

“Ja og så tror jeg det handler litt om - misforstå meg riktig - men i dag så er det veldig store forventninger til arbeidsgiver om at de fikser alt. Men i veldig mange yrker så er det slik at hvis du for eksempel jobber som sykepleier, og ikke lengre har rygg til det, så må du søke deg noe annet. Og det er litt sånn offshore og. Hvis du jobber offshore, og ikke lengre har familiesituasjon til det, så må du finne deg noe annet. Hvem er det sitt ansvar? I stor grad så bistår vi jo. Absolutt. Men til syvende og sist så er det et enkelt ansvar. For det at jobben er ikke ekteskapet, eller familien. Det er ikke en sånn livslang forpliktelse.”

Som vist i forrige delkapittel finnes det noen tiltak rettet mot arbeidstaker som gjør at det er mulig å få støtte i form av tilrettelegging av skiftordningen, for eksempel dersom

hjemmesituasjonen tilsier at det er behov. En av informantene som er spesielt opptatt av dette begrunner det med at de offshoreansatte er en millioninvestering. Bedriften bruker mye penger på riktig opplæring og kompetanseheving, og ønsker derfor å forvalte denne investeringen godt ved å ivareta de ansatte og bistå med tilrettelegging ved behov. Det ble også presentert tiltak som går på velferd og hygge, hvor familien inkluderes. Det finnes imidlertid ikke særlig forebyggende tiltak som er rettet mot familie eller spesifikt mot hjemmesituasjon, og informantene hevder som sagt at det heller ikke er særlig etterspørsel etter dette. En av informantene hevder også at fiskekulturen langs kysten har gjort at mange familier har vokst opp med fedre og bestefedre som har vært lenge ute på fiske tidligere, og at mange derfor er vant til og tolererer en slik arbeidstidsordning. Angående forberedende tiltak som favner partner og familie, sier en av informantene:

“Vi har snakket om det, men vi har aldri seriøst vurdert å organisere det - litt fordi at vi er så mange, og fordi at de bor (pause)..spredt. Og kostnad, rett og slett så er det litt sånn uoverkommelig (latter) da.. Men at det kunne vært noe skriftlig materiell eller noe, det har jo ikke vært det helt store, men det, jeg tror ikke egentlig det er vurdert mest på bakgrunn av at vi får ikke så veldig mye henvendelser om at det er et problem rett og slett. Men kanskje er det bare sånn, ja, som sagt det er nesten bare mannfolk, og kanskje skal ikke mannen snakke så mye om sånt..”

Noen av informantene sier videre at de aldri har tenkt over slike tiltak, men innrømmer at det kunne være nyttig. Andre innser at vanskelig hjemmesituasjon har stor påvirkning på arbeidssituasjonen og omvendt, og sier at det ofte er tilbakemelding på diverse undersøkelser at arbeidstidsordningen har store konsekvenser for det sosiale livet. De synes allikevel det er problematisk å involvere seg for mye i privatsfæren. En av informantene ordlegger seg slik:

“Ja, men så er det sånn, hva får du gjort med det? Altså, det du kan gjøre er jo å kompensere eventuelt, og strekke arbeidsgiverarmen inn i familien. Men det er et valg de gjør selv, og de velger også hva de vil gjøre på fritiden selv, og de kan forebygge ting selv også. Så det å være arbeidsgiver og gripe for masse inn i familieforhold, det kan og.. det er sider ved det og for å si det sånn.”

Videre er det noen som synes at de som arbeider offshore allerede får god kompensasjon ved lange friperioder og god lønn og sammenligner det med egne stillinger på land:

“Nei jeg blir jo litt sånn.. Jeg sitter og tenker på oss på land jeg. Vi har jo en litt annen situasjon, men allikevel, du må jo ta litt ansvar selv også, enten du har den ene eller den

andre arbeidssituasjonen. For ellers så tror jeg at du.. Altså, en skal legge til rette, og det er jo veldig takhøyde her, og det legges til rette i øst og vest. Enten folk trenger noe hvis de er i en spesiell situasjon eller sånt. (...) Men jeg tenker det at det blir litt voldsomt - fordi at da kan jeg også si - i perioder har jo vi på land også slik at vi sitter utover ettermiddagen. Så hvor, det er grenser for hvor mye ansvar arbeidsgiver skal ta, tenker jeg.”

Flere av informantene uttaler at det av og til viser seg problemer i forbindelse med endret familiesituasjon. Familiestiftelse og barn fører til endrede krav til den offshoreansatte og dette kan komplisere arbeidsforholdet. En av informantene forklarer at:

“De aller fleste rapporterer lite eller ingen problem med det når de er, på en måte, ene og alene. Men når de får familie, og særlig unger da, så kommer utfordringene med dette her med å snu tilbake når du kommer hjem igjen og sånt. For da er det litt annen sånn, du har ikke den samme muligheten lengre til å, til å ta deg inn i ditt eget tempo da.”

Videre bekrefter noen av informantene at det er mange samlivsbrudd i bransjen. En av dem sier at det da kan være lett å skylde på at det skjer fordi man er mye borte. Informanten sier at de da i en eventuell samtale prøver å komme inn på om dette er den faktiske grunnen og om det da eventuelt kan hjelpe med en periode på land. Informanten sier videre at skilsmisseraten også kan ha litt med kulturen å gjøre:

“Men jeg tenker litte grann på disse her guttene. De er jo, altså, det er jo litt akseptert at vi gir opp ekteskapet, fordi at de er jo i kontakt med så mange andre som har gjort det. (...) Jeg tror at det er..i hvert fall en sånn..det er ingen som blir så sjokkerte i omgivelsene der, fordi at det er så mange - veldig mange som er skilt. Så jeg tror det kan ha litt med kulturen å gjøre, uten at jeg skal si det bombastisk”.

Informantene er enige i at problemer på hjemmefronten viser seg spesielt dersom noen opplever samlivsbrudd og barnefordeling gjør det vanskelig for den som jobber offshore å være borte over lengre tid. Da kan det enten hende at de søker om å skifte rotasjon, eller går i land.

4.3.1.4 Sykemeldinger

Problemene nevnt over kan også føre til en annen utfordring som nevnes av flere informanter, nemlig sykemeldinger. Dersom noen får vanskeligheter med å dra på jobb grunnet en vanskelig hjemmesituasjon, slår dette ofte ut på sykefraværstatistikken. En informant sier at de ser tendenser til at det genereres flere sykemeldinger når det nærmer seg høytider eller

sommertid når skolefritidsordninger er stengt. Dersom man da er alene og det er vedkommende sin tur å ha barn, kan dette være vanskelig å få til å gå opp. En annen informant tar til orde for at offshorenæringen med stor sannsynlighet har flere sosiale sykemeldinger enn andre bransjer. Informanten sier at dette ikke nødvendigvis er knyttet til trøbbel i samlivet, men begrunner det med at mangelen på det som de offshoreansatte anser som gode nok velferdsordninger gjør at de må sykemelde seg dersom kone eller barn blir syk over lengre tid. Arbeidstidsordningen gjør at man ikke har mulighet til å komme hjem kl. 16 på ettermiddagen som i mange andre yrker, og da blir alternativet å holde seg hjemme for å kunne bidra.

4.3.1 HR versus HMS

HR- og HMS-representantene har ulike oppgaver i bedriften og overfor de ansatte. Disse oppgavene ble beskrevet kort i kapittel 3.3.2 under Valg av informanter.

På bakgrunn av dette kan man tenke seg at de også stiller noe ulikt i hvordan de tenker om arbeidstidsordningens utfordringer og eventuelle tilhørende tiltak. Samtidig arbeider avdelingene tett med hensyn til noen av oppgavene, da begge har stort fokus på ivaretagelse av arbeidstakerne og arbeidsmiljøet. HMS-representantene uttrykker ikke overraskende et litt sterkere fokus på sikkerhetsrisiko og sikkerhetskultur, ved at dette ved flere anledninger går igjen i svarene deres på spørsmål om arbeidstidsordningens utfordringer. Videre snakker de mer utfyllende om helsemessige konsekvenser, samt søvnproblemer og nattarbeid. HR-representantene er mer fremtredende når det kommer til uttalelser om informasjon ved rekruttering, velferdsgoder og lederutvikling. Utover dette er det marginale forskjeller i hva de ulike presenterer som tiltak i lys av sin stilling.

Både ulikheter i hva de tilbyr av tiltak og holdningene tilknyttet disse er mer synlige bedriftene og informantene i mellom, enn etter hvilket arbeidsområde de tilhører. Generelt sett presenterer HR og HMS i høy grad de samme tiltakene innenfor hver bedrift. Dette kan vitne om at de samarbeider rundt disse tingene og at de enkelte derfor besitter informasjon om alle de ulike elementene, selv om HR i noen tilfeller hadde mer utfyllende informasjon om enkelte tiltak enn HMS og omvendt. Det ble allikevel ikke gitt inntrykk av at det var vesentlige forskjeller.

4.4 Fra den offshoreansattes perspektiv

Det tredje og siste forskningsspørsmålet som bygger opp under problemstillingen er:

3. *Skiller de offshoreansatte og deres partners opplevelser av utfordringer og tilbudte tiltak seg fra de HR- og HMS-ansatte sine uttalelser?*

I besvarelsen av dette forskningsspørsmålet blir det benyttet sekundære data i form av intervju med fem offshoreansatte og deres partnere, gjennomført av forskergruppen som er ansvarlige for hovedprosjektet som denne studien gjøres innenfor. Som sagt er disse informantene tilknyttet de samme tre bedriftene som er undersøkt ellers i studien. Det er bare et fåtall av spørsmålene stilt i intervjuene som er direkte relevante for denne studien, og det må derfor tas høyde for at bedriftspolitik og tiltak ikke var hovedtema her. Tyngden av informasjonen i denne delen handler om tiltak i forhold til familie, og overgang mellom jobb og fritid.

Spørsmålene som ble stilt til både de ansatte og partner (med modifikasjoner) var:

- Gjør arbeidsgiver noe for å lette ulempene ved skiftarbeid og overgangen fra jobb til fritid? For deg personlig og/eller for familien? (Organisering og fordeling av skift, hviletid, andre tiltak).
- Hva tror du/ønsker du kunne blitt gjort fra bedriftens side for å gjøre situasjonen lettere?

Ut over informasjon hentet fra de ovennevnte spørsmålene, ble det også identifisert meningsinnhold som sier noe om enkelte av de øvrige tiltakene nevnt av HR- og HMS-representantene. Dette vil derfor presenteres før en videre gjennomgang av spørsmålene tilknyttet tiltak rettet mot overgang fra jobb til og familie.

4.4.1 Tilpasning av rotasjon og skift

Under tilpasning av rotasjon og skift ble blant annet svingskift nevnt som tiltak, enten ved prøveordning eller som standard. En av de ansatte er med i prøveordningen, og beskriver store forskjeller fra å gå to hele uker på natt. Begrunnelsen for ønsket om svingskift er blant annet at det kan være veldig lite å gjøre på natten, noe som fører til at man fort kan bli sløv. Samtidig er det krevende å gå natt over lengre tid, spesielt på vinteren, fordi man ikke får se dagslys i løpet av hele perioden. Videre sier informanten at det merkes veldig stor forskjell på gjenhenting fra kun en uke på natt, i forhold til to:

“Å komme hjem fra 14 dager natt det var helt forferdelig, det var grusomt, det var så slitsomt at jeg brukte, jeg brukte ni, ti dager før jeg var meg selv (...) så det var det var forferdelig å komme hjem etter 14 dager natt synes jeg, men en uke det var veldig stor forskjell ja. Det var dag og natt, jeg hadde ikke store problemer med også skifte over når jeg bare hadde gått en uke, jeg har funnet ut at skillet mitt går antageligvis mellom ni og ti (...) det å gå en uke natt det synes jeg var veldig greit og snu jeg altså, synes ikke hadde ikke noe problem med det jeg. Neste dag så var jeg ok jeg altså etter en uke, men 14 dager da brukte jeg ni til ti dager. Det var helt pyton, særlig var det tungt på natt der oppe på [plattform] hvor det var så mørkt, så ikke lys så det var fryktelig mørkt”.

Bedriftens begrunnelse for å unngå svingskift er at det er en sikkerhetsrisiko å skifte fra natt til dag i arbeidsperioden. Informanten sier imidlertid at det er bedre å snu mens man er på jobb fordi gjenhenting er lettere etter kun en ukes nattarbeid, i tillegg til at når skiftet snus i arbeidstiden er man ekstra oppmerksom og skjerpet for å unngå å gjøre noe galt. Informanten sier videre at undersøkelser gjort i forbindelse med prøveordningen viser at det ikke er dokumentert flere uhell knyttet til denne skiftordningen. En av de andre informantene som går svingskift vektlegger det samme. Informanten har samme opplevelse av at det er mye mindre belastende å snu døgnet etter kun en uke på natt og at det er en enorm forskjell dersom man går opptil ti dager eller mer. Informanten er også enig i utsagnet over om at det er enklere å tvinge seg til å snu effektivt dersom man er på jobb og vet at man har plikter å forholde seg til. Ved å jobbe en uke på natt fremfor to, kan gjenhenting gjøres på en halv dag, i motsetning til å måtte bruke en uke etter helskift på natt. Det å slippe å bruke lang tid på gjenhenting når man kommer hjem, beskriver informanten som veldig viktig:

“Ja jeg liker best å gå svingskift og brekkskift. Det er at vi går første uka på natt og andre på dag. Og det har, det har egentlig alt å bety på grunn av det at, når du kommer hjem så, så er du da klar i skallen og du er klar til å ta din innsats her hjemme, med unger og alt som står på tur”.

