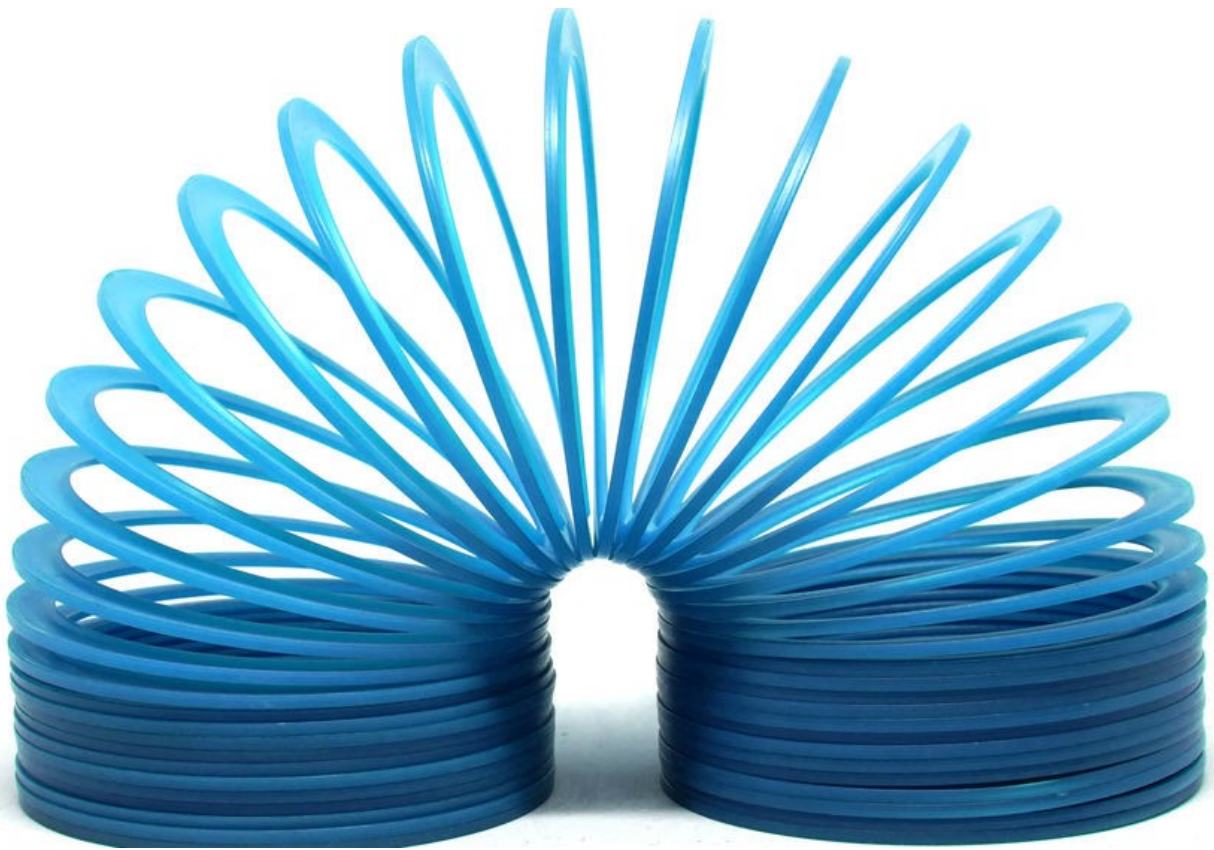




Universitetet
i Stavanger



FLEKSIBILITET – TIL GLEDE ELLER BESVÆR?

-En kvalitativ studie om fleksibilitet i arbeidslivet innen oljeservice



Universitetet
i Stavanger

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Endringsledelse

Vårsemesteret, 2019

Åpen

Forfatter: Kjersti Djuvsland
Kandidatnummer: 4034

Kjersti Djuvsland

(signatur forfatter)

Veileder: Øystein Hatteland

Tittel på masteroppgaven: *Fleksibilitet - til glede eller besvær?*
-En kvalitativ studie om fleksibilitet i arbeidslivet innen
oljeservice

Emneord: *Fleksibilitet, oljeservice,*
bærekraft i arbeidslivet,
arbeidstidsordninger,
endringsledelse

Sidetall: 88

+ vedlegg/annet: 110

Stavanger, 15.06.2019

dato/år

Forord

Å forme en masteroppgave har vært en krevende prosess. Når jeg nå ser tilbake på to år med endringsledelse ved UIS, ser jeg hvor utrolig mye jeg har lært og hvilken betydning det har hatt for utformingen av oppgaven. Temaet i denne oppgaven er fleksibilitet i arbeidslivet innen oljeservicesektoren, men temaet er likevel tidsaktuelt og har en innvirkning på de fleste arbeidsforhold. Det har vært svært interessant og meget engasjerende å få dypere innsikt i hvordan fleksibilitet utspiller seg og forstås fra ulike parter i arbeidslivet. Arbeidet med avhandlingen har vært en spennende utfordring som jeg er stolt av å ha gjennomført.

Min interesse for arbeidsfleksibilitet bunner i mine personlige opplevelser med en samboer som yter høy fleksibilitet i sin arbeidshverdag. Jeg har sett både positive og negative sider ved arbeidsfleksibilitet på nært hold og derfor har det for meg vært et spennende og engasjerende tema å skrive oppgave om. Min personlig stemme og tilknytning til temaet kan ha gitt farge til avhandlingen, men jeg har gjennom hele prosessen hatt tydelig bevissthet rundt eget engasjement for temaet. Jeg mener derfor at mine personlige holdninger ikke har gått ut over avhandlingens reliabilitet og validitet.

Jeg vil først og fremst takke alle informantene som har sagt seg villig til å delta i prosjektet og gjort at denne studien kunne gjennomføres. Uten den velviljen til deltagelse ville det ikke ha vært mulig å komme frem til de forskningsresultatene studien har generert. Jeg vil også benytte anledningen til å takke familien min for deres tålmodighet og spesielt min mor som gjennom hele prosessen har hatt tro på meg og støttet meg med gode og motiverende ord når det har vært nødvendig. En spesiell takk rettes mot Øystein Hatteland som har vært min veileder gjennom denne avhandlingen, som med sin tålmodighet og imøtekommenhet har motivert meg til å stole på meg selv og mine egne vurderinger.

Sandnes 15.06.2019

Kjersti Djuvsland

Sammendrag

Formålet med oppgaven har vært å utforske hvordan fleksibilitet i arbeidslivet oppleves av de ulike partene innen oljeservice i lys av bærekraft som er satt i sammenheng med arbeidssystemer og humankapital. Problemstillingen lyder dermed; *«Hvordan oppleves arbeidsfleksibilitet å være balansert mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i oljeservice og hvordan påvirker denne balansen bærekraften i bransjen.»* Det teoretiske grunnlaget som er benyttet for å komme nærmere et svar på problemstillingen er gjort ut fra generell teori som sammen med resultatene kan gi forståelse og innsikt om hvordan fleksibilitet i arbeidslivet forstås og oppleves av henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden innen oljeservice. Problemstillingen blir besvart ved bruk av kvalitativ metode og dataene er samlet inn gjennom intervju av informanter fra to ulike oljeservicebedrifter, i tillegg til informanter fra en arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjon. Studien har en vinkling som ikke tidligere har vært undersøkt, og kan derfor sies å være av en eksplorativ art, hvor hensikten har vært å gå i dybden for å skape en forståelse av hvordan fleksibilitet oppleves av de ulike partene.

Resultatene av studien viser at forskjellige typer arbeidsfleksibilitet gir ulike opplevelser, noe som påvirker balansen mellom partene i arbeidslivet. Selvstyrt fleksibilitet i arbeidslivet oppleves i denne studien positivt, mens arbeidstakerne som ikke selv velger når de må være fleksible er entydige i at uforutsigbarheten dette medfører er en belastning som skaper en ubalanse mellom partene. Forskningsresultatene indikerer imidlertid at arbeidsgiverne generelt opplever de ulike ordningene for arbeidsfleksibilitet som velfungerende. Studien viser likevel at arbeidstakerne som yter høy arbeidsfleksibilitet ser ut til å ha et vippepunkt for når fleksibiliteten medfører belastningskonflikter. Funnet kan knyttes til graden av forutsigbarhet som i verste fall kan medføre sykemelding og turnover i de tilfeller hvor ubalansen består over tid.

Endringene arbeidsfleksibilitet medfører for de ulike partene vil kreve en tidspolitikk som er tilpasset vår tid. Dette krever igjen innfallsvinkler som igjen tar utgangspunkt i ideer om rettferdighet og deltagelse. Tillitsbaserte fleksible ordninger ser ut til å være noe som fungerer godt i enkelte arbeidsgrupper, men dette er ikke mulig å gjennomføre for alle. Tilbud om andre insentiv som kan være med på å lette arbeidstidsordningens byrder kan derfor være aktuelt. Kompensering i forhold til fritid og tiltak for familiene kan være eksempel på tiltak som kan være med å balansere ulempene som høy arbeidsfleksibilitet medfører. For å oppnå

et bærekraftig arbejdsliv vil det være avgjørende med en ledelse som tar hensyn og har forståelse for både bedriftens målsetting og humankapitalen som forvaltes.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	ii
Sammendrag.....	iii
1.0 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn.....	1
1.1.1 Fleksibilitet i arbeidslivet.....	2
1.1.2 Den Norske samfunnsmodellen	4
1.1.3 Oljeservisektoren i Norge	5
1.1.4 Arbeidstidsordninger for offshoreansatte og landansatte innen oljeservice	6
1.2 Målsetting og hensikt for studien.....	9
1.2.1 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	9
2.0 Teori.....	10
2.1 Innledning	10
2.2 Bærekraftighet i arbeidslivet.....	11
2.3 Den nye arbeidsbelastningen	12
2.3.1 Konsekvenser når arbeid og hjem møter motsetninger.....	14
2.4 Betydningen av arbeidstid.....	16
2.4.1 Arbeidskontrakten.....	18
2.5 Maktstrukturer i moderne fleksibilitet	19
2.6 Den fleksible bedrift	21
2.7 Belastninger i arbeidslivet.....	23
2.7.1 Tiltak for å forebygge belastninger i arbeidslivet	25
2.8 Sammendrag	28
3.0 Metode.....	30
3.1 Innledning.....	30
3.2 Tilnæringsvalg	30
3.3 Utvalg.....	31
3.3.1 Intervju	32
3.3.2 Intervju av informanter	33
3.3.3 Intervju av respondenter.....	34
3.4 Begrensninger og utfordringer i studien	37
3.5 Troverdighetskriterier	38
3.5.1 Validitet.....	38
3.5.2 Reliabilitet.....	39
3.6 Ethiske vurderinger.....	40
4.0 Funn.....	42
4.1 Innledning	42
4.1.1 Fleksibilitet.....	43
4.1.2 Forutsigbarhet og belastninger.....	48
4.1.3 Strukturell makt og organiseringsgrad	55
4.1.4 Bærekraft og stabilitet.....	58
4.2 Sammendrag	61
5.0 Diskusjon.....	64
5.1 Innledning	64
5.1.1 Forskningsspørsmål 1.....	64
5.1.2 Forskningsspørsmål 2.....	72
5.1.2 Forskningsspørsmål 3.....	76
5.1.3 Forskningsspørsmål 4.....	82
6.0 Konklusjon	84

Litteraturliste.....	89
Vedlegg.....	92
Vedlegg 1 – Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	92
Vedlegg 2 – Intervju med Bjørn Erik Thorsen Poppe fra Industri Energi.....	95
Vedlegg 3 – Intervju med Charlotte Sørås, Rådgiver i NHO.....	97
Vedlegg 4 – Intervju med representant fra HR avdelingen i Bedrift 2.....	99
Vedlegg 5 – Intervju med representant fra HR avdelingen i Bedrift 1.....	102
Vedlegg 6 – Intervjuguide landansatte i Bedrift 1.....	105
Vedlegg 7 – Intervjuguide for de offshoreansatte i Bedrift 1 (Offshorearbeidere med fast rotasjon og offshoarearbeidere i ressurspool).....	108
Vedlegg 8 – Intervjuguide landansatte med offshoreoppdrag i Bedrift 2.....	111

1.0 Innledning

Arbeidsliv og arbeidstid er i endring, noe som medfører at kjente begreper som fleksibilitet i realiteten skifter betydning fordi innholdet omdannes. Konsekvensene fleksibilitet har for arbeid og privatliv er derfor et aktuelt tema. Samfunnsendringer er med på å skifte samfunnets selvforståelse, og endringene som oppstår fører til debatter. Fleksibilitet i arbeidslivet er tidvis oppe i mediebildet og det handler da ofte om saker hvor fleksible arbeidstidsordninger har medført en uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, som i noen tilfeller medfører misnøye og streik. Balansen i forhold til fleksibilitet i arbeidslivet innen oljeservicesektoren er det gjennomgående temaet for denne studien. Videre vil det sees på hvordan fleksibilitet balanseres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og om det finnes et gap i forhold til hvordan fleksibilitet oppfattes og utøves av de ulike partene. Det vil først redegjøres for bakgrunnen for oppgaven og nødvendig kontekst, før problemstillingen og forskningsspørsmål presenteres.

1.1 Bakgrunn

Innen arbeidslivsforskningen både i Norge og internasjonalt har «fleksibilitet» nærmest stått som et mantra de siste 20 årene. Det vises gjerne til det «nye fleksible arbeidslivet» som sammenlignes og stilles opp mot det «utgående gamle og stabile arbeidslivet». Fleksibilisering kan nesten sies å ha blitt et ideologisk begrep og bare ved å utale ordet knyttes det opp til «den nye tiden» og hva den krever av oss. Fleksibilitet fremstilles ofte som noe nytt og spesielt for vår samtid, men fleksibilitet i arbeidslivet har i realiteten eksistert opp gjennom hele historien. (Kaldal, 2015) Det er derfor interessant å se på hva som er så særegent med fleksibilitet i forholdt til vår samtid. Det blir forsket mye på arbeidsliv, noe som er naturlig da arbeid er helt grunnleggende for samfunnsformasjonen- for samfunnsøkonomien og for livet til den enkelte av oss. Arbeidstid og derav fleksibilitet er et viktig arbeidslivsspørsmål som har vært gjenstand for en voldsom debatt siden starten på den industrielle revolusjon. (Ellingsæter, 2017) Denne studien vil søke å belyse fleksibilitet i arbeidslivet innen oljeservicebransjen i vår samtid. Dette er et relevant tema som berører olje- og gassindustrien som er en næring som har hatt og vil fortsette å ha en viktig rolle i norsk næringsliv. Den globale 24 timers økonomien har hatt stor påvirkningskraft i forhold til hvordan fleksibilitet har endret organiseringen i arbeidslivet. (Albertsen et al., 2007) Fleksibilitet er nært knyttet til begrepet effektivitet og for å modernisere og tilpasse

arbeidslivet i Norge er det gjort flere endringer i arbeidsmiljøloven de senere år, og noen av endringene omhandler nettopp økt fleksibilitet. (Regjeringen, 2014)

Vi lever i et høyeffektivt arbeidsliv og både det globale og herunder det norske arbeidslivet er i endring. Det foreligger en oppfatning om at det å være i stand til å endre seg er en grunnleggende forutsetning for menneskets frihet. (Ellingsæter, 2017) Det kan imidlertid også argumenteres for at fleksibel menneskelig atferd vil si å kunne tilpasse seg endringer i omgivelsene, uten å bli nedbrutt av dem. (Ellingsæter, 2017) Fleksibilitet og variable arbeidstidsordninger kan gå på bekostning av arbeidstakernes helse og trygghet og det vil derfor være viktig for arbeidsgivere å ha gode ordninger for å unngå slitasje av arbeidstakerne. I dag er grensene for hvor arbeidet slutter og fritiden begynner i endring og i større grad enn tidligere overlappende. Det er i større grad individuelle avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som legger premissene for arbeidstid. Kappløpet om å vinne markedsandeler og sikre økt fortjeneste for sin virksomhet skaper forhold som kan føre til endringer i organisering av arbeid og dermed også endringer i psykologiske og sosiale forhold ved arbeid. (Knardahl, 2001) Fleksibilitet og variable arbeidstidsordninger har vært en faktor som øker kravene til arbeidstakeren i arbeidslivet og har imidlertid ført med seg en økning i problemer tilknyttet stress, depresjoner og konflikt mellom arbeid og fritid. (Albertsen et al., 2007) Fokus på ordninger for en god arbeids- og livsbalanse er derfor en faktor som kan være avgjørende for et godt arbeidsliv. Kunnskap om emnet bør derfor være av interesse for alle aspekt av arbeidsmarkedet. Ifølge Albertsen et al (2007) vil en av utfordringene i fremtiden være å nettopp opprettholde et system som sikrer en bærekraftig balanse mellom arbeidsliv og privatliv. (Albertsen et al., 2007) Arbeidslivet generelt og innen oljeservice er både mangfoldig og motsetningsfylt og utgjør et komplekst bilde som vil bli sett nærmere på i denne oppgaven. (Ellingsæter, 2017) Ytterligere fleksibilitet og høyere effektivitet i arbeidslivet må få fokus og nødvendig oppmerksomhet under de forhold og den tiden vi lever i, slik at både arbeidsgiver og arbeidstaker blir ivaretatt, noe som kan resultere i et gode for alle involverte parter.

1.1.1 Fleksibilitet i arbeidslivet

Fleksibilitet i arbeidslivet blir ofte forbundet med noe positivt og kan oppleves som et forførende begrep. (Skorstad, 2015) Fleksibilitet appellerer også til frihetsbegrepet som har en gjeldende positiv oppfatning i det norske samfunn. Det motsatte av å være fleksibel vil tilsi å

være rigid, noe som derimot bærer en negativitet over seg. Rigide aktører på både arbeidsgiver- og arbeidstaker siden betraktes gjerne som vanskelige, firkantede og noen som kan skape problemer. Fleksible aktører vil på sin side ha ord på seg for å være mer omstillingsdyktige, positive og enklere å samarbeide med. (Skorstad, 2015) Det finnes både kulturelle og strukturelle forestillinger som preges av tid og arbeid. De strukturelle sidene ved arbeidstid som lengde og plassering er viktige elementer, men arbeidstid kan også sees som et sosialt fenomen. Ved å se på strukturelle og kulturelle dimensjonerer kan innhold som intensitet i arbeidstiden avdekkes. (Ellingsæter, 2017)

På arbeidsgiversiden vil fleksibilitet ofte bli sett på som et fortrinn i forhold til spørsmål knyttet til konkurranseevne, men også i forhold til arbeidsvilkår og for å kunne betjene markedet. Fleksibilitet fremstilles på denne måten som en fordel for alle involverte parter. Den bedrer suksessfaktoren til den enkelte virksomhet samtidig som den skaper positive arbeidsvilkår for de ansatte og gir kunden det de vil ha. Denne fremstillingen kan imidlertid diskuteres, særlig angående spørsmålet om hvordan arbeidsvilkårene vil kunne bli påvirket av fleksibilitet. (Skorstad, 2015) Møtet mellom arbeidsgivers krav og forventninger til effektivitet og fleksibilitet sammenfaller ikke alltid med arbeidstakers opplevelse til fleksibilitet og deres forventninger om gode arbeidsbetingelser og arbeidsoppgaver. (Saksvik & Nytrø, 2005) Det vil selvsagt også være forskjell på hvilken type arbeid det er snakk om. Innen oljeservice er ulike former for fleksibilitet tilpasset de ulike arbeidsgruppene som er ansatt på land og offshore. De som jobber på kontor ved ulike landstasjoner innen oljeserviceindustrien, vil kunne ha tillitbaserte arbeidstidsordninger som fleksitid og hjemmekontor, noe som gjerne er knyttet til de positive sidene av arbeidsfleksibilitet. Selv om arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere offshore også bygger på tillit kan ikke denne typen fleksibilitet tilbys. Disse arbeidstakerne kan sies å være blant de siste industriarbeiderne i Norge og det tilbys og ytes en annen form for fleksibilitet i denne arbeidstakergruppen. Utviklingen av stadig ytterligere fleksibilitet i arbeidslivet har ifølge Albertsen et al (2007) imidlertid medført arbeidstakere en økning i problemer som stress, depresjoner og konflikt mellom arbeid og fritid. (Albertsen et al., 2007)

Arbeidslivet har gjennom historien vært i stadig endringer og den globale 24 timers økonomien har vært med på å påvirke hvordan arbeidslivet fungerer i dag. (Albertsen et al., 2007) Kapitalismens industrielle og tradisjonelle arbeidsorganisering er beskrevet i litteraturen som byråkratisk og lite omstillingsdyktig. Skiftet fra industrisamfunnets

tradisjonelle organisering, til det postindustrielle informasjons- og kunnskapssamfunnet blir omtalt som overgangen til konkurranseutsatte og fleksible arbeidsorganisasjoner. (Ellingsæter & Solheim, 2002) Tidsordenen som regjerte i den industrielle etterkrigstiden var knyttet til bestemte organisatoriske og kulturelle former. Det var stor grad av heltidsarbeid og kontinuerlige arbeidsløp i tillegg til å vektlegge penger fremfor tid. Samtidig var det stort sett en mannlig forsørger og en idealisert kjernefamiliemodell. (Ellingsæter, 2017) Ellingsæter (2017) peker på at det postindustrielle arbeidsmarkedet som er i fremvekst har endret denne formen for organisering. I endringsprosesser står tidskultur og tidsorganisering i sentrum, både i arbeidslivet men også i privatlivet. Arbeidstidsspørsmålet knyttes til familie og hverdagsliv i større grad. (Ellingsæter, 2017)

Den økte globaliseringen har ført til ytterligere press i konkurransen i næringslivet og virksomheter må stadig øke produksjonskapasiteten for å overleve. Flexibilitet gjennom hele produksjonskjeden, både innen produksjon, levering og arbeidstidsordninger, har vært en avgjørende del for å møte den økende konkurransen. (Albertsen et al., 2007) Kombinasjonen av vår samtids senmoderne kunnskaps- og informasjonssamfunn sammen med globalisering har medført stadige endringskrav og satt økt fokus på læring, omstillingsevne og flexibilitet i arbeidslivet. Tidsdimensjonens endringer i lønnsarbeidet henger sammen med resten av samfunnet. De antatte konsekvensene for arbeidstakerne går i fra den ene ytterkanten til den andre. På den ene siden finner finnes det positive fortolkninger som vektlegger økt individuell kontroll og frihet over egen arbeidstid. På den andre siden problematiseres negative sider av selvutbytting og en forskyvning av grensene mellom arbeid og privatsfæren. (Ellingsæter, 2017) Mye av litteraturen på området beskriver utviklingen i land utenfor Norge og er derfor farget av bestemte nasjonale utviklingstrekk. Forestillinger til flexibilitet vil også kunne være preget av ulike trender i ulike deler av arbeidslivet. Denne studien søker å finne ut hvilke forestillinger oljeservicebransjen har til flexibilitet i arbeidslivet under norske forhold. Det vil bli sett på flexibilitet fra ulike parters perspektiv innen oljeservice for å se i hvor stor grad de samme forestillingene tenderer å gå igjen.

1.1.2 Den Norske samfunnsmodellen

I de nordiske landene utviklet det seg i etterkrigstiden samfunnsmodeller som er basert på små og åpne økonomier. Samfunnsmodellene kjennetegnes også av regulerte arbeidsliv som er utviklet mellom arbeidslivets parter og staten. Modellene er basert på høy sysselsetting i

arbeidslivet som gir et fundament for offentlig skattefinansiert velferd, noe som kan sies å resultere i samfunnsmessig bærekraft, sett fra et samfunnsmessig ståsted. Den norske samfunnsmodellen er skapt i spenningsfeltet mellom statlige reguleringer, arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakernes krav om medbestemmelse, og blir betegnet som trepartssamarbeidet. Denne samfunnsmodellen har i den postindustrielle økonomien formet arbeidstidsregimet gjennom forhandlinger om sosiale ordninger som fører til mindre økonomisk avhengighet til arbeidslivet for den enkelte borger. (Ellingsæter, 2017)

I følge Ellingsæter (2017) har vestlige kapitalistiske industriland gradvis måtte tilpasse seg deregulering av arbeidsmarkedet og en svekkelse av kollektive institusjoner. Dette gir en arbeidshverdag som også påvirker forhandlingsystemene vi har på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i tillegg til staten. Det økonomiske systemet og de politiske institusjoner har gjensidig påvirkning på hverandre og har generert uttrykket politisk økonomi. Hvor bærekraftig arbeidstidssystemer er må sees i lys av den nasjonale og politiske økonomien. Flexibilitet i arbeidslivet må derfor bli sett i forhold til de tette koblingene til den norske samfunnsmodellen. (Ellingsæter, 2017) Da arbeidsmiljøloven ble revidert i 2005 innebar endringene en desentralisering av arbeidstid hvor det ble åpnet opp for større adgang til å forhandle frem lokale og individuelle avtaler, det vil si forutsatt enighet mellom partene. Endringene ble gjennomført for å bedre kunne tilpasse arbeidskraft i forhold til svingningene mellom etterspørsel og aktivitet i markedet. Samtidig kan ordningen også representere fleksibilitet for arbeidstakere gjennom avtaler som fungerer som en bytteavtale mellom partene. (Ellingsæter, 2017)

1.1.3 Oljeservisesektoren i Norge

Det var få som trodde det var olje- og gassrikdommer langs norskekysten ved utgangen av 1950-årene. Den første utvinningstillatelsen ble tildelt på 1960-tallet og 50 år senere skulle det vise seg at petroleumsnæringen har stor betydning for norsk økonomi. (Olje- og Energidepartementet, 2016) Det har vært en enorm vekst siden utvinningsstarten og frem til i dag og olje- og gass sektoren er i dag den største næringen i Norge. Verdien av olje og gassproduksjon har bidratt med over 14 000 milliarder kroner til Norges brutto nasjonalprodukt målt i dagens kroneverdi, siden oppstart av produksjonen på norsk sokkel tidlig på 70-tallet. (Norsk_Petroleum, 2018) Næringen har også hatt stor betydning for

generering av arbeidsplasser over hele landet. Direkte og indirekte sysselsatte i petroleumsnæringen anslås av statistisk sentralbyrå (SSB) å utgjøre 170 200 i 2017. Dette utgjør om lag 6 prosent av den samlede sysselsettingen i Norge. (Brasch, Hungnes & Strøm, 2018)

Selv om veksten har vært enorm har likevel bransjen også vært preget av nedturer. Den siste kom med oljeprisfallet i 2014 og gav en kraftig nedtur i deler av næringslivet og norsk økonomi. Mange tusen ansatte mistet jobben og situasjonen gav ringvirkninger også utover olje- og gasssektoren. Oljeselskapene har gjort kostnadskutt i egne rekker, men de har også satt en ny standard med kostnadskutt og effektivisering innen oljeservice. Tiltakene har på nytt gitt vind i seilene hos oljeselskapene som medfører solide overskudd. Oljeservicebransjen som er en leverandør for oljeselskapene forholder seg imidlertid fremdeles til et tøft og konkurransepreget marked seg imellom, hvor inntjeningen ikke nødvendigvis resulterer i positive resultater. Nedgangskonjunkturen etter oljeprisfallet har likevel stabilisert seg og aktiviteten i norsk økonomi tar seg videre opp, mens arbeidsledigheten fortsetter å gå ned. (Regjeringen, 2018) Det er viktig å rette fokuset på hvilke utfordringer som har oppstått i kjølvannet av omstillingene og hva endringen har betydd for bransjen. Denne oppgaven vil se på hvordan forholdet til arbeidsfleksibilitet er mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i oljeservicebransjen sett fra et samfunnsmessig ståsted. Innen oljeservice er det høyt tempo og høy omstillingsevne da bransjen er kjent for å ha et ad-hoc forhold til driften fordi det ofte oppstår uventede problem og hendelser i produksjonen. Flexibiliteten i denne bransjen er med andre ord høy både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det er likevel viktig å påpeke at dersom oljeservice skal fortsette med videre verdiskapning må bransjen ha et bærekraftig fokus som rettes mot tilstrømming av arbeidskraft og hvordan denne best mulig kan bevares.

1.1.4 Arbeidstidsordninger for offshoreansatte og landansatte innen oljeservice

Det er et kunnskapsintensivt næringsliv som i økende grad erstatter den arbeidsintensive og tunge industrien. (Ellingsæter, 2017) Dette har resultert i en utvikling hvor virksomheters verdier i økende grad består av faktorer som humankapital, relasjoner, kollektiv kompetanse og omdømme. Innen oljeservice er arbeidslivet sammensatt av begge deler, både tung fysisk produksjon ute på plattformer på den norske sokkel og produktutvikling, strategi og salg ved de landbaserte delene av virksomhetene. Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i

tillegg til lønnsarbeidets karakter er knyttet til arbeidskontrakten. Arbeidskontrakten som må kunne kalles kjernen i ansettelsesrelasjonen, regulerer arbeidstid ved å definere arbeidstakers rettigheter og plikter. Arbeidskontrakten begrenser seg imidlertid ikke til bare til å regulere arbeidstiden, men påvirker også tid som brukes utenfor arbeidstiden. (Ellingsæter, 2017)

Det er bedriftens Human Resource avdeling (HR avdeling) som utformer arbeidskontrakten og det er derfor denne avdelingen som definerer hvor fleksibelt forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal være. Det ble i løpet av 1990 tallet fremmet nye modeller for bedrifts- og arbeidsorganisering og denne perioden omtales derfor i forskningslitteraturen som *organisasjonsæraen*. Bidrag innen forskningslitteraturen peker på at tankegangen innen HR i denne perioden utvikler seg i en mer strategisk retning i forhold til utnyttelse av bedrifters humankapital. (Ellingsæter, 2017) Røvik (2016) mener også dette kommer til uttrykk gjennom at det legges til en M for management som gir uttrykket Human Resource Management (HRM). Den nordiske modellen for HRM er imidlertid preget av et lov- og avtaleverk hvor det gis strenge føringer, sterke fagforeninger og en daglig drift som fokuserer på utvikling og involvering av de ansatte. (Byrkjeflot, 2008) Arbeidstidsordningene for arbeidstakerne som er landansatte er i større eller mindre grad åpne for forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Hvilken grenser og grad av frihet som er avtalt i arbeidskontrakten vil påvirke forhold som barneomsorg, husarbeid og fritid. Det er imidlertid andre arbeidstidsordninger for arbeidstakere som arbeider offshore. Arbeidstidsordninger innen oljeservice skal uavhengig av land eller offshoreansettelse regulere arbeidsforholdet gjennom tariffavtaler og lovgivning. Tilsammen er det disse reguleringene som konstituerer «arbeidstakeren» som sosial kategori. (Ellingsæter, 2017)

Beskrivelse av arbeidstidsordningene i studien

I denne studien er det intervjuet fire ulike grupper ansatte med ulike ordninger, på land og offshore, fordelt på to ulike oljeserviceselskap. De to ulike bedriftene refereres til som Bedrift 1 og Bedrift 2 i oppgaven. Den første gruppen er landansatte i oljeservice som arbeider i Bedrift 1. Her er det vanlig å arbeide mandag til fredag fra klokken 08.00 – 16.00, som utgjør 37,5 timer i løpet av en uke. Dersom arbeidet overstiger 37,5 timer skal dette regnes som overtid. Flere av de landansatte har også særlig uavhengige stillinger avhengig av stillingen de besitter. Ifølge arbeidstilsynet har arbeidstakere i «særlig uavhengige stillinger» unntak fra de alminnelige bestemmelsene om arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Det er likevel

krav om at arbeidstakerne ikke skal utsettes for uheldig psykisk eller fysiske belastninger, eller at arbeidet skal gå ut over sikkerheten som følge av arbeidstidsbestemmelsene. De ansatte som har denne ordningen har ikke overtidsbetaling, men arbeidstakerne skal etter loven likevel ha en forsvarlig arbeidstidsordning. (Arbeidstilsynet, 2019) I motsetning er arbeidstidsordningene offshore fastlåst på en helt annen måte og skiller seg i stor grad fra arbeidstidsordninger på land. Det er nødvendig med kontinuerlig skiftarbeid på grunn av produksjonen som går uavbrutt i petroleumsindustrien. Det arbeides vanligvis 12 timers skift for både dag- og nattskift offshore, noe som utgjør 168 timer i løpet av to uker på jobb. Arbeidsordningen offshore kjennetegnes av å være lange og intense i tillegg til mye nattarbeid. Det kan også forekomme overtidsarbeid som kan utvide arbeidsperiodene ytterligere. Den andre gruppen som er blitt intervjuet har fast 2/4 rotasjon, det vil si to uker offshore og fire uker hjemme og arbeider også i Bedrift 1. Dette er den mest brukte ordningen på norske installasjoner, men det eksisterer også andre ordninger med høyere grad av tilgjengelighet fra arbeidstakers side. En av disse ordningene er ressurspool hvor arbeidstaker er tilgjengelig for utreise offshore når arbeidsgiver har behov for det og er den tredje gruppen som har blitt intervjuet i forbindelse med dette prosjektet også ansatte i Bedrift 1. De arbeider like mye som de offshoreansatte med 2/4 ordning, men denne gruppen har ikke en fast utreiseplan. De reiser når på jobb når arbeidsgiver har behov for det. Dersom timeantallet overstiger 1460 timer blir dette regnt som overtid og kompensert den ansatte deretter. Den siste og fjerde gruppen som er intervjuet i denne sammenheng er en gruppe som er ansatt på land med 37,5 timers arbeidsuke i tillegg til sporadiske offshoretureturer. Denne gruppen arbeider i Bedrift 2 og har i likhet med gruppen i ressurspool i Bedrift 1 heller ikke en utreiseplan. Arbeidstidsordningen forutsetter at arbeidstakerne reiser på jobb offshore når det kommer inn oppdrag til bedriften. Arbeidstakerne i denne gruppen opparbeider seg en timebank som skal sikre at de få nødvendig restituering etter en arbeidsperiode offshore. Det er en blanding av arbeidstakere som går på timer og som har særlig uavhengige stillinger i denne gruppen. På grunn av at denne gruppen arbeider både på land og offshore overstiges som regel årsverket på 1750 timer. Uavhengig av arbeidstidsordning intern i gruppen er dette den gruppen som arbeider flest timer i løpet av et år av de arbeidstakerne som er intervjuet.

Gruppe	Ansettelsesgrunnlag	Årsverk	Arbeidstidsordning	Type bedrift
Gruppe 1	Landansatte	1750 timer eller særlig uavhengig stilling	Arbeid på land Fleksitid og hjemmekontor løsning	Bedrift 1
Gruppe 2	Offshore med fast 2/4 ordning	1460 timer	Arbeid offshore 2 uker på jobb 4 uker fri	Bedrift 1
Gruppe 3	Ressurspool	1460 timer	Ulike arbeidsoppdrag av ulik lengde offshore for å fylle et årsverk.	Bedrift 1
Gruppe 4	Landansatte med offshoreoppdrag	1750 timer + eller særlig uavhengig stilling	Ulike arbeidsoppdrag offshore i tillegg til arbeid på verksted og kontor på basen på land.	Bedrift 2

Tabell 1: oversikt over arbeidstidsordningene i studien.

1.2 Målsetting og hensikt for studien

Denne studien har til hensikten å undersøke hvilke oppfatninger arbeidsgiver og arbeidstaker har til fleksibilitet i arbeidslivet innen oljeservice. Gjennom å undersøke om det finnes ulike oppfatninger til begrepet og hvordan balansen oppleves av partene vil det være mulig å si noe om hvordan partene opplever og forstår virkningene av fleksibilitet i arbeidslivet. Studien gjennomføres utfra en antagelse om at det eksisterer en ubalanse mellom arbeidstakers fleksibilitetskostnader og arbeidsgivers fleksibilitetsgevinster generelt i oljeservicebransjen. Innen oljeservice kreves det fleksibilitet og tilpasningsdyktighet av begge parter. Begge parter kan ha gevinster av arbeidsfleksibilitet, men antagelsen er likevel at arbeidsgiver generelt har mest å vinne på arbeidsfleksibilitet.

1.2.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Problemstillingen som skal undersøkes er basert på studiens målsetning og lyder som følger:

«Hvordan oppleves arbeidsfleksibilitet å være balansert mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i oljeservice og hvordan påvirker denne balansen bærekraften i bransjen.»

Det er i tillegg utarbeidet fire forskningsspørsmål som skal bidra til å svare på problemstillingen:

1. *Er det en ubalanse mellom partene - og hva er det konkret denne ubalansen består i?*
2. *Hva er det som muliggjør eller forklarer en eventuell ubalanse mellom partene?*
3. *Kan ulikhetene forklares gjennom skjevheter i strukturell makt mellom partene?*
4. *Hvordan kan bærekraften i arbeidslivet påvirkes av en ulikhet mellom partene?*

2.0 Teori

2.1 Innledning

I denne delen av oppgaven vil det teoretiske rammeverket bli presentert. Det er lagt vekt på å bruke generell teori, som sammen med resultatene kan gi forståelse og innsikt om hvordan fleksibilitet i arbeidslivet forstås og oppleves av henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden innen oljeservice. Inngangsporten som er lagt til grunn i denne studien er å belyse fenomenet bærekraftig arbeidsliv og de element som påvirker partenes forståelse for fleksibilitet. Utvelgelsen av teori er foretatt utfra et ønske om å kunne forstå fleksibilitet i arbeidslivet fra både et arbeidsgiver- og et arbeidstakerperspektiv. Gjennom å se fleksibilitet gjennom «brillene» til de ulike partene er tanken at det også vil være mulig å se hvordan et bærekraftig arbeidsliv kan oppnås. Utvalget av teori er gjort på bakgrunn av aktiv søking og fordypning av tilgjengelig forskning og litteratur, i tillegg til egen forståelse av hvilke element som kan være med på å forklare fenomenet. Omfanget av arbeidet i denne delen av oppgaven har derfor vært en grunnpilar for det resterende arbeidet med avhandlingen. Teoridelen omfatter arbeidstidsbelastninger i vår samtid og mulige løsninger av disse, betydningen av arbeidstid før og i dag og hvordan arbeidskontrakten legger grunnlaget for forholdet mellom partene. I tillegg er det tatt med teorier som omhandler maktstrukturer i arbeidslivet og arbeidsgivers muligheter for å benytte strategisk fleksibilitet for å effektivisere arbeidet. De ulike teoretiske bidragene som er satt sammen og benyttet i oppgaven kan på ulik måte knyttes til bærekraftighet i arbeidslivet, noe som vil bli diskutert gjennom drøftingsdelen.

2.2 Bærekraftighet i arbeidslivet

Bærekraft kan i bred forstand sies å representere en balanse mellom klodens to mest komplekse system- menneskelig kultur og den levende verden. (Docherty, Kira & Shani, 2009) Den vanligste definisjonen på bærekraftighet er å sørge for en rettferdig ressursforvaltning: *"...en utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov.»* (Nordskag, 2003) Denne definisjonen omhandler ikke bare miljø, men også mennesker og menneskelige behov. Utfordringene som omhandler bærekraftighet handler om samspill mellom forhold på individ-, organisasjon- og samfunnsnivå, både lokalt og nasjonalt. (Sørensen & Wathne, 2007) Bærekraftig utvikling er en felles optimalisering av disse nivåene samtidig. I denne studien vil bærekraftighet bli sett i sammenheng med arbeidssystemer og humankapital der arbeid defineres som en internasjonal verdiskapningsprosess. Arbeidslivet kan sees på som et strategisk område for utvikling av det bærekraftige samfunnet og det kan derfor argumenteres for at både global og nasjonal fremtid er avhengig av utviklingen av et bærekraftig arbeidsliv. (Sørensen & Wathne, 2007)

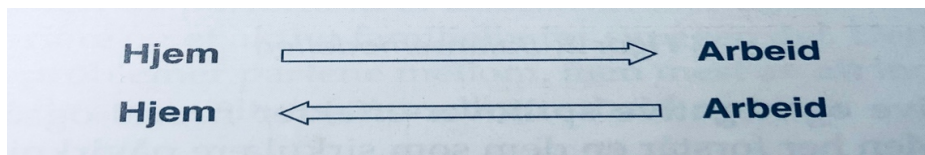
For å oppnå et bærekraftig arbeidsliv vil organiseringen måtte være av en slik karakter at hverken de økonomiske eller menneskelige ressursene utarmes. Oppnåelse av bærekraftighet i forhold til menneskelige ressurser vil avhenge av hvordan arbeid og organisasjon er satt sammen. I følge Docherty et al. (2009) vil både arbeidsgiver og de ansatte danne grunnlaget for en bærekraftig organisasjon gjennom kompleksiteten de representerer. Både hvordan de opptrer og samhandler vil være avgjørende for om en organisasjon greier å tilpasse seg omgivelsene og fremstå som bærekraftig. (Docherty et al., 2009) For å få et velfungerende arbeidssystem er det ikke nok for en organisasjon å bare bevare sine interne ressurser, det er også nødvendig med støtte til vekst og utvikling. (Docherty et al., 2009) Forholdet mellom intensitet i arbeidet og hvilken mestring som oppleves for individene vil kunne være avgjørende for utvikling av helse og effektivitet i organisasjonen. Sosiologen Johannes Siegrist har påpekt at balansen mellom de anstrengelser som investeres i arbeidet og belønningen som oppnås har betydning for helsen. Videre hevder Siegrist at anstrengelser i arbeidslivet skyldtes både høye krav i arbeidet og individuell motivasjon. (Einarsen & Skogstad, 2001) Ved en eventuell ubalanse vil det kunne oppstå en negativ effekt og det vil derfor være avgjørende å finne en oppskrift på hvordan menneskelige og sosiale ressurser kan brukes i arbeidssystemer på en utviklende måte. (Docherty et al., 2009) For å sikre og bevare

et bærekraftig arbeidssystem er det nødvendig å tilfredsstille behovene til alle de interne interessentene i en organisasjon. Et bærekraftig arbeidssystem vil søke å oppnå balanse mellom både kortsiktige og langsiktige tiltak i tillegg til balanse mellom de involverte partene. (Docherty et al., 2009) Det er ikke nok å ha resurssterke ansatte eller ansatte som har unike samarbeidsevner dersom de ikke selv ønsker å bruke evnene sine. Det er i følge Docherty et al. (2009) bare når de ansatte selv finner arbeidet meningsfullt det vil medføre en optimalisering og bruk av evnene de besitter. (Docherty et al., 2009) Dersom det ikke holdes et fokus på bærekraftighet ved bestemmelser i arbeidstidssystemer kan det resultere i at det blir en ubalanse mellom de ansattes interesser og interessene til et mindretall av arbeidslivets aktører. På kort sikt kan slike tiltak medføre gevinst for organisasjonen, men dersom det fører til høyere intensitet og stressfaktor hos de ansatte, kan det resultere i sykefravær og tap av arbeidskraft. For å unngå å risikere den økonomiske eller menneskelige bærekraften bør derfor ikke sosiale resurser tas for gitt eller utelates fra et selskaps visjon, strategi og planer. Bevisst balanse mellom beslutninger i forhold til det som er bra for miljø, økonomi, humankapital og omgivelsene kan vektlegges. På samme måte kan det også settes fokus på bærekraftig arbeidstidssystemer og dermed bli et verdivalg. (Docherty et al., 2009)

2.3 Den nye arbeidsbelastningen

Grensene mellom arbeidet på den ene siden og hjem og fritid på den andre har de senere årene i større grad blitt uklare og trekkes inn i hverandres sfærer. Thuen (2001) omtaler denne utviklingen som den store nye arbeidsbelastningen. (Thuen, 2001) Haukedal (2001) vektlegger særlig to sider ved arbeidslivet som er viktige å fokusere på. Den ene omhandler de ansattes trivsel og helse og den andre handler om arbeidslivets verdiskapning som skjer gjennom menneskers arbeidsinnsats. Haukedal (2001) påpeker at dersom det skal skapes verdier gjennom arbeid må arbeidstakerne ville, kunne og være i stand til dette. I forhold til et arbeidsliv med stadig økende effektivitetskrav vil det derfor være nødvendig å se på hvordan det kan skapes en arbeidsfleksibilitet som er bærekraftig. (Haukedal, 2005) Ved å identifisere motsetninger og å se på hva som kan skape en god balanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan det skapes et oversiktsbilde over situasjonen. (Haukedal, 2005) Overgangen til kunnskapssamfunnet har ifølge Thuen (2001) ført med seg motsetninger mellom arbeid og hjemmet. En modell som har dannet mye av grunnlaget for diskusjonen rundt balansen mellom arbeid og hjem er *spillover-modellen*. Utgangspunktet i denne modellen er at arbeid og hjem er to livsområder som i ulik grad påvirker og infiltrerer hverandre. Det er mange

elementer som kan spille inn, både positive og negative. For eksempel vil støtte og oppmuntring fra familien kunne påvirke og styrke arbeidstakerens innsats og gjennomføringsevne i forhold til utfordringer og belastninger i arbeidet. Arbeidsrelatert stress hos arbeidstaker vil derimot kunne føre til negativ påvirkning på hjemmesituasjonen. På samme måte kan en krevende periode i hjemmet påvirke arbeidet. Ansvar for små barn regnes som et forhold som kan virke negativt inn på jobben. Arbeid kombinert med små barn kan oppleves belastende og fører ofte til begrenset arbeidsmengde i forhold til hvor mye en kan eller ønsker å arbeide, hvor mye reisevirksomhet som kan kombineres med jobben etc. Et annet forhold som kan virke negativt inn på jobben er problemer og konflikter i familien som i verste fall kan ende i samlivsbrudd. Dette er forhold som kan påvirke både humør, konsentrasjon og innsats på jobben. En studie gjennomført av Thuen (2001) viser at en av fire ble sykemeldt som en direkte konsekvens av å bli separert og mange forble sykemeldt i flere uker. Spillover- modellen er primært opptatt av påvirkninger som går i den ene eller andre retningen hvor både positive og negative elementer kan spille inn. Modellen kan være god til å identifisere påvirkningsfaktorer, men sier ikke noe om kompleksiteten i samspillet mellom arbeid og hjem. Modellen er illustrert i figur 1. (Thuen, 2001)



Modell 1: Spillovermodellen (Thuen, 2001, s. 245)

Motsetninger mellom krav fra jobben og hjemmet kan føre til arbeidsbelastninger i ulik grad. Det er likevel hvordan det kan skapes balanse mellom slike motsetninger som vil være interessant i forhold til å begrense belastningene på best mulig måte. En utvidelse av den tradisjonelle spillover- modellen som i større grad dekker dette behovet er *balansemodellen*.



Modell 2: Balansemodellen (Thuen, 2001, s. 246)

Balansemodellen (figur 2) legger til grunn for både positive og negative spillover-effekter, men forstås i dette tilfellet som sirkulære påvirkninger. Med andre ord vil det si at arbeid og hjem har en gjensidig påvirkning på hverandre. Samtidig tar denne modellen også hensyn til motsetningene mellom arbeid og hjem som settes i sentrum. Samspillet mellom arbeid og hjem er komplekst og i stadig forandring. Forhold ved arbeid og forhold ved hjemmet bidrar på hver sin måte å skape ubalanse mellom de to arenaene. Eksempel på faktorer som kan skape ubalanse ved arbeidet er høyt arbeidspress, skiftarbeid og manglende mulighet for fleksitid. I forhold til familielivet vil reisevirksomhet i forbindelse med arbeid og omsorgsansvar for små barn kunne være faktorer som skaper ubalanse og belastninger i hjemmet. (Thuen, 2001)

2.3.1 Konsekvenser når arbeid og hjem møter motsetninger

Redusert produktivitet og dårligere kvalitet på arbeidet som utføres er noen av funnene som er gjort i arbeidet med å dokumentere konsekvenser av motsetninger mellom arbeid og hjem. Thuen (2001) viser til funn som sier at en stor andel arbeidstakere opplever problemer med å kombinere arbeid og hjem. Sterke motsetninger mellom arbeid og hjem ser også ut til å medføre redusert fysisk og mental helse. Thuen (2001) peker på at hovedproblemet ofte handler om en *følelse av å ikke strekke til*, fordi det kan oppleves som vanskelig å lykkes skikkelig både på jobb og i hjemmet. Dårligere helse og lavere produktivitet hos arbeidstakerne som følge av sterke motsetninger mellom arbeid og hjem, vil også føre til konsekvenser for bedriftene. Det blir et problem for bedriftene når arbeidstakere blir uforholdsmessig mye borte fra jobb for å ta seg av forpliktelser hjemme eller på grunn av sykdom. Det vil også bli et problem for bedriftene dersom motsetningene fører til høy turnover, da det vil være uheldig for bedriftene å miste kvalifisert arbeidskraft. Det å finne en god balanse mellom arbeid og hjem vil derfor være viktig for både den enkelte arbeidstaker og bedriften. (Thuen, 2001)

Thuen (2001) viser til to ulike typer tiltak bedriftene kan ta i bruk for å redusere motsetninger mellom arbeid og hjem. Bedriftene kan enten avlaste ved å påta seg noen av hjemmeoppgavene, slik som vaskehjelp eller ulike avlastningsordninger ved sykdom hos barn. Dette er tiltak som ofte er rette inn mot småbarnsfamilier og er en form for tiltak som har hatt en økning globalt sett de senere år, men Thuen (2001) påpeker imidlertid at det er få

norske bedrifter som tilbyr slike tjenester. Den andre formen for tiltak er rette inn mot muligheten for fleksibel arbeidstid, redusert stillingsprosent og permisjonsordninger slik at arbeidstakere selv skal kunne ivareta forpliktelser hjemme i kombinasjon med arbeidet. Dette er en type tiltak som vil være påvirket av avtaler som fremforhandles mellom den enkelte bedrift og fagforbund. Denne type ordninger og tiltak vil være påvirket av bedrifters økonomiske betingelser, men er også avhengig av utviklingen til verdier og holdninger befolkningen har i forhold til fagforeningers rolle i arbeidslivet. (Thuen, 2001) I følge Thuen (2001) ser norske arbeidsgivere ut til å ha en økende interesse for arbeid-hjem motsetninger, noe som kommer til uttrykk gjennom økende bruk av seminar og kurs som omhandler temaet. Dette kan forstås som et forsøk på å møte utfordringene, men det stadig tilbakevendende problemet ser ut til å være at hensynet til bedriften tilsynelatende står i motsetning til arbeidstakernes behov. Dette problemet kan sees i lys av et stadig mer konkurranseutsatt marked som gir større fokus på kostnadseffektivitet i bedriftene. Det kan imidlertid diskuteres om den største hindringen er holdningsbasert. Thuen (2001) peker på at mange ledere synes å mene det er arbeidstakers ansvar å finne en løsning på individuelle arbeidstidsproblemer og ikke bedriftene som har egne hensyn å ivareta. Samtidig er dette likefult et tema som er viktig for bedriftene. Skiftende konjunkturer og endringer i arbeidsmarkedet vil ha innvirkning på ordninger bedriftene kan tilby, men enhver bedrift vil alltid være tjent med å ha arbeidstakere med god fysisk og psykisk helse slik at de kan gjennomføre arbeidet på en god og effektiv måte. I tillegg er bedrifter som nevnt tidligere tjent med å beholde arbeidskraft fremfor kostnader med rekruttering av nye arbeidstakere. (Thuen, 2001)

For å finne gode ordninger som ivaretar den enkelte arbeidstakers interesser og behov bør ordningene ifølge Thuen (2001) utvikles i nært samarbeid med de involverte arbeidstakerne. For å avdekke ulike ønsker og behov i bedriften kan blant annet kartleggingsmetoder benyttes. Thuen (2001) hevder det er klare tendenser til at individuelle tilpasninger i arbeidstidsordninger vil øke i fremtidens arbeidsmarked, men den enkelte arbeidstaker har selvsagt også sin del av ansvaret for å finne gode løsninger. Det ser likevel ut som om hensyn til arbeidstakers muligheter for arbeidstidsbestemmelser i økende grad er en faktor som sammen med lønn og andre incentiver benyttes i konkurransen om å få den best kvalifiserte arbeidskraften. Individuelle løsninger for arbeidstakere vil derfor være nødvendig, både fordi behov og ønsker er forskjellige. Uansett løsninger vil det likevel ikke være mulig å eliminere motsetninger mellom arbeid og hjem. Den enkelte arbeidsgiver må derfor finne sin måte å håndtere motsetningene på. Fordi grensene mellom de to arenaene er så flytende vil det være

nødvendig å definere egne grenser. (Thuen, 2001) Dersom bærekraftige arbeidsmønstre skal kunne utformes må alle ansatte opprettholde sin fysiske og psykiske helse slik at de kan bruke sine menneskelige og sosiale ressurser i den løpende verdiskapningsprosessen. (Forslin & Brödner, 2002)

2.4 Betydningen av arbeidstid

Forståelsen for arbeidstid har tradisjonelt vært preget av å bli vektlagt som ensidig økonomisk-rasjonell og forståelsen for arbeidsinnsats har i industrisamfunnets tidsorganisering vært målt ved hjelp av klokketid. Det blir derfor sagt at den postindustrielle økonomien har endret forholdet mellom tid og arbeid. (Ellingsæter, 2017) Arbeid består av flere dimensjoner slik som varighet og forlenging av tid, intensitet i arbeidstiden og kontroll. Betydningen av andre dimensjoner som inngår i arbeidstid, som de sosiale relasjonene er i følge Ellingsæter (2017) i større grad blitt oversett. Både hvordan arbeidstiden oppleves og hvordan den organiseres vil være preget av kulturelle forestillinger, normer og verdier. (Ellingsæter, 2017) I arbeidslivet i dag mister klokketid i større grad betydningen som mål på arbeidsinnsats fordi det er sluttproduktet som teller. Et annet viktig moment er at stadig flere aktiviteter blir gjennomført ved hjelp av elektroniske virkemiddel. Funksjoner som produksjon, prosessflyt og kommunikasjon foregår i økende grad ved hjelp av digital teknologi. Denne teknologien preger det nye arbeidslivet og er i større grad med på å gjøre produksjonen uavhengig av tid og rom. Arbeidssystem og store mengder informasjon kan behandles og deles raskt og effektivt mellom mange medarbeidere. Det gjør at muligheten for arbeid utvides ved for eksempel hjemmekontor. (Regjeringen.No, 2019) På oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet har den frittstående samfunnsvitenskapelige forskningsstiftelsen Fafo undersøkt utbredelsen av fleksibel arbeidstid i Norge. Ifølge undersøkelsen har andelen fleksitid økt med ca 12 prosentpoeng fra 2004 til 2017 og viser også at tilgangen til fleksitidsordninger henger sammen med stillings- og arbeidstype heller enn arbeidstakers individuelle behov som små barn, kjønn eller alder. (Øksnes, 2018)

I beskrivelsene av de økonomiske endringsprosessene er begrepene globalisering og fleksibilitet både velkjent og omstridte. Begrepene kan sies å representere elementer av erfaringer som er med på å definere vår moderne verden. Den kapitalistiske industrielle revolusjonen som i sin tid moderniserte samfunnet har fått et oppbrudd fra industrisamfunnet og det snakkes i dag om den «nye» økonomiens «nye» arbeidsliv. (Ellingsæter, 2017) Det er

likevel nødvendig å poengtere at forestillingen om arbeid går langt tilbake i tid og arbeidsbegrepet har gått igjennom en lang historisk fortolkningsprosess. Arbeid har hatt skiftende status gjennom historien der ytterpunktene går i fra arbeid som tvang til arbeid som selvrealisering. Arbeid som økonomisk kategori vokste frem gjennom den industrikapitalistiske markedsøkonomien ved lønnsarbeidet. Før industrikapitalismen var samfunnet dominert av jordbruk og selvbergingsøkonomi. (Ellingsæter, 2017) Selv om vi i dag ofte snakker om fleksibilitet som noe som tilhører vår samtid er de mange eksempler på arbeidsliv preget av variasjon, omskiftning og endring historisk sett. Endringer kan ha vært styrt av faktorer som natur, vær, årstider og andre materielle forhold og ressurser som ikke er menneskestyrt. Variasjoner og endringer i arbeidslivet kan ha vært mange og hyppige uten å ha blitt oppfattet som fleksible, i alle fall ikke uttalt som det. (Kaldal, 2015) Gjennom ideen om den fremvoksende kunnskapsøkonomien hevdes det at arbeidstid i større grad skifter fra kontrollbasert disiplin til tillitsbasert frihet. (Ellingsæter, 2017) Generelt i arbeidslivet og i Norsk olje- og gassindustri foregår det en økning av kunnskapsbasert arbeid. Gjennom kunnskapsarbeid økes bruken av spesialisert kompetanse som i stor grad består av ikke-standardisert problemløsning hvor produksjon av kunnskap, tjenester og produkt krever et høyt utdanningsnivå. I kunnskapsøkonomien er ideen at det er arbeidstakerne selv som blir de viktigste produksjonsmidlene gjennom kunnskap og kompetanse. Dermed vil kontroll av arbeidstiden ved tidsdisiplin være av mindre betydning. (Ellingsæter, 2017)

Et annet viktig element er arbeidskulturen som vil være viktig i forhold til arbeidspraksis. Arbeidstid kan derfor sies å inneha både en sentral økonomisk kategori og en kulturell kategori. Lønnsarbeidets organisering og hvilken sosial mening den tillegges kan forstås i lys av Granovettes (1985) videreutvikling av Polanys begrep om sosial forankring (Social embeddedness). Granovettes mener at lønnsarbeidets tidsstruktur og tidskultur er innvevd i den samfunnsmessige organiseringen og samfunnets verdier. Denne utviklingen vokser frem gjennom et samspill med institusjonelle og økonomiske muligheter og begrensninger i tillegg til bedrifters og ansattes forventninger, preferanser og praksis. Dette vil si at den plassen individet har i arbeidsorganisasjonen ikke bare er generert av interne regler og verdier alene, men i stor grad også påvirket av hvordan samfunnet er strukturert. Struktur og kultur formes i både arbeidslivet og i samfunnet og disse arenaene har en gjensidig påvirkning på hverandre. Derfor må arbeidstid også sees i sammenheng med andre element som spiller en rolle i samfunnets tidsorganisering som familietid og fritid. (Ellingsæter, 2017)

2.4.1 Arbeidskontrakten

Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker reguleres gjennom arbeidskontrakten, men det er ulike oppfatninger til hvordan denne skal forstås. I forhold til en liberal kontrakt- teoretisk tradisjon blir den sett som utbyttingsavtale mellom likeverdige parter. Arbeidstaker betraktes da som fri og på lik linje som arbeidsgiver som en juridisk likestilt borger. Denne formen for frihet legger til grunn at arbeidskontrakten er tidsbegrenset og at arbeidstaker mottar lønn som bytte. (Ellingsæter, 2017) Med andre ord trenger arbeidsgiver ideer, engasjement og talent, mens arbeidstaker søker framtidsutsikter gjennom lønn og utviklingsmuligheter. Det finnes en rekke skriftlige avtaler som juridiske dokument som binder sammen partene i arbeidslivet. Samtidig finnes det også en sosial kontrakt som henviser til uskrevne regler og forpliktelser som er bestemmende for relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. (Ellingsæter, 2017) Skogstad (2005) peker på at forventninger og opplevde forpliktelser er grunnleggende for all menneskelig samhandling og at hele samfunnet er basert på slike gjensidige forpliktelser. Når det er en basis av subjektive opplevelser som ligger til grunn for kontrakten er det lett for at de involverte partene kan ha helt forskjellig oppfatning til innholdet og forpliktelsene i kontrakten. (Skogstad, 2005) En ledelsestenkning hvor menneskers ferdigheter og engasjementet bygges opp under er en grunnpilar i HRM og en god tilpasning av en arbeidskontrakt vil derfor kunne være fordelaktig for begge parter. (Bolman & Deal, 2009)

Menneskers adferd styres av behov og de behov mennesker har vil variere i styrke i forhold til livssituasjon og individuelle behov. Teorier om menneskelige behov står derfor sterkt og den kanskje mest innflytelsesrike er utarbeidet av Abraham Maslow (1954), kjent som Maslows behovspyramide. (Bolman & Deal, 2009) Modellen grupperer menneskelige behov i fem ulike kategorier i fra helt grunnleggende menneskelige behov som mat, vann og husrom som er rangert lavest, til det øverste rangerte behovet som er selvrealisering. De tre øvrige behovene er sikkerhet som kan komme i form av en trygg jobb, sosiale behov som tilhørighet og behov for respekt og annerkjennelse. Maslows behovspyramide er omdiskutert, men modellen har hatt stor innflytelse som et bidrag innen ledelsesfeltet. Fra industrialismens samlebåndsproduksjon til det postmodernistiske samfunnet har forståelsen for å anerkjenne menneskelige behov, både i forhold til arbeidsliv og fritid, vært i transformasjon for å kunne oppnå et bærekraftig arbeidsliv. Under innflytelsen av HRM perspektivet er det i dag en bredere forståelse til hvordan bruk av menneskelige resurser i arbeidslivet kan øke bedriftens fortjeneste ved å skape gode forhold for arbeidstakeren. (Bolman & Deal, 2009)

Gjennom arbeidskontrakten som regulerer forholdet mellom partene vil avtalen fortone seg ulikt og varierer mellom ulike arbeidsgivere og deres ansatte. Selv om arbeidskontrakten vil inneholde åpenbare element av tvang, vil dette være i varierende grad og form, i tillegg vil det ofte være rom for forhandlinger og valg. Ellingsæter (2017) mener den sosiale praksisen av arbeidstid vil kunne endres som følge av forandringer i forhold til grader av tvang, forhandling og valg. De institusjonelle rammene som i stor grad er påvirket av staten og arbeidslivets parter vil være avgjørende i denne sammenhengen. (Ellingsæter, 2017)

2.5 Maktstrukturer i moderne fleksibilitet

Det er i dag en bred forestilling om at åpenhet for forandring og tilpasningsdyktighet er en karakteregenskap som legger til rette for den frie byttehandelen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. For å opprettholde et høyt effektivitetsnivå blir fleksibilitet, evne til omstilling og samarbeid fremmet som viktige element. Sosiologen Richard Sennet (1999) hevder imidlertid at denne stadige omstillingen i arbeidslivet truer verdier som felleskap, tillit og personlig integritet. Han mener at vår tids næringslivsideologi ubemerket visker ut det resterende menneskelige i arbeidslivet. Sennet problematiserer at arbeidsmarkedet i dag er preget av rask forflytning av kapital og arbeidskraft. Ifølge Sennet har industrikapitalismen som utviklet klare klasseskiller og kollektive kamper blitt erstattet med en fleksibel og spesialisert «ny» kapitalisme. På veien mot det «nye» er de kollektive referansene ifølge Sennet (1999) i stor grad gått tapt og blitt erstattet med individualisme som utfordrer menneskelige karaktertrekk og solidaritet. (Sennet, 1999) Det finnes paralleller hos Røvik (2016) som peker på fremveksten av en felles organisasjonsidentitet. Han viser til noen hovedretninger innen internasjonal managementlitteratur som han mener påvirker og danner en identitetsmessig transformasjon som gir grunnlaget for opptaket til organisasjonsstruktur i bedrifter globalt og nasjonalt. Også Røvik peker på at nye styrings- og belønningssystemer som er i bruk i dag har stor grad av individualisering, noe som i praksis medfører måling og belønning i forhold til den enkelte medarbeiders ytelse. (Røvik, 2016)

Det er særlig tre maktsystemer Sennet hevder skjuler seg i moderne formere for fleksibilitet hvor ett av maktsystemene er diskontinuerlig gjenoppfinning av institusjoner. Ifølge Sennet (1999) fremstilles fleksibel atferd som en konsekvens av et ønske om forandring, men det er i realiteten andre motiv som ligger bak denne fremstillingen, som han mener er en strategi som

brukes av bedriftsledelsen for å oppnå kontroll. I praksis mener han dette resulterer i et mindretall ledes kontroll over et større antall underordnede, noe som fører til en maktubalanse. (Sennet, 1999) Også Røvik (2016) viser til at det i moderne virksomheter bevisst brukes en strategi for å øke toppledelsens makt. Ved kombinasjon av to ulike element, avbyråkratisering og byråkratisering, mener Røvik det dannes et samvirkende reformgrep. På den ene siden legges opp til en utflating av hierarkisk struktur og bruk av fleksible, temporære organisasjonsformer og på den andre siden en indirekte påvirkning av de ansatte gjennom formaliserte styringssystemer. (Røvik, 2016)

Det neste maktsystemet Sennet refererer til er fleksibel spesialisering i produksjonen. Det handler om å bringe stadig flere og varierende produkt på markedet. Fleksibel spesialisering passer godt inn i vår tids moderne høyteknologiske systemer som både er enkle å reprogrammere og endre. Globaliseringen har også gjort kommunikasjonshastigheten til en fordel for den fleksible spesialisering. Denne produksjonsformen krever raske beslutningsprosesser og er derfor best kompatibel i mindre arbeidsgrupper som er fleksible og kan reagere hurtig og kompetent på skiftende markedskrav. Det Sennet (1999) mener er mest iøynefallende med denne produksjonsprosessen er viljen til å la ytre trenders skiftende krav påvirke indre organisatoriske strukturer. Røvik (2016) beskriver også en lignende tendens hvor bedrifter preges av fleksibilisering og sammentrekning som medfører hyppigere omorganiseringer som gjennomføres raskere enn for bare et tiår siden. Røvik peker på at en voksende del av oppgavene overføres og utføres som temporære ad-hoc organisasjonsformer. Eksempler på dette kan være organiseringer som team, prosjekt eller nettverksbaserte grupper. (Røvik, 2016)

Det siste maktsystemet som beskrives av Sennet (1999) er det han kaller for konsentrasjon uten sentralisering av makt. Med dette refereres det til forandringer av nettverk, markeder og produksjon som ifølge Sennet (1999) medfører en maktkonsentrasjon uten å sentralisere makten. En av fordelene som fremmes for å desentralisere makt i arbeidslivet er at medarbeidere på lavere nivå oppnår mer fleksibilitet og kontroll gjennom egen bestemmelsesrett. Dette er ifølge Sennet (1999) ikke tilfelle og de nye informasjonssystemene gir snarere grunnlag for ytterligere kontroll for ledelsen. Ifølge Sennet (1999) er systemet gjort så gjennomsiktig at ledelsen kan overvåke og måle alt medarbeiderne gjør, noe som ifølge Sennet gir færre valgmuligheter for medarbeiderne. Hverken organisatorisk utflating eller «vertikal oppløsning» vil ifølge Sennet i realiteten desentralisere makt, tvert om. Sennet

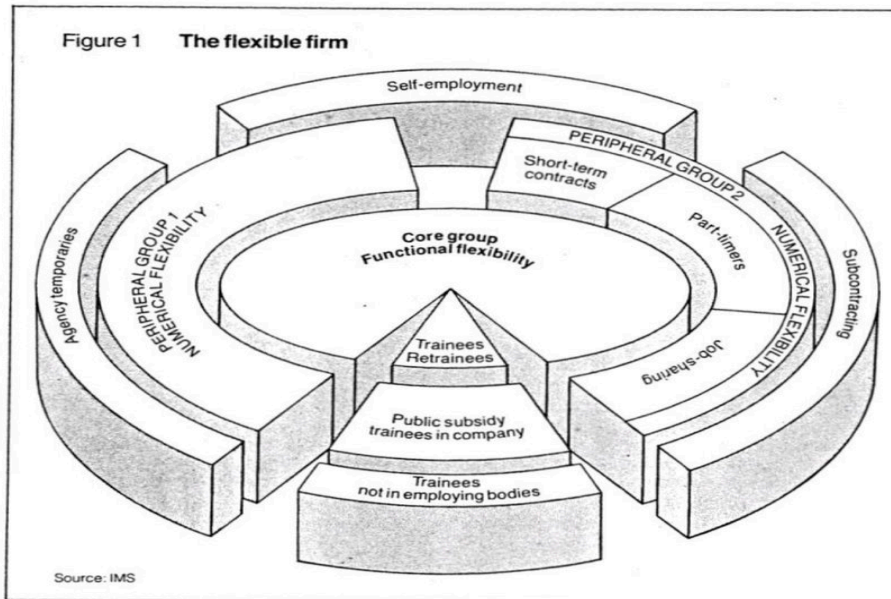
(1999) mener dette snarere er et strategisk grep som gjennom formløs tilstedeværelse har styrker maktstrukturen. (Sennet, 1999) Røvik (2016) peker på sin side på forandringer i nettverk gjennom omfattende endringer i personalfunksjonenes organisering og innhold. Rutinemessige oppgaver blir i større grad outsourcet og personaladministrative tjenester kjøpes isteden hos spesialiserte virksomheter. Andre endringer som vises til av Røvik er for eksempel HR avdelingens oppgaver som har endret seg fra å være administrative og rutinemessige til å få en mye mer strategisk rolle i bedriften og et tettere samarbeid med toppledelsen. (Røvik, 2016)

Sennet (1999) mener de tre maktstrukturene følger nyliberalismens instrumentelle spilleregler. De brukes som bevisste virkemiddel for å oppnå mer effektivitet i arbeidslivet ved å «spise» seg inn i privatlivets sfærer. Bedriftene fremstiller dette systemet som noe som fremmer frihet for medarbeiderne, men som i realiteten er et forsøk på å få høyere produksjonseffektivitet med mål om høyere inntjening. Kravene gjør arbeidstakerne føyelige til endring- og risikovillighet i tillegg til aksept for kortsiktige og tilfeldige arbeidsforhold. Den globale konkurransesituasjonen har fremmet en kamp hvor det er *alle mot alle*, noe som ifølge Sennet (1999) ikke gir grobunn for et samfunn av medmenneskelighet, men snarere et system som behandler andre som midler for egen profitt. (Sennet, 1999)