Informanten sier videre at ekstra lønn ikke tilsier at han er villig til å jobbe nattskift, fordi belastningene er større enn inntjeningen. Begrunnelsen for hvorfor han fortsetter i jobben er fordi den er interessant og at det er grunnlaget for å holde ut. Partneren bekrefter den ansattes utsagn og sier at en uke nattarbeid knapt er merkbart i forhold til to. Disse informantene får støtte fra flere som mener at nattarbeid over lengre perioder er det som er mest belastende og at 2-4-rotasjon, fortrinnsvis med svingskift, er mest attraktivt. De sier i tillegg at det er hovedoppfatningen også hos deres kollegaer.

4.4.2 Knytte tettere relasjoner til lederne

Når det gjelder relasjonsbygging kan en av informantenes utsagn bekrefte at dette er nødvendig og at det fremdeles er et stort forbedringspotensial på denne fronten. Informanten sier at det er vanskelig å vite hvem man skal forholde seg til, fordi alt er så stort og det er så mange folk. På spørsmål om hvem som er lederen, svarer informanten:

“Lederen min, den nærmeste, det må jo være han som sitter på land, han koordinatoren. Det blir vel den nærmeste leder hvis jeg jobber alene, og hvis vi er flere så er det som regel en som er utnevnt som supervisor da på dagtid”.

En annen informant uttaler at det oppleves som at de som sitter på kontorene på land ikke har peiling på hvordan det jobbes ute på installasjonen, og at det ofte oppleves å komme kritikk. Bedre kontakt og kommunikasjon mellom de offshoreansatte og landorganisasjonen kunne gitt bedre innsikt i hva begge driver med, og dermed økt en felles forståelse.

4.4.3 Kosthold og treningsfasiliteter

Et tiltak som er ønsket av en av de offshoreansatte, men som ikke er nevnt av HR- eller HMS-representantene er bedre kost for dem som jobber natt. Informanten sier at maten som serveres på nattskiftet er varierende og at kvaliteten kunne vært bedre:

“(…) undersøkelser viser også at dårlig appetitt, sur mage og gasser i magen er vanlige problemer, og det, det kan jeg skrive under på, eeh, 100 %. Så, så det, og det føler jeg og er en ting som absolutt kunne ha vært veldig mye bedre der ute som jeg er, enten det gjelder (bedriftsnavn) eller (bedriftsnavn), det er det her med kosten for, for nattskift. For når du går på dagtid der ute, så er de flinke med å servere salat og, og, og allslags kost og fisk og hele greia. Men, men når du kommer på natt da så er det av og til veldig stor variasjon. Og det er, eeh, nesten litt utrolig og det er veldig dumt, for det er først når du går nattskift at du trenger solid og riktig kost”.

En siste ting som nevnes av en informant er muligheten til å trene offshore. HMS-representanten fra samme bedrift vektla at de hadde gode velferdstilbud og treningsfasiliteter på installasjonen. Dette utsagnet spriker fra den offshoreansattes oppfatning, som forteller at trimrommet er en ombygd lugar. Dette gjør at det er trangt om plassen, noe som resulterer i at noen lar være å trene.

4.4.4 Spørsmål fra intervjuguiden

Her vil informasjonen som kom frem fra de spesifikke spørsmålene stilt angående hvilke bedriftspolitiske tiltak de offshoreansatte og deres partnere får tilbud om – eller ønsker tilbud om – bli presentert.

4.4.4.1 Spørsmål stilt til offshoreansatte

Når det gjelder spørsmålene som er stilt om bedriften gjør noe for å lette ulempene med skiftarbeid og overgangen fra jobb- til hjemmeperiode, er de fleste informantene samstemte. Fem av fem ansatte svarer først og fremst nei på dette spørsmålet. De ansatte sier at de mener bedriften forventer at de kommer, jobber fjorten dager og reiser hjem, uten at de legger seg borti noe mer enn det. En av dem ordlegger seg slik:

“Nei min, min klare mening er det at arbeidsgiver bryr seg overhode ikke om hvordan vi har det når vi har fri det mener jeg. Men de er veldig interesserte i å suge ut 110 prosent av oss når vi er på jobb, de snakker om, tidligere har de snakket om 24 timers menneske og det høres så fint ut i brosjyrer og (...) Det står så masse fine ord om at vi skal bli ivaretatt og alt mulig sånn og mitt inntrykk er at de bryr seg veldig lite om oss når vi ikke er der, det er mitt inntrykk. (...) 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”.

På oppfølgingsspørsmål om det ikke finnes noen tiltak som har vært rettet mot familiemedlemmene sier den ansatte nei. Informanten sier videre at det er mulig det finnes større tilbud i byene hvor bedriftene har kontor, men at det for dem som bor litt i utkanten er det aldri noen tilbud. Noen av de ansatte sier at de tidligere har opplevd at de hjemme får tilsendt en oppmerksomhet dersom den ansatte må tilbringe julen på jobb. Én påpeker at de hadde en god koordinator som sendte blomster hjem til partneren dersom den ansatte i noen tilfeller ble pålagt å reise ekstra på jobb. Informanten sier videre at denne koordinatoren sluttet da hun syntes det var tøft å sende ut folk som ikke ønsket å reise på jobb, og at de i ettertid ikke har opplevd å få tilsendt blomster eller lignende. Han sier:

“ (...) de fleste dro jo ekstra bare på grunn av at hun var så snill, så det var veldig god koordinator, men eller så gir de blanke f arbeidsgiver, men de er jo flinke med også, det er jo sånne familieting, drar til (fornøylespark) med familien eller, masse sånt sosiale ting man kan være med på”.

En annen ansatt sier at det tidligere ble arrangert samlinger der man kunne ta med seg partneren og at dette ble benyttet. Den ansatte sier at et slikt tiltak uten tvil ville blitt positivt oppfattet av partneren. Dette tiltaket har det imidlertid ikke vært tilbud om på flere år. Videre nevnes bedriftshelsetjenesten og offshoresykepleierne som kontaktpunkter dersom det er behov. I forhold til sosiale aktiviteter sier de fleste ansatte at slike tilbud finnes, og at dette er positivt. Noen nevner sosialklubber det er mulig å engasjere seg i, i tillegg til muligheter til å leie hytter.

På spørsmål om det er ønskelig fra de ansatte at bedriften gjør noe mer, og hva dette eventuelt kunne være, blir dette med en oppmerksomhet til dem som er hjemme nevnt igjen. En av de ansatte sier:

“Ja jeg skulle ønske at de satt litt pris på de som var hjemme og det trenger ikke være så mye, men det er bare at de viser at de tenker på at det er noen hjemme og kan du si. Økonomisk så trenger det ikke være noen stor sak for firmaet skulle jeg ikke tro da men så...”

En annen sier at det ville vært positivt dersom det fantes mulighet for partnere å bli tatt med på samlinger eller turer, for eksempel på besøk offshore. Dette nevnes som et tiltak i en av bedriftene, men køen er lang og kapasiteten er lav. Det er derfor et begrenset antall som får nytte av dette tiltaket. Informanten sier at dette ville kunne virke forebyggende. Dette bekreftes av en ansatt som har ønske om at 18 års aldersgrense på besøksturene offshore senkes. Informanten beskriver at det ville være av stor nytte for barna å se arbeidsplassen og forstå hvor forelderen er. En annen sier at informasjon til familiene om det å jobbe offshore kunne vært til hjelp for de som begynner i en slik arbeidstidsordning. Selv sier informanten at det har vært fordelaktig for egen situasjon at partneren også har jobbet offshore, men at for dem som ikke har det så kan det være av stor nytte at de som er hjemme får større forståelse for hvordan det er å jobbe ute.

I forhold til selve skiftordningen nevnes dette som et punkt hvor det er et ønske om at bedriften kan tilrettelegge mer for å gjøre overgangen fra jobb- til hjemmesituasjon lettere. På spørsmål om potensielle forbedringer svarer en av informantene:

“Det er vel bedre rotasjoner, og respektere de friperiodene du skal ha. Det er mange andre selskaper i servicebransjen som har bedre rotasjoner, selv om de går på disponibelt, 5 uker er grusomt lenge, skal du være vekke i 4 uker da minst så er det, det er lenge. Det tar lang tid å hente seg inn igjen. Jeg tror nok at det er det viktigste”.

Informanten får støtte fra flere. En annen sier at det er her bedriften har muligheter for å legge til rette, og at de bør tillate svingskift for dem som det passer best for, og tillate hele dagskift eller hele nattskift dersom noen ønsker det, alt etter hva som passer best for kroppen.

4.4.4.2 Spørsmål stilt til partnerne

Tilnærmet samme spørsmål ble stilt til de ansattes partnere. På spørsmålet som ble stilt om bedriften gjør noe for å lette ulempene med skiftarbeid og overgangen fra jobb- til hjemmeperiode svarer tre av fem partnere nei. De to resterende svarte at deres partner nettopp har skiftet til en bedre skiftordning og at de derfor er veldig fornøyd med det, men at de heller ikke merker noe til andre tiltak. Flere nevner at det allikevel finnes fordeler som ulike familiearrangementer, at de setter pris på friperiodene og at jobben oppleves som meningsfull. Andre sier at de er klar over at velferdstilbud finnes, men at det er mye de ikke får med seg og at de kanskje ikke har engasjert seg nok i dette. En partner påpeker at bedriften har vært behjelpelig med å bytte skiftordning, og at bedriften oppleves som positiv til å strekke seg for å tilrettelegge. Partneren beskriver videre at det er muligheter for å bytte skift internt i nødvendige tilfeller, og at bedriften har vært velvillig og gitt permisjon ved behov.

Som flere av de ansatte sa på partnernes vegne, sier også partnerne selv at de hadde satt pris på om bedriften viste at de tenkte på dem hjemme også. På spørsmål om de skulle ønske at bedriften bidro med mer, uttrykker flere et ønske om å få bli med på samlinger og treffe folk i samme situasjon og lignende, og at dette hadde vært veldig positivt.

Partnerne er enige med de ansatte om at bedriftene kunne bidratt mer i forhold til tilpasning av skiftordningene. Dette går igjen i alle svarene, og mange ønsker større innsats fra bedriftens side på dette punktet. Spesielt på disponibel ordning uttrykkes det vanskeligheter med å utnytte friperiodene, fordi man bare går og venter på å bli kalt ut. Flere nevner at de av de ansatte som har familier og småbarn burde bli fritatt fra de mest krevende ordningene. En av partnerne uttrykker at:

“Optimalt hadde jo vært fast, 2 – 4 eller ja, sånn at, ja i alle fall til ungene er i skolealderen eller noe. Altså lagt litt til rette for det.. Altså har du spesielle behov for, så jeg synes de er litt, ja, de gjør liksom ikke så mye for det. Det er litt rovdrift synes jeg”.

4.5 Oppsummering

Tabellen under viser de samme tiltakene som tabell 4.1. Her er oversikten over tiltakstype tatt bort, mens det er ført på hvilke tiltak de offshoreansatte og deres partner sier at de har tilbud om eller ønske om. I lesingen av tabellen må det imidlertid tas høyde for at ikke de offshoreansatte og deres partner fikk spesifikke spørsmål om alle disse tiltakene. De ble allikevel spurt om hva bedriftene gjør, og stod dermed fritt til å trekke frem det som de opplevde som tiltak på flere fronter enn hjem og familie.

Tiltak:	Nevnes av bedrift:	Nevnes av ansatt/partner:
Informasjon og kurs ved rekruttering	B, C	Nei
Kommunikasjonsmuligheter med hjemmet	A	Nevnes av en ansatt
Knytte tettere relasjoner med ledere	A, C	Nei
Lederutvikling	A, C	Nei
Helsepersonell og bedriftshelsetjeneste	A, B, C	Nevnes av en ansatt
Sunn livsstil og bedriftsidrett	B, C	Nei
Undersøkelser og kartlegging	A, B, C	Nei.
Undervisning og seminar	A, B, C	Nei. Ønsket av ansatte og partnere. Tidligere tilbud nevnes
IA-bedrift	A, B	Nei
Tilpasning av rotasjon og skift	A, B	Nevnes av en partner. Sterkt ønsket av flere.
Mulighet for hjemreise ved behov	A, C	Nei
Tilrettelegging/omplussing for en periode	A, B, C	Nei
Tilgjengelige velferdsgoder	A, B, C	Nevnes av flere
Familiedager	A, B, C	Nevnes av flere

Figur 4.2 Oversikt over tiltaksfordeling i bedriftene og ansatte/partneres opplevelse av tilbud

En oppsummering av resultatene ut over dette vil presenteres innledningsvis i diskusjonen i neste kapittel.