2.6 Den fleksible bedrift

Et bidrag som har vært mye omtalt innen organisasjons- og ledelseslitteratur er «den fleksible bedrift» som ble fremstilt i 1984 av John Atkinson. Dette er en modell som vektlegger og fremmer den organisatoriske fleksibiliteten og står i kontrast til Richards Sennets fleksibilitetsforståelse. Bakgrunnen for modellen var antagelsen om at stadig mer usikkert i markedet, både i forhold til produksjonsvolum og arbeidskraft, krever mer elastiske organisasjonsstrukturer. Atkinson (1984) mente det var et behov for å skille mellom ulike nivåer av grupper og ansatte innad i en organisasjon for å oppnå et tydelig hierarki og for å skape høyere arbeidsfleksibilitet. Dette førte til resultatet av modellen «den fleksible bedrift» som systematiserer hvordan ulike grupper bør plasseres innenfor fleksibilitetshierarkiet. (Burgess, 1997) Videre var implementering av fleksible bemanningsordninger ifølge Atkinson (1984) løsningen på bedriftenes sårbare møte med det endrede markedsbehovet i forhold til produksjonsmengde og arbeidskraft. (Burgess, 1997) Bedrifter vil med andre ord oppnå mest mulig fleksibilitet gjennom å styre bruken av arbeidskraft og dermed kunne

utnytte de menneskelige ressursene best mulig. (Ellingsæter, 2017) En fleksibel bedrift vil derfor søke å oppnå mest mulig fleksibilitet gjennom å regulere bruken av arbeidskraft. Den fleksible bedrift er satt sammen av en kjernegruppe ansatte i tillegg til andre mer perifere arbeidstakere. (Ellingsæter, 2017) I tillegg til sine kjerne- og perifere grupper, identifiserte Atkinson (1984) også tre forskjellige former for fleksibilitet innenfor en organisasjon hvor den første betegnes som funksjonell fleksibilitet. (Burgess, 1997) Kjernearbeiderne er den gruppen som skal vedlikeholde og utvikle den bedriftsspesifikke kompetansen som ikke er så lett å kjøpe inn. Det er ikke nødvendigvis de arbeidstakerne som besitter høyest mulig kompetanse, men de som innehar mest relevant oppgaveorientert kompetanse som utgjør kjernen, og er den gruppen utgjøre den funksjonelle fleksibiliteten bedriften trenger. Bedriftene bruker andre grupper av ansatte for å sikre numerisk fleksibilitet som er den andre formen for fleksibilitet i «den fleksible modell». Numerisk fleksibilitet betyr at arbeidsgivere kan sikre fleksibilitet i antall ansatte i forhold til antall arbeidstimer på kontrakt i bedriften. Dette innebærer blant annet bruk av outsourcing, kortsiktige kontrakter, innleid arbeidskraft gjennom vikarbyråer og ansettelse på prosjektbasis i både heltid og deltidstillinger. De ansatte i denne gruppen har andre arbeidsvilkår og avtaler enn de som er fast ansatt. (Ellingsæter, 2017) Den siste formen for fleksibilitet er finansiell fleksibilitet som refererer til organisasjonens evne til å justere lønnsutgifter i forhold til tilbud og etterspørsel fra arbeidstakerne internt i bedriften. Det gjelder også for avslutning av tidsavgrensede kontrakter og finansiell fleksibilitet er dermed knyttet til både numerisk og funksjonell fleksibilitet. (Burgess, 1997) I tillegg til de tre formene for fleksibilitet skisserte Atkinson (1984) to dimensjoner der fleksibilitet kan brukes; fleksibilitet i sysselsetting og fleksibilitet i arbeid. Fleksibilitet i sysselsetting refererer til arbeidsmarkedet. Gjennom historien har arbeidsgivere stadig funnet nye metoder for å få et mer fleksibelt og effektivt arbeidsliv. I dagens postmodernistiske samfunn er nye og innovative metoder for å gjøre arbeidsstyrkenes størrelse og sammensetning fleksibel tatt i bruk. Disse inkluderer blant annet deltid- og "null-timers" -kontrakter, underleverandører og eksterne arbeidstakere. Fleksibilitet i arbeid refererer til fleksibiliteten i organisasjonen selv. Den kan brukes i diskusjon av arbeidsstrukturer som for eksempel teamarbeid og fleksible arbeidstider, i tillegg til implementering av ny teknologi som muliggjør en mer fleksibel produksjonsprosess. Dette er teknologier og arbeidsstrukturer som kan legge til rette for at de ansatte reagerer raskere på markedsendringer og endring innenfor den interne sammensetningen av arbeidsstyrken. (Burgess, 1997)



Modell 3: The Three Tier Labour Market for the Flexible Firm. (Burgess, 1997, s. 87)

Atkinsons (1984) modell «den fleksible bedrift» ser fleksibilitet ut ifra et organisasjonsperspektiv. Modellen blir i dag brukt i forbindelse med regulering av arbeidskraft. Sammen med standardiserte driftsproedyrer og interne driftssystemer kan modellen bidra til å danne et oversiktsbilde over hvilken arbeidskraft bedriften trenger i forhold til arbeidskraft som lettere kan erstattes og samtidig beholde konkurranseevnen. I tilfeller som krever denne type fleksibilitet av bedrifter vil imidlertid de resterende arbeidstakerne bli belastet med flere arbeidsoppgaver som følger av nedskjæringer, noe som kan være en risiko for bedriften. Likevel kan modellen være et nyttig redskap for ledelsen, fordi den gir muligheter å handle proaktivt i forhold til behov og bruk av arbeidskraft. (Burgess, 1997)

2.7 Belastninger i arbeidslivet

For å kunne bruke ressursene til arbeidstakerne på en optimal måte er det viktig å avdekke hvilke belastninger arbeidstakere kan få og også finne måter å forebygge og håndtere disse. Det finnes både fysiske og psykiske belastninger som kan ramme arbeidstakere og bedriftene kan anvende ulike tiltak for å begrense ulike belastninger og ivareta de ansattes interesser. Både HRM og HMS har et ansvar for å ivareta arbeidstakere i organisasjonen ved å fremme et godt arbeidsmiljø og høy sikkerhet på arbeidsplassen. Det stilles flere krav både fra arbeidsgiver og arbeidstaker på en arbeidsplass. På arbeidsplassen har de ansatte forventninger og behov som gode arbeidsbetingelser og stimulerende arbeidsoppgaver, mens

bedriften stiller krav til serviceinnstilling og effektivitet. Dersom det oppstår misforhold mellom partene kan dette resultere i belastninger for arbeidstakerne. (Saksvik & Nytrø, 2005) Sakvik og Nytrø (2005) viser til at mellom 10 og 40% av arbeidstakere opplever det som kan betegnes som alvorlige stress og stress symptomer. Stress og belastninger i arbeidslivet blir imidlertid håndtert av de fleste arbeidstakerne. Dette er fordi de tilpasser seg eller at organisasjonen tilrettelegger arbeidsbetingelsene. Arbeidstakerne som derimot ikke får en tilfredsstillende arbeidssituasjon kan utgjøre individuelle kostnader gjennom redusert jobbtrivsel, nedsatt ytelsesevne og helseplager hos den enkelte. Dette kan på sikt resultere i langvarig sykefravær som utgjør en kostnad for både bedriften og samfunnet. (Saksvik & Nytrø, 2005) Ifølge Saksvik og Nytrø (2005) skyldes omlag 50% av alt sykefravær forhold som er knyttet til arbeidsmiljø. Det er derfor både viktig og hensiktsmessig å bedre arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø for de som sliter. Ifølge Saksvik og Nytrø (2005) er det bedriftene som gjør tiltak for å ivareta arbeidstakernes helse og velferd som har sett resultater på lang sikt. Tabell 1 nedenfor er hentet fra Saksvik og Nytrø (2005) og viser hvilke positive gevinster som kan oppnås på ulike nivå ved å fokusere på arbeidsvilkår både på kort- og lang sikt. (Saksvik & Nytrø, 2005)

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.	Lavere felleskostnader og økt livskvalitet.
Kunde	Fornyning og vekst.	Kundetilfredshet.	Konkurransefortrinn. Attraktiv arbeidsplass.
Bedrift	Menneske som ressurs, ikke kostnad.	Ansatte opplever å bli tatt på alvor med påfølgende bedre sikkerhet og produktivitet.	Ansatte ser på arbeidsgiver som seriøs. Bedret driftsregularitet. Attraktiv arbeidsgiver.
Arbeidstaker	Å fremme velferd og helse.	Jobbtilfredshet og organisasjonstilørighet.	Lavere fravær, bedre yteevne

Tabell 2: Positive gevinster av gode arbeidsvilkår på ulike nivåer og for ulike parter i arbeidslivet. (Saksvik & Nytrø, 2005, s. 392)

Saksvik og Nytrø (2005) understreker likevel at individuelle reaksjonsmønstre gjør at mennesker oppfatter, håndterer og mestrer stress og belastninger i arbeidslivet på ulikt vis. Det kan derfor være vanskelig å tilrettelegge fellestiltak fordi mennesker reagerer ulikt både i forhold til hva som oppleves som stress og håndteringen av det. Begrepet «Belastning» brukes ofte som et uttrykk for «stress» i dagligtalen. «Stress» blir derfor oppfattet som et negativt ladet ord. Samtidig kan arbeidshverdagen være stressende ved at det oppstår utfordringer og problemer, men ved å finne en løsning oppnås en opplevelse av mestring, vekts og utvikling. Stress en opplevelse mennesker utsettes for i arbeidslivet som kan virke begge veier samtidig som det er en individuell opplevelse. Det er imidlertid viktig at det ikke blir overvekt av stress som kan true en persons velvære, helse og produktivitet. Saksvik og Nytrø (2005) definerer stress 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.* (Saksvik & Nytrø, 2005)

2.7.1 Tiltak for å forebygge belastninger i arbeidslivet

Ulike tiltak for å forebygge og håndtere stressrelaterte belastninger kan utformes på ulike nivå. Tiltak for hele bedriften, for en bestemt gruppe arbeidstakere eller for enkeltansatte. Dette er tiltak som iverksettes i forhold til skadeforløpet. Tiltak som iverksettes før det oppstår helseproblem (primærforebygging), tiltak ovenfor utsatte grupper som har begynnende symptom på stress og sykdom (sekundærforebygging) og tiltak for individ eller grupper som er blitt syke eller har vært utsatt for skader/ulykker (tertiærforebygging). Det kan også iverksettes tiltak for å gjøre endringer på organisasjonsnivå. (Saksvik & Nytrø, 2005) I tabell 2 nedenfor som er hentet fra Saksvik og Nytrø (2005) gis det en oversikt på tiltak som han iverksettes på ulike nivå og tidspunkt. (Saksvik & Nytrø, 2005)

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 avlangtidssykemeldte.

Avdeling/ Risikogruppe	Tilrettelegge for gode arbeidsvaner og ytelser gjennom sosialisering og opplærings tiltak (fadderordninger, innføringskurs for nyansatte) osv.	Regelmessige kartlegginger av potensielle belastninger av risikofaktorer og tiltak ovenfor risikogrupper (f.eks. medarbeidere med tungt monotont arbeid, osv.)	Støttegrupper, fellestiltak for dem med kroniske ryggproblemer, muskelsyke o.l.
Individ	Opplæring av individer med spesielle arbeidsbetingelser eller behov.	Tilbud om kurs i stressmestring, å gå på trening-Studio, osv.	Støttebehandling, tilbud om psykolog bistand, AKAN kontakt osv.

Tabell 3: Oversikt over tiltak på ulike nivå og tidspunkt i en nylig sykekarriere. (Saksvik & Nytrø, 2005, s. 394)

2.7.1.1 Primærforebyggende tiltak

Primærforebygging er ifølge Saksvik og Nytrø et primærtiltak for å hindre at stressrelaterte belastninger i det hele tatt oppstår i organisasjonen. For å kunne ha en positiv effekt av primærforebygging er det nødvendig å ha en inngående forståelse av organisasjonen og omgivelser for å kunne identifisere kilder til stress. Mennesker ønsker ofte forutsigbarhet og faste rammer i sine liv og arbeid som ikke skaper forutsigbare rammer kan over tid oppleves som en belastning. Dette vil selvsagt kunne variere mellom mennesker og ulike livssituasjoner. Mens noen finner det spennende og utfordrende å arbeide «ad-hoc» er andre opptatt av stabilitet og forutsigbarhet. Det er først etter å ha avdekket årsaken til opplevelsen av stress det er mulig å starte et forbedringsarbeid. Dersom stressrelaterte belastninger identifiseres er også organisasjonen ifølge arbeidsmiljøloven og forskrift om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid pliktet til å forebygge belastningsplagene. Det handler om å skape organisatoriske rammebetingelser som kan fremme et sunt arbeidsliv og livstil. (Saksvik & Nytrø, 2005)

2.7.1.2 Sekundær - og tertiærforebyggende tiltak

Saksvik og Nytrø vektlegger at dersom arbeidstakeren allerede viser symptomer på helseplager som følger av arbeidsbelastninger må det settes i verk tiltak innen sekundær- eller tertiærforebygging. Samtidig peker de på at arbeidslivet er komplekst og det kan derfor ofte være vanskelig å finne årsakene til problemer i arbeidslivet. Dette kan resultere i at hverken

arbeidsgiver eller arbeidstaker kan forhindre belastninger oppstår. Ifølge LØFT- tilnærmingen (løsningsfokusert tilnærming) er det bedre å behandle problem som er kommet til syne og er løsbare fremfor å lete etter mulig risiko for fremtidige problem. Denne metoden kan imidlertid kritiseres for å være en symptombehandling og at årsakene til problemene dermed ikke blir avdekket, noe som kan resultere i kortvarige resultat. I forhold til de ressurser som kreves for å kartlegge mulige årsaker til helseproblem i en bedrift, vil det være nødvendig å gjøre kontinuerlige vurderinger for valg av fremgangsmåte ut ifra ulike situasjoner og behov. Det finnes også tilfeller hvor tiltakene som iverksettes kan regnes som både er primær- og sekundærforebyggende på organisasjons- eller gruppenivå. (Saksvik & Nytrø, 2005) Saksvik og Nytrø (2005) påpeker at bransjer som sliter med å få kvalifisert arbeidskraft kan være villige til å bidra med tilrettelegging for arbeidstakere utover det som anses som vanlig praksis. Spesielt mange småbarnsforeldre opplever den såkalte «tidsklemma» som stressende, og enkelte bedrifter har satt inn tiltak hvor de ansatte får støtte til rengjøring av hus og tilbud om barnehageplass, for å lette hverdagen til denne arbeidstakergruppen. Dette kan forstås som sekundærforebyggende tiltak som er rettet mot en risikogruppe, men vil samtidig også kunne være primærforebyggende dersom det tilbys småbarnsforeldre i forkant av at behovet oppstår. (Saksvik & Nytrø, 2005)

Når det er snakk om organisatoriske og gruppebaserte intervensjoner skilles det mellom strukturelle og relasjonelle tiltak. Strukturelle organisatoriske tiltak innebærer endringer i hvordan arbeidet er lagt opp, som blant annet endring av arbeidsinstrukser, innføring av fleksitid eller automatisering av arbeidsprosesser. Relasjonelle organisatoriske tiltak rettes inn mot områder som økt medvirkning, bedre kommunikasjon samt større grad av egenkontroll over arbeidssituasjonen, konfliktløsning og større grad av sosial støtte. Strukturelle og relasjonelle tiltak kan iverksettes ovenfor arbeidstaker som både primær- sekundær og tertiære tiltak i forhold til hvilken grad av helseplager det er snakk om. (Saksvik & Nytrø, 2005)

De fleste tiltak er rettes mot individer heller enn de omliggende strukturelle arbeidsbetingelsene, og at tiltakene i hovedsak er sekundære eller tertiære. Dette ble konklusjonen etter en gjennomgang av stressforebygging og intervensjoner på arbeidsplassen som ble gjort av Kompier og Cooper (1999). Det har vist seg å være vanskelig å gi noen entydig konklusjon om hvilke intervensjoner som er mest effektive. Forskning underbygger likevel at det er intervensjoner som består av tiltak rettet mot både enkeltindivider og de omliggende betingelsene er de som gir best resultater. (Saksvik & Nytrø, 2005)

2.8 Sammendrag

Utvelgelsen av teori er gjort på bakgrunn av antagelser om hvilke element som vil kunne ha en innvirkning på arbeidsgiver- og arbeidstakersidens forståelse og opplevelse av arbeidsfleksibilitet.

Bærekraft kan i bred forstand sies å representere en balanse mellom menneskelig kultur og den levende verden. Bærekraftighet blir her sett i sammenheng med arbeidssystemer og humankapital hvor arbeid defineres som en internasjonal verdiskapningsprosess. Oppnåelse av bærekraftighet i forhold til menneskelige ressurser vil avhenge av sammensetningen av arbeid og organisasjon, hvor både arbeidsgiver og de ansatte danner grunnlaget for en bærekraftig organisasjon gjennom kompleksiteten de representerer. Det har i de senere år blitt en mer flytende overgang mellom arbeid og hjem og i denne utviklingen omtales litteraturen som den nye arbeidsbelastningen. Særlig to sider ved arbeidslivet er viktige å fokusere på; de ansattes trivsel og helse og arbeidslivets verdiskapning. Dette skjer gjennom menneskers arbeidsinnsats, som igjen er knyttet til arbeidets tidsorganisering som tradisjonelt blir målt ved hjelp av klokkeid. I arbeidslivet i dag mister imidlertid klokkeid i større grad betydningen som mål på arbeidsinnsats fordi det er sluttproduktet som er avgjørende.

Flere dimensjoner inngår i arbeidstid, men bidrag fra litteraturen viser til at de sosiale relasjonene i større grad blir oversett. Både hvordan arbeidstiden oppleves og organiseres vil være preget av kulturelle forestillinger, normer og verdier som vil danne en arbeidskultur og dermed være avgjørende for verdiskapningsprosessen. (Ellingsæter, 2017) Det er arbeidskontrakten som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Denne kontrakten er derfor det grunnleggende elementet i forholdet mellom partene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Juridiske dokument binder sammen partene i arbeidslivet og arbeidskontrakten blir ofte sett på som en utbyttingsavtale mellom likeverdige parter. Samtidig finnes det også en sosial kontrakt som henviser til uskrevne regler og forpliktelser som er bestemmende for relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. (Ellingsæter, 2017) Forventninger og opplevde forpliktelser er grunnleggende for all menneskelig samhandling og at hele samfunnet er basert på slike gjensidige forpliktelser. (Skogstad, 2005)

En bred forestilling i dag legger opp til at åpenhet for forandring og tilpasningsdyktighet er en karakteregenskap som legger til rette for den frie byttehandelen mellom arbeidsgiver og

arbeidstaker. Viktige element for å opprettholde et høyt effektivitetsnivå er fleksibilitet, evne til omstilling og samarbeid. Sosiologen Richard Sennet (1999) hevder imidlertid at denne stadige omstillingen i arbeidslivet truer verdier som felleskap, tillit og personlig integritet. Ifølge Sennet visker vår tids næringslivsideologi ubemerket ut det resterende menneskelige i arbeidslivet, og det problematiseres at arbeidsmarkedet i dag er preget av rask forflytning av kapital og arbeidskraft. På den andre siden er bidraget til John Atkinsons «Den fleksible bedrift», en modell som vektlegger og fremmer den organisatoriske fleksibiliteten og står i kontrast til Richards Sennets fleksibilitetsforståelse. Atkinsons tanker er dannet ut ifra et organisasjonsperspektiv og et stadig mer usikkert marked og har dannet grunnlaget for modellen som legger opp til mer elastiske og fleksible organisasjonsstrukturer. Modellen blir i dag brukt som et redskap for ledelse, gjennom mulighetene den genererer for å handle proaktivt i forhold til behov og bruk av arbeidskraft. For å kunne bruke ressursene til arbeidstakerne på en optimal måte er det imidlertid viktig å avdekke hvilke belastninger arbeidstakere kan få og også finne måter å forebygge og håndtere disse. Både fysiske og psykiske belastninger kan ramme arbeidstakere og bedriftene kan anvende ulike tiltak for å begrense belastninger og ivareta de ansattes interesser. Selv om ikke litteraturen peker på en entydig konklusjon om hvilke tiltak som er mest effektive, underbygger forskning at det er intervensjoner som består av tiltak rettet mot både enkeltindivider og de omliggende betingelsene som gir best resultater.

Hvordan de menneskelige ressursene opptrer og samhandler på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, vil være avgjørende for om en organisasjon greier å tilpasse seg omgivelsene og fremstå som bærekraftig. (Docherty et al., 2009) Arbeidslivet kan i lys av dette sees på som et strategisk område for utvikling av det bærekraftige samfunnet og det kan derfor argumenteres for at både global og nasjonal fremtid er avhengig av utviklingen av et bærekraftig arbeidsliv.

3.0 Metode

3.1 Innledning

I denne delen av oppgaven vil de metodiske valgene for studien presenteres. Det vil legges frem hvilke valg som er gjort i forhold til tilnærming og metode i tillegg til beskrivelse av utvalg og utforming av intervjuguide. Beskrivelsen av hvordan datamaterialet er blitt samlet inn, behandlet og analysert vil vektlegges, før det avslutningsvis vil settes fokus på de etiske vurderingene som er gjort.

3.2 Tilnæringsvalg

Interessen bak denne studien ligger i å søke å finne ut hvordan fleksibilitet blir oppfattet i arbeidslivet mellom de ulike partene på henholdsvis arbeidsgiver og arbeidstaker siden i oljeservicebransjen. Det finnes mye litteratur om fleksibilitet i arbeidslivet. Likevel ser denne studien på opplevelsen av fleksibilitet innen oljeservice og hvilke forhold partene har til fleksibilitet i denne bransjen. Studien omfatter både landansatte og offshorearbeidere samt deres arbeidsgivere i oljeservice. I tillegg har en arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjon medvirket i undersøkelsen. Studien søker å avdekke hvilke opplevelser de ansatte og deres arbeidsgivere, samt arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner har til fleksibilitet i arbeidslivet. Vil det finnes ulikheter mellom arbeidsgrupper internt og mellom arbeidsgiver og hvordan vil ulike arbeidstidsordninger påvirke oppfattelsen til fleksibilitet i arbeidslivet? Dette er en vinkling som ikke tidligere er undersøkt og det kan dermed sies at hensikten for denne studien er å utdype noe det ikke foreligger mye informasjon om. Problemstillingen kan derfor sies å være av en eksplorerende art. Kunnskap som genereres i forskningsprosessen vil være påvirket av de metodiske valgene som foretas, og for å kunne frembringe pålitelige forskningsresultater er det viktig at de metodiske valgene som gjøres i forskningsprosessen er eksplisitte. Videre er det viktig at de metodiske valgene som er foretatt i studien blir redegjort for slik at problemstillingen får en plausibel besvarelse. (Blaikie, 2009) Kravene til studiens validitet og relabilitet vil kunne være tilfredsstillende når forskningsspørsmålene, empirien og konklusjonen er koblet sammen på en god måte. I lys av dette skal forskingsdesignet fungere som et navigatørsystem som beveger forskningsprosessen framover. (Blaikie, 2009) Det blir i denne studien brukt en abduktiv tilnærming som forskningsstrategi. Abduktiv tilnærming beror på vekslingen mellom induktivt og deduktivt ståsted og kan derfor være med på å øke den analytiske kraften og dermed kunne svare på

problemstillingen i studien. Dette er fordi et induktivt ståsted tar utgangspunkt i det empiriske som er med på å generalisere fra det særegne til det generelle, mens et deduktivt ståsted tar utgangspunkt i det teoretiske og åpner opp for å generalisere fra det generelle til det særegne. (Blaikie, 2009)

Problemstillingen vil bli besvart ved bruk av kvalitativ metode. Bakgrunnen for valg av metode er gjort på bakgrunn av studiens målsetning. Kvalitative metoder vektlegger detaljer, nyanserikdom og det unike ved hver respondent. Samtidig er dette en elastisk forskningsmetode hvor det er mulig å foreta endringer underveis. Kvalitative metoder bygger på teorier om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelig erfaring (fenomenologi). Målet er å utforske meningsinnholdet i sosiale fenomener, slik det oppleves for de involverte selv og ved å forsøke å forstå individers fortolkninger gjennom teori vil problemstillingen kunne besvares. I dette forskningsarbeidet vil det vitenskapsteoretiske ståstedet derfor være hermeneutikk. Denne retningen er brukt fordi den baserer seg på dynamisk veksling mellom teori og fortolkning av informantens forståelse av den aktuelle situasjonen. I tillegg blir også teori som omhandler det aktuelle tema sett opp imot informantenes tolkninger. Denne vekslingen kan beskrives som en spiral hvor teori og forskning balanseres, settes opp mot hverandre og dermed danner en fortolkning. Den kvalitative metoden er imidlertid en tidskrevende prosess når data skal innsamles og tolkes. Dette gjør at det er et begrenset antall informanter i denne studien. Dette kan gi utfordringer i forhold til generalisering, i forhold til studiens gyldighet, men samtidig har ikke direkte overførbarhet vært målet for studien. Den kvalitative metoden er i stedet brukt for å gi en nærhet i undersøkelsessituasjonen som kan være med på å gi et nyansert bilde av hvordan fenomenet fleksibilitet oppleves i oljeservicesleskaper.

3.3 Utvalg

For å finne ut hvordan arbeidsfleksibilitet oppleves mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i oljeservicebransjen, ble det naturlig å henvende seg til oljeserviceselskaper for å få innhentet informasjon til studien. Flere oljeserviceselskaper i regionen ble kontaktet via mail og telefon, men mange av selskapene i bransjen var under et stort arbeidspress grunnet oppgang i markedet. På grunn av selskapenes tidspress var det derfor mange som ikke hadde mulighet til å delta i studien. Det var på forhånd en antagelse om at størrelsen på bedriften ville kunne ha en innvirkning på opplevelsen av fleksibilitet i arbeidslivet og det var derfor ønskelig å få til samarbeid med selskaper av ulik størrelse. Til tross for noen avslag ble det likevel tidlig i

prosessen etablert et samarbeid med to oljeservicebedrifter av ulik størrelse som ønsket å delta i prosjektet ved å stille seg selv og sine arbeidstakere til disposisjon. De to oljeserviceselskapene har ulik størrelse hvor antall ansatte varierer fra under 10 i det det minste til over 230 i det største. Begge bedriftene har profesjonelle og tiltalende hjemmesider som i hovedsak beskriver hva de gjør, hvor godt nettopp de gjør jobben og hvor opptatt de er av helse miljø og sikkerhet i prosessen. Den største bedriften heretter kalt Bedrift 1 er et globalt oljeserviceselskap som leverer ulike produkt og tjenester til sine kunder. Det er likevel borre og brønntjenester som i hovedsak blir levert av bedriften. Det minste selskapet heretter kalt Bedrift 2 leverer også i hovedsak tjenester av typen vedlikehold. Felles for begge de to bedriftene er at tjenestene de leverer blir nyttet av oljeselskapene. Det er et konkurranseutsatt marked inne oljeservice og det er derfor viktig for begge bedriftene å ha riktig kompetanse ute på de ulike oppdragene til riktig tid og riktig kost.

I tillegg til å intervju arbeidsgivere og arbeidstakere innen oljeservice, var det også et ønske om å få arbeidsgiver- og arbeidstaker organisasjonene med i studien. Norsk olje og gass ble forsøkt kontaktet uten hell, noe som førte til valget om å kontakte Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) lokalt. NHO Rogaland ble kontaktet og invitert til å delta i studien for å få frem omfangsrik informasjon i studien, som gjerne ville bidra i prosjektet. NHO Rogaland har bred kunnskap om olje- og gasssektoren ettersom fylket har en sterk representasjon av oljeselskaper og oljeteknologi. Ideen var derfor å forsøke å få dybde til både kontekst og tema på arbeidsgiversiden. På arbeidstakersiden ble Industri Energi kontaktet og invitert til å delta i studien, noe de sa seg villige til med en gang. Bakgrunnen for at denne arbeidstakerorganisasjonen ble kontaktet er at Industri Energi er en sterk representant innen oljeservice. Industri Energi har derfor bred kompetanse innen oljeservice og ble på lik linje med arbeidsgiverorganisasjonen NHO Rogaland kontaktet for å få frem omfangsrik informasjon i studien.

3.3.1 Intervju

Som forsker i denne studien var ønsket å være fullstendig til stede og rette inn mot informantene under intervjuene. Det er derfor gjort opptak av alle intervjuene som er gjennomført. På denne måten sikres det at all informasjon kommer med i prosessen og det unngås at noe utelates eller blir gjengitt på en annen måte enn opprinnelsen. (Jacobsen, 2005) Transkriberingen er gjort i sin helhet der alle ord og pauser i fra samtalen er tatt med for å gi

et best mulig grunnlag for en analyse av dataene. Transkriberte data gir også andre mulighet til å se på rådataene, noe som vil styrke studiens troverdighet ved at dataene kan kontrolleres. På denne måten kan også andre enn forskeren selv danne et bilde av forskningsresultatenes troverdighet. (Jacobsen, 2005)

Det ble i forbindelse med intervjuene sendt ut informasjonsskriv etter Norsk senter for forskningsdata (NSD) sine retningslinjer, til alle deltakere i studien, for å sikre ivaretagelse av forskningsetiske prinsipper. Informasjonsskrivet inneholdt overordnet informasjon om studien og generell informasjon i forhold til informantens rettigheter, i tillegg til en samtykkeerklæring (se vedlegg 1). Samtykkeerklæringen var lik for alle informantene og ble tilpasset både i forhold til informanter som ble anonymisert og ikke. Alle informantene skrev under og samtykket dermed til at samtalen ble tatt opp. Det er vanskelig å bedømme om noen av informantene lot seg påvirke av at intervjuet ble tatt opp. Informasjonen jeg var ute etter kan nok oppleves å være personsensitiv, og i ett av intervjuene med en av bedriftene var starten litt treg, men det var likevel ingen av informantene som opplevdes ukomfortable under intervjuet. Det kan tenkes at siden informantene fikk nødvendig informasjon og mulighet til å trekke seg og la være å svare på spørsmål gjennom intervjuet la det et grunnlag for tillit. Dette er selvsagt vanskelig å bedømme, men opplevelsen er at informantene tilsynelatende ikke lot seg påvirke av at det ble gjort opptak og at det var fin flyt i samtalen under intervjuene.

3.3.2 Intervju av informanter

Informantene i denne studien er ressurssterke personer med god oversikt over tema fleksibilitet innen fagfeltet oljeservice fra henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Informanter kan i så måte sies å ha spesiell kjennskap til konteksten det forskes på. (Andersen, 2006) Intervjuene i studien ble gjennomført i perioden februar – mars 2019. Det ble benyttet aktivt informasjonsintervju i forhold til informantene under intervjuene. Dette er en samtalebasert strategi som søker å få frem en omfangsrik informasjon. (Andersen, 2006) Denne intervjuteknikken ble benyttet som redskap da dette kan sies å være en eksplorativ studie. En slik teknikk gir forskeren en aktiv rolle som gjør at samtalen kan styres inn mot interessante retninger som blir produsert under selve intervjuet. (Yin, 2009)

Det første informantintervjuet ble gjennomført som et dybdeintervju med Bjørn Erik poppe Thorsen i Industri Energi (se vedlegg 2). Poppe Thorsen tok seg tid til å ta imot meg på sitt kontor i Industri Energi sine lokaler i Stavanger. Hensikten med intervjuet var å få mer innsikt i hvordan arbeidstakerorganisasjonen opplevelse og erfaring med fleksibilitet i arbeidslivet er. På forhånd var det utformet en intervjuguide med spørsmål og samtaleemner som var av relevans og interesse for oppgavens kontekst. For at det ikke skulle bli et stivt og formelt intervju ble det ble forsøkt å styre intervjuet mer i retning av en samtale. Poppe Thorsen viste seg å være en svært informasjonsrik informant, og det ble en berikelse i forhold til innsikt og økt forståelse for hvordan fleksibilitet virket inn i arbeidslivet fra et arbeidstakerperspektiv i oljeservice. Samtalen varte i en og en halv time og gav en indikasjon på hvordan intervjuguiden for arbeidstakerne kunne utformes.

Neste intervju var med NHO Rogaland hvor rådgiver Charlotte Sørås stilte til intervju på sitt kontor i Stavanger. Gjennom intervjuet med Sørås var hensikten å avdekke hvordan en arbeidsgiverorganisasjon opplevde og forholdt seg til fleksibilitet i arbeidslivet. Det var utarbeidet intervjuguide (se vedlegg 3) som i stor grad forsøkte å være likestilte og harmonere med spørsmålene som ble stilt til arbeidstakerorganisasjonen Industri Energi. Sørås fremstod åpen og imøtekommende og bidrog til rik informasjon om hvordan teknologi, fleksibilitet, samarbeid og den norske modellen virket inn på arbeidslivet fra arbeidsgiversiden. Det var likevel ikke alle spørsmål som kunne besvares like omfattende da hun i sin stilling som rådgiver ikke hadde tilgang på informasjonen spørsmålene krevde. Intervjuet med Sørås varte også i ca en og en halv time og dannet grunnlaget for intervjuguiden med arbeidsgiverne i de to oljeservicebedriftene.

3.3.3 Intervju av respondenter

De personene som selv har opplevd eller tatt del i temaet som ønskes undersøkt kalles respondenter. (Jacobsen, 2005) Respondentene i studien er derfor både arbeidsgiverne i de to bedriftene i oljeservice og deres ansatte som på hver sin side har opplevelser av fleksibilitet i arbeidslivet. En viktig del av studiens design kommer frem gjennom å forstå og beskrive de ulike sosiale prosessene gjennom de sosiale aktørene og deres fortellinger av opplevelser. (Blaikie, 2009) I rammen av den eksplorative studien var det derfor ideelt å få frem opplevelsen av fleksibilitet fra begge partene i arbeidslivet. Hensikten var å få frem både hva som opplevdes som positivt og negativt i forhold til arbeidsfleksibilitet og også hvem det er

som ser ut til å ha størst utbytte av fleksibilitet i arbeidslivet. Det ble først gjennomført intervju med arbeidsgiveren i Bedrift 2 (se vedlegg 4). Intervjuguiden ble utformet i lys av både teori og erfaring fra de gjennomførte intervjuene med arbeidsgiverorganisasjonene, i tillegg til noen personlige antagelser knyttet til fleksibilitet og innvirkning i arbeidslivet. Det er foretatt semistrukturert intervju i studien. Denne formen for intervju fokuserer på forskningstemaet ved hjelp av åpne spørsmål og kan bidra med å gi intervjupersonene firere rammer og mulighet for mer utfyllende svar. Intervjuguiden er inndelt i flere spørsmål angående bedriftenes utforming, opplevd fleksibilitet fra et arbeidsgiver- og et arbeidstakers ståsted, turnover og familievennlige tiltak. Intervjuet kan i så måte sies å være strukturert etter mange spørsmål, men intervjuprosessen ble styrt mer i retning av en samtale hvor intervjuguiden mer eller mindre fungerte som en rettesnor for å komme innom de temaene som var interessant å belyse. Selv om det gjennom intervjuet ble forsøkt å gjennomføre en samtale for å gi respondentene en frihet til å utdype svarene sine er det likevel nødvendig med en viss struktur for at informantene skulle kunne formidle relevant informasjon i løpet av tiden som var satt av. HR ansvarlig i Bedrift 1 ble intervjuet i et av møterommene i bedriftens lokaler og intervjuet varte omlag i en time og femten minutt (se vedlegg 5). Respondenten i denne bedriften opplevdes kanskje som litt anstrengt i begynnelsen, men ble utover intervjuet mye mer imøtekommende og hadde informative besvarelser selv om intervjuguiden var strukturert. Det var imidlertid overraskende hvor positiv bedriften stilte seg til bruk av høy arbeidsfleksibilitet i bedriften. På samme måte ble det kort tid etter intervjuet med Bedrift 2 gjennomført intervju med Bedrift 1. Det ble gjennom HR sjef satt opp et møte med en passende HR ansatt for å gjennomføre intervjuet som ble holdt i et møterom i bedriftens lokaler. Intervjuet varte i omlag en time og trettifem minutter og var svært informativt og informasjonsrikt. HR respondenten opplevdes ikke anstrengt på noen måte denne gangen, noe som kan skyldes ulike faktorer som for eksempel individuelle forskjeller i forhold til trygghet i situasjonen både for forsker og intervjuobjekt.

Videre ble det intervjuet tre landansatte, tre offshoreansatte med fast rotasjon og tre ansatte som var ansatt i ressurspool i Bedrift 1. (se vedlegg 6 for intervju med landansatte) (se vedlegg 7 for intervju med offshoreansatte) Det var HR sjef i Bedrift 1 som gav kontaktinformasjon til respondenter som han mente ville stille seg villige til å delta i studien, før det ble inngått avtale om intervju mellom forsker og respondent. I Bedrift 2 er det imidlertid få ansatte og tre landansatte som i tillegg reiser på oppdrag offshore ble vurdert som et representativt utvalg størrelsen tatt i betraktning. Denne gruppen har da både erfaring

med å arbeide på land og offshore. Det ble likevel brukt samme intervjuguide som for de offshoreansatte med noen spørsmål i retning av opplevelsen av å arbeide på land. (se vedlegg 8 for intervju med landansatte med offshoreoppdrag) Noen respondenter innen gruppene av ansatte i Bedrift 1 og Bedrift 2 gav rike beskrivelser, mens andre var mer konkrete. Lengden på intervjuene varierte derfor mellom respondentene, men det var ingen intervju som var kortere en 45 minutt og ingen som var lengre en 90 minutt. Alle intervjuene ble gjennomført på fritiden enten hjemme hos forsker eller i respondentens hjem. Også blant denne gruppen respondenter opplevdes deltakerne svært imøtekommende og gav gode informative besvarelser.

Rolle i studien	Organisasjonstilhørighet	Hvordan ble deltakerne kontaktet?
Informant: Charlotte Sørås rådgiver med kontekstkompetanse på arbeidsgiversiden.	NHO	Kontaktet gjennom e-post
Informant: Bjørn Erik Poppe Thorsen leder for seksjon for inspeksjon og sosial dumping med kontekstkompetanse på arbeidstakersiden.	Industri Energi	Kontaktet gjennom telefon og e- post
Informant: HR personell i oljeservice.	Bedrift 1	HR sjef i Bedrift 1 organiserte møtet med HR personell
Informant: HR personell i oljeservice.	Bedrift 2	Kontaktet gjennom e-post
Informant: Mann over 30 år i resurspool	Bedrift 1	HR sjef i Bedrift 1 gav kontaktinformasjon til respondenter som kunne passe til studien. Informantene ble kontakter via telefon.
Informant: Kvinne over 40 år i resurspool	Bedrift 1	
Informant: Mann over 40 år i resurspool	Bedrift 1	
Informant: Mann over 50 år i fast 2/4 rotasjon	Bedrift 1	HR sjef i Bedrift 1 gav kontaktinformasjon

Informant: Mann over 35 år i fast 2/4 rotasjon	Bedrift 1	til respondenter som kunne passe til studien. Informantene ble kontakter via telefon.
Informant: Mann over 30. år i fast 2/4 rotasjon	Bedrift 1	
Informant: Mann over 40 år- Landansatt	Bedrift 1	Kontaktet gjennom e-post og telefon.
Informant: Mann over 30 år - Landansatt	Bedrift 1	
Informant: Kvinne over 35. år - Landansatt	Bedrift 1	
Informant: Mann over 30 år- landansatt med offshorereiser	Bedrift 2	Kontaktet gjennom telefon.
Informant: mann over 40 år- landansatt med offshorereiser	Bedrift 2	
Informant: mann over 30 år- landansatt med offshorereiser	Bedrift 2	

Tabell 4: oversikt over informantene i studien og hvordan de ble kontaktet.

3.4 Begrensninger og utfordringer i studien

Metodebruk innebærer både praktiske valg for innsamling og analyse av dataene i tillegg til hvilken kunnskap det er mulig å ha om et gitt tema. (Aase & Fossåskaret, 2015) Fordelen med en kvalitativ metodisk tilnærming er at denne metoden kan skape innsikt, dybde og en helhetlig forståelse for menneskers subjektive virkelighet. I denne studien er det forsøkt å søke relasjonelle forklaringer til og å forstå det sosiale fenomenet fleksibilitet i arbeidslivet. (Aase & Fossåskaret, 2015) Metoden medfører derfor en styrke gjennom mengde og dybde i forklaringene. En ulempe med metoden har imidlertid vært at den har vært svært tidkrevende, både i forhold til datainnsamling og databehandling. Det har vært svært ressurskrevende å gjennomføre og transkribere alle intervjuene i studien. I tillegg har det også gått med mye tid til reduksjon og strukturering av dataene for å sikre gjengivelse på en oversiktlig og troverdig måte. Det ble utrolig mye transkribert tekst som skulle brytes opp og systematiseres for å lete etter et mønster i helheten. Materialet ble først kodet og kategorisert etter fire tema;

Fleksibilitet, forutsigbarhet og belastninger, strukturell makt og organiseringsgrad og til slutt bærekraft og stabilitet. De transkriberte tekstene og et stort skjema for de ulike kategoriene ble plassert på gulvet og løsningen ble at funnene til hver kategori ble representert med en Post-it-lapp. På denne måten ble rådataene systematiserte og det ble dannet en oversikt hvor funnene. Studiens tidsbegrensning har også medført at det ikke har vært mulig å få brukt så mye tid på temaet som ønskelig. Fleksibilitet i arbeidslivet har et svært komplekst påvirkningsmønster og infiltrerer flere element som det ikke har vært mulig å gå dypt nok inn igjennom denne oppgaven. Av eksempler som ikke er kommet med i oppgaven kan det blant annet nevnes lokal næringslivsutvikling, utøvende politikk innen olje og gass virksomheten, demografi og kjønnsrollemønster. Det er likevel i den grad det har vært mulig, forsøkt å besvare oppgavens problemstilling med utgangspunkt i rammeverket som er presentert.

3.5 Troverdighetskriterier

I studien er intervju benyttet til innsamling av data og gjennom dette arbeidet er det dannet en fortolkning. Denne vil være preget av forskers måte å fortolke materialet på og grunnlaget for gyldigheten for studien vil derfor avhenge av pålitelighet, troverdighet og overførbarhet og hvor vitenskapelig disse elementene er balansert.

3.5.1 Validitet

Det vil være viktig å være bevisst begrepsvaliditet, som søker å få frem riktig forståelse av det fenomenet som forskes på. Det er i oppgaven prioritert å gi plass til beskrivelse av både fordeler og utfordringer fleksibilitet kan representere i arbeidslivet og også gjennom den utvalgte litteraturen det forsøkt å balansere den antatte opplevelsen partene i arbeidslive vil kunne ha. Hensikten var å være bevisst begrepsmessig validitet for å sikre at begrepene som brukes i oppgaven er riktig forstått av alle parter som har samhandlet i forskningsprosessen. Arbeidet med å fange opp og identifisert relevant informasjon er i tillegg brukt som grunnlag for å få til gode spørsmål i intervjuene. Oversettelsen fra empiri til teoretiske begrep vil kunne bidra til at vi måler nettopp det vi har til hensikt å måle og at problemstillingen dermed kan besvares. Validitet handler imidlertid ikke bare om metodene som blir benyttet, men også om hvordan forskeren bruker moralsk integritet og praktisk klokskap i evalueringen av den vitenskapelige kunnskapen som produseres. (Kvale & Brinkmann, 2018) Dette vil ha innvirkning på hvor overførbare funnene er og hvilke slutninger som kan trekkes utover de

opplysningene som er samlet inn. Ved resultater som vurderes som rimelig pålitelige og gyldige, gjenstår spørsmålet om hvorvidt resultatet kan overføres til andre intervjupersoner og andre kontekster og situasjoner. (Kvale & Brinkmann, 2018)

Overførbarhet vil kunne være mulig når ekstern validitet er innfridd, som vil si at andre kan bruke opplysningene til å utvikle ny teori. Samtidig handler det også om hvilken grad en som forsker ønsker å generalisere funnene i fra undersøkelsen. Studien som er gjennomført og presentert i denne oppgaven har ikke hatt til hensikt å frembringe statistiske generaliseringer, det har vært et mål om å forstå hvordan fleksibilitet i arbeidslivet fungerer som et sosialt fenomen i lys av et gitt teoretisk rammeverk. Denne studien er gjennomført for å utforske hvordan partene innen oljeservice opplever fleksibilitet i arbeidslivet. Det har ikke vært et mål om å kunne trekke absolutte slutninger, men heller å sette lys på hva som kan være en rimelig slutning innenfor det gitte rammeverket av oppgaven. For å fremme god validitet vil det bli nødvendig å resonere seg frem til en logisk og kronologisk sammensetning som gir mening. (Kvale & Brinkmann, 2018) Det vil derfor som nevnt innledningsvis være slutninger som gjøres ut ifra fortolkning av de empiriske dataene som er gjort av forskeren i studien. Slutningene som er gjort vil derfor være basert på individuell observasjon av hvordan fleksibilitet oppleves av de ulike partene i arbeidslivet.

3.5.2 Reliabilitet

Metoden som benyttes vil være avgjørende for å oppnå forskning som er pålitelig og det er også dette reliabilitet handler om, altså om studien gjennomført på en pålitelig måte. Det er en intensiv kunnskapsprosess som skal gjøres gjennom utvelgelse av litteratur og teori om det aktuelle emnet. Gjennom forskerrollen blir det tatt selektive valg gjennom forskningsprosessen som gjør forskeren selv til en aktiv bidragsyter. Utvelgelse av teori om fleksibilitet fra det store litteraturhavet ble derfor tatt på bakgrunn av forskers subjektive oppfatning. Hvor pålitelig observasjonen er vil ifølge Kvale og Brinkmann (2018) avhenge av sammensetningen av informantens omgivelser, pålitelige iaktakelser og gyldige argumenter. (Kvale & Brinkmann, 2018) Intervju er den metoden som er brukt i for å samle inn data til denne studien og er også den grunnleggende metoden for kvalitativ forskning. Aase og Fossåskaret (2015) peker på at forskeren på en objektiv måte skal få frem «sannheten» uavhengig av hvilken måte informanten har kommunisert til oss på. (Aase & Fossåskaret, 2015) Det er en utfordrende oppgave å innstille seg på samme frekvens som intervjuobjektet

og krever full tilstedeværelse av forskeren gjennom prosessen, noe som vil trenge et tillitsgrunnlag. Det kan også diskuteres i hvilken grad det er mulig å være fullt ut objektiv ettersom kvalitative forskningsdesign innebærer en aktiv rolle fra forskeren både i forhold til innhenting og tolkning av data gjennom hele kunnskapsprosessen.

Det har likevel vært en bevissthet og refleksjon rundt egen rolle gjennom hele studien. Dette kan ha vært med på å begrense at personlige interesser eller *confirmation bias* har påvirket studiens forskningsresultater. Et mål for studien har vært å gi leseren mulighet til å få forståelse for, og å danne egne tanker rundt fleksibilitet i arbeidslivet, gjennom å se på de ulike oppfattelsene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og også i forhold til studiens troverdighet.

3.6 Ethiske vurderinger

Menneskeverd kan både fremmes og trues av forskning. I rollen som forsker har det derfor vært viktig å være bevisst at det er et asymmetrisk forholdt mellom forskerrollen og informantene. Det har derfor vært fokus på å ha en grunnleggende respekt for menneskeverdet gjennom hele studien for å sikre etisk forskning. God forskning vil være avhengig av frihet for forskeren, men denne friheten forutsetter ansvarlighet og tillit fra samfunnet. Internasjonale lover og konvensjoner om menneskerettigheter regulerer menneskeverd og den personlige integriteten hos informanter. Som forsker har det derfor vært særlig bevissthet rundt den brede forskningsetiske rammen i forhold til personvern. ((Nesh), 2016) Som tidligere nevnt er forskningsprosjektet derfor registrert hos Norsk senter for forskningsdata (NSD). Gjennom retningslinjene fra NSD sikres det at samtykke blir gitt hos informanter og at data blir oppbevart på en forsvarlig måte. Opptak og transkripsjon er blitt lagret på en forsvarlig og trygg måte og slettes når det ikke lenger er bruk for i forskningssammenheng. Det er også lagt vekt på å belyse formålet med forskningen i tillegg til informasjon om hvilke konsekvenser deltagelse i forskningsprosjektet har. ((Nesh), 2016)

Det kvalitative forskningsintervju handler om gjensidighet og som intervjuer er erfaringen til skifte mellom ulike subjektposisjoner i forhold som å stille spørsmål, lytte til og tolke det som intervjupersonen sier vært en balansekunst. (Kvale & Brinkmann, 2018) Samtidig har bevisstheten rundt forutinntatthet og egne erfaringer til emnet vært i bakhodet gjennom hele intervjuprosessen. Gjennom forskningen i denne studien har det vært vanskelig å definere og

forutse potensielle belastninger som kan tilkomme informantene gjennom intervjuene. Hva informantene opplever som følsomme opplysninger kan variere mellom personer og grupper. Det vil alltid finnes en risiko for å påføre mindre alvorlige belastninger og disse må veies mot samfunnsnytt og verdien for de som deltar i forskningen. ((Nesh), 2016) Det har likevel vært nødvendig å gjøre noen tanker og refleksjoner over det faktum at Bedrift 2 kan oppleve at de blir stilt i et ugunstig lys som følger av avhandlingen. Hensikten har vært å fremstille bedriften slik informantene har beskrevet arbeidsfleksibilitet ut ifra sitt ståsted i bedriften og arbeidslivet innen oljeservice. Det er likevel viktig å presisere at samtykke og anonymisering av bedrift og informanter er godt ivaretatt. For alle parter som har deltatt i studien skal hver og en, både som enkeltindivid og bedrift, kunne være trygge på at det er gjort etiske vurderinger i forhold til samtykke, bruk og oppbevaring av informasjon i denne studien.

4.0 Funn

4.1 Innledning

I denne delen blir de empiriske funnene som er gjort i analysen presentert. Det er lagt vekt på å gjenfortelle informantenes historier for å illustrere og underbygge funnene.

Forskningsspørsmålene vil sees opp imot funnene for å strukturere og systematisere disse.

Sammen med teoridelen vil danne grunnlaget for den kommende drøftingen som presenteres i neste del.

I metoddelen presentertes fremgangsmåten for koding av rådataene. De ulike kategoriene ble delt inn i fire overordnede tema hvor funnene er samlet innunder. De ulike kategoriene glir inn i hverandre ved at de alle henger sammen med fleksibilitet i arbeidslivet. Det har derfor vært en fin balanse i forhold til å skille de fra hverandre. Etter koding av dataene ble det likevel naturlig å dele funnene inn i fire hovedkategorier som hver vil vise til funnene som er gjort i analysen og vil redegjøres for i denne delen av oppgaven.

Hovedkategorier innen oljeservicebransjen	Kontekst	Informantenes opplevelse
Fleksibilitet	Bransjemessige utfordringer på arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden	NHO, IE, Arbeidsgiver, Arbeidstaker (landansatt, offshore 2/4, Ressurspool og land- og offshoreansatte i oljeservice)
Forutsigbarhet og Belastinger		
Strukturell makt og organiseringsgrad		
Bærekraft og stabilitet		

Tabell 5: Oversikt over overordnede kategorier.

Denne oppgaven handler om fleksibilitet og for å kunne svare på problemstillingen er det nødvendig å kort kontekstualisere forholdene innen oljeservicebransjen. Det er ulik grad av fleksibilitet innen oljeservice, men bransjen er generelt fleksibel da det ytes ulik type service, både tilbud om tjenester og produkt til kunder som består av oljeselskaper. De to selskapene, og deres ansatte, som alle er intervjuet i denne studien yter hovedsakelig tjenestebasert service. Det vil si at de utfører oppdrag for kunder hvor det utføres ulike tjenester i henhold til kundens bestilling. Behovet for fleksibilitet er derfor gjeldende for både arbeidsgiver og arbeidstaker innen oljeservice. Det som imidlertid er interessant er hvorvidt arbeidsfleksibilitet oppleves forskjellig av de ulike partene, hva som kan være årsaken til eventuelle forskjeller, og om dette kan få noen konsekvenser for partene og bærekraftighet i arbeidslivet i oljeservice.

4.1.1 *Fleksibilitet*

For å kunne svare på problemstillingen begynte arbeidet med å avdekke hvordan de ulike partene i arbeidslivet opplever fleksibilitet i arbeidslivet. Det første forskningsspørsmålet som bygger opp under problemstillingen er;

- *Er det en ubalanse mellom partene - og hva er det konkret denne ubalansen består i?*

Ved å begynne hos arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og så gå videre innover i hver enkelt bedrift og til deres ansatte vil det være mulig å si noe om hvordan fleksibilitet oppfattes på ulike nivå og fra ulike ståsted i arbeidslivet. Dette vil igjen kunne bidra til å svare på det første forskningsspørsmålet ved finne ut om det er en ubalanse og hva denne kan skyldes.

Arbeidsgiver- og arbeidstaker organisasjonene:

Fleksibilitet er et vidt begrep og kan forstås på ulike måter og for å kunne komme nærmere eventuelle ulike oppfatninger og forståelser vil det være grunnleggende å se på hvordan partene som har deltatt i prosjektet forstår arbeidsfleksibilitet. Ett av spørsmålene i intervjuguiden lød derfor; *Hva legger du i begrepet fleksibilitet i arbeidslivet?*

Tilbakemeldingen fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene på dette spørsmålet viser ulike måter å se fleksibilitet på. Det var naturlig og forventet at det to partene svarte ulikt og i

tråd med den organisasjonen de arbeider for. For eksempel lyder svare fra NHO slik; «*Æhm... altså jeg tenker jo at det skjer en endring i næringslivet egentlig og dette her work life balance og det...det forventes nok en salgs fleksibilitet hos arbeidsgiveren, ikke sant? Pluss at arbeidsgiveren ser at det kan være lurt for å få egentlig maks utbytte av arbeidstakeren også, ikke sant? Og da er det nok ikke så dumt å ha litt fleksibilitet i arbeidsforholdet.*» «*...den gammeldagse måten å tenke det på er gjerne at du har kjernetid å forholde deg til, og utover det kan du flekse litt på tiden din...men mange steder har de ingen arbeidstid...der er det kun resultater som teller.*» Mens det fra Industri Energi kom frem at «*det kommer veldig an på hvem som bruker ordet fleksibilitet, jeg pleier å si at når folk i blådress står å holder taler til folk i kjeledress og snakker om fleksibilitet, så handler det som regel ikke om at de i dress må være fleksible...da handler det om at de arbeiderne da, for å bruke et litt gammeldags ord, er de som må fire på sine rettigheter.*» Mens informanten i NHO legger frem fleksibilitet i fra arbeidsgivers ståsted og peker på at det i tråd med samfunnsutviklingen kan være lurt å yte fleksibilitet for å få mer motiverte og effektive arbeidstakere, mener Industri Energi at fleksibilitet sjelden går i favør av arbeidstakerne og at det er de som må tilpasse seg arbeidsgiver.

Bedriftene:

I bedrift 2, som er den minste bedriften i undersøkelsen, uttaler informanten i HR at «*... jeg tror dette er den mest fleksible bedriften jeg har jobbet i...men når det er sagt så forholder vi oss jo til operatørselskap, så når vi får jobber så er jobbene der og da og om de kommer rett etter hverandre er det veldig lite vi kan gjøre med det, så slik sett synes jeg vi er fleksible.. med det utgangspunktet vi har da, men æh..jeg har jo forståelse for at folk tenker det er velig lite fleksibelt her...at de som jobber hos oss ikke mener vi er så fleksible alltid i forhold til dem*» Bedriften har ikke faste rotasjonsordninger og de ansatte foruten ledelsen arbeider både på land og reiser offshore. HR informanten i bedriften uttaler videre at; «*fleksibiliteten er jo alfa omega i en så liten bedrift...altså hadde vi ikke vært fleksible vi som jobber her så hadde det jo ikke gått rundt.. det hadde virkelig ikke det. Og da tror jeg det er ekstremt viktig med de som reiser offshore og er på verkstedet. Altså deres fleksibilitet er viktigere enn oss andre som sitter på kontoret.. tenker jeg.. det er de som reiser ut i sommerferier og i påsken og ellers.*»«*... sier kunden hopp så hopper vi. Alltid når vi planlegger jobber legger vi inn noen dager der og tenker på at de må ha litt fri, men av og til dukker det jo opp nye oppdrag som de er nødt til å reise ut på.. og da er det slik at vi må vurdere kan han ta den jobben eller skal vi si nei til den.*

Men det er jo som regel mange hundre tusen på spill så vi kan egentlig ikke gjøre det. Dersom vi sier nei, kan det være at vi har sagt nei for alltid fordi noen andre da gjør jobben og blir kontaktet neste gang.» Flexibiliteten konteksten krever er tydelig utfordrende og et oppfølgingsspørsmål som blir stilt i intervjuet er; *Hvordan opplever bedriften at denne arbeidstidsordningen fungerer, er det noen utfordringer, vanskeligheter, muligheter eller forbedringspotensial?* Svaret i fra HR representanten er som følger; *«Jeg tenker at vi ikke har noe problem med det i det hele tatt, nettopp fordi vi er så fleksible. Men hvis vi vokser og blir mange flere så tror jeg nok vi kan dra fordel av å sette ting litt mer i system...det tror jeg»*

I bedrift 1 som er den største har de hovedandelen av sine offshorearbeidstakere i fast 2/4 rotasjon, mens en liten andel ikke har fast rotasjon. Denne gruppen arbeider i en såkalt ressurspool og reiser offshore når bedriften har behov for det, men ikke utover sitt årsverk, da blir det i så fall regnet som overtid. Holdningen til fleksibilitet i bedriften kommer frem gjennom HR representanten i bedrift 1 som uttaler at; *« ..vi går jo ofte langt hvis noen som går 2/4 ønsker å jobbe inn turer eller.. det er ganske strengt at du skal jobbe de timene du skal for å få den lønna du får, men hvis jeg har en som kommer og sier til meg at nå skal jeg på jordomseiling i 10 uker kan jeg få jobbe inn slik at jeg får fri den turen, så får vi ofte til slike ting altså.»* I forhold til gruppen som er i ressurspool forklarer HR representanten at de er tilgjengelige til enhver tid, men at det er et veldig godt samarbeid mellom bedriften og denne gruppen. Det blir uttalt at; *«Det er veldig mye ad-hoc og arbeidshverdagen preges av det både for oss på land og de offshore. Først og fremst for de i ressurspoolen, som må stille opp på kort varsel. Det må de veldig ofte»* samtidig kommer det frem at det gode forholdet ivaretas gjennom å forsøke å tilpasse for den enkelte i størst mulig grad. HR informanten forteller at; *«..det er helt unntaksvis at vi beordrer noen til å reise ut som har noe annet de ønsker å få med seg selv om vi har rett til det, men det bruker vi nesten aldri»* Det kommer også frem at *« De aller fleste synes ikke det er det er noe bra å arbeide i ressurspool.. altså de synes det er uforutsigbart og du vet jo ikke når neste tur er, og føler kanskje du hele tiden er på jobb på en måte, at du ikke kan planlegge noe særlig. Det passer best for unge folk som gjerne vil reise litt og slikt. De reiser jo til ulike rigger og med ulike folk hver gang, i motsetning til de som går 2/4, så det er jo for spesielt interesserte da.»* Også i de to bedriftene som begge opererer innen oljeservice kommer fleksibilitet til syne på ulik måte gjennom holdninger til begrepet. Størrelsen på selskapene er avgjørende for hvordan de driftes, men også i forhold til hvilken holdning og forståelse de har til fleksibilitet. Når det kommer til de landansatte fremstilles dette som uproblematisk hos begge bedriftene i forhold til fleksibilitet.

Arbeidstakerne på land har fleksible arbeidstidsordninger og det gis fleksibilitet under eget ansvar, noe bedriftene mener fungerer godt.

De ansatte:

Da de ansatte i bedrift 2 fikk spørsmålet; *Hva legger du i begrepet fleksibilitet i arbeidslivet?* Uttalt en informant det slik; *«jeg tenker jo på hvor mye de bruker meg da. I hektiske perioder bruker de oss veldig mye. Og vi føler vi tar en for laget og for firmaet da. Bedriften har jo ingen langsiktige kontrakter som sikrer en fast inntekt, så vi vet jo ikke hvor lenge det varer.. og så er det dette med ulemper i forhold til utfordringer med å kunne ha et godt privatliv og familieliv...en kan jo ikke planlegge noen ting og alt blir veldig uforutsigbart.»* En annen informant forstår begrepet på denne måten; *«Når du spør om fleksibilitet så tenker jeg på arbeidstid og det å kunne stille opp på kort varsel. Dette må jo være alfa omega for en arbeidsgiver som hos oss, altså en kjempefordel. Men for meg er jo ikke dette en så stor fordel igjen.. hva skal jeg si.. det blir jo veldig vanskelig for familien. Og også i forhold til venner.. det er veldig vanskelig å planlegge noe som helst. Det er det å få fri som trekke opp, men det er så travelt at vi ikke får brukt opp den opparbeidede friperioden vi har i timebanken...slik har det vært de siste tre årene.* Den siste informanten i denne gruppen uttaler seg om fleksibilitet på denne måten; *«Hvis jeg var en arbeidsgiver så ville jeg elsket og hatt arbeidere som var mest mulig fleksible. Men for de ansatte så kan det være en last. For hva er det å være fleksibel? Det er jo egentlig å være tilgjengelig, det er...noe dritt. Du mangler de faste rammene...når du kommer i en arbeidssituasjon der ingenting er skrevet i stein og det er opp og ned og frem og tilbake på jobb og fri. Så fleksibilitet i arbeidslivet synes jeg er negativt. For en bonde er det positivt. Han har det fleksibelt. Han har ting som er faste, som å mate og melke dyr og slikt, men han har stor frihet til å velge hvordan og når resten av gjøremålene skal utføres. Dette er en selvvalgt fleksibilitet og det blir noe helt annet. Her får vi det tredd over oss, men hadde jeg vært en arbeidsgiver og tenkt sånn rent driftsøkonomisk så hadde jeg elsket at alle mine ansatte gikk under fleksibilitet for da kunne jeg brukt de akkurat slik jeg ville. Men som ansatt og ha det fleksibelt...det kan nok være hardt i alle fall i en bransje som oljeservice.. en kan jo ikke planlegge noen ting. I oljeservicebransjen som jeg er i så tror jeg de fleste vil bort.»* Det går igjen at fleksibilitet er noe arbeidstakeren yter for å tilfredsstille arbeidsgiver og utsagnet om at det ikke er mulig å planlegge noen ting går igjen hos alle de tre informantene som arbeider i bedrift 2.

De ansatte i bedrift 1, som arbeider i fast 2/4 rotasjon, fremstiller begrepet fleksibilitet med en litt annen holdning. For eksempel uttaler den ene informanten; *«jeg vil jo si at det gjelder arbeidstid kanskje mest av alt. Dette er jo en gjensidighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det ville jo ikke vært kjekt om det bare gikk den ene veien, ikke sant? Her hos min arbeidsgiver føler jeg det er en balanse. Og det er jo klart at en strekker seg jo gjerne litt lengre når en har fått noe igjen.»* en annen informant trekker frem denne forståelsen; *Du har forpliktelser både som arbeidsgiver og som arbeidstaker, men det viktigste er jo kommunikasjon. Fleksibilitet er for meg viktig å utvise i forhold til arbeidsgiver, jeg gir litt først for å så få noe tilbake. Får jeg spørsmål om å stille opp sier jeg ja hvis det er mulig og dersom jeg ikke har mulighet er det full aksept for dette også. Det blir en toveis kommunikasjon der begge parter må kunne imøtekomme hverandre.* Også den siste informanten i denne gruppen som har en 2/4 ordning opplever at fleksibilitet er noe som er gjensidig mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og at dette fungerer godt. I gruppen som arbeider i ressurspool kommer begrepet fleksibilitet frem hos den ene informanten på denne måten; *«.. for min del da som er i ressurspoolen som kan inneha flere stillinger er fleksibilitet det å reise når det er behov og til den stillingen det er behov for. om jeg liker det eller ikke blir jo en helt annen sak...men jeg har merket at det kommer ikke alltid meg til gode når jeg har vært fleksibel. Jeg har ikke fått den samme fleksibiliteten tilbake, da har jeg måttet kreve den.»* et annet eksempel er; *Det er jo et gjennomgående tema uansett i både jobb og hverdag. Jeg føler meg jo veldig fleksibel som reiser når arbeidsgiver ber meg om det, men jeg har også en veldig fleksibel hestepasser som stiller opp når jeg må dra. Så hele fleksibiliteten forplanter seg, så det er en rundgang dette her. Det jeg er fleksibel på må andre rundt meg også innrette seg etter og være fleksibel i forhold til, så da er det jo bra å ha positive folk rundt seg da.»* Arbeidstakerne som jobber i ressurspool opplever seg generelt som fleksible i forhold til arbeidsgivers behov. Det går igjen at fleksibilitet for denne gruppen er å reise på jobb ved behov og at det er uforutsigbart.

Den siste gruppen som er intervjuet er de som er ansatt på land innen oljeservice. I denne gruppen kommer det gjennomgående frem at fleksibilitet er et valg arbeidatokene selv kan styre i forhold til hvordan det passer i deres liv. Et eksempel på hvordan begrepet fleksibilitet i arbeidslivet blir fremstilt av en landansatt; *«Nei altså da føler jeg at jeg kan flekse litt og kanskje få litt mer fritid for eksempel..æh..at en selv kan flytte litt på grensene da mellom arbeid og fritid. Det er jo positivt i forhold til hvis det er noe som holder deg borte i fra jobb,*

så kan du ta dette igjen da, slik at du slipper å ta en feriedag eller noe. Det som kan være litt kjedelig er jo å jobbe det inn igjen på kveldstid i etterkant da..hehe.»

4.1.2 Forutsigbarhet og belastninger

Neste hovedkategori er forutsigbarhet og belastningskonflikter som vil bli knyttet opp imot det andre forskningsspørsmålet;

- *Hva er det som muliggjør eller forklarer en eventuell ubalanse mellom partene?*

I analysen er behovet for forutsigbarhet i tillegg til belastningskonflikter to elementer som gjennomgående går igjen hos informantene i de mest fleksible arbeidsgruppene. Dette er funn som kan bidra til å forklare en ubalanse mellom partene. Gjennom dette funnet søkes også en nærmere forståelse for hvordan arbeidsfleksibilitet fungerer og oppleves av de ulike gruppene i bedriftene. Den samme metoden benyttes også her ved å starte ytterst med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene for så å bevege pendelen inn mot kjernen og forholdet som oppstår mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i tillegg til ringvirkninger dette forholdet kan få. Forutsigbarhet er noe de fleste ønsker å ha i sine liv. Som mennesker er vi ofte opptatt av å vite hva vi har å forholde oss til. Innen oljeservice er det likevel ikke alltid mulig å ha like god forutsigbarhet for verken arbeidsgiver eller arbeidstaker da det utføres ulike tjenester for kunder i et uforutsigbart marked med høyt tempo. Denne uforutsigbarheten vil dermed forplante seg innover i bedriftene og påvirke arbeidslivet, noe som dermed kan medføre ulike belastningskonflikter for arbeidstakerne mellom arbeid og familie. Det vektlegges derfor å se på holdninger og forståelse hos de ulike partene i arbeidslivet i forhold til betydningen av forutsigbarhet og belastningskonflikter innen oljeservice. Dette vil også i fremtiden være en fleksibel bransje, men er det er mulig å finne ut når balansepunktet for fleksibilitet ser ut til å være mettet og beveger seg over i en misnøye som kan resultere i svakere arbeidsinnsats eller gjennomtrekk av ansatte?

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene:

Gjennom Industri Energi kommer det frem at oljeservice er en uforutsigbar bransje. *«Det er jo natt og dag i forhold til operasjon, boring og forpleining. De har 2/4 rotasjon. Punktum. Hvis de ikke reiser offshore en tur så er det eneste de merker på lønnslippen at de får ikke overtid,*

nattillegg og lignende tillegg. Månedslønna bare ruller og går. Medlemmene i oljeservice de har jo en grunnlønn og så har de et offshoretillegg.. offshoretillegget forhandles opp og ned i de forskjellige bedriftene men kan max være 47% av årslønnen. Men hvis du da ikke får reist en måned, så får du da i teorien bare 53% av lønnen den måneden. Fordi at med 47% tar du såpass mye risiko for at ikke bedriften skaffer deg jobb da.» Oljeservicebedrifter som er av en viss størrelse har ofte større faste rammeavtaler med operatørene som går over lang tid og dermed muligheter til å ha 2/4 rotasjon for sine ansatte, slik som Bedrift 1 i denne undersøkelsen. Det er nødvendig å ha en ressurspool som er tilgjengelig for hasteoppdrag og ved sykdom. Bedrift 2 derimot har ikke noen form for rotasjonsordning. Informanten i Industri Energi forteller at de ved flere anledninger er inne i ulike oljeservicebedrifter hvor de er kontaktet av tillitsvalgt for å hjelpe til med å forhandle frem bedre disponibelplaner. Inntrykket er likevel at dette er vanskelig og lite populært hos arbeidsgiver da det betyr at risikoen for å ikke få jobb flyttes i fra arbeidstaker til arbeidsgiver som gir dårligere forutsigbarhet for bedriftene. I forhold til belastinger som følge av liten forutsigbarhet hadde informanten fra Industri Energi et egenerfart eksempel; «...jeg gikk over til et nytt ansettelsesforhold i forbindelse med oljekrisen...Jeg husker en gang jeg hadde vært oppe på en tre ukers jobb i Kristiansund og pakket ned og så var det over påsken og jeg fløy over til Oslo for å treffe kona og datteren min som var der hos svigermor, slik at vi kunne kjøre hjem sammen. Og så kjørte vi, men da vi kom til Sandefjord så ringte personalkoordinatoren hvor jeg jobbet og sa at «ahh, jeg vet du nettopp har kommet hjem, men jeg trenger noen til Ølen i morgen, på den og den riggen i to uker, kan du reise?» så klart jeg kan reise, jeg er jo en ja gutt, men når jeg legger på så ser kona på meg å sier sånn «du har vært borte i 3 uker!» ja, men jeg vet ikke når neste jobb kommer og sier jeg nei nå, så kan det hende at det går en måned til neste gang...hun skjønnte jo det da, men hun likte det ikke. Men hva var alternativet? Det var utrolig uforutsigbart å jobbe slik.» i forhold til NHO får jeg ikke noe svar i forbindelse med forutsigbarhet og belastningskonflikter da dette går utenfor området informanten har tilgang på.