5.0 Diskusjon

5.1 Innledning

I dette kapittelet vil studiens resultater bli diskutert og drøftet opp mot det teoretiske rammeverket presentert i kapittel 2, samt mot deler av forskningsfronten på feltet. Det vil bli lagt vekt på å diskutere de viktigste funnene. Diskusjonen vil bli strukturert etter forskningsspørsmålene, før problemstillingen ses spesielt i forhold til bærekraftig arbeidsliv. Videre gjøres studiens metodologiske begrensninger rede for, før alt sammenfattes i en konklusjon i kapittel 6. Først presenteres en kort oppsummering av studiens hensikt og resultater.

5.2 Oppsummering av studiens hensikt

Formålet med studien er å undersøke hvilke tiltak bedriftene har å tilby de offshoreansatte og/eller deres partnere og familie. Da offshorearbeid er organisert i en krevende arbeidstidsordning som kan føre til ulike belastninger, rettes fokus mot om, og eventuelt hvordan, disse belastningene forebygges og reduseres. For å undersøke dette har personell innenfor human resource og helse, miljø og sikkerhet blitt intervjuet om hvordan disse problemstillingene tas i betraktning i deres arbeid. Videre har foreliggende intervju med offshoreansatte og deres partnere blitt gjennomgått med formål å se om deres opplevelser av tilbudte tiltak sammenfaller med det bedriftene presenterer.

5.3 Oppsummering av studiens resultater

Det første forskningsspørsmålet er rettet mot å få en oversikt over hvilke tiltak bedriftene har og hvem de er rettet mot. Informantene skisserer en rekke tiltak, både forebyggende og tiltak som blir iverksatt ved behov hos enkelte. De førstnevnte tiltakene er eksempelvis informasjon ved rekruttering, relasjonsbygging, lederutvikling, helsepersonell og bedriftshelsetjeneste, undersøkelser og kartlegging, seminarer og undervisning, velferdsgoder og familiearrangementer. Alle disse blir nevnt av enten to av bedriftene, eller alle. Det blir også beskrevet behovsrettede tiltak. De som blir nevnt er helsepersonell og bedriftshelsetjeneste, tilpasning av rotasjon og skift, mulighet for hjemreise ved behov, samt omplassering for en periode. De behovsrettede tiltakene er tilsynelatende færrest av antall, men er samtidig de som

blir nevnt i flest sammenhenger. Få tiltak ser ut til å være rettet mot andre enn arbeidstakerne selv. Unntaket er familiearrangementene og noen av velferdsgodene som inkluderer partner og familie. Ingen av bedriftene beskriver spesifikke forebyggende tiltak som også er rettet mot partner, for eksempel i form av informasjon, samlinger eller seminar. Det blir heller ikke nevnt noe i forhold til fritiden utover nevnte sosiale arrangement, eller noe som kan bidra i forhold til gjenhenting etter arbeid.

Det neste forskningsspørsmålet søker å finne ut hvilke holdninger de HR- og HMS-ansatte har til de offshoreansattes utfordringer tilknyttet arbeidstidsordningen, og om det er forskjell på HMS og HR sitt ståsted. Selv om en stor del av utfordringene som blir nevnt kan tolkes å omhandle hjemmet og friperioden, er majoriteten av tiltakene nevnt over tilknyttet arbeidssituasjonen. Det kan se ut til at dette kan ha flere grunner; holdningene til de HR- og HMS-ansatte kan tolkes å være at dette er fordi de hevder at det sjelden uttrykkes ønske fra de offshoreansatte om flere tiltak rettet mot familie og hjemmesituasjon. Det kommer også frem at informantene anser en del av disse utfordringene som den offshoreansattes selv sitt ansvar, ved at disse kan komme som følge av at friperiodene ikke brukes til nok hvile. Noen sier også at det å være lenge borte på jobb har med arbeidstakerens innstilling å gjøre, samt at arbeidstakeren til syvende og sist måtte ta ansvar for seg selv. De HR- og HMS-ansatte vedgår at det finnes utfordringer med en slik arbeidstidsordning og at de gjør det de kan for å tilrettelegge dersom noen tar kontakt. De hevder imidlertid at dette skjer sjelden, at de offshoreansatte trives godt i jobben sin, og at dersom de ikke gjør det så er det ingen som tvinger dem til å fortsette. Når det gjelder forskjeller mellom HR og HMS oppfattes det ikke vesentlige forskjeller mellom deres standpunkter.

Det tredje forskningsspørsmålet studerer sekundærdata og omhandler hvorvidt de offshoreansatte og deres partners opplevelse av tilbudte tiltak skiller seg fra det HR og HMS presenterer. Hovedinntrykket fra både de offshoreansatte og partnerne deres er at de syns bedriften gjør lite for å bedre arbeidssituasjonen. Noen mener at bedriften kun ønsker å bruke de offshoreansatte for det de er verdt på jobb og at de ikke bryr seg utover dette. Andre hadde nevnt til gjengjeld at bedriften har vært hjelpelige med tilpasning av rotasjonen. De fleste sier også at det finnes familiearrangementer, men at dette kun er et alternativ for dem som bor i nærheten av kontorstedet. Videre ønsker flertallet av de offshoreansatte svingskift eller dagskift på grunn av mye kortere gjenhentingstid. Partnerne er av samme oppfatning, og sier de merker stor forskjell på sin partners gjenhenting dersom de ikke jobber to hele uker på natt.

5.4 Tilgjengelige tiltak

I dette kapittelet vil resultatene av det første forskningsspørsmålet diskuteres, med vekt på de funnene som vurderes mest betydningsfulle. Hva gjør bedriftene for å lette negative konsekvenser av skiftarbeid? Hvilke typer tiltak tilbyr de? Hvem er disse tiltakene rettet mot? Kan dette sies å være tilfredsstillende i forhold til de utfordringene som finnes?

At skiftarbeid er krevende, er ikke noe nytt. Flere studier som er gjort kan vise til økt risiko for en rekke psykiske og fysiske helseplager, i form av stress, søvnproblemer, fordøyelsesplager, samt effekter på sosialt liv og arbeids- og familiebalanse (Albertsen et al., 2007; Knardahl, 2011; Ljosa & Lau, 2009; Ross, 2009; Shen & Dicker, 2008; Thuen, 2011). Tross mange studier som viser til utfordringer tilknyttet slik arbeidstidsordning, har færre tatt for seg hvordan disse kan følges opp og reduseres. Spørsmålet er derfor videre hva bedriftene gjør for å minimere disse konsekvensene?

Resultatene viser at det finnes flere tiltak knyttet til dette. De forebyggende og behovsrettede tiltakene presentert i resultatkapittelet kan ses i sammenheng med de ulike tiltakstypene som Saksvik & Nytrø (2005) omtaler som primær-, sekundær- og tertiærforebyggende. Disse glir på flere måter inn i hverandre, men kan grovt deles inn i at de som resultatene refererer til som forebyggende først og fremst er primærforebyggende, mens de behovsrettede sammenfaller med det som ligger i sekundær- og tertiærforebyggende tiltak. Hensikten med slike tiltak er å jobbe systematisk med arbeidsmiljøet for å ivareta ansattes helse og velferd, noe som videre kan bidra til å utforme bærekraftige arbeidssystemer som Kira et al. (2009) snakker om. Ansvar for slikt arbeid ligger i stor grad innenfor HR og HMS sine arbeidsområder (Bolman & Deal, 2009; Karlsen, 2010)

Et eksempel som ble tatt opp i forbindelse med forebygging, var tilbud om informasjon til de ansatte i forbindelse med rekruttering og oppstart i offshorebaserte stillinger. Dette kan ses som et primærforebyggende tiltak rettet mot både organisasjon, avdeling/risikogruppe og individ. Saksvik & Nytrø (2005) nevner blant annet avklarte arbeidsbetingelser og arbeidstidsordninger på organisasjonsnivå, tilrettelegging i form av opplæringstiltak og innføringskurs på gruppenivå og opplæring av individer med spesielle arbeidsbetingelser eller behov på individnivå som eksempler på tiltak i denne kategorien. Dette blir omtalt som viktige tiltak med tanke på både langsiktige og kortsiktige gevinster (Saksvik & Nytrø, 2005). Slike tiltak ser imidlertid ut til å være lite vektlagt hos bedriftene. Kun én bedrift presenterer introduksjonskurs og fadderordning som et tiltak. En annen bedrift sier at de gjerne stiller

spørsmål i intervjuene om kandidatene er sikre på at de kan takle en slik arbeidstidsordning, men at det ikke finnes noen mal for hvordan dette skal utføres. Begrunnelsen for mangelen på mer forberedende tiltak er at de som søker offshorejobber som regel har erfaring fra slikt arbeid tidligere. Det kan tenkes at utvidet fokus på forberedende informasjon og kurs rettet mot både offshoreansatte og deres partnere, kan bidra til et bedre grunnlag for å takle eventuelle belastninger. De offshoreansatte som har partnere med erfaring fra offshorearbeid, uttaler blant annet at deres felles erfaring fører til at det er lettere å takle utfordringer som følge av arbeidstidsordningen. Av naturlige grunner vil ikke en slik felles erfaring være mulig å innføre, men det kan allikevel indikere at utfyllende informasjon, både til ansatt og partner, om hva man kan forvente av ulike konsekvenser av offshorearbeid, kan bidra til at disse utfordringene bedre kan takles.

Informantene skisserer flere tiltak rettet mot de ansatte, og ser i så måte ut til å ta utfordringene som kommer med en krevende arbeidstidsordning på alvor. Det er imidlertid noen av disse som får mer fokus enn andre, og det varierer hvor spesifikke tiltakene som beskrives er. De forebyggende tiltakene ser ut til å være rettet hovedsakelig mot hele organisasjonen, og det finnes få slike tiltak på individnivå. Relasjonsbygging, lederutvikling, samt undersøkelser og kartlegging, er eksempler som informantene viser til. Dette har blant annet til hensikt å bedre kommunikasjonen mellom ansatte og ledere/landorganisasjon, øke kompetansen og bedre den sosiale støtten. Disse tiltakene sammenfaller i så måte med det Saksvik & Nytrø (2005) omtaler som relasjonelle tiltak, i motsetning til strukturelle tiltak som er rettet mot endringer i måten arbeidet legges opp på. I tillegg forteller samtlige informanter om helsepersonell og bedriftshelsetjeneste som lavterskeltilbud hvor de ansatte kan henvende seg. Disse driver også en del av arbeidet med undersøkelser og kartlegging for å finne kilder til utfordringer.

Videre er det litt varierende hva informantene lanserer som tiltak. To av bedriftene viser til at de er IA-bedrifter (inkluderende arbeidsliv), og at dette betyr at de tar mye bedre vare på sine ansatte enn andre bedrifter. I tillegg trekker en av informantene frem at kommunikasjonsmulighetene på installasjonene har gjort at det er mye enklere for de ansatte å holde kontakt med hjemmet når de er på jobb nå i forhold til hva som var mulig tidligere, og at dette gjør situasjonen lettere. Selv om IA-avtalen forplikter til ivaretagelse og oppfølging av arbeidstakerne, er dette samtidig noe som er i ferd med å bli normen heller enn unntaket. I følge Nav hadde 22,7 % av norske bedrifter signert IA-avtalen i begynnelsen av 2009 (Nav (c)). Olje- og gassnæringen er spesielt godt representert i denne sammenhengen, med hele 84

% av arbeidstakerne ansatt i IA-bedrifter. Selv om dette i utgangspunktet er et godt tiltak, kan det diskuteres om det bør regnes som et spesielt tiltak rettet mot ivaretagelse av de offshoreansatte. Når det gjelder kommunikasjon med hjemmet, er dette snarere et naturlig resultat av teknologiske fremskritt enn av bedriftens innsats for de ansatte. Slike tiltak kan hevdes å bli trukket frem av informantene i mangel på andre, mer tilpassede og bedriftspolitiske tiltak.

I forskning og litteratur om skiftarbeid nevnes for eksempel medvirkning i arbeidsorganiseringen og fleksibel arbeidstid som tiltak som kan bidra i positiv forstand (Albertsen et al., 2007; Brough & O'Driscoll, 2010; Knardahl, 2011). Det er imidlertid færre studier som omhandler dette tilknyttet offshorearbeid, selv om Ljosa & Lau (2009) viser til at mangel på kontroll over arbeidssituasjonen kan resultere i helseplager. Det er ikke rom for utstrakt medvirkning og fleksibel arbeidstid i offshorearbeid, da dette arbeidet er organisert i faste rotasjoner med flere ukers arbeidstid om gangen. Disse studiene kan allikevel vise til viktigheten av å forsøke å tilpasse rotasjonene etter arbeidstakernes behov og interesser så langt det lar seg gjøre. For å oppnå et bærekraftig arbeidsliv, er det avgjørende at også arbeidstakerens interesser tas i betraktning (Kira et al., 2009; Sørensen & Wathne, 2007). Et eksempel på det ovennevnte kan ses i sammenheng med et av tiltakene som ble presentert i en av bedriftene. Denne bedriften gjennomfører helsekontroller av alle offshoreansatte som skal arbeide mye på natt. Dersom disse allerede har helseplager som kan forverres ved nattarbeid, blir de frarådet denne typen arbeid. Dette kan ses som et godt forebyggende tiltak som gir arbeidstakeren mulighet til å bestemme om han eller hun vil arbeide på denne måten. Samtidig kan det føre til at de som blir frarådet nattarbeid allikevel velger å gjøre det, da de ellers kan være nødt til å skifte jobb på grunn av få muligheter til rene dagskift offshore. Det kan derfor diskuteres om de ikke bør få lov til å fortsette på natt, og om skiftordningen kan tilrettelegges deretter i slike tilfeller.