Bedriftene:

I bedrift 2 opplever informanten i HR avdelingen at det er et godt forhold mellom arbeidstakerne og ledelsen i forhold til å være fleksible i arbeidshverdagen og at det er takhøyde for ulike meninger selv om det er høy grad av fleksibilitet og lav grad av forutsigbarhet. Det blir uttalt at det er et forhold mellom partene som bygger på gjensidighet;

«Jeg tror alle er vane med at det er fleksibelt.. så jeg tenker at det går greit.. det er jo litt diskusjoner som går rundt da men ...og det kan kanskje føles urettferdig for folk og det er jo sånn du snapper opp, men...hvis du ser den store sammenhengen så synes jeg det er ganske fleksibelt her. Og det ... altså hvis du tar de to ytterpunktene da når du er nødt til å gå på jobb og når du har anledning til å ikke gå på jobb, så synes jeg vi er veldig flinke til å balansere det og det er veldig stor forståelse for at når folk trenger fri så får de fri. Æhmm når folk sier nå vil jeg ha to dager for meg selv så er det svært sjelden at det blir sagt nei til. Hvis det selvfølgelig ikke da er en jobb som vi er helt avhengige av og har lovet kunde og bare må levere.» Når det spørres om de ansatte uttrykker noen vanskeligheter i forhold til å balansere arbeidstidsordningen med fritid og familieliv kommer det frem at; Mmm, ja.. det er jo i de periodene når det blir veldig mye på dem. Og det er det full forståelse for det i hele bedriften, men samtidig så er det slik at ja okay hvis vi sier nei til denne jobben så mister gjerne to personer jobben sant, fordi da får vi det ikke til å gå rundt...det blir kommunisert veldig i bedriften også at det er derfor vi må ta de valgene vi gjør og at det ikke er bra når vi vet at nå er det en belastning for de, men igjen de er fleksible og flinke sånn. «Folk forstår at det blir mye her og da tror jeg...eller da virker det ikke som de legger det på seg på sammen måten. Jeg tror det hadde vært mye verre hvis de klaget sin nød og bare ble møtt med «hallo skjerp deg» «det er bare til å stå på» nå er det slik at vi sier «ja det forstår vi faktisk, vi forstår at det er en belastning for deg vi forstår det er en belastning for de hjemme. Vi har full forståelse for det, men hvis vi bare får unna denne perioden nå så kan du være litt mer hjemme eller ta det litt mer med ro. Så er det forståelse for det.» Bedriften ønsker å ansette to nye i gruppen som arbeider på land med offshoreoppdrag slik at det både skal bli mindre belastende og samtidig at bedriften skal kunne ta inn mer jobb ettersom markedet er i bedring igjen. I forhold til belastningskonflikter blir det spurt om det finnes noen tiltak som involverer familien på noen måte, men det er ikke et tema i det hele tatt og det blir heller ikke oppgitt noen grunn til at dette ikke er en prioritet i bedriften. Ved spørsmål om det har vært noen sykemeldinger som følge av belastninger i arbeidet kommer det frem at; «Nei, vi har ikke hatt det, jeg håper virkelig ikke det. Men igjen så går dette tilbake på hvor fleksible folk er her. De vet at det er slik det er og ... de er vant med det..æhm...selv om det er jo ikke bra at en er vant med å ha belastninger da, men samtidig er de så løsningsorienterte.. altså vi har veldig flinke folk som jobber her.» Det kommer også frem at det ikke er et problem med turnover i bedriften. HR informanten utaler; «..jeg tenker at det er jo en grunn til at de fortsatt er her.. fordi at ja, av og til kan det virke ut som mye og at de tenker at herregud nå er det alt for mye, men samtidig så har de den fleksibiliteten at okay da tar vi fri når vi kan. Så ja, jeg håper i

hvert fall det... (pause)... det er jo det at vi verdsetter hverandre veldig når vi er så avhengige av hverandre. Du merker for hvis det er noe galt når du er så avhengig av de andre.» I forhold til de landansatte i bedriften blir de fremstilt som fleksible, men etter egen styring. Det er ikke plukket opp noen signal om misnøye i forhold til arbeidstidsordningen for denne gruppen.

Bedrift 1 opplever i likhet med forrige bedrift at de har et godt forhold mellom ledelse og ansatte til balansen mellom fleksibilitet og forutsigbarhet. HR informanten i denne bedriften peker likevel på at; *«Det er vanskelig å forestille seg noe annet enn det som er da, for en får jo gjerne litt tunnelsyn. Og jeg ser for den enkelte også...nei jeg vet ikke, men de gamle karene som har jobbet lenge sier jo det er et luksusliv nå i forhold til hvordan det var, nå som det er 2/4.»* *«Du blir jo også kompensert lønnsmessig for tapt fritid dersom du forskyver turen din litt eller sånt.. men det er bare for de som jobber i 2/4. Det eneste de i ressurspoolen får ut av det er at de spiser av årsverket sitt, men utover det er det ingen økonomiske fordeler.»*

Inntrykket bedriften har er at det fungerer godt med det systemet de har per i dag. Når det spørres om det tilrettelegges på noen måte i forhold til familien kommer det frem at det ikke er et fokus bedriften har. Det uttales det at; *«..kanskje det ikke vært noe fokus på det fordi det er en veldig mannsdominert bedrift. Det er kanskje ikke tenkt at det er et problem. Det nok en litt sånn gammeldags holdning fortsatt altså. Det er hun hjemme som skal ordne opp og det er veldig.. det er ofte snakk om at hvis hun har brukt opp sine sykedager å sånn så siers det; «kan ikke vi bare betale henne for å være hjemme for at han skal være på jobb» og det argumentet at hennes jobb er like viktig som hans jobb, men det synes jo ikke vi, men sånn tenker sikkert hennes arbeidsgiver også da. Men det er absolutt en god tanke altså for hele samfunnet vrir seg jo mot det at begge foreldrene skal være på banen. Det er mer forventet at også han skal stille opp på lik linje som henne. Det spøkes jo ofte med det at vi burde jo heller ha leid inn en husmorvikar, det hadde vært mer økonomi i det.»* Ifølge HR informanten opplever bedriften at de fleste synes det er en fin måte å kombinere familieliv med arbeidet. Men det kommer frem at det er en tydelig forskjell mellom de som arbeider i fast 2/4 rotasjon og de som er i ressurspool. Det er den gruppen som har 2/4 ordning som er fornøyde. I forhold til gruppen som arbeider i ressurspool blir det uttalt at; *«De i ressurspoolen synes det er veldig krevende å kombinere familie og jobb i ressurspool. Det synes de.»* Det kommer likevel frem at det er få eller ingen som slutter i ressurspoolen på grunn av denne belastningen. HR informanten mener de blir i bedriften fordi de vet at de kommer til å få fast 2/4 rotasjon etter ansiennitetsprinsippet. Det kommer frem at bedriften har en veldig høy

snittalder nå etter oljekrisen og at det er årsaken til en del av sykefraværet i bedriften på ca 5%. Naturlig avgang er også den grunnen som oppgis som hovedgrunn til at arbeidstakere slutter i bedriften. På den landbaserte delen av bedriften kommer det heller ikke her frem noe som indikerer at arbeidstakere har problemer eller slutter som følge av at de opplever for liten forutsigbarhet eller belastninger i forhold til dette.

De ansatte:

De ansatte i bedrift 2 som er landansatte med offshorereiser opplever de er veldig fleksible i tillegg til svært lav forutsigbarhet i arbeids – og familielivet. Dette kommer til syne ved at alle informantene gjentatte ganger peker på at det var bedre tidligere da denne gruppen bestod av flere arbeidstakere. Det kommer frem at det er tiden som fulgte etter oljeprisfallet i 2014 som gav utslag i færre ansatte i bedriften. Fleksibiliteten er strukket og forutsigbarheten er lavere. En av informantene uttrykker det slik; *«det har blitt mye mer jobb. Slik det burde være er slik som det var før. Da gikk det liksom. Men slik som det er nå er vi nødt til å være mye mer fleksible og det blir mye mer arbeid på hver enkelt. Folk har fått flere hatter, du gjør mer arbeid og ting som er utenfor din stilling liksom. Dette har heller ikke blitt kompensert på noen måte. Det er underforstående i bedriften at hvis jeg ikke ofrer meg så kan de hende det ikke går så bra og det vil jo slå tilbake på meg selv og plutselig har jeg ikke noen jobb lengre.»* En annen informant sier; *«..du er alltid tilgjengelig og veldig fleksibel for du er alltid online. Jeg er veldig fleksibel.. altså en sier fleksibel med en har egentlig ikke muligheten til å si nei heller, det er det som er så vanskelig. Det er frihet under tvang. Vi vet at folk som har sagt nei for mange ganger ikke blir spurt på ny og det går hardt ut over økonomien.»* Fleksibiliteten de ansatte opplever er nært knyttet til hvilken forutsigbarhet de har i arbeidslivet. Fordi de er få arbeidstakere igjen og må være mer fleksible enn tidligere, minker også forutsigbarheten. I forhold til belastninger som følge av arbeidstidsordningen uttrykker de ansatte i denne gruppen ulik grad av stress. Det kommer frem at to av tre informanter har vært sykemeldt som følge av arbeidet og at flere av kollegaene har sluttet som følge av belastningen arbeidet medfører. Informantene fremhever at belastningen i stor grad også går utover familien. Et eksempel på en av informantenes opplevelse er; *«Jeg har opplevde mye stress. Tidligere var jeg veldig interessert i trening, men jeg har ikke hatt tid eller overskudd til å holde kroppen i form de siste årene. Det er en av de store negative sidene av å være så fleksibel som jeg har vært. Jeg har holdt ut, men det ha vært belastende.....(pause)...hæm.. Det var en gang jeg ble sykemeldt faktisk fordi jeg var helt utbrent. Jeg brukte ganske lang*

tid på å komme meg til meg selv igjen. Jeg har ikke sagt det til kollegaene hva som var årsaken, for jeg opplever det som skambelagt. De var jo der på jobb fortsatt og jeg hadde dårlig samvittighet for at det ble mer på dem, men da jeg var inne i min 6 uke på nattskift da sa kroppen stopp.» Når det kommer til familien og hvordan de opplever arbeidstidsordningen blir det av en av informantene uttalt; «Nei, altså.. eæh.. det er jo et samarbeid. Hun som er hjemme må jo ta en stor byrde når jeg er på jobb. Hun tar den biten hjemme i tillegg til at hun jobber selv og så er jeg ute og tjener penger offshore. Når jeg kommer hjem så ønsker jeg jo å avlaste henne, men etter en to ukers tur har jeg kanskje fri et par dager, kanskje 5 på det meste før jeg må på jobb igjen, enten på verkstedet eller å reise ut på nytt oppdrag. Så jeg er jo sliten selv også og må få hentet meg inn. Så vi går vel egentlig rundt og er veldig slitne begge to. Det er jo klart ikke en fordel.» Gjennom intervjuene skinner det gjennom at de ansatte i denne gruppen er litt overrasket over at situasjonen er slik at de som er så avhengige av hverandre og arbeider så tett ikke forstår hverandres situasjoner bedre. «..det er egentlig et lite paradoks. For du har alle muligheter for å ha det åpent og bra her, men vi får det ikke til fordi du blir utslitt. I fra en står opp til en legger seg er det ting som skal gjøres og dette er det godt å ha rutiner på, men i dette arbeidsforholdet er det ikke rutine på noen ting.. det eksisterer ikke. Du kommer på verkstedet og vet ikke hva det er å gjøre og du reiser, men når skjer dette og hvor lenge blir du- jeg vet ikke...den uforutsigbarheten i alle ledd er slitsom og dermed slutter folk.» Det er enighet mellom informantene om at verkstedarbeidet på land gir bedre forhold fordi de da vet hvor de skal og hvor lenge de skal være der, noe som gir en forutsigbarhet og også en fleksibilitet som gagnar de selv.

I bedrift 1 er det det de som arbeider i 2/4 ordningen som er klart mest fornøyde med arbeidstidsordningen. Denne gruppen opplever gjennomgående at ordningen fungerer godt gjennom å være forutsigbar med rotasjonsordning. De ansatte er fornøyde med lønnen, men det kommer frem at det er fritiden på fire uker er det som veier opp for de to ukene denne gruppen er borte. Den lange perioden hjemme gjør at informantene opplever å få bedre kvalitet når de er hjemme. De oppgir grunner som bedre tid til å dyrke hobbyer og mer tid til barna. Det kommer ikke frem at arbeidstidsordningen har ført til belastninger hos informantene, men det kommer også i denne gruppen frem at det er belastende for partneren i de ukene den ene parten er offshore. Informantene i undersøkelsen har alle forståelse for at det kan være belastende for partneren som er hjemme alene i to uker i tillegg til å selv arbeide. Dette blir trukket frem som en belastning spesielt i småbarnsfasen av livet. Et utdrag i fra en av informantene i forhold til det å ha forutsigbarhet lyder slik; « jeg vet jo alltid når jeg skal

reise ut og jeg føler jo at når jeg reiser på jobb så har jeg det to ukene der hvor jeg tenker jobb, og når jeg kommer hjem så kan jeg koble helt av fra det og fokusere på familien, noe jeg opplever som veldig positivt.» I forhold til gruppen som arbeider i ressurspool kommer det frem at informantene ønsker mindre fleksibilitet og mer forutsigbarhet. Selv om det kommer frem at det går greit å være fleksibel å reise ut etter behov er det underliggende for denne gruppen at denne måten å jobbe på er for en periode, noe informantene mener letter for belastningen. Det kommer likevel frem at det er en belastende arbeidstidsordning og en av informantene uttrykker det slik; *«Det har ikke gått ubemerket hen at det har vært tøffe tak med mye reising og kort tid hjemme og sånne ting. Det har vært noen tøffe måneder hjemme til tider med barn og sykdom.. og så skal du blidgjøre arbeidsgiver og du må finne en jevn balanse mellom familieliv og arbeid og, så er ikke det alltid like lett. Nå har det gått godt.. men det er jo fordi hun hjemme kjenner meg bedre enn jeg kjenner meg selv og hun er veldig sånn tålmodig og det er lite mas, så jeg tror dette er mye på grunn av henne og hennes personlighet at dette har gått bra. Det tror jeg, men det har jo uansett vært en kjempe belastning, men hun har tatt det på strak arm da. Det har vært belastende for begge, men mer for henne enn for meg. Ja.»* Ingen av informantene i denne gruppen har vært sykemeldt som følger av arbeidstidsordningen. Gjennom en informant kommer denne oppfatningen frem; *«En holder ut for det er jo bedre enn alternativet og nå har det som regel vært sik i ressurspoolen at det er for en periode før du får tilbake rotasjonsordningen din. Det er bare å smøre seg med tålmodighet og jobbe på og så vil det ordne seg. Da har du hvert fall jobb. Jeg har hele veien vist at dette er en midlertidig løsning og hadde det vært permanent så hadde jeg nok ikke jobbet her.»* I den siste gruppen som er de landansatte kommer det ikke frem at det er for lite forutsigbarhet i arbeidstidsordningen. Dette er noe alle informantene syner fungerer godt. Når det kommer til belastninger er det to av informantene som trekker frem at det har blitt flere arbeidsoppgaver som følge av nedturen etter oljeprisfallet. En av informantene legger det frem slik; *«De siste to årene har jeg hatt et par.. eller litt flere episoder med stress en det jeg hadde før oljekrisen kom. At det er skjært ned på alle disipliner medfører at det blir en ekstra belastning på de som er igjen. Det blir noen blanke punkt som ingen dekker og som du da bare må ta ansvar for. Det har vært noen av de episodene der jeg har kjørt hjem og kjent at jeg har tenkt dette var ikke bra eller dette ble for mye...»*

4.1.3 Strukturell makt og organiseringsgrad

Det tredje forskningsspørsmålet som det søkes svar på er;

- *Kan ulikhetene forklares gjennom skjevheter i strukturell makt mellom partene?*

Arbeidsgiver- og arbeidstaker organisasjonene:

For å finne et svar på forskningsspørsmålet ble det først sett på hvordan NHO og Industri Energi opplever balansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i olje og gass industrien. Gjennom å avdekke organiseringsgraden av medlemmer hos de to partene vil det være mulig å si noe om balansen på et overordnet nivå og dermed også noe om strukturell makt. Ett av spørsmålene i intervjuguiden lød: *Omlag hvor stor del av arbeidsgiverne/arbeidstakerne innen olje og gass sektoren er organiserte?* Tilbakemeldingen på dette spørsmålet var at det var høy organiseringsgrad både på arbeidsgiversiden og på arbeidstakersiden. For eksempel uttaler representanten fra NHO at *«..det typiske bildet du vil se er at de store bedriftene er organiserte, mens de små har litt vanskelig for det.»* mens det i Industri Energi kom frem at *«...offshore vil jeg gjette at det er over 90%, det vil jeg, og i hvert fall nå i disse dager. De arbeidstakerne som er uorganiserte.. de har ikke jobb lengre..»* Et frafall av medlemmer i Rogaland på grunn av oljekrisen som rammet bransjen i 2014 gjaldt likevel for begge parter. Både NHO og Industri Energi mistet medlemmer som følge av de dårlige tidene som fulgte. I NHO utales det *«..det vi ser i Rogaland er jo at du har veldig få som velger å melde seg ut av egen fri vilje, men det har vært mange som har vært slått konkurs og så videre, så det har vært naturlig..»* også i fra Industri Energi kommer det frem at *«Offshore mistet vi mange medlemmer som følge av det, det gjordet vi.»* Det som imidlertid er interessant i denne sammenhengen er at det i begge organisasjonene blir vektlagt viktigheten av å ha et tett og godt samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette forholdet fungerer ifølge informantene fra NHO og Industri Energi godt slik det er i dag. Gjennom informanten i NHO kommer det frem at *«..det er veldig bra..vi har et tett og nært forhold..det er noen ting vi er uenige om, men detter er vi åpne om...det er lange tradisjoner for forhandling, både nasjonalt og lokalt som foregår i ordnede forhold og rammer og alle vet hvilken rolle de har å spille inn i forhandlingen. Og når forhandlingen er over så er det over og da legger vi det bort og fortsetter å jobbe sammen videre»*. Likevel uttales det en bekymring for utfordringen med

fallende organiseringsgrad på arbeidstakersiden i olje og gass industrien. Representanten fra NHO uttrykker det slik; «..vi har en utfordring med fallende organisasjonsgrad i hele Norge.. det vil si den faller nok ikke i NHO, men den faller på arbeidstakersiden. Dette er jo kjempeutfordrende for den norske modellen og for trepartssamarbeidet. For med et supersterkt NHO så vil jo på en måte trepartssamarbeidet ikke ha den troverdigheten som det trenger, for å være fundamentet som vi alle står på så må det være en grad av likevekt. Det er jo klart at vi som representerer bedriftene har jo en annen makt enn arbeidstakersiden naturligvis, men det er i dag en likevekt der og den er viktig å verne om.» I Industri Energi ser de også dette som en utfordring «... vi ser jo det at skal en ha ordnet forhold i en bedrift nå, så må en ha en fagforening. For der det ikke er en fagforening, så er det liksom fritt frem..» «det kan jo ikke være slik at det bare er den ene siden som sitter med all makt og bestemmer, det må være ett topart og et trepartssamarbeid hvor en kommer frem til løsninger som kanskje ikke alle er 100% fornøyde med, men hvis alle bare er litt misfornøyd så er det gjerne et tålig bra kompromiss.»

Bedriftene:

Begge de to oljeserviseselskapene ble spurt om bedriften er tilknyttet en arbeidsgiver organisasjon. Det kom frem at Bedrift 1, som er den største, er organisert i Norsk rederiforbund og har tariffavtaler mellom Industri Energi, Safe og Norsk rederiforbund. Bedrift 2 ikke var organiserte og kom ikke under noen avtale, men under kapittel 4 i OSA som er landansatte på offshoreoppdrag. Dette stemmer også godt overens med NHO sin oppfatning om at de litt større bedriftene ofte er organiserte, mens de mindre ikke er det. I forhold til strukturen i Bedrift 1 uttaler HR informanten at; *Det er ganske sånn hierarkisk her, det er litt sånn militært oppbygd eller hva jeg skal kalle det...jeg tror det speiles litt av offshoreorganisasjonen for der er det jo litt sånn borresjefen er på toppen, så har du ass. Borresjef så kommer drilleren og ass. Drillere.. det er veldig sånn.. ja...men det høres jo ut som at sånn de siste årene har endret seg litt for du har hatt...altså det var jo amerikanere som startet Nordsjøen og etablerte organisasjonen der, men så har det nok blitt mer påvirket av .. nordisk struktur. Det er veldig sånn.. hvert fall skal være veldig sånn mulig å komme med innspill uansett hvilken stilling du går i.» Når det spørres om hvordan dette påvirker de ansatte, kommer det frem at; «Ja, jeg vet ikke.. det er jo en sånn sperre mellom onshore og offshore da, som en usynlig mur. Jeg tror ikke det blir så enkelt å sitte ute på riggen å tenke ut noe nytt og få dette inn i landorganisasjonen der beslutningen tas.» Bedrift 2 opplever at de*

har en flat struktur med samarbeid mellom ledelsen og de ansatte. Det blir fremhevet at forholdet er basert på gjensidighet. Det kommer likevel frem at kommunikasjonen mellom de som jobber på land og de som jobber offshore kunne vært bedre. Når det spørres om kommunikasjonen mellom det to partene er tilstrekkelig for å få til et godt samarbeid er svaret; *Nei. Men det er en utopi å tro at du skal få til det. Det kan nok alltid bli bedre. Det er veldig vanskelig å sette seg inn i deres verden og hvordan de har det der ute, samtidig så er det veldig vanskelig for de å tenke.. hvilke fokus det er vi har. Hvilke meldinger som kommer fra de som eier oss og ja hvor mye penger må vi ha nå for å få det til å gå rundt. Jeg sitter for eksempel og ser på kontoen fra måned til måned og når folk kommer å spør om å få kjøpe seg noe nytt, så tenker jeg herregud det har vi ikke råd til. Altså vi har så forskjellige roller og ansvarsområder som er veldig vanskelige å forstå og så er det jo slik at alt skal jo ikke kommuniseres ut heller. Det er jo ikke vits i å lage skrekk for folk heller, så..den der er vanskelig.. men jeg tenker at kommunikasjon kan alltid li bedre. Men jeg skulle ønske vi var mye flinkere å dele. Og da mener jeg alle ikke bare noen.»*

De ansatte:

I forhold til organiseringsgrad var det tydelige forskjeller mellom de ansatte i som arbeidet på land og de som arbeidet offshore. For de som arbeidet som landansatte i Bedrift 1 var det ingen av de spurte som var organiserte. Det kom ikke frem noen spesielle grunner som så ut til å gå igjen i forhold organisering til denne arbeidsgruppen. Det var likevel en av informantene som hadde vært medlem, men som meldte seg ut i forbindelse med oljeprisfallet; «Det opplevdes som en falsk trygghet. Du betaler jo tross alt 6-700 kroner i måneden så jeg gikk ti foreningen og sa at nå har alle de jeg jobber med blitt oppsagt, æh, det er ingenting dere har kunne gjøre for å hjelpe dem så jeg velger å slutte mitt medlemskap hos dere. Da vil jeg heller spare de pengene i tilfelle jeg blir oppsagt sa jeg. Hahaha.. jeg var litt sur da. Så det var faktisk det som var grunnen. Jeg har heller prøvd å ha et godt forhold til bedriften» Strukturen blir av de landansatte beskrevet som hierarkisk, men at det har vært en utvikling mot en mer utflating, noe som også er i tråd med bedriftens oppfattelse. I Bedrift 1 var alle informantene som arbeider i fast 2/4 rotasjon organiserte og det samme gjaldt for de som var ansatt i ressurspool. I begge gruppene kom det frem at dette opplevdes som en trygghet for arbeidstakerne og at de opplevde at høy organiseringsgrad styrket samholdet og solidariteten dem imellom. En informant i fra ressurspool formulerte det slik; «..dette har vært

en stor trygghet i den tiden som har vært og de fleste kollegaene mine er også organiserte.»

Det kom også frem i begge gruppene av de offshoreansatte i bedrift 1 at det hadde vært en endring i strukturen og at denne hadde gått i retning av flat struktur. En av de offshore ansatte i gruppen med 2/4 rotasjon sier at; *«Jeg opplever at det er mer tilrettelagt for samarbeid nå enn det var tidligere. Det er ikke noe problem slik det er i dag. Jeg opplever at det fungerer nokså godt.»*

Den gruppen som skiller seg ut i fra de som arbeider offshore er informantene i Bedrift 2 som er også er landansatte. I denne gruppen kom det frem at organisasjonsgraden er gjennomgående lav. To av informantene nevnte at det ikke opplevdes som noen trygghet å være organisert og en av informantene utaler at; *«Nei...jeg opplever ikke at det har noen betydning der vi er nå, vi er for små. Hvis jeg jobbet 2/4 ville jeg nok ha organisert meg.»* Gjennom fotelinger fra de ansatte kom det også frem historier om nye arbeidskontrakter med bedre forutsigbarhet for de ansatte som ble presentert like etter oljeprisfallet. Kontraktene ble ifølge de ansatte underskrevet av begge parter, for så å bli trukket tilbake av arbeidsgiver med bakgrunn i de dårlige tidene. Det kom frem at en av de ansatte gikk videre med saken, noe som resulterte i at denne arbeidstakeren ble sagt opp av bedriften. I forhold til strukturell makt i bedriften er det likevel litt forskjellige opplevelser av dette mellom informantene. Mens en av informantene opplever at det er noe i retning av en flat struktur, mener de to andre at strukturen er hierarkisk.

4.1.4 Bærekraft og stabilitet

Det fjerde og siste forskningsspørsmålet som det søkes svar på er:

- *Hvordan kan bærekraften i arbeidslivet påvirkes av en ulikhet mellom partene?*

Arbeidsgiver- og arbeidstaker organisasjonene:

Viktigheten i å opprettholde balansen mellom arbeidsgiver- og arbeidstaker siden er et kontinuerlig arbeid i Industri Energi. Gjennom informanten på arbeidstakersiden kommer det frem at denne balansen stadig blir utfordret av arbeidsgiverne og at utviklingen med større grad av midlertidige arbeidsforhold er problematisk for rettighetene til arbeidstakerne, og at dette skaper en ubalanse og mindre stabilitet mellom partene. Der blir blant annet uttalt at;

«Problemet blir jo om folk ser det eller ei, ikke sant? Det er klart jeg som jobber i en fagforening ser det, jeg ser det jo kjempenydelig. Bare det at vi mistet den kollektive søksmålsretten, altså det at hvis det skjer ting i en bedrift som ikke er bra, så kunne Industri Energi opprette sak mot den bedriften uten at noen medlemmer var nødt til å rekke hånden i været og si; «det gjelder meg». Det var noe av det første som forsvant med regjeringsskiftet i 2013 og det var noe av det viktigste arbeidsgiverne ville ha vekk. Det var ikke noe vi brukte ofte, det var det ikke. Men det er jo akkurat som i gamledager når du hadde lov til å slå ungene dine, ikke sant, det var ikke ofte riset ble tatt frem, men bare det at du viste at det var der.. så viste du at trør jeg over denne grensa får jeg ris, akkurat som arbeidsgiverne viste at trør vi over denne grensa så kommer fagforeningen, ikke sant og de vet ikke hvem det er hos oss som tyster, men nå må et medlem stå frem selv og ta den saken og det er fryktelig mye vanskeligere.» Den globale utviklingen vektlegges som et element som påvirker arbeidsforholdene og andelen faste ansatte også i Norge. Viktigheten av faste arbeidsforhold blir tydelig fremmet i Industri Energi som et hindrer for sosial dumping. I NHO pekes det på at den økende globaliseringen har ført til flere rike land, men at det til tross for denne utviklingen er blitt større ulikheter innad i landene. Bærekraften utfordres gjennom at det blir mindre til de fattige og mer til de rike, noe som gir større forskjeller og det skapes dermed også et gap mellom folk også her i Norge. Det kommer tydelig frem at det er et ønske for NHO om å opprettholde balanse og stabilitet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og også den norske modellen. NHO har derfor gjort en kartlegging av kunnskapsnivået blant unge i forhold til trepartssamarbeidet som viste at det er lav kunnskap om emnet. Informanten i NHO uttaler at; «Det handler om frihet og liket og verdier som vi skal verne om.. på samme måte handler jo det med trepartssamarbeidet og den norske modellen om samfunnet vårt, hvordan ungene våre skal ha det.»

Bedriftene:

Både Bedrift 1 og Bedrift 2 tror det vil bli mer fleksibilitet i arbeidslivet fremover både fra arbeidsgiversiden og i fra arbeidstakerne. De legger begge vekt på viktigheten av et gjensidig forhold mellom partene for å ivareta en stabilitet i arbeidslivet. Begge bedriftene ønsker å tilrettelegge for arbeidstakerne så fremt det ikke går på bekostning av inntjeningen. I Bedrift 1 utaler HR informanten at; «Vi ser verdien av det for den enkelte og også for bedriften. Det er positivt for den enkelte og dette kan gi utslag i arbeidsmiljøet som kan være positivt for bedriften.» Det kommer likevel frem en underliggende ubalanse mellom partene i forhold til

de ansatte i de mest fleksible arbeidstidsordningene. I Bedrift 1 gjelder dette de som arbeider i ressurspool og i Bedrift 2 er de de landansatte med offshorerейser. Bedriftene er klar over at arbeidstidsordningen er krevende for arbeidstakerne, men de opplever at det går greit for arbeidstakerne. Forskjellen mellom de to gruppene sett fra arbeidsgivers perspektiv ser imidlertid ut å være at de som arbeider i ressurspool er der for en begrenset periode, mens de som er ansatte i Bedrift 2 på land med offshorerейser er ikke har noen annen avtale å gå over til. I bedrift 1 hvor de ansatte arbeider i ressurspool over en midlertidig periode vet både arbeidsgiver og arbeidstaker at arbeidsforholdet til den enkelte vil endre seg, noe som er med på å styrke balansen mellom partene og også bærekraften i arbeidet. Bedrift 2 har en arbeidstidsordning uten mulighet for endring og er derfor den gruppen som er som i størst grad har en ubalanse balanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, noe som kan ha innvirkning på bærekraften i arbeidslivet. Mellom de landansatte og de som er ansatt i en 2/4 rotasjon ser det ut som om det er en jevn balanse mellom partene.

De ansatte:

Iblant de ansatte i Bedrift 1 er kommer det frem både hos de landansatte og de som har 2/4 rotasjon at de opplever at det er en stabilitet i arbeidsforholdet som skaper en balanse mellom partene i arbeidslivet. I disse to gruppene er arbeidstakerne av samme oppfatning som arbeidsgiverne, at det er en gjensidighet som balanseres mellom partene. Gjennom gruppen som arbeider i ressurspool kommer det imidlertid frem en annen holdning til stabilitet og balanse mellom partene. Det blir gjentatt fra alle informantene at det er vanskelig å forholde seg til uforutsigbarheten arbeidstidsordningen krever, både de som er i småbarnsfasen og de som ikke har barn å forholde seg til. Arbeidstidsordningen er med andre ord ikke med på å skape en stabilitet, noe som også gjør det også vanskelig å balansere forholdet mellom partene. Det går likevel greit for denne gruppen å forholde seg til ordningen fordi den er tidsavgrenset, men ingen av informantene ville ønsket å arbeide slik over lang tid. Det kommer frem at selv om arbeidsgiver forsøker å tilrettelegge og gjengjelde fleksibilitet som er utvist av arbeidstaker, er det likevel arbeidstakeren som må tilpasse seg arbeidsgiver når det kommer til stykket. En av informantene uttrykker det slik; «*Vektskålen er veldig i arbeidsgivers favør.*» Når det kommer til arbeidstakerne med landansettelse med offshoreoppdrag i Bedrift 2 er det noen av de samme opplevelsene som går igjen i denne gruppen. Det kommer også her frem at det er belastende med uforutsigbarheten

arbeidstidsordningen medfører. I tillegg skapes det et miljø hvor alle parter vet at stabilitet uteblir i denne arbeidstidsordningen. Balansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker oppleves skjev for arbeidstakerne og dette er et element som ifølge de ansatte har påvirket bærekraften i arbeidslivet gjennom at mange slutter i bedriften. Alle informantene uttrykket at de ønsket å arbeide offshore i en 2/4 ordning og at de var på utkikk etter muligheter som kan tilby en slik arbeidstidsordning. En av informantene seier at; *«Lønna er ikke viktigst, jeg tror det er friperioden på 4 uker alle vil ha. Det er derfor jeg har holdt ut for jeg har håpet på at jeg en dag kan få en 2/4 ordning. Denne jobben har hele veien vært en midlertidig løsning med et mål om å en dag «vinne i lotto» og få 2/4 rotasjon.»*

4.2 Sammendrag

Ved å se på hvordan de ulike partene i studien opplever fleksibilitet i arbeidslivet vil det være mulig å si noe om hvordan fleksibilitet oppfattes på ulike nivå og fra ulike ståsted. Gjennom det første forskningsspørsmålet som søker å finne ut om det er en ubalanse mellom partene og hva denne ubalansen består i kommer det frem at det er ulike oppfatninger av arbeidsfleksibilitet mellom partene i de to bedriftene. De ansatte i Bedrift 1 med fast rotasjonsordning offshore og ansatte som arbeider på land opplever at fleksibiliteten er balansert mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakerne i ressurspool og de landansatte med offshoreoppdrag er imidlertid av den oppfattelse at fleksibilitet i arbeidslivet er en negativ faktor. Både Bedrift 1 og Bedrift 2 har forståelse for at disse arbeidsgruppene kan oppleve at arbeidstidsordningene er krevende. Funnene kan tolkes som at ubalansen består av uforutsigbarheten de fleksible arbeidstidsordningene krever.

Det andre forskningsspørsmålet søker å finne svar på hva som muliggjør eller forklarer den konkrete ubalansen mellom partene. Behovet for forutsigbarhet og grader av belastningskonflikter er to elementer som går igjen hos de mest fleksible arbeidsgruppene og kan bidra til å forklare en ubalanse mellom partene. Bedriftene mener selv de har et godt forhold mellom arbeidstakerne og ledelsen i forhold til fleksibilitet. Både arbeidstakerne med fast rotasjon og de landansatte er fornøyde med sine arbeidstidsordninger. Arbeidsgiverne mener det også er et godt fungerende samarbeid mellom partene i gruppene ressurspool og landansatte med offshoreoppdrag. Dette står i kontrast til funnene blant arbeidstakerne som er av den oppfattelse at de yter høy grad av fleksibilitet og har lav grad av forutsigbarhet – noe som er arbeidsbelastende. I Bedrift 1 har både arbeidsgiver og arbeidstakerne i ressurspool

lagt til grunn at denne arbeidstidsordningen er tidsbegrenset og at overgang til fast rotasjonsordning er innen rekkevidde. Dette er med på å balansere forholdet mellom partene og bedriften ser ut til å unngå sykemeldinger og turnover. Det er likevel en krevende arbeidstidsordning for arbeidstakerne mens de arbeider i ressurspool. I Bedrift 2 hevdes det fra arbeidsgiver at arbeidsfleksibiliteten som ytes ikke har ført til sykemeldinger og turnover. De ansatte i Bedrift 2 forteller på sin side at mange kollegaer har sluttet som følge av belastningen arbeidsfleksibiliteten medfører. To av tre informanter forteller også at de har vært sykemeldte som følger av arbeidsfleksibilitet. Funnene kan tyde på at mangel på forutsigbarhet skaper belastningskonflikter. Det ser også ut til å være et gap mellom partene i Bedrift 2 i tillegg til manglende kommunikasjon dem imellom.

Strukturell makt og organiseringsgrad kan ha innvirkning på hvordan arbeidsfleksibilitet er organisert i bedriftene og det tredje forskningsspørsmålet ser på om ulikhetene kan forklares gjennom skjevheter i strukturell makt mellom partene. Graden av likevekt mellom arbeidsgiverorganisasjonen NHO og arbeidstakerorganisasjonen Industri Energi er i dag nokså balansert. Både NHO og Industri Energi peker imidlertid på en utfordring med fallende organisasjonsgrad av medlemmer på arbeidstakersiden. Bedrift 1 er organiserte og har tariffavtale. Bedriften har hatt en hierarkisk oppbygning, men denne er ifølge HR-informanten i ferd med å utvikle seg mer i retning av en flat struktur. Bedrift 2 er ikke organiserte og kommer ikke inn under en spesifikk tariffavtale. Denne bedriften opplever at de har flat struktur og at de fokuserer på å ha godt samarbeid med sine ansatte. Det kommer likevel frem at kommunikasjonen kunne vært bedre mellom ledelse og arbeidstakere i begge de to bedriftene i studien. Organiseringsgraden er høy blant arbeidstakerne i Bedrift 1 som arbeider offshore, mens de landansatte har av ulike grunner valgt å ikke være organiserte. De offshoreansatte peker på en opplevd trygghet ved å være organisert, mens de landansatte ikke opplever de trenger en slik ytterligere forsikring i sitt arbeidsforhold. I Bedrift 2 er organisasjonsgraden lav blant arbeidstakerne som arbeider offshore selv om det blant offshorearbeidere generelt er høy organiseringsgrad. Det kommer frem at arbeidstakerne i Bedrift 2 ikke tror det vil gagne dem å være organiserte fordi bedriften er av liten størrelse. Det kommer også frem at to av tre informanter i Bedrift 2 opplever en hierarkisk struktur heller enn en flat struktur.

Det siste forskningsspørsmålet søker svar på hvordan bærekraften i arbeidslivet kan påvirkes av ulikheter mellom partene. Bærekraft og stabilitet i arbeidslivet vil bli påvirket av balansen

mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og dette er et kontinuerlig arbeid i både Industri Energi og NHO. I både Bedrift 1 og Bedrift 2 fremmes viktigheten av et gjensidig forhold mellom partene for å ivareta en stabilitet i arbeidslivet. Begge bedriftene ønsker å tilrettelegge for arbeidstakerne så fremt det ikke går på bekostning av inntjeningen. Arbeidstakerne i Bedrift 1 som arbeider i fast offshorerotasjon, og på land, opplever at forholdet er balansert mellom partene og denne stabiliteten styrker bedriftens bærekraft. Arbeidstakerne i ressurspool opplever i større grad en ubalanse mellom partene som følge av uforutsigbarheten den fleksible arbeidstidsordningen medfører. Når det kommer til arbeidstakerne med landansettelse med offshoreoppdrag i Bedrift 2, er også her uforutsigbarhet et belastende element. Balansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker beskrives av arbeidstakerne som ubalansert, og i arbeidsgivers favør, noe som påvirker bærekraften i arbeidslivet gjennom at mange slutter i bedriften. Det arbeidstakerne ønsker i arbeidslivet er faste arbeidstidsordninger som gir mulighet for forutsigbarhet i forhold til fritid og familie.

5.0 Diskusjon

5.1 Innledning

Formålet med studien er å få en bredere forståelse for hvordan fleksibilitet virker inn på bærekraften i arbeidslivet. Diskusjonen befinner seg i spenningsfeltet mellom ulike hensyn. Utfordringen er derfor å finne frem til en fleksibilitet som ivaretar hensynet til både bedriftenes og arbeidstakernes behov. I følge Yin (2009) bør det teoretiske rammeverket brukes som et bakteppe som empirien kan sammenlignes opp imot, noe som kan styrke studiens forklaringskraft. (Yin, 2009) Studiens resultater vil derfor i denne delen bli diskutert og drøftet opp mot funnene og det teoretiske rammeverket. For å søke svar på problemstillingen er det forsøkt å se virkningene av fleksibilitet i arbeidslivet fra både et mikro- og et makroperspektiv. Diskusjonen vil derfor bli sett i fra begge sider i arbeidslivet, både for arbeidsgiver og arbeidstaker, strukturert gjennom forskningsspørsmålene og presentert i lys av teorien for å frembringe en plausibel forklaring på problemstillingen. Den samme oppbyggingen som ble benyttet i tilknytning til presentasjonen av funnene vil også bli benyttet i diskusjonsdelen. Dette er gjort for å gjenskape en etablert struktur som kan gjøre det enklere å mer oversiktlig for leseren å følge tråden i diskusjonen. Det vil i neste del presenteres en konklusjon i forhold til problemstillingen basert på denne studien.

5.1.1 Forskningsspørsmål 1

Er det en ubalanse mellom partene - og hva er det konkret denne ubalansen består i?

Industrialismens standardiserte normalarbeidstid er i stadig endring og det vil derfor være interessant å se på hvilken retning arbeidshverdagen tar og hvordan denne vil komme til å påvirke de ulike partene. Det er tre institusjonaliserte maktsfærer som har stått mot hverandre i arbeidslivet – samfunnsmakt (staten gjennom riksmeglingsmannen), eiermakt (bedrifter gjennom organisering i arbeidsorganisasjoner som NHO) og arbeidermakt gjennom fagforbund. (Ellingsæter, 2017) Reguleringer av arbeidstid har blitt til både gjennom internasjonale konvensjoner og nasjonale fremforhandlet lover og avtaler fra arbeidslivets parter. Styrking av statlig regulering kan sies å være hovedgrunnen for institusjonaliseringen av modellen selv om det også ble lagt til rette for demokratisering i arbeidslivet. (Ellingsæter, 2017)

Arbeidsgiversiden

Opplevelsen av fleksibilitet i arbeidslivet er forsøkt avdekket gjennom studien og forskningsspørsmålene vil nå bli diskutert med vekt på de funnene som er vurdert som de mest betydningsfulle på arbeidsgiversiden. Gjennom forskningsspørsmålene er det sett på ulike forhold som kan være med på å forklare hvordan arbeidsfleksibiliteten er balansert mellom partene. Det første forskningsspørsmålet søker som tidligere beskrevet svar på om det er en ubalanse mellom partene og hva denne ubalansen konkret består i. Det blir ikke avdekket noen uventede funn i fra arbeidsgiverorganisasjonen NHO. De pekte på at det i tråd med samfunnsutviklingen kunne være lurt å yte fleksibilitet fra arbeidsgiversiden for å få mer motiverte og effektive arbeidstakere. Det var vanskelig for informanten i NHO å gå i dybden på en eventuell ubalanse mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forhold til fleksibilitet ettersom det er et mer bedriftsinternt anliggende. På arbeidsgiversiden i de to bedriftene kommer fleksibilitet til syne på ulik måte. Størrelsen på de to bedriftene er avgjørende for hvordan de driftes, men størrelsen ser også ut til å ha innvirkning på hvilken holdning og forståelse de to arbeidsgiverne har til fleksibilitet i arbeidslivet. Den største bedriften, Bedrift 1, i undersøkelsen har faste avtaler med oljeselskaper som gir en forutsigbarhet til arbeidsmengde og inntekt for bedriften, både for de landansatte og de offshoreansatte i bedriften. Lønnsarbeidets tidsorganisering har hatt en utvikling i retning fleksibilisering og de landansatte har mulighet til både fleksitid, hjemmekontor og organisering av egen arbeidshverdag gjennom avtaler uten arbeidstid for særlig uavhengige stillinger. Det er i mindre grad tiden som brukes og i større grad resultatene som teller som ligger til grunn for arbeidsforholdet. Bedrift 1 har også mulighet til å tilby stabile arbeidsforhold for de fleste av sine offshoreansatte. Bedrift 1 mener organiseringen av arbeidstid for sine ansatte resulterer i et godt samarbeid og likevekt mellom partene. I den minste bedriften, Bedrift 2, er driften i sin helhet styrt av etterspørselen på tjenestene de tilbyr til oljeselskapene, uten faste avtaler. I forhold til de landansatte har de fastlønn uten overtid, fordi stillingene er vurdert som særlig uavhengige. De ansatte har likevel ikke mulighet for hjemmekontor da bedriften er så liten. De landansatte arbeider etter en normalarbeidsdag på kontoret med mulighet for fleksitid. Arbeidsgruppen som har landansettelse med offshoreoppdrag har en arbeidstidsordning som på land går inn under normalarbeidstid. Dersom denne arbeidsgruppen skal kunne flekse på arbeidstid er det behov for å planlegge dette i forkant. En del av denne gruppen går inn under

samme bestemmelse som de landansatte med særlig uavhengige stillinger, mens de resterende blir lønnet etter timene de arbeider. Arbeidstidsordningen for denne gruppen krever at en er på arbeid når bedriften har behov for det. Bedriften opplever likevel at de har funnet en måte å balansere arbeidstidsordningen på gjennom å ha et nært og transparent forhold til sine arbeidstakere.

Atkinsons (1984) modell for «den fleksible bedrift» er et bidrag som forutsetter økt fleksibilitet i arbeidslivet. (Ellingsæter, 2017) Bakgrunnen for modellen er at det i økende grad blir større usikkerhet i forhold til fremtidig produksjonsvolum og arbeidskraft bedriftene trenger. Både innleie av arbeidskraft gjennom vikarbyråer og ansettelse på prosjektbasis i både heltid og deltidsstillinger er vanlig praksis. I begge de to bedriftene kommer det frem ulike elementer i fra Atkinsons (1984) sin modell «den fleksible bedrift» for å regulere arbeidskraften. I Bedrift 1 som er den største, benytter de to grupper av offshoreansatte internt, som har til hensikt å gjøre bedriften mer fleksibel. Mens den største gruppen kan ha forutsigbarhet gjennom fast 2/4 rotasjon har den andre gruppen som arbeider innen ressurspool ikke denne forutsigbarheten. Denne ordningen regulerer bruken av arbeidskraft og er også det som gjør det mulig for Bedrift 1 å tilby forutsigbarhet til majoriteten av offshore arbeiderne i bedriften. Denne organiseringen er i tråd med «den fleksible bedrift» og bidrar til å skille mellom ulike nivåer av grupper og ansatte innad i bedriften, noe som er med på å oppnå et arbeidshierarki og for å skape høyere arbeidsfleksibilitet. Det er likevel lagt opp til at det gjennom ansiennitet er mulig å oppnå fast rotasjon for de i ressurspool som ønsker det. Ifølge Atkinson (1984) sin modell er implementering av fleksible bemanningsordninger en løsning på bedriftenes sårbare møte med det endrede markedets behovet i forhold til produksjonsmengde og arbeidskraft. Atkinson (1984) betegnet dette som funksjonell fleksibilitet og dette kommer til syne i Bedrift 2 som er den minste arbeidsgiveren. Det er i denne bedriften hyppig bruk av innleiepersonell som tas inn ved arbeidsoppdrag og behov. På denne måten benytter bedriften numerisk fleksibilitet som sikrer fleksibilitet i antall ansatte i forhold til antall arbeidstimer på kontrakt. Finansiell fleksibilitet er tatt i bruk i begge bedriftene som følge av oljeprisfallet i 2014, noe som åpnet opp for at arbeidsgiverne justerte lønnsutgiftene i forhold til tilbud og etterspørsel fra arbeidstakerne internt i bedriften. I Bedrift 1 ble det laget midlertidige avtaler om reduserte stillinger og lønnsnedgang for å unngå permitteringer under oljeprisfallet. I Bedrift 2 ble finansiell fleksibilitet benyttet i form av avslutning av tidsavgrensede kontrakter. På denne måten har bedriften kunnet redusere arbeidskraft som lettere kan erstattes og samtidig beholde konkurranseevnen. Når denne type

fleksibilitet benyttes vil imidlertid de resterende arbeidstakerne bli belastet med flere arbeidsoppgaver som følger av nedskjæringer, noe som Bedrift 2 mener har ført til en ekstra belastning på arbeidstakerne i bedriften. Oljeprisfallet gav imidlertid ikke noen andre muligheter for bedriftene da det ikke var arbeid nok i markedet. Metodene har gitt begge de to bedriftene muligheter å handle proaktivt i forhold til behov og bruk av arbeidskraft.

Det var forventet at det ville være forskjeller på hvordan de to bedriftene fungerer operasjonelt størrelsen tatt i betraktning, men i forhold til holdningene arbeidsgiverne har til fleksibilitet og balanse mellom partene var det overraskende funn. Lønnsarbeidets organisering og betydning endres over livsløpet og kan grovt sett deles opp i tre ulike livsfaser; etableringsfasen, småbarnsfasen og utgangen av arbeidslivet. (Ellingsæter, 2017) Begge bedriftene i studien opplever at de har et godt samarbeid og balanse med arbeidstakerne i forhold til fleksibilitet. Det kommer likevel tydelig frem at arbeidsgiver i Bedrift 1 er klar over at majoriteten i gruppen som arbeider i ressurspool ikke ønsker å bli værende i denne arbeidsgruppen. De vet at de arbeidstakerne som er i småbarnsfasen av livet finner denne arbeidstidsordningen spesielt utfordrende. Det er likevel ingen tiltak fra bedriftens side for å lette situasjonen for de det gjelder. Ordningen om å få gå over til fast rotasjon etter ansiennitetsprinsippet er den løsningen bedriften har. Gruppen som er ved utgangen av arbeidslivet har også utfordringer i forhold til å klare de tunge arbeidsoppgavene offshore, men for denne gruppen finnes det en egen forsikringsordning som sikrer arbeidstakeren inntekt frem til pensjonsalder. Det er heller ingen familievennlige tiltak i Bedrift 2, som anser dette som et anliggende utenfor deres grenser. I Bedrift 2 er det heller ingen mulighet for arbeidstakerne å gå over til fast rotasjon. Forventningene til fleksibilitet kan sies å være strukket i bedriften. Det kommer frem at ettersom Bedrift 2 har så få ansatte, spesielt etter oljekrisen, har de måttet overlappende arbeidsperioder og sendt offshorearbeiderne rett ut på nytt oppdrag etter et endt, selv om de da skal ha hvileperiode. Dette er ikke noe arbeidsgiver har ønsket, men som har vært nødvendig for å få tilstrekkelig inntjening til bedriften. Det sier likevel noe om hvilken holdning arbeidsgiver har til fleksibilitet og hva de forventer av sine ansatte. Slike situasjoner er ugunstig for både arbeidsgiver, arbeidstaker og arbeidstakers familie. Thuen (2001) peker på at overgangen til kunnskapssamfunnet har utløst motsetninger mellom arbeid og hjemmet. To foreldre i arbeidslivet på heltid har i dag blitt en flertallspraksis, noe som betyr økt kompleksitet i samordningen av tid og rom. Dette er et mønster som er underbygd av en familiepolitikk som støtter opp om at begge foreldrene skal være i jobb og ta seg av barn. En intensivering av foreldreskapets krav treffer likevel i

hovedsak mødrene. (Ellingsæter, 2017) Begge de to arbeidsgiverne bekrefter at det er flest menn som arbeider offshore og at det ofte er mødrene som må ta seg av syke barn og ellers blir dobbeltarbeidende når mannen er ute på jobb. Selv om far etter loven på lik linje som mor kan ta ut sykedager i en slik sammenheng, er det høyere terskel for dette når en er lokalisert offshore. Thuen (2001) sin *Spillover-modell* har dannet et grunnlag for diskusjonen om arbeid og hjem som to livsområder som i ulik grad påvirker og infiltrerer hverandre. (Thuen, 2001) Metaforen «balanse» mellom arbeid og familie er likevel ikke noe arbeidsgiverne i studien har noen ordninger for. Gjennom Bedrift 1 kommer det frem at de forventer at den parten som blir hjemme med hus og barn har et nettverk som kan hjelpe til ved behov.

Ulike element kan spille inn i *spillover-modellen*, både positive og negative. Det vil kunne påvirke arbeidet i positiv retning dersom arbeidstakeren får støtte og oppmuntring fra familien, som kan styrke både innsats og gjennomføringsevne i arbeidet. Dette forutsetter imidlertid at familien er positiv til arbeidssituasjonen og i dette tilfellet også arbeidstidsordningen. Det overrasker derfor at bedriftene ikke har et større fokus på familievennlig tiltak. Familien kan brukes som en ressurs og lagspiller for å oppnå bedre resultat hos den enkelte arbeidstaker. Ved å overse denne faktoren kan det oppstå misnøye med situasjonen fra familiens side som i neste omgang vil smitte over på arbeidstaker og til slutt bedriften. Ifølge Thuen (2001) kan en krevende periode i hjemmet påvirke arbeidet. Ansvar for små barn regnes som et forhold som kan virke negativt inn på jobben. Arbeid kombinert med små barn kan oppleves belastende og fører ofte til begrenset arbeidsmengde i forhold til hvor mye en kan eller ønsker å arbeide og hvor mye reisevirksomhet som bør kombineres med jobben. (Thuen, 2001) I begge bedriftene er det ansatte som har arbeidstidsordninger som i tillegg til å innebære å være borte i fra familien over lengre perioder, heller ikke vet når de kommer til å være borte. Dette er arbeidstidsordninger som er spesielt belastende i en allerede krevende småbarnsfase og kan føre til problemer og konflikter i familien som i verste fall kan ende i samlivsbrudd. Dette kan i neste omgang virke negativt inn på jobben gjennom å påvirke både humør, konsentrasjon og innsats på jobb. Arbeidstakere som ikke får en tilfredsstillende arbeidssituasjon kan utgjøre individuelle kostnader gjennom redusert jobbtrivsel, nedsatt ytelsesevne og helseplager hos den enkelte. Dette kan på sikt resultere i langvarig sykefravær som utgjør en kostnad for både bedriften og samfunnet. Ingen av bedriftene mener imidlertid det er problem med sykemeldinger eller høy turnover i bedriftene. Dette stemmer godt overens med funnene til Saksvik og Nytrø (2005) som viser til at stress og belastninger i arbeidslivet blir håndtert av de fleste arbeidstakerne.

Dette er fordi de tilpasser seg eller at organisasjonen tilrettelegger arbeidsbetingelsene. (Saksvik & Nytrø, 2005) Det vil likevel kunne være mer kostnadseffektivt for bedriftene å drive et forebyggende arbeid for å unngå at dette blir et problem i fremtiden. Saksvik og Nytrø (2005) peker på at de bedriftene som ønsker å kunne bruke ressursene til arbeidstakerne på en optimal måte bør avdekke hvilke belastninger arbeidstakere kan få og også finne måter å forebygge og håndtere disse. (Saksvik & Nytrø, 2005) Det blir ikke fanget opp klare signal om at det er en opplevd ubalanse mellom partene fra arbeidsgivernes side. De er klar over at det er spesielt belastende med fleksibiliteten som ytes av ressurspool og av de landansatte med offshoreoppdrag, men begge arbeidsgiverne opplever at de har et godt samarbeid med sine ansatte i forhold til fleksibiliteten som ytes i jobben.

Arbeidstakersiden

Når det samme forskningsspørsmålet blir satt opp imot arbeidstakersiden kommer det imidlertid frem at det er en opplevd ubalanse fra enkelte av arbeidsgruppene i studien. Arbeidsgiverorganisasjonen Industri Energi mener på sin side at fleksibilitet sjelden går i favør av arbeidstakerne og at det etter deres erfaring er arbeidstaker som må tilpasse seg arbeidsgiver. Dette kan tolkes som om at fagforeningen har en opplevelse av ubalanse mellom partene i forhold til fleksibilitet. Flexibilitet i arbeidslivet henger nært sammen med arbeidstid og i følge Ellingsæter (2017) har forståelsen for arbeidstid vært preget av å bli vektlagt som ensidig økonomisk-rasjonell. I tillegg har forståelsen for arbeidsinnsats i industrisamfunnets tidsorganisering tradisjonelt blitt målt ved hjelp av klokketid. (Ellingsæter, 2017) Funnene som kom frem gjennom de som arbeider på land er at de i mindre grad opplevde klokketid som en måleenhet, men i større grad har en oppfattelse om at det er resultatet som er gjelder for bedriften. Dette samsvarer med Ellingsæter (2017) sine funn om at klokketid i større grad mister betydningen som mål på arbeidsinnsats fordi det er sluttproduktet som teller. Et annet viktig moment er at stadig flere aktiviteter blir gjennomført ved hjelp av elektroniske virkemiddel. Funksjoner som produksjon, prosessflyt og kommunikasjon foregår i økende grad ved hjelp av digital teknologi. Dette gir rom for at arbeidsgruppen som er landansatt i Bedrift 1 har mulighet for både fleksitid og hjemmekontor. Denne teknologien preger det nye arbeidslivet og er i større grad med på å gjøre produksjonen uavhengig av tid og rom. (Ellingsæter, 2017) For de offshoreansatte er imidlertid tiden de er på jobb i stor grad låst og det er nettopp klokketid som er gjeldende for denne gruppen arbeidstakere. Dette gjelder spesielt for gruppen som har fast 2/4 rotasjon. Denne gruppen er

på jobb i to uker før de kan reise hjem og ha en friperiode på fire uker. Klokketiden er satt også for det to gruppene som har en mer fleksibel arbeidstidsordning offshore, når de er ute på oppdrag skal de jobbe de timene og dagene som er satt for oppdraget. Det er imidlertid varierende lengde alt etter hvilket arbeid som utføres. Offshorearbeidere kan sies å være en del av vår tids gjenstående industriarbeidere som arbeider etter nettopp klokketid. Det er likevel mange dimensjoner innen arbeid, slik som varighet, intensitet i arbeidstiden og kontroll. Ellingsæter (2017) hevder imidlertid at de sosiale relasjonene som også inngår i arbeidstiden i større grad er blitt oversett. I følge Ellingsæter (2017) vil også opplevelsen og organiseringen av arbeidstiden være preget av kulturelle forestillinger, normer og verdier. (Ellingsæter, 2017) Dette kommer også frem gjennom studien som viser at det er arbeidstakerne som er landansatte med offshoreoppdrag i Bedrift 2 som er den mest fleksible arbeidsgruppen. Det ser ut til å være en annen forestilling rundt fleksibilitet blant arbeidstakerne hos denne arbeidsgiveren fordi bedriftens størrelse krever mer fleksibilitet av de ansatte. Denne arbeidsgruppen arbeider etter bedriftens behov, og har derfor ingen forutsigbarhet til når de skal være på jobb. Slik er det også i gruppen som arbeider i ressurspool hos Bedrift 1, forskjellen er at denne gruppen har et årsverk på 1460 timer, mens arbeidstakerne hos Bedrift 2 har et årsverk på 1750 timer. Begge de to gruppene arbeider omtrent like mye offshore og har skiftarbeid, men arbeidstakerne i Bedrift 2 jobber i tillegg på verksted og kontor når de er på land, mens arbeidstakerne i ressurspool da har fri. Alle informantene i Bedrift 2 oppga at de hadde hatt årsverk som lå rundt 2200 timer. Det kommer frem at disse arbeidstakerne opparbeider seg avspasering som ble lagt i en timebank, men at de opplevde å ikke få mulighet til å bruke dem opp da det er høyt arbeidspress i bedriften, spesielt etter oljeprisfallet. I likhet med arbeidsgivers beskrivelse gikk det også blant de ansatte igjen fortellinger om å bli sendt ut i nye arbeidsperioder uten å få mulighet til å restituere seg. I tillegg kunne samtlige arbeidstakere i denne gruppen fortelle om ulike sammenhengende arbeidsoppdrag som medførte flere måneder på jobb før situasjonen roet seg og de har kunne ta ut en friperiode. Det var likevel ingen av de spurte arbeidstakerne hos Bedrift 2 som kunne huske å ha hatt en friperiode lengre enn en arbeidsuke utenom ferie. Alle informantene i Bedrift 2 kan sies å være i småbarnsfasen av livet og det kommer frem at de opplever arbeidstidsordningen som svært krevende. Tilgangen til fleksitidsordninger henger sammen med stillings- og arbeidstype heller enn arbeidstakers individuelle behov som små barn, kjønn eller alder. (Øksnes, 2018) Dette ser også ut til å stemme godt med funnene i denne studien. Fafos rapport viser i tillegg at fleksible arbeidstidsordninger går dårlig sammen med arbeidstidsordningene til offshorearbeiderne innen oljeservice. I gruppen som arbeider i

ressurspool i Bedrift 1 kan de selv bestemme om de ønsket å arbeide utover årsverket, noe som da vil bli lønnet som overtid. Problematikken med å kombinere familie og arbeid var likevel den samme hos arbeidstakerne med små barn i Bedrift 1. Likevel viste det seg at uavhengig av om arbeidstakerne var i småbarnsfasen eller ikke var det ingen av informantene i ressurspool som ville arbeide innen denne arbeidstidsordningen over tid. Det kommer frem at arbeidstakerne i Bedrift 1 blir i bedriften fordi det er mulighet for å få fast 2/4 rotasjon etter ansiennitetsprinsippet. I begge disse gruppene som reiser offshore etter behov formidles det at de trives godt med miljøet offshore, men at uforutsigbarheten arbeidstidsordningen krever er belastende. Også gruppen i Bedrift 2 ønsker å arbeide offshore, men i en fast rotasjonsordning med forutsigbarhet. Denne arbeidsgruppen kunne fortelle at de ofte spøkte seg i mellom med at ingen er så mye på finn.no for å lete etter ny jobb som dem. Det er disse to gruppene som opplever at det er en ubalanse mellom dem selv som ansatte og sin arbeidsgiver. Når det kommer til arbeidsgruppen som arbeider i 2/4 rotasjon i Bedrift 1 var de gjennomgående fornøyde med sin arbeidstidsordning. Det kom frem at de var noen høytider og bursdager de ikke kunne få med seg og at det alltid var kjedelig, men at dette var noe de viste om på forhånd gjennom rotasjonsordningen. De landansatte var også gjennomgående fornøyde og ingen av disse to gruppene opplevde noen spesiell ubalanse mellom seg selv og arbeidsgiver.

Oppsummering forskningsspørsmål 1

Tidspraksiser i det Norske lønnsarbeidet er forankret i den norske samfunns- og reguleringsmodellen. Det er likevel viktig å peke på at denne modellen er dynamisk og arbeidslivet formes gjennom kontinuerlig endring og tilpassing fra både globale og nasjonale endringsimpulser. (Ellingsæter, 2017) I tillegg er arbeidstidsorganiseringen og opplevelsen av denne også preget av kulturelle forestillinger, normer og verdier internt i bedriftene. Innen oljeservice ytes det høy fleksibilitet på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dette er en bransje som leverer ulike tjenester til kunder og er avhengige av å være gjennomgående fleksible for å imøtekomme kundens krav i forhold til konkurransen i markedet.

Arbeidsgiverorganisasjonen NHO går ikke inn på om det kan være en ubalanse mellom partene i forhold til fleksibilitet, mens fagforeningen Industri Energi er av den oppfatning at en ubalanse er tilstede. Arbeidsgiverne opplever at det er en god balanse til tross for en krevende arbeidstidsordning og at fleksibiliteten som ytes er helt nødvendig for bedriften, og at fleksibiliteten er nokså jevnt fordelt mellom partene. Dette stemmer langt på vei for de som er landansatte og de som arbeider offshore i en fast 2/4 rotasjon. Det er imidlertid en annen

opplevelse blant de to gruppene som yter høyest fleksibilitet i bedriftene. Både arbeidstakerne i ressurspool og de landansatte med offshoreoppdrag opplever at det er psykisk tøft å ikke vite når de skal reise på jobb og heller ikke nødvendigvis hvor lenge de blir borte. Dette er det forståelse for hos begge arbeidsgiverne i studien og tiltaket som benyttes for å bedre situasjonen er å forsøke å få til et godt samarbeid og dialog ved å være imøtekommende i forhold til arbeidstakerne. Det er likevel slik at arbeidstakerne må reise på arbeid når arbeidsgiver har behov uavhengig av hvordan utreisen passer for arbeidstakeren, noe som kommer frem som en ubalanse mellom partene, spesielt i Bedrift 2 som er av liten størrelse. Gjennom å se på fleksibilitet i arbeidslivet i konkrete kontekster i tillegg til å koble inn komparative sideblikk viser studien tydelig at de to arbeidsgruppene som er de mest fleksible opplever at det er en ubalanse i forhold til fleksibilitet hos sine arbeidsgivere. Denne ubalansen ser ut til å konkret bestå i uforutsigbarhet som gir utslag i at lite eller ingenting kan planlegges for arbeidstakerne og deres familier. Ubalansen er likevel tydeliges og mest infiltrerende hos arbeidstakerne som er landansatt med offshoreoppdrag i Bedrift 2. Denne bedriften er liten av størrelse og dette medfører ekstra stort press på de ansatte, noe som kan være med på å demotivere arbeidstakerne.

5.1.2 Forskningsspørsmål 2

Hva er det som muliggjør eller forklarer en eventuell ubalanse mellom partene?

Arbeidsgiversiden

Det neste forskningsspørsmålet søker å finne svar på hva som kan muliggjøre eller forklare ubalansen i forhold til fleksibilitet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i oljeservice. Det norske arbeidsregimet framstår i sin helhet som trygt og balansert der ordninger også kan være bedre enn det arbeidsmiljølovens bestemmelser krever. Arbeidsavtaler er imidlertid påvirket av ulike reguleringer for arbeidstid, skiftarbeid og lignende gjennom lokale avtaler også internt i bedriftene. Forholdet mellom sentralt og lokalt nivå i arbeidspolitikken varierer derfor mellom forbundene. Dette er i følge Ellingsæter (2017) et nytt særtrekk ved det norske arbeidsregimet og resulterer i et stort antall fleksible arbeidsavtaler som er fremforhandlet via lokale avtaler. (Ellingsæter, 2017) Dette stemmer overens med oppfatningene de to bedriftene

innen oljeservice gir utrykk for i studien. Arbeidsgiverne tror selv forklaringen ligger i den tøffe konkurransesituasjonen mange oljeserviceselskap befinner seg i.

Det er ordnede forhold i Bedrift 1, både arbeidsgiver- og arbeidstaker siden er organiserte, og selv om arbeidstidsordningen i ressurspool ikke er populær anses ordningen å være en midlertidig arbeidssituasjon av begge parter. Arbeidstidsordningens behov for fleksibilitet skaper likevel en uforutsigbarhet som medfører en opplevd ubalanse av arbeidstakerne i ressurspoolgruppen. Det er en opplevelse hos begge arbeidsgiverne om at det er nødvendig med fleksible ordninger for å kunne levere sine tjenester til kunde når det er behov. Dersom de ikke kan levere mister de kunden til en konkurrent. I Bedrift 2 er ikke arbeidsgiver organisert og blant arbeidstakerne er kun en arbeidstaker medlem i Industri Energi. Det er tydelig at denne bedriften er presset som følge av markedssituasjonen når de velger å overprøve behovet for restitusjon blant sine arbeidstakere. Dette kan utenom markedssituasjonen også skyldes ulike faktorer som for eksempel størrelse, bedriftskultur og holdninger i ledelsen. Uavhengig av årsak peker det mot at forholdene i bedriften kan ikke sies å være helt ordnede. Arbeidsgiver i Bedrift 2 mener selv arbeidstidsordningen de har i bedriften fungerer godt fordi arbeidstakerne er så fleksible. De forstår at arbeidstidsordningen kan oppleves belastende, men hevder at de ikke har opplevd sykemeldinger som følge av arbeidsbelastninger og heller ikke at arbeidstakere slutter som følge av arbeidstidsordningen. Faktorer som kan være med på å forklare ubalansen er at det gjennom arbeidstakerne kommer frem at de ikke ønsker å måtte være så fleksible og ønsker mer forutsigbarhet. I tillegg kommer det frem at flere har vært sykemeldte som følge av belastningene arbeidstidsordningen medfører og det fortelles også om en stor utskiftning av arbeidskraft i bedriften. Det ser med andre ord ut til å være et stort gap mellom partene i Bedrift 2 som kan forklare ubalansen mellom partene.

Arbeidstakersiden

Arbeidstakerne opplever i tråd med inntrykket til arbeidstakerorganisasjonen Industri Energi at det ofte er de som må tilpasse arbeidsgiver seg uten at dette nødvendigvis blir gjengjeldt eller kompensert. Det er spesielt arbeidstakerne som har familie med små barn som opplever situasjonen krevende, men også arbeidstakerne med denne arbeidstidsordning uten barn ønsker å kunne planlegge mer i eget liv. Fleksibiliteten som ytes av de to arbeidsgruppene er med på å danne en annen tidsorden både for arbeidstakerne og for de rundt dem.

Arbeidstidsordningen får store innvirkninger på livene til arbeidstakerne, men også for familiene deres, gjennom ringvirkninger av den samme uforutsigbarheten arbeidstidsordningen skaper. Flexibilitet i arbeidslivet blir ofte forbundet med et gode for arbeidstaker. For de landansatte og gjerne også arbeidstakerne i fast offshorerotasjon, som opplever at det er et balansert forhold mellom partene i arbeidslivet, er det nok det. Det er vanskelig å angi et konkret tippepunkt på når det blir for mye fleksibilitet i arbeidslivet som kan skape belastning og temaet vil derfor kunne bli gjenstand for diskusjon. Gjennom studien kommer det frem at arbeidstakerne i ressurspool og de landansatte med offshoreoppdrag opplever fleksibiliteten som en stor belastning. Ifølge Saksvik og Nytrø (2005) brukes begrepet «belastning» ofte som et uttrykk for «stress» i dagligtalen. «Stress» blir derfor oppfattet som et negativt ladet ord. Samtidig kan stress resultere i å finne en løsning på en vanskelig oppgave og dermed oppnå en opplevelse av mestring, vekts og utvikling. Saksvik og Nytrø (2005) viser derfor til at stress er en opplevelse mennesker utsettes for i arbeidslivet som kan virke begge veier samtidig som det er en individuell opplevelse. Gjennom studien kommer det imidlertid frem at de to nevnte gruppene arbeidstakere og deres arbeidstidsordninger har en overvekt av stress som kan true deres velvære, helse og produktivitet. Saksvik og Nytrø (2005) peker på viktigheten av å gjenopprette balansen i en slik situasjon og viser til primærforebyggende, sekundærforebygging og tertiærforebyggende tiltak som kan iverksettes i forhold til gjeldende behov. (Saksvik & Nytrø, 2005) Det er imidlertid ikke blitt avdekket at noen tiltak er iverksatt av bedriftene for noen av gruppene. Det tiltaket som blir fremmet som viktigst av arbeidstakerne er muligheten for forutsigbarhet i arbeidslivet. Det blir også fremmet av flere av arbeidstakerne at familievennlige tiltak i bedriftene er ønsket. Et slikt tiltak kunne vært brukt for å minske gapet arbeidstakerne i dag opplever mellom seg selv og arbeidsgiver. Det kan tenkes at kommunikasjonen ikke har vært tydelig nok mellom partene, men det kan også relatere seg som et kostnads- eller et holdningsspørsmål. Bakgrunnen kommer ikke tydelig nok frem i studien til å gjøre noen konkrete antagelser.