Bedriftene viser også til behovsrettede tiltak. Disse kan som nevnt ses i sammenheng med det Saksvik & Nytrø (2005) kaller sekundær- og tertiærforebyggende tiltak. Denne typen tiltak blir beskrevet av informantene i større detalj og med langt flere eksempler enn de forebyggende, noe som kan tyde på at denne typen tiltak er mer utbredt – selv om de synes å være færre av antall. Disse tiltakene inkluderer helsepersonell og bedriftshelsetjeneste, tilpasning av rotasjon og skift, mulighet for hjemreise ved behov, samt omplassering for en periode dersom det er nødvendig. I motsetning til de forebyggende tiltakene nevnt ovenfor, er de behovsrettede tiltakene for det meste på individnivå, og tilrettelagt etter den enkeltes

behov. Nesten alle informantene informerer om slike tiltak, og ser i så måte ut til å være bevisst på viktigheten av å tilrettelegge for de ansatte når vanskelige situasjoner oppstår. Samtidig kan det argumenteres for at behovsrettede tiltak ikke vil bidra til å eliminere kildene til utfordringene. Saksvik & Nytrø (2005) hevder derfor at slike tiltak har best virkning i kombinasjon med primærforebyggende tiltak. Informantene sier videre at dette er tilbud som de mener at de offshoreansatte vet om, og at det er lav terskel for å ta kontakt dersom noen har behov for hjelp. Det kan allikevel argumenteres for at slike tiltak bør presenteres spesifikt overfor de ansatte, slik at bedriften er forsikret om at tilbudene er kjent, og at de ansatte vet hvor de kan henvende seg. Ross (2009) sier det er viktig å merke seg at offshorepersonell kan være motvillige til å oppsøke hjelp for psykiske vansker hos helsepersonell, når de befinner seg på installasjonene. Han sier videre at det finnes lite data om medisinske konsultasjoner i friperioden, og at dette er et tema som bør undersøkes nærmere. Dersom de offshoreansatte gjøres oppmerksom på hva de kan få hjelp med, samt hvor, kan det tenkes å bidra til å senke terskelen for å søke hjelp.

Videre var spørsmålet hvem disse tiltakene er rettet mot. Finnes det tiltak som favner partner og familie? Resultatene viser at de aller fleste tiltakene kun er rettet mot arbeidstaker, og hovedsakelig i arbeidssituasjonen. Tiltak rettet mot å overholde god arbeids- og familiebalanse er bortimot fraværende i dette utvalget. Unntaket er én informant som sier at hjemmesituasjonen er fast tema i de ansattes samtaler med en faggruppe innenfor HMS. De øvrige informantene anerkjenner at det finnes utfordringer, men det er allikevel få tiltak rettet mot disse – især forebyggende. De tiltakene som inkluderer familie eller partner, er ulike velferdsgoder som hytteutleie, turer og diverse familiearrangement. Det kan argumenteres for at slike tiltak ikke nødvendigvis kan regnes som forebyggende i forhold til arbeidsbelastninger, men snarere som noe bedriftene tilbyr som goder til de ansatte. Disse tiltakene er heller ikke forbeholdt de offshoreansatte, og kan derfor ikke regnes som tiltak som er direkte konsekvens av forsøk på å lette belastninger av arbeidstidsordningen. Mangelen på tiltak rettet mot familie og partner vil diskuteres videre under de følgende forskningsspørsmålene.

5.5 HMS og HR – holdninger til arbeidstidsutfordringer

I dette avsnittet vil forskningsspørsmål nummer to diskuteres. Hva er de HR- og HMS-ansatte sine holdninger til de ulike utfordringene som ofte følger med offshorearbeid? Hvordan ser de på sin rolle som tilretteleggere, og hva tenker de faller innenfor deres ansvarsområde? I denne

diskusjonen vil det legges spesiell vekt på utfordringer i forhold til arbeids- og familiebalanse, og hvordan disse behandles. Det ble ikke opplevd store forskjeller på HR og HMS i forhold til deres ståsted. Dette kan imidlertid ses som en metodisk svakhet, da spørsmålene som ble stilt informantene hadde mest fokus på hva *bedriftene* som helhet gjør, og ikke så mye på hva som blir gjort av henholdsvis HR og HMS. Det er derfor vanskelig å vite om det reelt sett er lite forskjeller, enten grunnet samarbeid eller andre årsaker, eller om disse forskjellene ikke ble fanget opp som følge av spørsmålenes utforming. På bakgrunn av dette vil ikke forskjeller mellom HR og HMS tas opp i diskusjonen.

Arbeidsoppgavene til HR og HMS er i stor grad rettet mot å ivareta og beskytte arbeidstakerne på en god måte, og vil av den grunn kunne regnes som de ansattes viktigste støttefunksjoner i jobbsammenheng. Som Karlsen (2010) viser til, ligger blant annet HMS-funksjonens ansvar i å arbeide for systematisk forbedring av arbeidsmiljø og arbeidsforhold. HR sine hovedoppgaver er blant annet å forvalte og ivareta de menneskelige ressursene på best mulig måte (Bolman & Deal, 2009). På bakgrunn av dette vil forebygging og redusering av utfordringer som følge av arbeidet kunne sies å være en markant del av deres arbeidsoppgaver.

Resultatene viser at informantene ser flere utfordringer ved arbeidstidsordningen offshore. Samtidig viser flere av holdningene som informantene uttrykker, at de plasserer store deler av ansvaret hos de offshoreansatte selv. Blant annet tar flere av informantene til orde for at mange ikke bruker friperioden til å hvile tilstrekkelig, og at sideprosjekter både kan føre til trøtthet og mangel på konsentrasjon. Bedriftens utfordring i denne sammenheng er at de vanskelig kan legge føringer på hvordan de ansatte skal tilbringe sin friperiode. På grunnlag av dette foreslår en av informantene regelendring for å unngå overarbeid. Parkes (2007) viser blant annet til viktigheten av å være uthvilt for å minimere ulykkesrisiko offshore, noe som dermed kan støtte opp under informantenes meninger. I et HMS-perspektiv vil dette være spesielt viktig, i form av sikkerhetsmessige hensyn både overfor de ansatte og bedriften.

Andre utfordringer som informantene viser til, er uforutsigbare skiftordninger og lange arbeidsperioder, hjemmesituasjon og samlivsbrudd, samt sykemeldinger. I forhold til lange arbeidsperioder var en av informantenes holdning at dette handler mye om de offshoreansattes innstilling til hvor lenge de skal være ute. Flere informanter sammenligner også med egen arbeidssituasjon på land, og sier at de selv ikke har tilbud om tiltak i perioder hvor de arbeider mye. Hvorvidt dette er sammenlignbart, kan diskuteres. Informantene viser til at de offshoreansatte har hyppige friperioder – hver av samme lengde som tilsvarer den ferien som

en i landorganisasjonen samlet har på et år. Til gjengjeld har de offshoreansatte lange, kontinuerlige arbeidsperioder, uten mulighet til å dra hjem på ettermiddagen. De fleste informantene er imidlertid enige om at arbeidsperioden ikke burde overskride to uker, men at dette er vanskelig å få, til da det handler om kostnader og at bedriftens interesser i så måte kommer foran de ansattes. Dette kan sies å motstride Saksvik & Nytrø (2005) sitt utsagn om at det viktigste ansvaret bedriftene har i forhold til forebygging av arbeidsbelastninger, er å gjøre noe med årsakene til problemer dersom de avdekkes.

Hvis man inntar et bærekraftig perspektiv, ses også bedriftens fokus på egne behov som ødeleggende for bærekraftige arbeidssystemer, da alle involverte interessenter må tas hensyn til i organiseringen av arbeidet (Kira et al., 2009; Sørensen & Wathne, 2007). Bedriftene vil med stor sannsynlighet møte slike utfordringer uansett, da de ikke kan belage seg på arbeidstakere uten familieforpliktelser. Samtidig sier teorien om human resource-ledelse at organisasjoner eksisterer for å oppfylle menneskers behov snarere enn omvendt, og at menneskelige ressurser ikke skal utnyttes til fordel for bedriften (Bolman & Deal, 2009). Dette er imidlertid et vanskelig område for bedriftene, da arbeidstidsordningen vanskelig kan endres, men det taler samtidig for viktigheten av å ha andre tiltak der det er mulig. Mer om hvordan skiftordningene organiseres vil diskuteres under det tredje forskningsspørsmålet i neste delkapittel. Videre vil holdninger og utfordringer rundt jobb-hjem-situasjon diskuteres, da litteratur og forskning har vist at dette er et økende problem.

En av de nye store arbeidsbelastningene som har vist seg sterkere de siste årene, er jobb-hjem-balanse (Berg, Kalleberg, & Appelbaum, 2003; Thuen, 2011). Denne typen belastninger er ifølge Albertsen et al. (2007) spesielt fremtredende ved skiftarbeid, og det de omtaler som “non-standard working hours” – som kan ses å sammenfalle med organiseringen av offshorearbeid. Resultatene viser at utfordringer ved dette i noen grad bekreftes av informantene. På den ene siden sier flere av informantene at de merker at det tærer på arbeidstakerne å være lenge borte fra familiene og at dette viser igjen i diverse arbeidslivsundersøkelser. Informantene vedgår også at bransjen virker å være utsatt for samlivsbrudd, og at dette kan skape problemer for konsentrasjon og tilstedeværelse på jobben. På den andre siden hevder informantene at de sjelden mottar henvendelser fra offshoreansatte som opplever problemer i forhold til hjemmesituasjonen som de ønsker hjelp til, og at det derfor ikke anses som et stort problem. Det nevnes imidlertid at dette kan være fordi at det er flest menn som arbeider offshore, og at disse “ikke skal snakke om slikt”. Med andre ord kan oppfatningene rundt dette tolkes som motstridende. Kan man avvise problemet fordi de

ansatte ikke søker hjelp, selv om problemet ser ut til å registreres allikevel? Det kan tenkes at problemet ikke er så utbredt, men samtidig vil det kunne være av stor betydning for dem det gjelder at det blir sett.

Resultatene fra det første forskningsspørsmålet viser at arbeids- og familiebalanse ikke har særlig fokus innenfor det bedriftene fremlegger som tiltak for å redusere eller forebygge arbeidsbelastninger. Uttalelsene fra informantene er litt delt på dette området. De fleste hevder at dette hovedsakelig er arbeidstakerens eget ansvar, og at de selv må finne ut om hjemmesituasjonen tilsier at de kan jobbe offshore eller ei. Samtidig blir det presentert behovsrettede tiltak, for eksempel i form av muligheter for omplassering til land dersom det oppstår en situasjon som tilsier at dette er nødvendig for den ansatte. Dette er positivt, men som tidligere nevnt vil slike utfordringer håndteres best dersom de kombineres med primærforebyggende tiltak (Thuen, 2011). Det kan også diskuteres om det er slik at dersom de offshoreansatte oppfatter at holdningen til støttefunksjonene heller mot at jobb-hjem-utfordringer er opp til arbeidstakeren selv å takle, har det betydning for om de søker tilrettelegging og støtte i slike saker. Thuen (2011) viser til dette ved å si at det er stor forskjell på hvordan bedrifter og ledere imøtekommer ansattes problemer som enten er en konsekvens av, eller får konsekvenser for, jobber de utfører. Noen anser det som en del av lederoppavene, mens andre stiller seg mer fremmed til å involvere seg.

Ifølge Thuen (2011) kan nettopp bedriftenes og ledernes holdninger til denne typen arbeidsbelastning være avgjørende for hvordan det håndteres. Han hevder at en utbredt holdning blant bedriftene ser ut til å være at bedriften først og fremst har seg selv å ta hensyn til, og at det er arbeidstakernes eget ansvar å håndtere motsetninger som måtte oppstå mellom hjem og arbeidsliv. Det kan argumenteres for at denne holdningen er rådende hos informantene når det kommer til forebyggende arbeid, men resultatene viser også at de tar ansvar ved å tilrettelegge når problemene først oppstår. Spørsmålet er om dette er nok når arbeidet krever stadig mer av arbeidstakeren, og forskning viser at dette affekterer det sosiale livet (Albertsen et al., 2007; Berg et al., 2003; Brough & O'Driscoll, 2010; Ljosa & Lau, 2009). Det kan argumenteres for at en slik holdning er kortsiktig i forhold til bedriftens interesser. I et langtidsperspektiv vil bedriften kunne spare på å ta denne typen problemer i betraktning, og dermed ha bedre forutsetninger for å tiltrekke seg og beholde arbeidskraft som de har investert i. Dette nevnes til gjengjeld av en av informantene som en begrunnelse for at hjemmesituasjon tas opp i eventuelle samtaler med arbeidstakere som arbeider offshore.