De behov mennesker har vil variere i styrke i forhold til livssituasjon og individuelle behov og styrer menneskers atferd. Teorier om menneskelige behov står i dag sterkt og Maslows behovspyramide grupperer menneskelige behov i fem ulike kategorier i fra helt grunnleggende menneskelige behov til behovet for selvrealisering. I Norge lever og arbeider vi i et postindustrielt arbeidsmarked som refererer til strukturelle kjennetegn ved et avansert industriland. (Ellingsæter, 2017) De grunnleggende behovene i behovspyramiden kan i så

måte kunne sies å være dekket. Det er derfor behovene for sikkerhet som kan komme i form av en stabil jobb, sosiale behov som tilhørighet og behov for respekt og annerkjennelse som er gjeldende for arbeidstakerne i denne studien. Alle arbeidstakerne i studien er ansatt i faste arbeidsforhold. I Bedrift 1 er også alle arbeidstakerne tilknyttet tariffordning og får utbetalt årslønn fordelt på månedene i året. Det er andre ordninger i Bedrift 2, noe som gjør at disse arbeidstakerne har en opplevd usikkerhet i forhold til hvor trygge de er i jobben sin. I denne bedriften har flere av de ansatte avtaler som plasserer de innen kategorien «særlig uavhengig stilling», noe som medfører unntak fra de alminnelige bestemmelsene for arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. (Arbeidstilsynet, 2019) Arbeidstakerne opplever at de arbeider veldig mye, men forteller at de er redde for å si nei til å reise på arbeidsoppdrag da de ikke vet når neste utreisemulighet kommer. Ordningen i bedriften gir arbeidstakerne en grunnlønn i tillegg til et offshoretilllegg som utgjør ca 47% av årslønnen. Dermed er det slik at hvis en arbeidstaker i denne gruppen ikke får reist på oppdrag en måned, så blir det i teorien bare utbetalt 53% av lønnen den måneden. Det kommer også frem at arbeidstakerne opplever de er nødt til å reise når det er jobb, ikke bare fordi bedriften er avhengig av deres fleksibilitet for å overleve i markedet, men også fordi de er redde for at bedriften ikke tar kontakt når neste oppdrag kommer dersom de sier nei. Dette er noe arbeidstakerne mener å ha erfart i bedriften. Det er en liten bedrift og det blir dermed svært transparent i forhold til hvem som stiller opp for bedriften og hvem som ikke gjør det. Dette kan være noe av forklaringen på det høye årsverket denne arbeidsgruppen har. Selv om arbeidsforholdet er myntet på fast ansettelse har denne gruppen likevel noen likhetstrekk med prekariate arbeidsforhold, noe som kan sies å være et begrep som innbefatter en eksistens uten forutsigbarhet eller sikkerhet. Dette er vurdert som et interessant funn i denne studien. Fleksibilitet kan gi konkurransefortrinn for bedriftene, men det medfører forhold som påvirker materiell og psykologisk velferd hos arbeidstakerne. Arbeidstilsynet stiller krav om at arbeidstakere som er underlagt ordningen særlig uavhengig stilling ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. (Arbeidstilsynet, 2019) Det blir imidlertid vanskelig å si noe om alvorlighetsgraden ut ifra denne studien, men det hadde vært interessant og undersøkt temaet nærmere. Prekariate arbeidsforhold er voksende i hele den vestlige verden og er med på å danne et grunnlag for en sosial underklasse. Det kan nevnes at også arbeidstakerne innen oljeservice opplever at de blir sett på som en underklasse innen olje- og gassbransjen.

Oppsummering forskningsspørsmål 2

I et lønnsarbeidssamfunn er tidsordenen preget av arbeidstid som setter sitt preg på tidsordenen i hele samfunnet. (Ellingsæter, 2017) Innen bedrifter i oljeservice faller imidlertid flere grupper ofte utenfor tidsordenen for normalarbeidstid som følge av sine arbeidstidsordninger. Det er flere ting som kan muliggjøre og forklare en ubalanse mellom partene i arbeidslivet i forholdet mellom arbeidsliv og fritid innen oljeservice. Begge arbeidsgiverne er av den oppfattelsen at markedet krever en fleksibel løsning for å beholde sin markedsposisjon. Det er likevel forskjell på de to arbeidsgiverne i studien. Mens det i Bedrift 1 har ordnede forhold og også en tidsbegrensning på den høye arbeidsfleksibiliteten i ressurspool, kan det ikke sies å være de samme ordnede forholdene i Bedrift 2. Det kan være ulike årsaker til dette, men det er sannsynlig at faktorer som for eksempel størrelse, bedriftskultur og holdninger i ledelsen kan være med å spille inn. Det var overraskende at Bedrift 2 mente de hverken hadde hatt sykemeldinger eller turnover som følge av arbeidstidsordningen når dette fremkom som et problem på arbeidstakersiden. Det kan tenkes at Bedrift 2 ikke ønsket at disse resultatene skulle komme frem i studien, men det kan også tenkes at det er en dårlig kommunikasjon mellom partene i denne bedriften. Arbeidstakerne opplever imidlertid på din side at fleksibiliteten de yter er belastende og behovet for stabilitet og forutsigbarhet er sterkt ønsket. Hos arbeidstakerne i Bedrift 2 og ressurspool i Bedrift 1 er det et tydelig gap mellom partene i forhold til opplevelsen og forståelsen av fleksibilitet i arbeidslivet. I Bedrift 2 er det i tillegg en opplevd usikkerhet hos arbeidstakerne i forhold til hvor trygge de er i bedriften. Denne utryggheten kan sees som et uttrykk for svekket tillit til arbeidsgiver. En balanse og en rettferdighetsfølelse kan være med på å styrke forholdet mellom partene og skape motivasjon hos de ansatte. For at bedriften skal overleve i et krevende marked på lang sikt er det viktig å ha de ansatte med seg og de ansatte ser ut til å trenge eierskap til fellesprosjektet i bedriften.

5.1.2 *Forskningsspørsmål 3*

Kan ulikhetene forklares gjennom skjevheter i strukturell makt mellom partene?

Arbeidsgiversiden

Arbeidstid har en sentral posisjon i mange teoretiske bidrag innen det postindustrielle arbeidslivet. Ellingsæter (2017) peker på at det ofte blir antatt at lønnsarbeidet reorganiseres og at dette skyldes en underliggende trend om økt fleksibilitet og differensiering. Dette vil kunne påvirke arbeidstakere gjennom at det blir en dreining bort fra normalarbeidsdagen og fast tilknytning til bedriften og mot mindre standardiserte arbeidskontrakter og arbeidstidsordninger. (Ellingsæter, 2017) Samtidig pekes det i litteraturen på at det i økende grad og tempo skjer forandringer, av både arbeidskontraktens karakter og organiseringen av arbeid. Flere stiller spørsmål til industrialismens tidsdisiplinering og det store spørsmålet ser ut til å være om de standardiserte kontrollregimene byttes ut til fordel for et postindustrielt fleksibelt regime bygget på tillit. (Ellingsæter, 2017) Videre blir det sett på hvorvidt dette gir større frihet for det enkelte individ. Paolucci (1996) hevder at det er i ferd med å oppstå et helt nytt regime gjennom fremveksten av kunnskapssamfunnet. Dette mener han endrer maktrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i retning av arbeidstakers favør fordi det åpner opp for en større tidsfrihet for de ansatte. Dette er også en arbeidstidsorganisering som er tatt i bruk av begge arbeidsgiverne i studien. Forskningsbidraget til Sennet (1998, 2006) forbinder på sin side økningen av tidsfleksibilitet med nye typer maktutøvelse fra arbeidsgiversiden. (Ellingsæter, 2017) Til tross for ulike måter å se fenomenet på vil tidsdisiplin kunne lede til spørsmålet om maktrelasjoner.

Norsk ledelsesbarometer som er utarbeidet av OsloMet viser at norske ledere og mellomledere mener arbeidslivet går i en mer autoritær retning ved at makten samles på stadig færre hender. Den bransjen som kommer frem som den mest autoritære er også Olje- og gassbransjen. Utviklingen startet etter finanskrisen i 2008 og tilpasningene som ble gjort har vært med på å åpne opp for en ledelse hvor kontroll og avviksmåling har kommet i fokus. (Lederne.No, 2019) Olje- og gass sektoren ble også etter oljeprisfallet i 2014 nødt til å gjøre store omstillinger for å overleve, hvor effektivisering og kostnadsreduksjon ble løsningen. Tilpasningene var nødvendige i forhold til markedssituasjonen, men resulterte også i individualisering og en konsentrasjon av makt hos arbeidsgiver. (Øverland, Vetlesen & Falkum, 2019) Noe av forklaringen for denne utviklingen kan tenkes å ligge i den tøffe konkurransesituasjonen som har rammet ekstra hardt i oljeservicebransjen. Oljeselskapene går med store overskudd etter oljeprisfallet fordi de har kunnet kuttet ned kostnader. Kuttene som er gjort og som gjør den store inntjeningen til oljeselskapene mulig, er imidlertid gjennom

krav om lavere rater hos oljeservicebransjen og leverandørene. Dette resulterer naturlig nok også i endringer og kutt innad i oljeservice. De to bedriftene i studien legger ikke skjul på at det har vært tøffe tider økonomisk. Den kraftige nedturen i oljesektoren ser imidlertid igjen ut til å gå mot lysere tider. Det er på ny mangel på den rette kompetansen og dette har på ny ført til konkurranse om arbeidskraft. Maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan derfor i større grad kunne nærme seg likestilling.

De globale kreftene spiller likevel inn også i Norge og den globale utviklingen og påvirkningskraften denne har vektlegges hos både NHO og Industri Energi som et element som påvirker arbeidsforholdene gjennom bruk av strukturell makt innen olje og gass industrien. Den økte globaliseringen har også ført til fusjoner som har gitt grobunn til større nasjonale og også multinasjonale selskap med mer makt. Dette har igjen ført til at det er blitt vanskeligere for mindre selskap å overleve i markedet. Det viser seg også gjennom studien at Bedrift 2 har de største utfordringene i forhold til å ivareta de ansatte samtidig som de skal overleve markedet. Det er et tydelig skille mellom oppfatningene i forhold til fleksibilitet mellom ledelsen på land og offshorearbeiderne i begge bedriftene i undersøkelsen. Dette skille ser imidlertid ikke ut til å befinne seg mellom ledelsen og de landansatte, hvor det kommer frem holdninger som kan tolkes som gjensidig forståelse og balanse mellom partene. Skillet som arbeidsgiverne beskriver er noe som karakteriseres som et litt uventet funn. Arbeidsgiverne refererer selv til fenomenet som en «usynlig vegg» mellom dem og arbeidstakerne som arbeider offshore. Begge bedriftene mener likevel det er et godt samarbeid mellom partene og at det tas hensyn til arbeidstakernes behov så lang det er mulig, men at dette samarbeidet nok kunne blitt enda bedre. Når det kommer til arbeidstakers medbestemmelse i bedriften mener begge arbeidsgiverne at det er representert. Spesielt Bedrift 2 trekker frem at på grunn av den beskjedne størrelsen til bedriften legges det vekt på at det skal være medbestemmelse mellom arbeidstakerne og ledelsen. Medbestemmelse på arbeidsplassen kan også sies å være i tråd med verdiene i den norske modellen. I følge Ellingsæter (2017) har et særtrekk i Norge og også de øvrige skandinaviske landene nettopp vært den politiske interessen for medbestemmelse i arbeidslivet og kvaliteten på arbeidsoppgaver. (Ellingsæter, 2017) Selv om det gjennom bedriftene kommer frem at samarbeid og medbestemmelse sees på som viktige verdier kan det likevel se ut til at den norske ledelsesmodellen som kjennetegnes med medbestemmelse, partsamarbeid og innflytelse fra de ansatte er i større grad blitt erstattet av liberalistiske ideer og autoritær

ledelse. Avhengig av hvilken tradisjon et selskap følger og graden av denne vil relasjonen mellom ansatte og ledelsen endres. (Øverland et al., 2019)

Arbeidstakersiden

Arbeidstakerne som ble igjen etter omstillingene i olje- og gasssektoren har måttet være fleksible både i forhold til arbeidstidsordninger og øvrige avtalevilkår. Den norske modellen har gjennom krisen likevel medført et gjensidig samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og stat og det har eksistert forståelse fra begge parter for omstillingene som er gjennomført i bransjen. Samtidig er arbeidstakere i olje- og gasssektoren i ulik grad blitt berørt alt etter hvilket selskap de er ansatt i. Mange arbeidstakere har mistet jobben, eller måtte gjøre tilpasninger både i forhold til arbeidstidsordninger og lønn i prosessen. Både arbeidstakerne i Bedrift 1 og i Bedrift 2 har fått merke omstillingene. Det kommer frem at medbestemmelsen er innskrenket for de landansatte i Bedrift 1, mens de som arbeider offshore i denne bedriften ikke har oppfattet en maktforskyvning eller endring i forhold til strukturell makt. De landansatte i Bedrift 1 ønsker en arbeidstidsordning basert på tillit velkommen, fordi det nettopp gir mulighet for en større tidsfrihet. Spesielt småbarnsforeldre opplever utfordringer med å kombinere arbeid og familieliv og synes det er positivt å selv styre sin egen tid ved behov. Arbeidstakerne som er landansatte med offshore-reiser og de som jobber i ressurspool opplever på sin side at maktreasjonen er i favør av arbeidsgiver og at tidsfriheten i arbeidstidsordningen er et uromoment. Dette kommer særlig frem i Bedrift 2 hvor de landansatte med offshoreoppdrag opplever at det er større avstand mellom partene enn det har vært og at dette oppleves som en maktforskyvning i favør av arbeidsgiver. Denne arbeidsgruppen har hatt et økt arbeidspress de siste årene og det fornemmes en tydelig utålmodighet og misnøye til situasjonen slik den fremstår i dag. Tidene for bransjen er i bedring og arbeidstakerne ønsker en endring av arbeidsforholdene i retning av mer standardiserte og forutsigbare arbeidstidsordninger.

Bolman & Deal (2009) peker på at det til tross for en uttalt økt fokus på de menneskelige ressursene ikke nødvendigvis investeres nok for å utvikle engasjerte og dyktige medarbeidere. De virksomhetene som er gode på dette området vil kunne tiltrekke seg de beste og mest motiverte arbeidstakerne og det er derfor de som vil få et strategisk konkurransefortrinn. (Bolman & Deal, 2009) Den arbeidstakergruppen som gjennom studien kommer frem som den mest fornøyde og motiverte, er de offshoreansatte i Bedrift 1 med fast 2/4 rotasjon. En

vinkling av forholdet mellom partene i arbeidslivet er at arbeidstakeren ikke kontrakterer seg selv, men sin arbeidskraft. Denne fremstillingen kritiseres av Patman (1988) som påpeker at det er arbeidsgiver som har den juridiske retten til å bestemme hvordan arbeidskraften skal brukes. (Ellingsæter, 2017) Det kan derfor argumenteres for at det foreligger en asymmetri i maktrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Goldthorpe (2000) nyanserer bildet ved å hevde at arbeidsgivers og arbeidstakers interesser verken kan sies å være i konflikt eller i harmoni. Likevel mener Goldthorpe i likhet med Patman at den arbeidskraften som selges gjennom en arbeidskontrakt ikke er en vare i tradisjonell form, men en sosial relasjon. (Ellingsæter, 2017) Selv om arbeidsgiver ønsker at arbeidstakernes behov imøtekommes gjennom HRM i bytte mot deres resurser og velvilje i bedriften, utgjør den sosiale relasjonen i den kontraktuelle byttehandelen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker en vid dimensjon.

Det er naturlig nok ulike sosiale relasjoner mellom partene i Bedrift 1 og i Bedrift 2. Det kommer imidlertid frem gjennom studien at det er en til dels uheldig sosial relasjon mellom partene hos Bedrift 2. Det å oppleve forståelse fra andre for din egen situasjon kan være en kilde til trygghet og tillit. Dette er imidlertid ikke nok på lang sikt, da arbeidstakerne også vil kreve handling. Den styrken båndene har mellom partene vil være med på å regulere hvordan partene møtes og hvilken tillit de utviser til hverandre. Funnene i denne studien peker i retning av en særlig svak tillit mellom partene i Bedrift 2. Ifølge en undersøkelse gjort av Eurostat i 2015 viser det seg at tilliten til andre er vurdert som lavere i europeiske land enn i Norge. Det som imidlertid er enda mer interessant i denne sammenheng er at det viser seg at dette i gjennomsnitt fører til en lavere tilfredshet med livet, noe som viser at det er en sammenheng mellom livskvalitet og tillit. (Vrålstad, 2017) Tillitsgrunnet mellom partene i Bedrift 2 vurderes å være nokså tynnslett gjennom fortellingene og holdningene til arbeidspresset og den høye fleksibiliteten arbeidstakerne har i bedriften. Siden de ansatte i Bedrift 2 er så få benytter også bedriften seg i stor grad av innleiepersonell for å kunne utføre ulike arbeidsoppdrag. En slik outsourcing kan ifølge Røvik (2016) også skape forandringer i nettverk.

Det er som tidligere nevnt ulike teorier som omhandler konsekvensene for arbeidstid etter den postindustrielle økonomien. Ellingsæter (2017) peker på at det fra ulike hold antas at den tidligere nevnte Atkinsons (1984) modell «den fleksible bedrift», er en arbeidsgiverstrategi som medfører en økende forskjell mellom kjernearbeidere og en voksende periferi av arbeidstakere som er ansatt under andre vilkår. Det er flere teoretiske og empiriske bidrag som

har fremmet motforestillinger mot Atkinsons modell. Nesheim (2004) konkluderer gjennom sitt bidrag «20 år med Atkinson-modellen» med at kjernearbeidere versus perifere ansatte er for enkel og for lite nyansert. Nesheim peker på at Numerisk fleksibilitet bare er et av flere motiv for å benytte atypisk arbeid. Eksterne arbeidskontrakter kan også tilføre nøkkelkompetanse og gjør derfor sammenhengen mellom de to arbeidsgruppene på bedriftsnivå uklare. (Ellingsæter, 2017) Systematisk bruk av innleiepersonell kan i så måte kunne sies å være et uttrykk for strukturell makt på arbeidsgiversiden. Sennet (1998, 2006) som er en sentral kritiker av fleksibilitet i arbeidslivet mener at endringer i byråkratisk rutine og søken på fleksibilitet har ført til nye strukturer for makt og kontroll fremfor frigjørende betingelser for arbeidstakeren. I moderne ledelse finnes det i stor grad fragmenterte organisasjoner og løse nettverk hvor holdningen til organisasjonsendring avviker i stor grad fra fordismens pyramideformede organisasjoner. I olje- og gasssektoren generelt og innen oljeservice spesielt har sentrale begreper og realiteter siden oljeprisfallet i 2014 i stor grad dreiet seg rundt omstilling og nedbemanning. Sennet (1998) mener de fleste organisasjonsendringer av denne typen er både kaotiske og mislykkede. Også Kets de Vries og Balaz (1997) viser at bare et mindretall av virksomheter som har nedbemannet har kuttet kostnader, økt lønnsomheten eller redusert byråkratiet. (Ellingsæter, 2017) Dette er også noe som påpekes av Industri Energi som mener flere bedrifter har brukt oljeprisfallet til sin fordel ved å skru opp fleksibilitet, tempo og overtidsarbeid for de gjenstående arbeidstakerne i tillegg til å kunne benytte seg av fleksibel innleid arbeidskraft.

Oppsummering forskningsspørsmål 3

Oljeservicesektoren ble etter oljeprisfallet i 2014 nødt til å gjøre store omstillinger for å overleve hvor effektivisering og kostnadsreduksjon ble løsningen. Tilpasningene var nødvendige i forhold til markedssituasjonen, men resulterte også i individualisering og en konsentrasjon av makt hos arbeidsgiver. (Øverland et al., 2019) Det kommer frem at arbeidstakersiden opplever en endring i strukturell makt mellom partene. Særlig i Bedrift 2 opplever gruppen som er landansatte med offshoreoppdrag at det er større avstand mellom partene enn det har vært og at dette oppleves som en maktforskyvning i favør av arbeidsgiver. Det kommer frem at medbestemmelsen er innskrenket for de landansatte i Bedrift 1, mens de som arbeider offshore i denne bedriften ikke har oppfattet en maktforskyvning eller endring i forhold til strukturell makt. Norske ledere og mellomledere mener generelt arbeidslivet går i en mer autoritær retning ved at makten samles på stadig færre hender, og undersøkelser viser

at den mest autoritære sektoren er nettopp olje- og gassbransjen. Selv om bedriftene i studien ser på samarbeid og medbestemmelse som viktige verdier, kan det likevel se ut til at den norske ledelsesmodellen som kjennetegnes med medbestemmelse, partsamarbeid og innflytelse fra de ansatte er i større grad blitt erstattet av liberalistiske ideer og autoritær ledelse.

5.1.3 Forskningsspørsmål 4

Hvordan kan bærekraften i arbeidslivet påvirkes av en ulikhet mellom partene?

Bærekraft i arbeidslivet

Fra industrialismens samlebåndsproduksjon til det postmodernistiske samfunnet har forståelsen for å anerkjenne menneskelige behov, både i forhold til arbeidsliv og fritid, vært i transformasjon for å kunne oppnå et bærekraftig arbeidsliv. (Bolman & Deal, 2009) Docherty et al. (2009) hevder at et bærekraftig arbeidsliv oppnås ved å organisere på en slik måte at både de økonomiske og menneskelige ressursene ivaretas. Hvordan arbeid og organisasjon er satt sammen vil avgjøre oppnåelsen av bærekraftighet i forhold til de menneskelige ressursene. (Docherty et al., 2009) Det er flere ulikheter i forhold til hvordan de to bedriftene i studien er organiserte, men det finnes likevel likheter i hvordan de to mest fleksible arbeidsgruppene opplever uforutsigbarheten fleksibiliteten medfører. Docherty et al. (2009) sier at et velfungerende arbeidssystem i tillegg til å bevare sine interne ressurser også krever tiltak som støtter til vekst og utvikling. (Docherty et al., 2009) Ved tilbakeblikk på den økonomiske historien som er knyttet til arbeidslivet har ulike ledelsesteorier vært gjeldende og blitt skiftet ut i forhold til tider og trender. Endringene som er gjort i arbeidslivet oppover historien har også påvirket den gjeldende fleksibiliteten på både arbeidsgiver- og arbeidstaker siden. Det kan stilles spørsmål til om skiftningene i organisasjonsideer, ledelse og fleksibilisering i dag tenderer å svinge pendelen tilbake i tid, noe som resulterer i at gamle ledelsesstrukturer blander seg inn med nye og på denne måten fremstår i ny drakt? Grunnlaget for en bærekraftig bedrift vil i følge Docherty et al. (2009) dannes av samspillet mellom arbeidsgiver og de ansatte gjennom kompleksiteten de representerer. Måten partene opptrer

og samhandler på innad i en bedrift vil være avgjørende for om de greier å tilpasse seg omgivelsene og fremstå som bærekraftig. (Docherty et al., 2009)

Gallie (2003) hevder at reformene som vokste frem ved hjelp av en sosialistisk organisasjonsteori har hatt en samfunnsmessig effekt. Arbeidstakere i skandinaviske land opplever bedre muligheter til medvirkning og høyere kvalitet på arbeidsoppgaver enn arbeidstakere i andre europeiske land. Den norske, eller nordiske modellen har vist seg å være bærekraftig i form av å fremstå som stabil og velfungerende. Institusjoner og politiske grunntrekk har utvist kontinuitet selv om politiske og økonomiske omstendigheter har vært i endring. (Ellingsæter, 2017) Det er likevel viktig å påpeke at arbeidslivet i Norge ikke er upåvirket av den økende globaliseringen i resten av verden. I følge Datta et al. (2005) har det de siste årene vært en økende interesse for hvordan menneskelige ressurser kan bidra til organisasjonseffektivitet. Det eksisterer en enighet om at arbeidstakers forpliktelser, evner, produktivitet og trivsel er avgjørende for en velfungerende virksomhet. (Datta, Guthrie & Wright, 2005) Det er også bidrag innen litteraturen som peker i retning av en økning av fleksibilitet i arbeidslivet. Pfeffer (1994, 1998) er en av de som argumenterer for at organisasjoner som ønsker suksess i dagens hypermobile marked i mindre grad er avhengig av teknologi, patenter og tilgang på kapital, suksesskriteriene for å lykkes er mer innovasjon, hastighet og tilpasningsdyktighet. (Datta et al., 2005) Pfeffer (1994, 1998) sin forståelse av suksesskriterier i form av hastighet og tilpasningsdyktighet er også i tråd med det både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i studien opplever skjer i arbeidslivet innen oljeservice.

Det uttrykkes av både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i begge bedriftene at de opplever at «hjulene går fortere». Denne forståelsen kan også knyttes til fenomenet endring i arbeidslivet. I følge Ellingsæter (2017) eksisterer det i vår samtid en forestilling om at bedrifter gjennom endring beviser ovenfor samfunnet at de er i stand til å nettopp endre seg. Sennet (1998) mener at moderne bedrifter skaper institusjonalisert uforutsigbarhet gjennom hyppige endringer. Det kan se ut som om endring er en nødvendighet for å kunne oppfylle forventningene til en moderne dynamisk bedrift i et marked som fokuserer på kortsiktig økonomisk gevinst. Ellingsæter (2017) peker på at ideologien blir at enhver endring er bedre enn å fortsette som før. (Ellingsæter, 2017) Påstander om at nye arbeidsorganisasjoner desentraliserer makt og gir folk på lavere nivå mer kontroll avises av Sennet (1998). Han mener at avviklingen av den gamle byråkratiske strukturen ikke betyr at det blir mindre institusjonell struktur, men at dominansen på toppen eksisterer i en formløs men like sterk

utgave. (Ellingsæter, 2017) Det blir eksperimentert med ulike former for fleksitid av fleksible organisasjoner. Sammenlignet med den tidligere monotone arbeidsorganiseringen kan ordningene virke å gi de ansatte større frihet, men det er likevel ikke en lik fordeling av fleksitid, noe som også kommer tydelig frem i denne studien. Spesielt i Bedrift 1 hvor det er to grupper som reiser offshore for å gjøre de samme arbeidsoppgavene for samme lønn, men med helt forskjellige arbeidstidsordninger. Sennet (1998) mener tidsfleksibilitet er en tid som er knyttet til en ny maktform som kommer til syne i arbeidslivet. Dette vil blant annet føre til økt fleksibilitet på arbeidstakersiden i tillegg til toleranse for fragmentering. (Ellingsæter, 2017) Docherty et al. (2009) påpeker imidlertid at dersom det ikke holdes et fokus på bærekraftighet ved bestemmelser i arbeidstidssystemer kan det resultere i at det blir en ubalanse mellom de ansattes interesser og interessene til et mindretall av arbeidslivets aktører. Nettopp dette må kunne sies å være situasjonen i Bedrift 2. Strategien som er brukt i denne bedriften har nok på kort sikt medført gevinst for organisasjonen, både gjennom overlevelse i markedet og inntjening. Samtidig har strategien ført til et større press på gruppen som er landansatt med offshoreoppdrag hvor arbeidstidssystemet har medført høyere intensitet og stressfaktorer. Selv om arbeidsgiveren i denne bedriften ikke later å kjenne til hverken sykemeldinger eller oppsigelser som følge av arbeidspress og fleksible arbeidstidsordninger, kan de ansatte fortelle om både sykefravær og høy turnover i bedriften. Det ser ut til å være et gap på flere plan mellom partene som følge av den høye fleksibiliteten arbeidstakerne i gruppen landsatte med offshoreoppdrag yter. Docherty et al (2009) peker på viktigheten av å ivareta en balanse mellom beslutninger både i forhold til det som er bra for miljøet, økonomien, humankapital og omgivelsene. En slik bevist plan om å ivareta de sosiale resursene kan derfor medføre at bedriften unngår å risikere den økonomiske eller menneskelige bærekraften. Dette vil kunne sees som et verdivalg gjennom å sette fokus på bærekraftig arbeidstidssystemer. (Docherty et al., 2009)

6.0 Konklusjon

Arbeidstid har vært og er i kontinuerlig utvikling. Den franske revolusjonen dannet premissene for inndelingen av døgnet slik vi kjenner det i dag med åtte timer arbeid, åtte timer fritid og åtte timer søvn. Denne tidsinndelingen har vært og er i kontinuerlig utvikling og arbeidsgivere tilbyr i dag større grad av fleksitid og egensyrt arbeidstid. Det vil i denne avsluttende delen gjøres en avrunding av oppgaven gjennom en oppsamling og konklusjon av

de elementene som er kommet frem i studien. Problemstillingen som ligger til grunn for oppgaven og som her vil bli besvart lyder som følger;

- *Hvordan oppleves arbeidsfleksibilitet å være balansert mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i oljeservice og hvordan påvirker denne balansen bærekraften i bransjen.*

Det er i tillegg utarbeidet fire forskningsspørsmål som skal bidra til å gi et plausibelt svar på problemstillingen hvor det første forskningsspørsmålet søker å finne ut om det er en ubalanse mellom partene og hva denne konkret består i. Det er ulike opplevelser av fleksibilitet på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Fleksibilitet i arbeidslivet er generelt omdiskutert fordi tidspolitik er et område med motstridende interesser og mål. Gjennom studien kommer det frem at arbeidsfleksibilitet innen oljeservice er balansert på ulik måte i bedriftene som har deltatt i undersøkelsen og blir oppfattet ulikt fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. På arbeidsgiversiden, innen oljeservice, blir fleksibilitet sett på som et fortrinn i forhold til spørsmål knyttet til konkurransevne og en forutsetning for å overleve. Oljeprisfallet i 2014 førte til store omstillinger i bransjen og retningen heller mot økt individualisering og en konsentrasjon av makt hos toppledelsen. Dette kan være med på å svekke den norske ledelsestenkningen og medføre en endring av verdiene i arbeidslivet. (Øverland et al., 2019) Bedriftene i studien er av ulik størrelse og tilbyr også forskjellige tjenester til olje- og gassmarkedet. Selv om begge bedriftene opererer innen oljeservice var det forventet at det ville være forskjeller mellom dem. Det var i forkant også en antagelse om en ubalanse i forhold til å yte fleksibilitet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Selv om det finnes mange elementer innen fleksible arbeidstidsordninger som kan komme arbeidstaker til gode, ser det i denne studien ut til å være arbeidsgiver som har mest nytte av fleksibilitet i arbeidslivet innen oljeservice, spesielt i forhold til de mest fleksible arbeidsgruppene innen ressurspool og de landansatte med offshoreoppdrag. Det var i disse arbeidsgruppene en tydelig opplevd ubalanse i forhold til arbeidsfleksibiliteten de yter for arbeidsgiver. Den konkrete ubalansen kom i studien frem som uforutsigbarheten fleksibiliteten medførte. På arbeidsgiversiden var det imidlertid ikke den samme opplevelsen av ubalanse, noe som antyder at det er et gap mellom forståelsen for situasjonen fleksibilitet medfører for disse arbeidstakerne. Samtidig er det viktig å se konteksten bedriftene i denne bransjen befinner seg i. Det er etter oljeprisfallet blitt et tøffere globalt marked der det handler om å vinne markedsandeler og hvor det fremfor alt er et mål om høyest mulig avkastning til investorene. (Røvik, 2016)

Hva er det som muliggjør eller forklarer en eventuell ubalanse mellom partene? På den ene siden muliggjør fleksibilitet at arbeidstaker selv kan styre egen arbeidshverdag og dette kommer også i denne studien frem som en positiv faktor som er med på å skape en balanse. Denne muligheten er i oljeservice imidlertid forbeholdt de kontoransatte som arbeider på land. På den andre siden er opplevelsen av «påført» fleksibilitet en helt annen. For arbeidsgruppene som arbeider offshore uten fast rotasjon, går imidlertid grensene for arbeidstid og fritid over i hverandre. Dette krever høy fleksibilitet, noe som resulterer i stor grad av negative konsekvenser for fritid, sosialt og familie.

Graden av fleksibilitet i arbeidslivet ser imidlertid ut til å ha et vippepunkt. Arbeidstakerne i ressurspool i Bedrift 1 har mulighet til å oppnå målet som er stabile og faste arbeidstidsordninger, mens arbeidstakerne i Bedrift 2 i tillegg til å arbeide mer ikke har denne muligheten. I følge Docherty et al (2009) vil et bærekraftig arbeidssystem være tilstede når det er balanse mellom både kortsiktige og langsiktige tiltak, i tillegg til balanse mellom de involverte partene. (Docherty et al., 2009) Familien må også kunne sees som en av de involverte partene i denne sammenheng. Familien er i stor grad påvirket av fleksibiliteten arbeidstidsordningen medfører og også de opplever fleksibiliteten belastende. Gjennom studien fremkommer det at det er uforutsigbarheten arbeidstidsordningene medfører som oppleves belastende og er den faktoren som skaper en ubalanse som gjør at de ansatte ikke trives med ordningen. Gjennom studien blir det også oppdaget at det kan trekkes paralleller fra arbeidssituasjonen i Bedrift 2 til noen av forholdene som kan betegnes som prekariate. Denne koblingen er gjort på bakgrunn av fortellingene til arbeidsgiver og arbeidstakerne om arbeidsforholdene i bedriften. Det er likevel viktig å påpeke at dette ikke er en påstand, men snarere en tolkning av situasjonen sett utenifra. Vippepunktet for når belastningen fører til sykemelding, eller i ytterste konsekvens turnover, ser ut til å bli forsterket når det i tillegg også er uforutsigbart hvor lenge en slik fleksibel arbeidstidsordning vil vedvare. Dette kan tolkes som at arbeidstakerne og deres familier i Bedrift 2 til slutt blir utslitte og mister motivasjonen for å fortsette arbeidsforholdet.