Det kan samtidig være utfordrende for bedriftene å vite hvordan de kan bidra på slike områder. Brough & O'Driscoll (2010) sier i sin studie om jobb-hjem-balanse at selv om forskningen på dette området har eksplodert de siste årene, så er det få som sier noe om hvilke tiltak bedriftene kan benytte seg av. Noen av informantene uttrykte usikkerhet om hvordan de trodde arbeidstakerne ville reagere på at arbeidsgiver tilbød tiltak som favnet familie, i form av at det ville kunne komme reaksjoner som at bedriften ikke har noe med det. Berg et al. (2003) hevder imidlertid at studier på området generelt viser at familievennlig bedriftspolitik er assosiert med positiv atferd og arbeidsholdninger fra de ansattes side. Brough & O'Driscoll (2010) støtter opp om dette, og viser til at slike tiltak kan ha positiv effekt både for arbeidstaker og bedrift. For bedriften er det positivt for å tiltrekke seg og beholde arbeidskraft, samt for økt organisatorisk forpliktelse og prestasjon. For arbeidstakerne kan effekten være bedre psykiske og fysiske helseutfall, i tillegg til økt følelse av støtte og tilfredshet i jobben. Det må legges til at tilrettelegging kan være mer utfordrende i offshoarearbeid enn ved arbeid på land når det kommer til arbeids- og familiebalanse. Samtidig vil denne typen arbeidstidsordning kunne være ekstra belastende på disse områdene ifølge ovennevnte studier. Dette betyr imidlertid ikke at landorganisasjonen kan overse utfordringene, men taler heller for økt fokus. Brough & O'Driscoll (2010) vektlegger også viktigheten av å formidle de tiltakene som faktisk fins overfor arbeidstakerne i regi av HR og HMS. De sier videre at det ofte er et misforhold mellom hvorvidt en bedrift har en formell policy og tiltak på området, og om de faktisk støtter opp om bruk av disse.

Noen av informantene nevner utfordringer med at sykdom i familien eller samlivsbrudd kan slå ut på sykefraværstatistikken, og at bransjen med stor sannsynlighet har flere tilfeller av sosiale sykemeldinger enn øvrige bransjer som følge av arbeidstakernes manglende mulighet til å holde seg hjemme en dag eller bidra etter endt arbeidsdag, som folk i øvrige yrker har mulighet til. Thuen (2011) hevder også at sykemeldinger kan komme som resultat av samlivsbrudd, og viser til studier som sier at én av fire som opplevde separasjon ble sykemeldt. Selv om det vanskelig kan avgjøres om et samlivsbrudd skjer som følge av belastninger på bakgrunn av arbeidstidsordningen, kan det hevdes at høyere fokus på å redusere slike belastninger i forkant uansett ikke vil kunne gjøre noe verre. Thuen (2011) viser også til at opplevd ubalanse mellom jobb og hjem kan føre til fysiske og psykiske helseplager som videre kan føre til sykemeldinger. En stor del av arbeidet innenfor HR og HMS omhandler forbedring av arbeidsforhold og sykefraværreduisering (Bolman & Deal,

2009; Karlsen, 2010), og kilder til problemer rundt dette bør derfor forsøkes håndtert både til bedriftens og de ansattes beste.

5.6 HR og HMS versus offshoreansatte og deres partnere

Her vil det tredje forskningsspørsmålet diskuteres. Sammenfaller de offshoreansatte og deres partners opplevelse av tilbudte tiltak med det bedriftene sier at de tilbyr? Har de offshoreansatte og deres partnere ønsker ut over de tilbudene som finnes?

Resultatene viser at det kan identifiseres et gap mellom HR og HMS og de offshoreansatte og deres partners oppfatninger av tilgjengelige tiltak for å lette negative konsekvenser av arbeidstidsordningen offshore. Først og fremst uttrykker alle de offshoreansatte i dette utvalget ubehag med å jobbe natt over lengre perioder om gangen. Flere viser til at dersom antallet netter på jobb overstiger ni eller ti, så krever gjenhenting lengre tid enn dersom de kun jobber én uke natt. Dette bekreftes av partnerne, som hevder de merker stor forskjell på sin egen partners humør og trøtthet etter om de har hatt én eller to uker nattjobbing i samme skift. De offshoreansatte beskrives som mer slitne og irritable. Dette kan tolkes som et tilfelle av det som Thuen (2011) omtaler som spillover- eller crossovereffekter, hvor elementer ved jobben får konsekvenser for hjemmesituasjonen. I tillegg til gjenhenting beskriver de offshoreansatte utfordringer med å ikke se dagslys på to uker, samt at man fort blir sløv på nattarbeid, da dette ofte er mindre travelt. På bakgrunn av dette uttrykkes et ønske om å gå svingskift – for dem som ikke gjør det allerede. Selv om noen av bedriftene har tilfeller av svingskift eller prøveordninger på dette, hevder informantene fra HR og HMS at dette er problematisk grunnet sikkerhetsrisiko ved at gjenhenting da foregår i arbeidstiden. De offshoreansatte parerer dette med å mene at man i arbeidstiden er ekstra skjerpet og oppmerksom mot å ikke gjøre noe feil, samt at det er mindre krevende å snu døgnet etter kun en uke. Her har de involverte ulike interesser, noe som fører til ulik oppfatning av hva som er beste løsning.

Bedriftene anerkjenner at de offshoreansatte synes at nattarbeid over lengre tid er krevende. Informantene hevder imidlertid, som nevnt, at svingskift innebærer økt risiko for sikkerheten. Forskning på slike ordninger ser ut til å støtte bedriftenes antakelser om dette. Parkes (2007) viser til at svingskift med først en uke natt før en uke dag er preferert av de fleste offshorearbeidere, men at forhold som søvn, prestasjon og oppmerksomhet gjør at denne ordningen er minst gunstig i et sikkerhetsperspektiv. Ønsket om slik skiftordning gjelder også

denne studiens utvalg, som begrunner det med verdien av å slippe å ta gjenhenting hjem, med de konsekvensene det har. Bedriftens dilemma er i denne sammenhengen at de må foreta en avveining mellom ansvaret for bedriftens og de ansattes sikkerhet, og de ansattes ønsker i forhold til trivsel og velvære. Sikkerhetskomponenten er veldig viktig i arbeidet (Karlsen, 2010), men misnøye hos de ansatte kan også tenkes ha konsekvenser for konsentrasjon og sikkerhet, dersom de må arbeide i ordninger som oppleves krevende for dem selv, og de hjemme.

En annen svingskift-ordning som kunne tenkes å være et kompromiss, er en uke på dag, før en uke på natt. På denne måten må de offshoreansatte fremdeles svinge til natt på same måte som de måtte gjort hvis de skulle hatt hele skiftet på natt, men da nattperioden ikke overstiger 9-10 netter – som av flere i utvalget omtales som en “grense”- så vil gjenhenting kunne ta kortere tid når de kommer hjem. I motsetning til det som ser ut til å være utvalgets oppfatning om slike skift, hevder imidlertid Parkes (2007) at denne ordningen ikke har vært godt mottatt i en studie hvor den ble vurdert av ansatte. Dette viser at i vurderingen av, eller i forkant av, endringer som har til hensikt å forbedre arbeidsordninger, er det viktig å involvere de ansatte slik at endringene oppleves positive (Bolman & Deal, 2009; Saksvik & Nytrø, 2005). Det vil være krevende å finne løsninger som alle er tilfreds med, men undersøkelser og kartlegginger kan bidra til å gi tilbakemeldinger om hva som er ønskelig fra de ansattes side.

I intervjuene med de offshoreansatte og deres partnere, ble de blant annet stilt spørsmål om bedriftene gjør noe for å lette konsekvensene av arbeidstidsordningen offshore, spesielt i forhold til familiehensyn. Både de offshoreansatte og deres partnere i dette utvalget svarte i hovedsak nei på dette. Det kan enten tyde på at de tiltakene som bedriftene presenterer ikke blir formidlet ordentlig til de ansatte, eller at det ikke eksisterer tiltak som favner familie. I dette tilfellet kan det se ut som en kombinasjon av det ovennevnte. Når det gjelder de behovsrettede tiltakene, er dette i stor grad tiltak som ikke er tilgjengelige for de ansatte før et problem har oppstått og den ansatte har søkt hjelp. Det kan derfor tenkes at de fleste ikke vet om slike tilbud om tilrettelegging dersom det oppstår en vanskelig hjemmesituasjon. Samtidig sier de HR- og HMS-ansatte i utvalget at det ikke finnes særlig forebyggende tiltak som tar familien i betraktning, da de hevder de ikke etterlyses. Det kan derfor argumenteres for at familien ikke betegnes som en interessent i arbeidet, selv om betydningene denne typen arbeid har for familiesituasjonen kan tale for at den burde være det for å oppnå et bærekraftig arbeidsliv (Kira et al., 2009; Sørensen & Wathne, 2007).

I resultatene kommer det frem at noen av de offshoreansatte og deres partnere ønsker at bedriftene tar mer hensyn – især til dem som har små barn. Thuen (2011) viser til at tiltak som bedriftene kan utøve i en slik sammenheng enten kan være å bidra til tilrettelegging av arbeidet slik at de ansatte kan takle dette på egen hånd, eller at det tilbys støtte til renhold eller når barn er syke. Det må legges til at både de offshoreansatte og partnerne verdsetter fritiden de har i en slik ordning, og at dette er en av faktorene som gjør at de fortsetter i jobben. Dette gjør at de har god tid når de først er hjemme, men betyr allikevel at det kan være krevende i arbeidsperiodene. Av den grunn uttrykker flere at de ønsker at bedriftene tar mer hensyn til dem som har barn i utarbeidingen av skiftordningene. Noen sier til gjengjeld at de syns bedriften har vært behjelpelig og strukket seg i den grad det er mulig på dette punktet, og at de blant annet har fått endret skiftordningen ved ønske. Det kan tenkes at de som har hatt et behov som de har fått hjelp til å imøtekomme, har en bedre opplevelse av bedriftens tilretteleggingsevne enn de som ikke har, eller har uttrykt, et behov. Det kan indikere at bedriftene ville vært tjent med å informere om hvilke tiltak og muligheter som finnes, i forkant av at eventuelle behov oppstår.

Resultatene viser at noen av de offshoreansatte og deres partnere mener at det snakkes om at de skal ivaretas godt og følges opp, men at dette ikke alltid oppleves å stemme i praksis – spesielt ikke utenom arbeidssituasjonen. Som sagt har også informantene vedgått at bedriftene ikke har utstrakt tilbud av tiltak som favner familie og fritid, ut over det som blir gjort ved spesielle behov. Informantene fra HR og HMS vektlegger at det er lav terskel for å be om støtte dersom dette er nødvendig. Dette kan vise til at bedriftene mangler en systematisk bedriftspolitikkk på dette området, noe som kan tolkes å vike fra det Karlsen (2010) refererer til som systematiske forbedringer som et HMS-fokus. Det kan argumenteres for at systematiske undersøkelser av om det finnes behov bør opptrappes, snarere enn at ansatte selv må uttrykke behovet. Uansett vil det være av stor betydning at de offshoreansatte vet hvem de kan henvende seg til, og at det er kultur for dette, dersom “åpen dør-taktikk” går foran systematisk bedriftspolitikkk.

En grunn til at bedriftene i utvalget ser ut til å ha en slik taktikk, kan være for å unngå problemer med hvor grensen mellom arbeids- og privatliv skal gå. Som tidligere nevnt skisseres det etiske dilemmaer både i deler av litteraturen og fra informantenes side om hvorvidt arbeidsgiverarmen skal strekkes inn i familien, og hvor mye arbeidsgiveren skal involvere seg i arbeidstakernes hjemmesituasjon. Dette kan være en stor utfordring for bedriftene. Arbeidstakerne vil sannsynligvis ha ulike reaksjoner på dette, og det kan tenkes at

det er en lettere utvei for bedriftene å la være å involvere seg. I tillegg kan det tenkes at arbeidstakerne syns det er greit at bedriften ikke vet om hva de eventuelt strever med. Samtidig er det måter arbeidsgiver kan bidra, uten at det trenger å karakteriseres som innblanding. Ulike tiltak som en del av en formell bedriftspolitik, samt god informasjon *i forkant*, til alle ansatte og familie, kan virke som en bevisstgjøring og som et tegn på at bedriftene tar denne typen utfordringer i betraktning. I mange tilfeller kan dette tenkes å være nok. I tilfeller hvor større oppfølging trengs, kan en slik formell og åpen politikk rundt slike utfordringer gjøre at lavterskel-tilbudene som bedriftene presenterer som behovsrettet, blir benyttet.

I denne studiens utvalg ser det ikke ut til at arbeidsgivers innblanding er et problem – snarere uttrykkes det ønsker om mer tilrettelegging og tilbud om samlinger og informasjon for partnere, samt at bedriften i større grader viser at de setter pris på sine ansatte og deres familie. Noen ganger kan det også tenkes at arbeidstakers partner opplever utfordringer angående arbeidsrelaterte ting, som er vanskelig å ta opp med arbeidstakeren selv. Det kan argumenteres for at spesifikk informasjon til partner om hvor det er mulig å henvende seg med en eventuell bekymringsmelding, kan være av betydning i slike tilfeller. Et slikt tilbud trenger ikke være mer enn kontaktinformasjon og opplysninger om hvordan slikt kan meldes.

Bedriftene ser ut til å være klar over at det finnes utfordringer tilknyttet arbeids- og hjemmesituasjon, samt at forskning og litteratur viser at dette får stadig økende oppmerksomhet. Det kan derfor argumenteres for at bedriftene bør være åpne og informere om disse utfordringene i forkant, og vise til at dette ikke er uvanlig å oppleve dersom man har familie. Denne typen informasjon og bevisstgjøring kan, som nevnt, i sin tur bidra til at de offshoreansatte finner det lettere å ta kontakt, dersom de har behov for tilrettelegging på bakgrunn av familieproblemer. Dersom denne informasjonen gis kan det tenkes at terskelen for å henvende seg til bedriften blir lavere, fordi de da vet at de ikke er alene om slike problemer, og at det er kultur for å be om støtte.

5.7 Bærekraftig arbeidsliv

Arbeidslivet preges av stadige endringer og økte krav til arbeidstakeren når det kommer til både arbeidsformer og ordninger som arbeidet organiseres innenfor. Sørensen & Wathne (2007) beskriver det “nye” arbeidslivet som et mangfold av ulike arbeidsmiljø, hvor noen passer inn i bildet av den tradisjonelle, lokaliserbare arbeidsplassen, mens andre er mer

grenseløse i rom, tidsorganisering og oppgaver. Offshorearbeidet kan sies å ha en klar arbeidsplass, men tidsorganiseringen og oppgavene er krevende, og dette har betydning for dem som jobber på en slik måte. Bærekraftig arbeidsliv er en relativt ny betegnelse, som springer ut av det som opprinnelig var et begrep om bærekraftig utvikling av ytre miljø og ressurser (Kira et al., 2009).

I begrepet om bærekraftig arbeidsliv er det imidlertid forvaltningen av de menneskelige ressursene som står i sentrum, og på bedriftsnivå er det HR- og HMS-funksjonene som har overordnet ansvar for riktig bruk og ivaretagelse av disse. Herunder faller også ansvaret for å tilrettelegge og imøtekomme offshoreansattes behov. Resultatene og diskusjonen over, viser til at det finnes tiltak som er rettet mot å lette eventuelle konsekvenser og negative effekter av arbeidstidsordningen offshore. Det vises både til forebyggende og behovsrettede tiltak av forskjellige slag, som kan ses i sammenheng med tiltakstyper som gjøres rede for i litteraturen. Disse tiltakene – især de forebyggende – kan imidlertid tolkes som noe generelle, og tilbudet rettet mot andre enn arbeidstakeren selv er tilnærmet null. Inkluderingen av familie og fokus på arbeids- og familiebalanse er fremdeles ikke vanlig hos alle bedrifter, men er i ferd med å få mer og mer oppmerksomhet i forskningen. Dette har blant annet skjedd på bakgrunn av at skiftarbeid og andre krevende arbeidsformer har vist seg å kunne påvirke hjemmesituasjon, noe som igjen kan ha betydning for jobbsituasjonen. Dette kan videre kan være utfordrende for de ansattes fysiske og psykiske helse (Albertsen et al., 2007; Berg et al., 2003; Knardahl, 2011; Ljosa & Lau, 2009; Thuen, 2011). Sett sammen med det som beskrives som veien mot et bærekraftig arbeidsliv, kan tilbudet av familierelaterte tiltak tolkes som utilstrekkelig.

Litteraturen om bærekraftig arbeidsliv viser til at arbeidslivet har en strategisk rolle i utviklingen av et bærekraftig samfunn. Sørensen & Wathne (2007) hevder at økende intensitet i arbeidet har store konsekvenser for både individ og organisasjon, og at det derfor vies stadig større oppmerksomhet mot helsefremmende og løsningsorienterte tiltak i arbeidet. Om informantene i utvalget har bærekraftighet i fokus i utformingen av arbeidet og de tilknyttede tiltakene kan diskuteres, da dette ikke nevnes med ord. Samtidig vises det til tiltak som kan argumenteres for å være rettet nettopp mot denne typen tiltak. Det mangler til gjengjeld tiltak som favner ut over arbeidstakeren selv. Bærekraftslitteraturen sier at for at et arbeidssystem skal være bærekraftig, må alle involverte interessenter tas i betraktning. I så måte kan det argumenteres for at partner og familie i aller høyeste grad er en interessant, da offshoreansatte

jobber innenfor en arbeidstidsordning som kan sies å ha innvirkning på de som befinner seg hjemme.

Informantene i utvalget forklarer på sin side mangelen på tiltak rettet mot familie og hjemmesituasjon med at det ikke er etterspurt, i tillegg til at det ses som problematisk å strekke arbeidsgiverarmen for langt inn i hjemmet. Dette er en kjent holdning i følge Thuen (2011), og kan være et dilemma for bedriftene. Det kan allikevel tenkes at et slikt dilemma kan balanseres ved at bedriftene viser at de er på tilbudssiden i forkant av eventuelle problemer, og at de på denne måten ikke trenger å oppleves som påtrengende. Flere av de offshoreansatte og deres partnere som er intervjuet i sekundærdataene, sier at de hadde satt pris på flere tiltak som viste at bedriften også tenkte på familien og hjemmesituasjonen til de ansatte – enten det var i form av tilbud om samlinger, tilrettelegging av rotasjon for dem med små barn, eller en enkel oppmerksomhet til hjemmet dersom den ansatte må tilbringe julen offshore.

Slike tiltak som viser at arbeidstakerne og deres behov ivaretas, kan føre til høyere tilfredshet i jobben og mindre stress som følge av crossover-effekter og ubalanse mellom jobb og hjem. Dette kan videre tenkes å bidra til redusering av fysiske og psykiske helseplager som kan resultere i sykemeldinger. For organisasjonens del og for å kunne beholde friske og tilfredse arbeidstakere som er i stand til å utføre arbeidet på en god måte, kan det tenkes at et bærekraftig perspektiv på organiseringen av arbeidssystemer kan ha en god effekt.

I neste avsnitt vil studiens gyldighet, troverdighet og begrensninger diskuteres.

5.8 Metodologiske begrensninger og kvalitetsvurdering

En viktig del ved forskningsprosessen er å ta høyde for metodologiske begrensninger og foreta løpende kvalitetsvurderinger. Dette gjelder for kvalitative studier så vel som kvantitative, selv om måten å gjøre dette på har vært gjenstand for diskusjon i litteraturen. Noen hevder at de etablerte kriteriene for kvalitetssjekk innenfor kvantitative metoder, herunder *validitet* og *reliabilitet*, ikke kan overføres til bruk i en kvalitativ studie. Andre, eksempelvis Grønmo (2004), forfekter derimot at de samme kriteriene kan brukes, men at de må anvendes på en annen måte. Malterud (2001) har valgt å forholde seg til validitet i sin artikkel om kvalitativ forskning, i tillegg til begrepene *refleksivitet* og *relevans*. Det vil bli tatt utgangspunkt i disse kriteriene i diskusjonen rundt studiens gyldighet. Kriteriene er delvis overlappende, og vil derfor diskuteres samlet.

I følge Malterud (2001) bygger kvalitativ forskning på en forståelse av forskning som en systematisk og refleksiv prosess, hvor hensikten er å utvikle kunnskap som på en eller annen måte kan forsvares og overføres ut over de opprinnelige omgivelsene studien ble utført i. For å oppnå dette må forskeren være innstilt på å sette spørsmålstegn ved sine funn og tolkninger, vurdere den interne og eksterne validiteten ved disse, samt ta høyde for om feilkilder og tilfeldige omstendigheter ved forskningsprosessen kan ha hatt effekt på resultatene. Det er viktig at forskeren ikke avfeier betydningen av sin egen subjektivitet, og at analyseprosessen diskuteres og formidles slik at andre kan få forståelse og innsikt i hvordan forskeren har kommet frem til resultatene (Malterud, 2001).

Hensikten med denne studien er å undersøke hva HR- og HMS-rollene i oljebedriftene gjør for å lette de ansattes konsekvenser av den spesifikke arbeidstidsordningen offshore, herunder hvilke tiltak som tilbys dem og/eller deres familie. *Relevansen* av studien vil blant annet vise seg etter at studien er fullført, ved at de som leser resultatet vurderer dens nytte. I tillegg til dette kan relevansen vurderes ved å se på tidligere publisert litteratur på temaet. Søk som er gjort av forskeren viser at det finnes mye litteratur om skiftarbeid og utfordrende arbeidstidsordninger, men at dette i stor grad omhandler søvn og helse (Ljosa & Lau, 2009), samt at det er gjort mest studier fra skiftarbeidernes perspektiv. Ved at denne studien er utført i bedriftsperspektiv og med fokus også på andre områder som familie og bedriftspolitiske tiltak, kan den bidra med ny kunnskap og innsikt i et lite studert område.

Valget av informanter er gjort på bakgrunn av hvem som har god kjennskap til det som studeres, med sikte på å få mest mulig relevant informasjon i forhold til problemstillingen. For å oppnå god og pålitelig informasjon er det imidlertid også av stor betydning at informantene forstod spørsmålene som ble stilt. Dette ble tatt høyde for ved å forklare nærmere bakgrunnen for spørsmålene, samt at det ble brukt eksempler dersom forskeren opplevde at informantene ikke svarte på det som var spørsmålets hensikt. Videre vil det at undersøkelsesopplegget har bestått av intervju kunnet ha betydning for resultatene, ved at svarene er uttrykk for informantenes subjektive oppfatninger og holdninger, samt at kjemi med forskeren kan spille en rolle for hvilke svar man får. På det grunnlag vil det være utfordrende å oppnå samme resultater dersom undersøkelsen hadde blitt gjentatt på et annet tidspunkt av en annen forsker. I følge Malterud (2001) er dette for øvrig ikke en mye brukt test i kvalitativ forskning. Gjentakende forskning kan styrke studien, men snarere som supplement til de funnene som er gjort, enn som forsøk på konsensus. For å bygge opp under

troverdigheten av funnene har det blitt brukt sitater fra informantene i presentasjonen av resultatene.

Forskerens bakgrunn, posisjon og erfaringer vil ha påvirkning på hva man velger å studere, valg av metode for å studere fenomenet, retningen på tolkning av funnene og hvordan disse presenteres. Dette betegnes som *refleksivitet*. Som et resultat av at kvalitative metoder har til hensikt å beskrive mangfold og nyanser basert på ulike individers forståelse, og at dette farges av forskerens perspektiv, vil det aldri være mulig å komme frem til en universell sannhet. Derfor er det heller ikke et mål å tilstrebe objektivitet og benekte en mulig påvirkning. Man må heller erkjenne forskerens rolle og at kunnskapen er sosialt konstruert, og gjøre rede for de effektene som kan ha oppstått som resultat av dette (Malterud, 2001).

Forskerens manglende bakgrunn fra den studerte bransjen kan ha hatt både fordeler og ulemper. Mangelen på erfaring kan ha gjort det vanskelig å oppnå god nok forståelse og innsikt i det som studeres. Samtidig kan det argumenteres som fordelaktig ved at for god kjennskap til enten HR/HMS-rollen, eller rollen som offshoreansatt, kunne resultert i større grad av forutinntatthet og partitaking i den ene eller den andre retningen. I forkant av intervjuprosessen var forskeren allikevel kjent med litteratur og aktuelle problemstillinger innenfor temaet. Dette kan ha ført til ubevisst opparbeidelse av meninger og holdninger tilknyttet forskningsområdet, men dette ble hele tiden tatt høyde for ved å være bevisst på en slik mulig effekt.

Forskeren var alene om å transkribere dataene, noe som kan føre til at andre kunne gjort dette annerledes. Samtidig ble det lagt vekt på å transkribere så nøyaktig som mulig, for å unngå slike problemer. Bruk av diktafon i datainnsamlingen gjorde at intervjuene bar preg av uforstyrret samtale og bidro til at det var lettere å håndtere informasjonen. På den andre siden kan bruken av diktafon ha hatt en effekt på informantene i form av tilbakeholdenhet og unnvikende svar.

Validitet refererer til datamaterialets gyldighet i forhold til den problemstillingen som skal belyses, og omhandler flere aspekter ved datainnsamlingen og datamaterialet enn det reliabiliteten gjør (Grønmo, 2004). *Intern validitet* innebærer å ta stilling til metoden og materialet. Det viser også til om de data som er samlet inn og de konklusjonene som er trukket, er riktige. Kvalitative intervju ble valgt som metode, da målet var å få inngående kunnskap om informantenes erfaringer. Forskningsspørsmålene sikter mot å beskrive et

fenomen, og dette ville ikke vært mulig å gjøre på en tilfredsstillende måte ved å bruke statistiske metoder (Malterud, 2001).

For å oppnå mest mulig gyldige data ble det vektlagt å bruke informanter som hadde høyst relevant kunnskap om temaet som ble studert. Det var bedriften selv som foreslo informanter innenfor de ønskede kompetanseområdene. Dette kan være en seleksjonssvakhet, men samtidig er det også bedriften selv som vet best hvem som besitter den informasjonen som studien ønsket tilgang til. Intervjuguiden ble nøye bearbeidet med sikte på å utvikle relevante spørsmål i forhold til problemstilling og forskningsspørsmål. Det er allikevel viktig å ta i betraktning at informantene kan ha blitt påvirket av intervjusituasjonen, og gitt svar på spørsmål etter hvordan de ønsker å fremstille seg selv og bedriften. Informantene viste seg imidlertid å besitte verdifull informasjon om det undersøkte temaet. De var samstemte på noen ting, og ulike på andre. I to av intervjuene var det to informanter til stede samtidig. Dette kan ha hatt innvirkning på informantenes svar på flere måter, blant annet ved gjensidig påvirkning eller tilbakeholdelse av informasjon og meninger. Det var imidlertid én av de to som stod frem som hovedinformanter i begge intervjuene, mens de andre kom med supplerende informasjon underveis. Det at det ble brukt informanter fra ulike roller i landorganisasjonen, førte til at temaet ble sett fra flere perspektiv. Dette gav interessante vinklinger som ble gjort rede for i resultat- og diskusjonsdel.

Selv om anonymiteten til informantene ble presisert, kan ikke dette uten videre sikre et 100 % tillitsforhold mellom forsker og informant. Ut over dette er det positivt for studien at majoriteten av informasjonen er førstehånds. I tillegg vil det være styrkende for den interne validiteten at det også foreligger sekundære data om de offshoreansatte og deres partners meninger om samme tema, i form av transkriberte intervju utført av hovedprosjektets forskergruppe.

Det er også viktig å vurdere kategoriseringen av data, for å sikre at gjenspeilingen av virkeligheten er god nok. Dette ble vurdert ved å gjennomgå datamaterialet gjentatte ganger. Det kan allikevel tenkes mulige feilkilder i forhold til sorteringen av tiltak. Blant annet skiller bedriftene seg når det kommer til hvilke tiltak de nevner. Dette kan i mange tilfeller komme som et naturlig resultat av at bedriftene ikke tilbyr de samme tiltakene. Det kan imidlertid også tenkes at noen bedrifter lar være å nevne enkelte ting som de regner som selvfølgelig og som de derfor ikke kategoriserer som tiltak, mens andre bedrifter drar frem alt av relevans.

Den *eksterne validiteten* henviser til om det er mulig å generalisere funnene fra undersøkelsen (Grønmo, 2004). Studien har undersøkt relativt få informanter, noe som kan gjøre det vanskelig å generalisere funn til den øvrige bransjen. Det kunne derfor med fordel vært flere informanter, for å få enda bredere forståelse. På en annen side ville dette kunne ført til at datamaterialet ble for stort og uoversiktlig. Ved å ha relativt få informanter var det lettere å håndtere data på en tilfredsstillende måte. Samtidig er det i følge Malterud (2001) sjelden generalisering som er hensikten med kvalitativ forskning. Hun påpeker at målsettingen med forskning er å produsere informasjon som kan deles ut over studiens opprinnelige setting, men at det aldri vil være mulig å komme frem til funn som er universelt overførbare. Da funnene i denne studien er utviklet i et samspill mellom forskeren, deltakerne og omgivelsene, vil resultatene som presenteres være kontekstavhengige. Forskeren mener allikevel at kunnskapen som kommer frem kan være nyttig både i den øvrige bransjen og i andre omgivelser. Den kan samtidig gi forslag til videre forskning.

I denne delen har det blitt lagt vekt på å synliggjøre problemstillinger tilknyttet studien. Det er redegjort for hvilke valg som er tatt i forhold til gjennomføringen, med de mulige begrensinger og styrker det medførte. Som Malterud (2001) påpeker er ikke hensikten å eliminere prosessens eventuelle utfordringer, men å være bevisst og åpen om slike problem.

6.0 Konklusjon

I denne delen samles oppgavens tråder, og spørsmålene som lå til grunn for studien skal kort besvares. Studiens problemstilling lyder som følger:

“Hvordan ivaretar bedriftenes HR- og HMS-arbeid hensynet til offshoreansattes behov og familierelasjoner i tilknytning til de spesifikke arbeidstidsordningene i norsk petroleumsindustri?”

Studien har kommet frem til at HR- og HMS-arbeidet ivaretar de offshoreansatte ved bruk av ulike forebyggende og behovsrettede tiltak, for å lette mulige negative konsekvenser av offshorebasert arbeid. De forebyggende tiltakene er mange, men de kan tolkes som generelle, og foregår først og fremst på bedriftsnivå. De behovsrettede tiltakene er færre av antall, og er mer individorientert og tilpasset de enkeltes behov. De forebyggende tiltakene er i form av for eksempel relasjonsbygging, kartlegginger og undersøkelser av arbeidsmiljø, seminarer og undervisning, og sosiale arrangement som også inkluderer familie. De behovsrettede tiltakene er ulike bedriftshelsetjenester, tilrettelegging av skiftordning, eller mulighet for omplassering til land for en periode.

Det er allikevel få tiltak som er rettet mot familie, og ingen spesifikt mot partner. Dette ser ikke ut til å være en del av bedriftenes formelle personalpolitikk, men karakteriseres av informantene i HR og HMS, som tilbud som er tilgjengelige dersom de ansatte tar kontakt. De hevder videre at de sjelden får henvendelser fra ansatte som ønsker denne typen bidrag. Informantenes holdninger ser ut til å være at slike utfordringer ligger innenfor arbeidstakerens eget ansvarsområde. Dette kan tolkes som en av grunnene til få henvendelser fra ansatte, selv om informantene hevder at terskelen er lav for å ta kontakt dersom en problematisk hjemmesituasjon som kan få konsekvenser for vedkommende og for arbeidet.

Det er et grenseskille mellom arbeidsliv og privatsfære, og dette er et etisk dilemma når det kommer til bedriftens rolle i problemer som er knyttet til hjemmesituasjon. Bedriften har en utfordrende oppgave når det kommer til hvordan slike tiltak skal formidles, og det kan møtes med ulike reaksjoner. Sekundærdata om offshoreansatte og deres partneres opplevelse av bedriftens involvering, viser imidlertid at et utvidet tilbud om informasjon og inkludering av familie når det kommer til tilrettelegging, er ønskelig. Bedriftene viser til at ulike tiltak er tilgjengelig ved etterspørsel, men det kan allikevel tenkes at dette bør formidles bedre, og være synlig for at tilbudet skal nå ut til de offshoreansatte og deres familie. Ved å være på

tilbudssiden overfor alle som er i en slik arbeidssituasjon - i forkant av eventuelle negative ringvirkninger av arbeids- og hjemssituasjonen - kan tilbudet oppfattes som et positivt tilbud, snarere enn påtrengende.

På bakgrunn av dette kan det se ut til bedriftene med fordel kan gjøre sine ulike tiltakstyper mer synlig overfor de offshoreansatte og deres partner, slik at de vet hvor, og for hvilke grunner, de kan henvende seg. I tillegg kan det argumenteres for at familien som en interessant bør inkluderes i større grad, både i forebyggende og behovsrettet arbeid knyttet til arbeidstidsordningen offshore. Dette er en konsekvens av at arbeidet foregår i en arbeidstidsordning som ikke bare har konsekvenser for den ansatte selv, men som også kan ha negative effekter for familiesituasjonen. På lang sikt er dette tiltak som kan tjene både bedriften, og arbeidstakernes og familiens situasjon.

Referanseliste

Litteratur

- Albertsen, K., Kauppinen, K., Grimsmo, A., Sørensen, B. A., Rafnsdóttir, G. L., & Tómasson, K. (2007). Working time arrangements and social consequences - what do we know? *TemaNord* (Vol. 2007:607, pp. 148 s.). København: Nordisk Ministerråd.
- Berg, P., Kalleberg, A. L., & Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 168-188.
- Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research* (2nd Edition ed.). Cambridge UK: Polity Press.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2009). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse: strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler* (K. M. Thorbjørnsen, Trans.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Brough, P., & O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24(3), 280-297.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., & Wright, P. M. (2005). Human resource management and labour produktivity: does industry matter? *Academy of Management Journal*, Vol 48(No. 1), 135-145.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education today* 24, 105-112.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Karlsen, J. E. (2010). *Ledelse av helse, miljø og sikkerhet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kira, M., Shani, A. B., & Docherty, P. (2009). *Creating sustainable work systems: developing social sustainability*. London: Routledge.
- Knardahl, S. (2011). Arbeid, stress og helse. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer* (2 utg., s. 268-295). Bergen: fagbokforlaget.

- Ljosa, C. H., & Lau, B. (2009). Shiftwork in the Norwegian petroleum industry: overcoming difficulties with family and social life—a cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 4(1), 1-10.
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges and guidelines. *The Lancet*, Vol 358, 483-488.
- Malterud, K. (2002). Kvalitative metoder i medisinsk forskning - forutsetninger, muligheter og begrensninger. *Tidsskrift for Den Norske Lægeforening*(nr. 25), 2468-2472.
- Parkes, K. R. (2007). *Working hours in the offshore petroleum industry - Current knowledge and research needs regarding extended work periods and shift work offshore*. Paper presented at the Work time arrangements in the petroleum industry, Petroleum Safety Authority, Stavanger, Norway.
- Ross, J. K. (2009). Offshore industry shift work—health and social considerations. *Occupational Medicine*, 59(5), 310-315.
- Saksvik, P. Ø., & Nytrø, K. (2005). Hvordan virksomheter kan forebygge og håndtere belastninger på arbeidsplassen. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Den dyktige medarbeider - behov og forventninger* (s. 319-408). Bergen: Fagbokforlaget.
- Shen, J., & Dicker, B. (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 392-405.
- Sørensen, B. A., & Wathne, C. T. (2007). *Bærekraftig arbeidsliv: arbeidslivsutvikling i Norden* (Vol. 2007:530). København: Nordisk Ministerråd.
- Thuen, F. (2011). To liv på en gang - om jobb og familie. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer* (2 utg., s. 296-312). Bergen: Fagbokforlaget.
- VKMU. (1987). *Vår felles framtid*. [Oslo]: Tiden norsk forlag (Verdenskommisjonen for miljø og utvikling).

Websider

Arbeidstilsynet (a): *Arbeidsmiljøloven 2005*. Hentet 20.5.2012 fra <http://www.arbeidstilsynet.no/lov.html?tid=78118>

Arbeidstilsynet (b): *Internkontroll*. Hentet 20.5.2012 fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=207426>

Arbeidstilsynet (c): *Nye HMS-forskrifter*. Hentet 27.5.2012 fra <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=233238#om>

Nav (a): *Om IA-avtalen*. Hentet 25.5.2012 fra <http://www.nav.no/Arbeid/Inkluderende+arbeidsliv/Om+IA-avtalen.234599.cms>

Nav (b): *Utvikling i uførepensjon, 31. mars 2012*. Hentet 26.5.2012 fra <http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Uf%C3%B8repensjon>

Nav (c): *Antall ansatte og bedrifter i IA-virksomheter fordelt etter arbeidsstedsfylke 1. kvartal 2009*. Hentet 2.6.2012 fra <http://www.nav.no/207978.cms>

Nav (d): *Antall ansatte i IA-virksomheter fordelt etter næring 1. kvartal 2009*. Hentet 2.6.2012 fra <http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Statistikk/Antall+ansatte+i+IA-virksomheter+fordelt+etter+n%C3%A6ring+1+kvartal+2009.207976.cms>

Oljedirektoratet: *Fakta 2012*. Hentet 30.4.2012 fra <http://www.npd.no/Publikasjoner/Faktahefter/Fakta-2012/>

Petroleumstilsynet (a): *Arbeidstid*. Hentet 26.5.2012 fra <http://www.ptil.no/arbeidstid/category126.html>

Petroleumstilsynet (b): *Hva er arbeidstakernes oppfatning av arbeidstidsordningene offshore? Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen i Risikonivåprosjektet RNNS*. Hentet 26.5.2012 fra www.ptil.no/getfile.php/.../rnns_arbeidstakernes_oppfatning_oyl.ppt

Regjeringen: Meld. St. 28 (2010-2011): *En næring for framtida – om petroleumsvirksomheten*. Hentet 30.04.2012 fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/oed/dok/regpubl/stmeld/2010-2011/meld-st-28-2010-2011.html?id=649699>

Statistisk sentralbyrå: *Sykefravær*. Hentet 25.5.2012 fra <http://www.ssb.no/sykefratot/>

Vedlegg 1 Intervjuguide HR

- 1) Kan du fortelle kort om bedriften og hva dere driver med?
- 2) Hva innebærer avdelingen din sine arbeidsoppgaver, og dine egne arbeidsoppgaver?
- 3) Hvor mange offshore-ansatte har dere i bedriften?
- 4) Kan du fortelle litt om hvordan offshore-ordningen *vanligvis* fungerer her?/ Om en typisk skiftordning?
- 5) Hvilke tanker har du om en slik arbeidstidsordning? (Utfordringer, vanskeligheter, muligheter, forbedringspotensial?)
- 6) Opplever dere noen problemer knyttet til arbeidstidsordningen/skiftarbeidet?
- 7) Uttrykkes det vanskeligheter blant de offshore-ansatte med å balansere arbeid og familie?
- 8) Er det tilstrekkelig kommunikasjon mellom de som jobber offshore, og de som sitter på land?
- 9) Opplever dere stor interesse for offshorebasert arbeid?
- 10) I hvilken grad informeres skiftarbeidere i forkant av et nytt arbeidsforhold om utfordringer knyttet til å ha en slik arbeidstidsordning? (I jobbintervju etc.)
- 11) Har dere noen forberedende tiltak?
- 12) Har bedriften noe ansvar for arbeidstakeren utover akkurat i arbeidstiden? (Tatt i betraktning at arbeidstidsordningen kan føre til økt belastning på privat- og familieliv?)
- 13) Har dere noen form for tiltak for de ansatte for å lette eventuelle konsekvenser av en slik type arbeidsordning?
- 14) Finnes det noen tiltak rettet mot partner? For eksempel tilbud om informasjon til partneren slik at de får økt forståelse for hva en offshorejobb innebærer
- 15) Har de som arbeider skift offshore (og deres partner) noen å ta kontakt med ved behov?
- 16) Finnes det noen bedrifts-/personalpolitiske tiltak (i friperiodene) som evt. inkluderer familie? (Familedager etc.)
- 17) Går det an å si noe om trendene for ”turnover” i slike stillinger? Blir folk lenge i offshorejobber?
- 18) Er det mange som førtidspensjonerer seg?

Vedlegg 2 Intervjuguide HMS

- 1) Kan du fortelle kort om bedriften og hva dere driver med?
- 2) Hva innebærer avdelingen din sine arbeidsoppgaver, og dine egne arbeidsoppgaver?
- 3) Hvor mange offshore-ansatte har dere i bedriften?
- 4) Kan du fortelle litt om hvordan offshore-ordningen *vanligvis* fungerer her?/ Om en typisk skiftordning?
- 5) Hvilke tanker har du om en slik arbeidstidsordning? (Utfordringer, vanskeligheter, muligheter, forbedringspotensial?)
- 6) Opplever dere noen problemer knyttet til arbeidstidsordningen/skiftarbeidet?
- 7) Uttrykkes det vanskeligheter blant de offshore-ansatte med å balansere arbeid og familie?
- 8) Er det tilstrekkelig kommunikasjon mellom de som jobber offshore, og de som sitter på land?
- 9) Hva er deres viktigste HMS-fokus?
- 10) Hvem og hva innbefatter dere i HMS-begrepet?
- 11) Er arbeid og familiebalanse en del av deres (HMS-)fokus? Hvis ikke; Burde det være?
- 12) Har bedriften noe ansvar for arbeidstakeren utover akkurat i arbeidstiden? (Tatt i betraktning at arbeidstidsordningen kan føre til økt belastning på privat- og familieliv?)
- 13) Har dere noen form for tiltak rettet mot de ansatte for å lette eventuelle konsekvenser av en slik type arbeidsordning?
- 14) Finnes det noen tiltak rettet mot partner? For eksempel tilbud om informasjon til partneren slik at de får økt forståelse for hva en offshorejobb innebærer
- 15) Har de som arbeider skift offshore (og deres partner) noen å ta kontakt med ved behov?
- 16) Finnes det noen bedrifts-/personalpolitiske tiltak (i friperiodene) som evt. inkluderer familie? (Familiedager etc.)
- 17) Bør arbeidstakervernet gå lengre enn risiko for ulykker?
- 18) Har dere noen spesielle hensyn tilknyttet bærekraftig arbeidsliv/arbeidskraft? (Utvikle en helsefremmende og inkluderende arbeidsplass)

Vedlegg 3 Intervjuguide brukt til sekundærdata

Felles del

Bakgrunnsspørsmål

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:
 - Hva består ulempene av? Varighet, geografisk avstand, trøtthet, ensomhet, isolasjon, manglende muligheter til å delta, helseproblemer
 - Hva består fordelene av? Økonomi, interessant jobb
 - Endringer som følge av e-post, nettbank, mobiltelefon

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?

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?
 - Ekstra behov for hvile, for samvær...
 - Krav fra familie om involvering (avlastning i det daglige, samvær, oppgaver som venter...)
 - Kontakt med jobb?

Erfaringer med friperioder

- Hvordan håndterer du/familien
 - Krav og behov/forventninger fra barn og partner
 - Egne krav og behov/forventninger til familieliv/friperiode
 - 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?
 - o større trivsel, lojalitet...
 - o større velvilje på hjemmebane

Arbeidsplasskultur/kollegafelleskap

Spørsmål til partner

Erfaringer med å leve sammen med skiftarbeider

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

- Praktiske fordeler og ulemper (økonomi, fordeling av ansvar og oppgaver ...)
- Sosiale fordeler og ulemper (relasjoner til en selv, unger, slekt, venner, deltakelse i fritidsaktiviteter og frivillig arbeid...)
- (fysisk og psykisk helse)
- Utdype:
 - Hva består ulempene av? varighet, geografisk avstand, trøtthet, å være alene om ansvar og oppgaver, ensomhet,
 - Hva består fordelene av? økonomi, nærvær i friperioder...

Omstilling jobb-friperiode

- Hva kjennetegner de siste dagene av partners arbeidsperiode? (tret, forventningsfull?)
- Hva kjennetegner de første dagene av partners friperiode? (må ta hensyn? skuffelse? glede?)
- Hva kjennetegner de første dagene av partners arbeidsperiode? (savn (eget og ungers) ekstra belastninger?)

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?

Tilpasning

- Har du endret noe for å tilpasse deg skiftarbeidet?
 - egen arbeidstid
 - fritid
- Stiller skiftarbeidet spesielle krav til deg? (må være selvstendig, planlegging...)

Spesielle hendelser

Har det vært hendelser eller situasjoner hjemme eller på jobb hvor det har vært gunstig/ugunstig med skiftarbeid?

- Familiebegivenheter
- Sykdom og død
- Arbeidsulykker

Vedlegg 4 Godkjenning av hovedprosjektet



UNIVERSITETET I BERGEN

Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, Vest-Norge (REK Vest)

Kari Anne Holte

karin.anne.holte@iris.no

International Research Institute of Stavanger

Vår ref

2009/187

Dato

12.10.09

Ad. prosjekt: Skiftarbeid og helse i den norske petroleumsindustrien

Viser til din tilbakemelding dater 14.09.09. En presiserer der følgende: 1) Det søkes om spesifikk forskningsbiobank, 2) informasjonsskrivet er korrigert etter komiteens anmerkninger, 3) utelatelsen av kvinner i kortisolundersøkelsen er begrunnet og 4) alle opplysninger vil anonymiseres ved prosjektets slutt (2012)

REK Vest v/leder behandlet saken.

Alle komiteens merknad er tatt til følge og prosjektet kan i sin nåværende form godkjennes.

Vedtak:

Prosjektet godkjennes i samsvar med forelagt søknad.

Vennlig hilsen

Jon Lekven
leder

Øyvind Straume
førstekonsulent

Ny ordning fra 01.07.09:

En gjør oppmerksom på at denne søknaden er vurdert i henhold til helseforskningsloven, som ble satt i kraft 01.07.09. Dette innebærer at REK fra og med denne dato har kompetanse til å godkjenne opprettelse og endring av forskningsbiobank, å innvilge dispensasjon fra taushetsplikt og å gi tillatelse til bruk av personopplysninger til forskning. Saker som er søkt Helsedirektoratet, NSD eller Datatilsynet vedrørende ovennevnte, vil utelukkende bli behandlet av REK. Dette for å umgå parallellbehandling av saker nå i overgangsfasen.

Postadresse:

REK Vest
Postboks 7804
5020 Bergen

E-post: rek-vest@uib.no

Hjemmeside:

<http://helseforskning.etikkom.no/xnet/public>

Org no. 874 789 542

Regional komité for medisinsk
og helsefaglig forskningsetikk,
Vest-Norge

Telefon 55 97 84 97 / 98 / 99

Besøksadresse:

2. etasje, sentralblokken,
Haukeland universitetssykehus

side 1 av 2

REK Vest forutsetter at dette vedtaket blir forelagt den forskningsansvarlige til orientering. Se helseforskningsloven § 6, jfr. § 4 bokstav e.

De regionale komiteene for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk foretar sin forskningsetiske vurdering med hjemmel i helseforskningsloven § 10, jfr. forskningsetikkloven § 4.

Saksbehandlingen følger forvaltningsloven. Komiteenes vedtak etter forskningsetikklovens § 4 kan påklages (jfr. forvaltningsloven § 28) til Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag. Klagen skal sendes REK Vest (jfr. forvaltningsloven § 32). Klagefristen er tre uker fra den dagen du mottar dette brevet (jfr. forvaltningsloven § 29).

Vedlegg 5 Informasjonsskriv til bedriftene

Deres ref.

Vår ref.

Stavanger

Kah

19. januar 2010

Forespørsel om deltagelse i forskningsprosjekt

Henviser til samtale med HMS-direktør (navn) (30.10.09) og leder for (område) (navn) (04.11.09). IRIS gjennomfører studien ” Shift work and health in the Norwegian Petroleum sector: Employees’ work personal life intergration” i bedrifter i den norske oljeindustrien og i den sammenheng ønsker vi også involvering fra (bedrift).

Bakgrunn for studien er at det eksisterer lite kunnskap om forholdet mellom arbeidstidsordninger i petroleumssektoren og behov for gjenhenting. Tidligere studier har vist at overgangen mellom arbeid og friperiode kan oppleves som vanskelig i forhold til å håndtere slitenhet og gjenhenting, men også i forhold til det å måtte reorientere seg i sin egen livssituasjon og gjenforenes med partner. Disse overgangsfasene ble erfart å vedvare i 2-7 dager. Studiene baserer seg i hovedsak på erfaringer fra partnere på land og i tillegg basert på kvalitative metoder. Å kunne dokumentere forløpet i slike prosesser kvantitativt over tid, både via dagbøker og fysiologiske mål er viktig og etterlyst i forskningslitteraturen. Videre er det også viktig å se dette i sammenheng med familielivet og aktivitetene som gjennomføres i denne overgangsfasen og hvordan disse aktivitetene bidrar til eller forhindrer gjenhenting.

Målsetningen med prosjektet er derfor å studere balansen mellom arbeid, behovet for gjenhenting etter arbeid og det daglige familielivet blant ansatte med ulike rotasjonsordninger og skift i norsk petroleumindustri både på norsk sokkel og på landanlegg. Spesielt ønsker en å se på de lange friperioden(e) etter intensive arbeidsperioder slik vi finner de i oljeindustrien (eks 12t/12t i 14 dager offshore). Studien vil ha et spesielt fokus på selve gjenhentingsprosessen og i hvilken grad og på hvilke måter familielivet gir rom for gjenhenting. Vi er også opptatt av sammenhengene mellom arbeids- og familieliv, slik det erfares av skiftarbeideren og dennes partner.

Studien er designet som en eksplorerende studie, med kombinasjon av dagbokstudie med daglige spørreskjema i 14 dager inn i friperioden, kvalitative intervju blant et mindre utvalg og innhenting av salivprøver, også i et mindre utvalg; alt gjennomført i den ansatte sin friperiode. Et design som kombinerer ulike metoder og tilnærminger velges, fordi en ønsker en åpen og utforskende tilnærming til temaet.

Utvalget skal være ansatte som går i rotasjon på norsk sokkel, eller gå i skiftordning på landanlegg. De må ha jobbet i oljebransjen i minimum 2 år og ha forsørgeransvar for barn under 18 år. Totalt ønsker vi oss et utvalg på maksimalt 250 informanter. Disse skal rekrutteres fra ulike bedrifter/organisasjoner innen oljenæringen. Vi ønsker at Statoil kan bidra i rekrutteringsprosessen av deltagere til å viderefremme informasjon om studien til sine ansatte.

Vi håper på positiv behandling av vår forespørsel. Vedlagt brevet er også informasjonsskriv til deltagerne og godkjenning fra medisinsk etisk forskningskomite.

Med vennlig hilsen
International Research Institute of Stavanger AS

Kari Anne Holte
seniorforsker
Direkte innvalg: (+47) 51 87 51 81
E-post: Kari.Anne.Holte@iris.no