Det tredje forskningsspørsmålet ser på om ulikhetene kan forklares gjennom skjevheter i strukturell makt mellom partene. Gjennom studien kommer det frem at arbeidstakersiden opplever en endring i strukturell makt mellom partene. Særlig i Bedrift 2 opplever gruppen som er landansatte med offshoreoppdrag at det er større avstand mellom partene enn det har vært og at dette oppleves som en maktforskyvning i favør av arbeidsgiver. Det kommer frem

at medbestemmelsen er innskrenket for de landansatte i Bedrift 1, mens de som arbeider offshore i denne bedriften ikke har oppfattet en maktforskyvning eller endring i forhold til strukturell makt. Norske ledere og mellomledere mener generelt arbeidslivet går i en mer autoritær retning ved at makten samles på stadig færre hender, og undersøkelser viser at den mest autoritære sektoren er nettopp olje- og gassbransjen. Selv om bedriftene i studien ser på samarbeid og medbestemmelse som viktige verdier, kan det likevel se ut til at den norske ledelsesmodellen som kjennetegnes med medbestemmelse, partsamarbeid og innflytelse fra de ansatte i større grad er blitt erstattet av liberalistiske ideer og autoritær ledelse. Det blir derfor interessant å stille seg spørsmålet; vil en vridning mot mer medbestemmelse kunne være med på å balansere den oppståtte ubalansen som kommer frem i denne studien? Arbeidstakerne blir ikke bare styrt av ytre motivasjon som høy lønn, men også av indre motivasjon som kreativitet, mestring og mening. Det er derfor viktig å finne balansen i skjæringspunktet mellom produksjonssystemet og menneskesystemet- som i praksis betyr at både indre og ytre motivasjonsfaktorer må være tilstede for at arbeidstakeren skal kunne nå sitt fulle potensiale.

Det siste forskningsspørsmålet søker å finne svar på hvordan bærekraften i arbeidslivet kan påvirkes av en ulikhet mellom partene. Bærekraften utfordres av ubalansen høy fleksibilitet medfører i begge bedriftene, men spesielt i Bedrift 2 hvor arbeidstakerne som er landansatte med offshoreoppdrag aktivt søker seg bort fra bedriften. Størrelsen på bedriftene antas derfor å være grunnfundamentet som både skaper og formidler ulike praksiser, løsninger og holdninger i forhold til fleksible arbeidstidsordninger i arbeidslivet, noe som er med på å danne bedriftskulturen i den enkelte bedrift. Det kan være vanskeligere for en liten bedrift å overleve i et tøft olje- og gassmarked og det er naturlig å anta at små bedrifter derfor vil måtte kreve mer fleksibilitet av sine ansatte. Samtidig ser dette ut til å danne en negativ spiral som er med på å forsterke arbeidstakernes opplevelse av et ubalansert forhold. Det er likevel nærliggende å tro at en mindre bedrift vil kunne oppnå et nært og godt forhold til sine arbeidstakere gjennom gjensidig tillit, kommunikasjon og lojalitet mellom partene. For å kunne håndtere problemer av en slik karakter som fremkommer i denne studien trengs det gode organisasjonsmessige strukturer og bevisste ledere. I et arbeidssystem som består av et produksjonssystem og et menneskesystem er det derfor logisk å se koplingen opp imot bærekraft fordi det er mennesket som må bære dette frem via god ledelse. Bærekraften i arbeidslivet er også knyttet til trepartssamarbeidet og Ellingsæter (2017) peker på at det norske arbeidsregimet har hatt en vedvarende standardisering som har gitt velferdsgevinster

gjennom nettopp å sette genser for lønnsarbeidet. Det er i følge Ellingsæter (2017) den kontinuerlige politiske kampen for balanse mellom disse verdiene som har formet det norske arbeidstidsregimet med mål om å øke folks velferd. (Ellingsæter, 2017) Det er derfor bemerkelsesverdig at så få av arbeidstakere i Bedrift 2 er organiserte gjennom en fagorganisasjon gitt situasjonen de befinner seg i. Dersom en ser på deltaking i fagbevegelse som en positiv faktor i trepartssamarbeidet vil det være et varsko dersom færre fagorganiserer seg. En nedgang i organiseringsgraden vil kunne forsterke en ubalanse mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, noe som også vil påvirke samarbeidet mellom partene i den norske modellen. Endringene som oppstår i hverdagslivet kan derfor komme til å kreve en tidspolitik med nye innfallsvinkler som igjen tar utgangspunkt i ideer om rettferdighet og deltagelse av samfunnsborgerne som er tilpasset vår tid. (Ellingsæter, 2017) Tillitsbaserte fleksible ordninger og fast rotasjonsordning ser ut til å være ordninger som fungerer godt i de to bedriftene for de arbeidstakerne som er ansatt i fast offshorerotasjon og de som arbeider på land. For arbeidstakerne innen ressurspool og de landansatte med offshoreoppdrag er det imidlertid ikke mulig å gjennomføre slike ordninger. Tilbud om andre insentiv som kan være med på å lette arbeidstidsordningens byrder vil derfor kunne være aktuelt for disse arbeidstakerne. Kompensering i forhold til fritid og tiltak for familiene kan være eksempel som kan være med å balansere ulempene arbeidstidsordningene medfører. Ved å beholde arbeidstidsordningene som virker positivt inn på arbeidstakerne vil en kunne bevare de samme positive innstillingene som studien avdekker i forhold til de landansatte og de offshoreansatte med fast rotasjon. For å oppnå et bærekraftig arbeidsliv vil det være avgjørende med en ledelse som tar hensyn og har forståelse for både bedriftens målsetting og humankapitalen som forvaltes.

Litteraturliste

- (NESH), D. n. f. k. f. s. o. h. (2016). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Hentet 11.06 fra <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- 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?* Copenhagen TemaNord
- Andersen, S. S. (2006). Aktiv informantintervjuing. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, Volum 22. Hentet fra https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/nst/2006/03/aktiv_informantintervjuing.
- Arbeidstilsynet. (2019). Er arbeidstidsordningen forsvarlig? Hentet 02.05 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/er-arbeidstidsordningen-forsvarlig/>
- Blaikie, N. (2009). *Designing social research*. 65 Bridge Street Cambridge CB2 1UR 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, Overs.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Brasch, T. v., Hungnes, H. & Strøm, B. (2018). Ringvirkninger av petroleumsnæringen i norsk økonomi. Hentet 07.02 fra https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/_attachment/352126?_ts=163cf7b62c0
- Burgess, J. (1997). The Flexible Firm and the Growth of Non-Standard Employment. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 7 (3)(2013), 85-102. Hentet fra <https://www-tandfonline-com.ezproxy.uis.no/doi/pdf/10.1080/10301763.1997.10722002?needAccess=true>. doi: 10.1080/10301763.1997.10722002
- Byrkjeflot, H. (2008). Ledelse i politisk styrte virksomheter, forskningsstatus og problemstillinger
□□. Hentet 25.02 fra <http://www.polis.no/KS-Notat%202008%20Byrkjeflot.pdf>
- Datta, D. K., Guthrie, J. P. & Wright, P. M. (2005). Human resource management and labor productivity: does industry matter? . *Academy of Management Journal*, Vol. 48 135-145. Hentet fra <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.uis.no/ehost/detail/detail?vid=0&sid=57203711-11c1-448a-9ebf-514ca083e595%40sessionmgr102&bdata=JnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=15993158&db=bth>. doi: 10.5465/AMJ.2005.15993158
- Docherty, P., Kira, M. & Shani, A. B. R. (2009). *Creating Sustainable Work Systems: Developing social sustainability* (2 utg.). 2 park square milton park abingdon oxon ox14 4rn: Routeledge.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (2001). *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- ellingsæter, A. L. (2017). *Vår tids moderne tider* (2. utgave utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, A. L. & Solheim, J. (2002). ”Makt – kjønn – arbeidsliv: teoretiske landskap”. I A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Red.), *Den usynlige hånd* (1 utg., s. 13-62). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Forslin, J. & Brödner, P. (2002). O tempora, o moves! Work intensity - why again an issue? I J. Forslin, P. Docherty & A. B. R. Shani (Red.), *Creating sustainable work systems. Emerging Perspectives and Practice* (1 utg., s. 15-26). London and New York: Routledge.
- Haukedal, W. (2005). Lønn, belønning og innsatsvilje. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Den dyktige medarbeider* (s. 371-390). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. utgave utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Kaldal, I. (2015). Arbeidshistorie. Hentet 26.02 fra [file:///Users/kjerstidjuvsland/Downloads/Arbeiderhistorie2015_12%20\(2\).pdf](file:///Users/kjerstidjuvsland/Downloads/Arbeiderhistorie2015_12%20(2).pdf)
- Knardahl, S. (2001). Arbeid, stress og helse. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø* (2. opplag utg., s. 263-286). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2018). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Lederne.no. (2019). Tøffere tone på norske arbeidsplasser? Hentet 13.05 fra <https://lederne.no/nyheter/toffere-tone-pa-norske-arbeidsplasser/>
- Nordskog, M. (2003). *Bærekraft som grunnlag for samhandling og utvikling*. Paper presentert på Statssekretærutvalget for Nasjonal Agenda 21. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fin/berekraftig/prosus.pdf>
- Norsk_Petroleum. (2018). States inntekter. Hentet 06.02.2019 fra <https://www.norskpetroleum.no/okonomi/statens-inntekter/>
- Olje-og_energidepartementet. (2016). Norsk oljehistorie på 5 minutter. Hentet 30.01.2019 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/energi/olje-og-gass/norsk-oljehistorie-pa-5-minutter/id440538/>
- Regjeringen. (2014). Større fleksibilitet i arbeidslivet. Hentet 11.02. fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/Storre-fleksibilitet-i-arbeidslivet/id2350962/>
- Regjeringen. (2018). God vekst i norsk økonomi - mars 2018. Hentet 09.02. fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/dep/fin/nyheter/2018/oppdaterte-anslag-for-norsk-okonomi/god-vekst-i-norsk-okonomi/id2593404/>
- Regjeringen.no. (2019). NOU 1999: 34. Hentet 10.05 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-1999-34/id142327/sec2>
- Røvik, K. A. (2016). *Trender og translasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- 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. 391-408). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sennet, R. (1999). *Det fleksible mennesket* (O. L. Henriksen, Overs.). Danmark: Forlaget Hovedland.
- Skogstad, A. (2005). Den psykologiske kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Den dyktige medarbeider* (1 utg., s. 273-295). Bergen: Fagbokforlaget.
- Skorstad, E. J. (2015). *Fleksibilitet i arbeidslivet*. 1-27.
- Sørensen, B. A. & Wathne, C. T. (2007). *Bærekraftig arbeidsliv*. København: Nordis ministerråd.
- Thuen, F. (2001). Motsetninger mellom arbeid og hjem. Den nye store arbeidsbelastningen. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø* (2 utg., s. 243-259). Bergen: Fagbokforlaget.
- Vrålstad, S. (2017). Sosiale relasjoner. *Slik vi har det - livskvalitet og levekår* Hentet 01.05 fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/sosiale-relasjoner>

- Yin, R. K. (2009). *Case study research - design and methods* (4 utgave utg.). Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Øksnes, K. (2018). I disse yrkene er fleksibel arbeidstid mest utbredt. Hentet 27.05 fra <https://www.pengennytt.no/i-disse-yrkene-er-fleksibel-arbeidstid-mest-utbredt/>
- Øverland, L. K., Vetlesen, A. J. & Falkum, E. (Lars Kristian Øverland (reporter) Arne Johan Vetlesen (filosof) Eivind Falkum (arbeidslivsforsker)). (2019). Verdibørsen [Radio]. I NRK (Produsent) *Det er farligere å være ærlig med sjefen*. Hentet fra <https://radio.nrk.no/podkast/verdiboersen/nrkno-poddkast-69-148070-17012019145100>
- Aase, T. H. & Fossåskaret, E. (2015). *Skapte virkeligheter - om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Vedlegg

Vedlegg 1 – Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

«*Fleksibilitet til besvær*»

-En kvalitativ oppgave om fleksibilitet innen oljeservice

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut hvordan arbeidsfleksibilitet er balansert mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i oljeservice. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltagelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er en masteroppgave innen endringsledelse hvor det vil bli gjort intervju av både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i to ulike oljeserviceselskap. I dette prosjektet vil det bli undersøkt hvordan opplevelsen og forståelsen til fleksibilitet er på henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden for å se om det er ulikheter mellom partene og hva dette eventuelt kan skyldes.

Problemstilling i prosjektet er ikke endelig på dette tidspunkt, men vil dannes ut i fra formålet som er skissert ovenfor.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger/ institutt for medie-, kultur - og samfunnsfag

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi utvalget skal bestå av deltakere på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Temaet fleksibilitet i arbeidslivet skal belyses gjennom intervju av en representant(er) fra HR avdelingen i hver av de to selskapene i tillegg til intervju av en representant fra næringslivets hovedorganisasjon (NHO). Videre vil det bli gjort intervju med både offshore og landansatte i hver av selskapene og en representant fra fagforeningen Industri Energi. Det er tilsammen seks offshoreansatte og seks landansatte som vil bli bedt om å delta i prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden som vil bli brukt i prosjektet vil bestå av intervju hvor det gjøres lydopptak. Dersom du velger å delta i studien innebærer det et intervju hvor jeg stiller deg spørsmål som omhandler fleksibilitet i arbeidslivet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som vil ha tilgang til opplysningene ved Universitetet i Stavanger vil være masterstudent, Kjersti Djuvslund, og veileder – Øystein Hatteland.
- For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysninger som i dette tilfellet vil være deres navn og kontaktopplysninger vil denne informasjonen erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- Som deltaker i dette prosjektet vil det ikke være noen fare for gjenkjenning i ved publisering av oppgaven. Opplysningene som publiseres vil bestå av en samlet tolkning av alle informantene som har bidratt til prosjektet.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.06.2019. Personopplysninger og lydopptak vil slettes ved prosjektslutt.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger/institutt for medie-, kultur - og samfunnsfag har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

- Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: Universitetet i Stavanger/institutt for medie-, kultur - og samfunnsfag ved Kjersti Djuvslund (student) mob: 41634962, mail: kdlo83@hotmail.com og Øystein Hatteland (veileder) tlf: **51831363**, mail: oystein.hatteland@uis.no

- Vårt personvernombud ved Universitetet i Stavanger: Kjetil Dalseth, mail: personvernombud@uis.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Øystein Hatteland

Kjersti Djuvsland

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Fleksibilitet til besvær», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 15.06.2019

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 – Intervju med Bjørn Erik Thorsen Poppe fra Industri Energi

INTERVJUGUIDE

INNLEDNING

- a) Presenterer meg selv å fortelle hvorfor jeg synes dette temaet er interessant.
- b) Hensikten med studien.
- c) Informasjonssikkerhet: konfidensialitet/taushetsplikt, anonymitet, lydopptak og sletting.
- d) Litt om kvalitativ metode og hva du kan forvente deg i intervjusituasjonen.

BAKGRUNNSINFORMASJON

Hvor lenge har du jobbet innen olje- og gass sektoren?

Hvordan arbeider dere i Energi og Industri?

- Omlag hvor stor del av arbeidstakerne innen olje- og gass sektoren vil du si er organiserte i en fagorganisasjon?
 - (Jeg ser på deres hjemmeside at dere har 60.000) Har medlemstallene holdt seg stabile eller har det være endringer de siste 5 årene?
- Hvilke saker bistår dere i størst grad med?
 - Hvordan opplever dere denne prosessen?
- Hva legger du i begrepet fleksibilitet i arbeidslivet?
(hvilke områder dette gjelder, etc)
- Hvordan opplever du forholdet er mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forhold til fleksibilitet og fritid?
 - Hvordan vil du si balansen mellom partene er?
- Har fleksibiliteten mellom partene endret seg etter oljeprisfallet i 2014?
 - På hvilken måte?
- Hvilken type ledelse opplever du er mest fremtredende i olje- og gass sektoren?

- Hvordan vil du si dette påvirker medlemmene deres?
- Hvordan vil du si konkurransen om jobbene i sektoren er blant medlemmene?
- Når dere er i kontakt med arbeidsgiver i forbindelse med ulike saker, hvem er det dere vanligvis henvender dere til?
- Ser du noen tendenser eller utviklingstrekk i forhold til fleksible arbeidstidsordninger?
- Er det forhold i arbeidslivet dere opplever som en belastning for arbeidstakerne, men som dere ikke har mulighet til å påvirke eller gjøre noe med?
- Hvordan kommer i så fall dette til uttrykk
- Hvordan vil du si balansen er mellom arbeidsgiversiden og fagforeningen?
- Er dette noe som har vært i endring de siste årene?

AVSLUTNING

Er det noe du synes er viktig, men som ikke har vært tilstrekkelig belyst?

Tusen takk!

Vedlegg 3 – Intervju med Charlotte Sørås, Rådgiver i NHO

INTERVJUGUIDE

INNLEDNING

- a) Presenterer meg selv å fortelle hvorfor jeg synes dette temaet er interessant.
- b) Hensikten med studien.
- c) Informasjonssikkerhet: konfidensialitet/taushetsplikt, anonymitet, lydopptak og sletting.
- d) Litt om kvalitativ metode og hva du kan forvente deg i intervjusituasjonen.

BAKGRUNN

Hvilken kjennskap har du til olje- og gasssektoren?

Hvordan arbeider dere i Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)?

- Omlag hvor stor del av arbeidsgivere innen olje- og gasssektoren vil du si er organiserte i NHO?
 - Har medlemstallene holdt seg stabile eller har det være endringer de siste 5 årene?
- Hvilke saker bistår dere i størst grad med?
 - Hvordan opplever dere denne prosessen?
- Hva legger du i begrepet fleksibilitet i arbeidslivet?
(hvilke områder dette gjelder, etc)
- Vil du si fleksibilitet i arbeidslivet har noen påvirkning på trepartssamarbeidet?
 - Hvordan vil du beskrive arbeidsfleksibilitet i næringslivet og olje-og gass sektoren spesielt?
- Hvordan opplever du forholdet er mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forhold til fleksibilitet og fritid?
 - Hvordan vil du si balansen mellom partene er?
- Har fleksibiliteten mellom partene endret seg etter oljeprisfallet i 2014?

- På hvilken måte?
- Kan fleksibilitet ha betydning for konkurransen i markedet?
- På hvilken måte?
- Hvilken type ledelse opplever du er mest fremtredende i olje- og gass sektoren?
Hvordan vil du si dette påvirker medlemmene deres?
- Markedet inne olje- og gasssektoren har begynt å ta seg opp igjen – ser dere noen tendenser økende konkurranse om arbeidskraft?
- Hvordan påvirker dette arbeidsgiverne i sektoren?
- Når dere er i kontakt med arbeidsgiver i forbindelse med ulike saker, hvem er det dere vanligvis henvender dere til?
- Hvilken rolle vil du si den sittende regjeringen og EØS avtalen spiller for fleksibilitet i arbeidslivet innen olje- og gass sektoren?
- Hvordan påvirker dette arbeidsgiver og arbeidstaker i Norge?
- Ser du noen tendenser eller utviklingstrekk i forhold til fleksible arbeidstidsordninger?
- Er det forhold i arbeidslivet dere opplever som en belastning for arbeidsgiverne, men som dere ikke har mulighet til å påvirke eller gjøre noe med?
- Hvordan kommer i så fall dette til uttrykk?
- Hvordan vil du si balansen er mellom arbeidsgiversiden og fagforeningen?
- Er dette noe som har vært i endring de siste årene?

AVSLUTNING

Er det noe du synes er viktig, men som ikke har vært tilstrekkelig belyst?

Tusen takk!

Vedlegg 4 – Intervju med representant fra HR avdelingen i Bedrift 2

INTERVJUGUIDE

INNLEDNING

- a) Presenterer meg selv å fortelle hvorfor jeg synes dette temaet er interessant.
- b) Hensikten med studien.
- c) Informasjonssikkerhet: konfidensialitet/taushetsplikt, anonymitet, lydopptak og sletting.
- d) Litt om kvalitativ metode og hva du kan forvente deg i intervjusituasjonen.

Spørsmålene vil også bli stilt til en annen oljeservicebedrift.

BAKGRUNN

Hvilken kjennskap har du til olje- og gassektoren som HR og HSEQ (Health, Safety, Environment, & Quality) ansvarlig i bedriften?

- 1) Kan du fortelle kort hvilken type bedrift dette er og hvordan dere jobber?
- 2) Er bedriften tilknyttet en arbeidsgiverorganisasjon?
- 3) I hvilken grad vil du si utvikling og involvering av de ansatte er en del av den daglige driften?
- 4) Hvordan fungerer samarbeidet mellom HR- og HMS?
- 5) Hvor mange faste og innleide arbeidstakere har dere i bedriften?
 - Offshore?
 - Landansatte?
- 6) Hvordan vil du beskrive fleksibilitet i denne bedriften?
 - I forhold til de som jobber offshore?
 - I forhold til de landansatte?
- 7) Har oljekrisen i 2014 medført endringer i forhold til fleksibilitet i bedriften?

- I så fall på hvilken måte?
- 8) Hvilke arbeidstidsordninger har dere for de offshoreansatte og hvilken avtale kommer dette inn under?
- 9) Hvilke arbeidstidsordninger har dere for de landansatte?
- 10) Vil du si fleksibilitet i arbeidslivet påvirker effektiviteten i bedriften?
- 11) Hvordan fungerer vanligvis offshore-ordninger i bedriften i forhold til
- Utreiser?
 - Varighet?
 - Skiftordninger?
 - Restitusjon?
- 12) I hvilken grad har bedriften tilgang på arbeidskraft for å løse arbeidsoppgaver?
- 13) Hvordan opplever bedriften arbeidstidsordningene fungerer?
(Utfordringer, vanskeligheter, muligheter, forbedringspotensial)
- 14) Opplever bedriften noen problemer knyttet til arbeidstidsordninger blant de ansatte?
- I forhold til offshoreansatte?
 - I forhold til landansatte?
 - Har bedriften i så fall noen form for tiltak for å lette eventuelle konsekvenser av arbeidstidsordningene for de ansatte?
- 15) I den grad dere har innleiepersonell i bedriften –hvem som har ansvar for å lære de opp?
- Opplever bedriften at slik opplæring fører til merarbeid, større ansvar, stress etc?
- 16) Uttrykkes det vanskeligheter blant de land- eller offshoreansatte i forhold til å balansere arbeidstidsordningene i bedriften med fritid og familieliv?
- 17) Hvordan er forholdet og kommunikasjonen mellom de som jobber offshore og de som jobber på land?

18) Hvilken struktur vil du si denne bedriften har?

- Hvordan vil du si denne strukturen påvirker balansen mellom bedriften og arbeidstakerne i forhold til arbeidsfleksibilitet?

19) Er det høy turnover i bedriften?

- Hva med sykefravær?
(offshore/land)
- Ser bedriften noen sammenheng mellom sykefravær og turnover?

20) Mottar bedriften noen signal i fra de ansatte som uttrykker stress eller andre belastninger?

21) I hvilken grad vil du si bedriften vektlegger arbeidstakernes familie og fritid?

22) Har bedriften tiltak som involverer familien til de ansatte på noen måte?

- Hvorfor /hvorfor ikke?

AVSLUTNING

Er det noe du synes er viktig, men som ikke har vært tilstrekkelig belyst?

Tusen takk!

Vedlegg 5 – Intervju med representant fra HR avdelingen i Bedrift 1

INTERVJUGUIDE

INNLEDNING

- a) Presenterer meg selv å fortelle hvorfor jeg synes dette temaet er interessant.
- b) Hensikten med studien.
- c) Informasjonssikkerhet: konfidensialitet/taushetsplikt, anonymitet, lydbånd og sletting.
- d) Litt om kvalitativ metode og hva du kan forvente deg i intervjusituasjonen.

Spørsmålene vil også bli stilt til en annen oljeservicebedrift.

BAKGRUNN

Hvilken kjennskap har du til olje- og gassektoren som HR og HSEQ (Health, Safety, Environment, & Quality) ansvarlig i bedriften?

- 1) Kan du fortelle kort hvilken type bedrift dette er og hvordan dere jobber?
- 2) Er bedriften tilknyttet en arbeidsgiverorganisasjon?
- 3) I hvilken grad vil du si utvikling og involvering av de ansatte er en del av den daglige driften?
- 4) Hvordan fungerer samarbeidet mellom HR- og HMS?
- 5) Hvor mange faste og innleide arbeidstakere har dere i bedriften?
 - Offshore?
 - Landansatte?
- 6) Hvordan vil du beskrive fleksibilitet i denne bedriften?
 - I forhold til de som jobber offshore?
 - I forhold til de landansatte?
- 7) Har oljekrisen i 2014 medført endringer i forhold til fleksibilitet i bedriften?
 - I så fall på hvilken måte?

- 8) Hvilke arbeidstidsordninger har dere for de offshoreansatte og hvilken avtale kommer dette inn under?
- 9) Hvilke arbeidstidsordninger har dere for de landansatte?
- 10) Vil du si fleksibilitet i arbeidslivet påvirker effektiviteten i bedriften?
- 11) Hvordan fungerer vanligvis offshore-ordninger i bedriften i forhold til
- Utreiser?
 - Varighet?
 - Skiftordninger?
 - Restitusjon?
- 12) I hvilken grad har bedriften tilgang på arbeidskraft for å løse arbeidsoppgaver?
- 13) Hvordan opplever bedriften arbeidstidsordningene fungerer?
(Utfordringer, vanskeligheter, muligheter, forbedringspotensial)
- 14) Opplever bedriften noen problemer knyttet til arbeidstidsordninger blant de ansatte?
- I forhold til offshoreansatte?
 - I forhold til landansatte?
 - Har bedriften i så fall noen form for tiltak for å lette eventuelle konsekvenser av arbeidstidsordningene for de ansatte?
- 15) I den grad dere har innleiepersonell i bedriften –hvem som har ansvar for å lære de opp?
- Opplever bedriften at slik opplæring fører til merarbeid, større ansvar, stress etc?
- 16) Uttrykkes det vanskeligheter blant de land- eller offshoreansatte i forhold til å balansere arbeidstidsordningene i bedriften med fritid og familieliv?
- 17) Hvordan er forholdet og kommunikasjonen mellom de som jobber offshore og de som jobber på land?

18) Hvilken struktur vil du si denne bedriften har?

- Hvordan vil du si denne strukturen påvirker balansen mellom bedriften og arbeidstakerne i forhold til arbeidsfleksibilitet?

19) Er det høy turnover i bedriften?

- Hva med sykefravær?
(offshore/land)
- Ser bedriften noen sammenheng mellom sykefravær og turnover?

20) Mottar bedriften noen signal i fra de ansatte som uttrykker stress eller andre belastninger?

21) I hvilken grad vil du si bedriften vektlegger arbeidstakernes familie og fritid?

22) Har bedriften tiltak som involverer familien til de ansatte på noen måte?

- Hvorfor /hvorfor ikke?

AVSLUTNING

Er det noe du synes er viktig, men som ikke har vært tilstrekkelig belyst?

Tusen takk!

Vedlegg 6 – Intervjuguide landansatte i Bedrift 1

INTERVJUGUIDE

INNLEDNING

- a) Presenterer meg selv å fortelle hvorfor jeg synes dette temaet er interessant.
- b) Hensikten med studien.
- c) Informasjonssikkerhet: konfidensialitet/taushetsplikt, anonymitet, lydopptak og sletting.
- d) Litt om kvalitativ metode og hva du kan forvente deg i intervjusituasjonen.

BAKGRUNN

Hvilken bakgrunn har du i olje- og gass sektoren?

- Hvilken arbeidstidsordning har du i dag?
 - Hvilke fordeler eller ulemper opplever du arbeidstidsordningen medfører?

- Hvilken livssituasjon er du i?
 - Opplever du at arbeidsgiver tilrettelegger eller er villig til det i forhold til dine behov?

- Arbeider du overtid?
 - Hvor ofte vil du si dette er et behov?

- Har du mulighet for fleksitid og hjemmekontor hos din arbeidsgiver?
 - Hvordan fungerer dette i praksis?
 - Har du mulighet til å jobbe deg opp fri eller lignende?

 - Dersom dette ikke er en mulighet, hva er årsaken?
 - Vil du si at fleksible ordninger som hjemmekontor og fleksitid er/ville vært motiverende?

- Opplever du at det er gjensidig tillit mellom deg og din arbeidsgiver?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?

- Føler du arbeidet ditt gir mening, enten i forhold til å gjøre noe for andre mennesker eller at du opplever du gjør en god fagmessig jobb – yrkesstolthet?
- Hva legger du i begrepet fleksibilitet i arbeidslivet?
- Fordeler/ulempet?
- Hvilke positive eller negative virkninger vil du si arbeidsfleksibilitet hos din arbeidsgiver har hatt på ditt liv?
- Har arbeidsordningen hos din arbeidsgiver hatt positiv eller negativ innvirkning på andre deler av livet, som forhold til venner, kjæresten, familien etc?
- Hvordan opplever du arbeidsgivers holdninger er til fleksibilitet og fritid ovenfor deg som arbeidstaker?
- Hvordan vil du si balansen mellom dere er?
- Medfører arbeidssituasjoner ofte stress på din arbeidsplass?
- På hvilken måte?
- Opplever du noe er endret i forhold til fleksibilitet hos din arbeidsgiver som følger av oljeprisfallet i 2014?
- Hvordan er forholdet mellom deg som jobber på land og de som jobber offshore?
- Har dere god kommunikasjon og forståelse for hverandres arbeidstidsordninger?
- Er du fagorganisert?
- Har dette medført en trygghet de siste 5 årene med tanke på nedgangstidene som har vært?
- På hvilken måte?
- Hvordan vil du beskrive organisasjonsstrukturen i bedriften?
- Hvordan vil du si dette påvirker deg og ditt forhold til din arbeidsgiver?

AVSLUTNING

Er det noe du synes er viktig, men som ikke har vært tilstrekkelig belyst?

Tusen takk!

Vedlegg 7 – Intervjuguide for de offshoreansatte i Bedrift 1 (Offshorearbeidere med fast rotasjon og offshorearbeidere i ressurspool)

INTERVJUGUIDE

INNLEDNING

- a) Presenterer meg selv å fortelle hvorfor jeg synes dette temaet er interessant.
- b) Hensikten med studien.
- c) Informasjonssikkerhet: konfidensialitet/taushetsplikt, anonymitet, lydopptak og sletting.
- d) Litt om kvalitativ metode og hva du kan forvente deg i intervjusituasjonen.

BAKGRUNN

Hvilken bakgrunn har du i olje- og gass sektoren?

- Hvilken arbeidstidsordning og disponibelplan har du i dag?
 - Hvilke fordeler eller ulemper opplever du arbeidstidsordningen medfører?
- Hvilken forutsigbarhet har du i forhold til hvilken offshorelokasjon du skal sendes ut til?
 - Fordeler/ulemper i forhold til dette?
- Hvilken livssituasjon er du i?
 - Opplever du at arbeidsgiver tilrettelegger eller er villig til det i forhold til dine behov?
- I hvor stor grad arbeider du skift?
 - Er dette tillagt faste ordninger eller er det ad-hoc?
- Arbeider du overtid?
 - Hvor ofte vil du si dette er et behov?
- Opplever du at det er gjensidig tillit mellom deg og din arbeidsgiver?
- Hvorfor/hvorfor ikke?

- Føler du arbeidet ditt gir mening? (enten i forhold til å gjøre noe for andre mennesker eller at du opplever du gjør en god fagmessig jobb – yrkesstolthet)
- Hva legger du i begrepet fleksibilitet i arbeidslivet?
- Fordeler/ulemper?
- Opplever du at fleksibilitet i arbeidslivet gir en større eller mindre frihet for deg som arbeidstaker?
- Ville du hatt mer eller mindre fleksibilitet om du fikk velge?
- Hvilke positive eller negative virkninger vil du si arbeidsfleksibilitet hos din arbeidsgiver har hatt på ditt liv.
- Har du vært sykemeldt som følge av ytt arbeidsfleksibilitet?
- Er det noen av dine kollegaer som har sluttet som følge av arbeidsbelastninger?
- Har arbeidsordningen hos din arbeidsgiver hatt en innvirkning på andre ting i livet som forhold til venner, kjæresten, familien etc?
- Hvordan opplever du arbeidsgivers holdninger til fleksibilitet og fritid ovenfor deg som arbeidstaker?
- Medfører arbeidssituasjoner ofte stress på din arbeidsplass?
- På hvilken måte?
- Opplever du noe er endret i forhold til arbeidstidsordningen hos din arbeidsgiver etter oljeprisfallet i 2014?
- Hvordan er forholdet mellom deg som jobber på offshore og de som jobber på land?
- Har dere god kommunikasjon og forståelse for hverandres arbeidstidsordninger?
- Er du fagorganisert?
- Har dette medført en trygghet de siste 5 årene med tanke på nedgangstidene som har vært?
- På hvilken måte?

- Hvordan vil du beskrive organisasjonsstrukturen i bedriften?
- Hvordan vil du si dette påvirker deg og ditt forhold til din arbeidsgiver?

- Basert på din erfaring med fleksibilitet i arbeidslivet hvilket behov opplever du det er for fleksible arbeidstidsordninger?

AVSLUTNING

Er det noe du synes er viktig, men som ikke har vært tilstrekkelig belyst?

Tusen takk!

Vedlegg 8 – Intervjuguide landansatte med offshoreoppdrag i Bedrift 2

INTERVJUGUIDE

INNLEDNING

- a) Presenterer meg selv å fortelle hvorfor jeg synes dette temaet er interessant.
- b) Hensikten med studien.
- c) Informasjonssikkerhet: konfidensialitet/taushetsplikt, anonymitet, lydopptak og sletting.
- d) Litt om kvalitativ metode og hva du kan forvente deg i intervjusituasjonen.

BAKGRUNN

Hvilken bakgrunn har du i olje- og gass sektoren?

- Hvilken arbeidstidsordning har du i dag?
 - Hvilke fordeler eller ulemper opplever du arbeidstidsordningen medfører?

- Hvilken livssituasjon er du i?
 - Opplever du at arbeidsgiver tilrettelegger eller er villig til det i forhold til dine behov?

- Arbeider du overtid?
 - Hvor ofte vil du si dette er et behov?

- Har du mulighet for fleksitid og hjemmekontor hos din arbeidsgiver når du arbeider på land?
 - Hvordan fungerer dette i praksis?
 - Har du mulighet til å jobbe deg opp fri eller lignende?

- Dersom dette ikke er en mulighet, hva er årsaken?
 - Vil du si at fleksible ordninger som hjemmekontor og fleksitid er/ville vært motiverende?

- Hvilken forutsigbarhet har du i forhold til hvilken offshorelokasjon du skal sendes ut til?

- Fordeler/ulempes i forhold til dette?
- I hvor stor grad arbeider du skift?
- Er dette tillagt faste ordninger eller er det ad-hoc?
- Arbeider du overtid?
- Hvor ofte vil du si dette er et behov?
- Opplever du at det er gjensidig tillit mellom deg og din arbeidsgiver?
- Hvorfor/hvorfor ikke?
- Føler du arbeidet ditt gir mening? (enten i forhold til å gjøre noe for andre mennesker eller at du opplever du gjør en god fagmessig jobb – yrkesstolthet)
- Hva legger du i begrepet fleksibilitet i arbeidslivet?
- Fordeler/ulempes?
- Opplever du at fleksibilitet i arbeidslivet gir en større eller mindre frihet for deg som arbeidstaker?
- Ville du hatt mer eller mindre fleksibilitet om du fikk velge?
- Hvilke positive eller negative virkninger vil du si arbeidsfleksibilitet hos din arbeidsgiver har hatt på ditt liv.
- Har du vært sykemeldt som følge av ytt arbeidsfleksibilitet?
- Er det noen av dine kollegaer som har sluttet som følge av arbeidsbelastninger?
- Har arbeidsordningen hos din arbeidsgiver hatt en innvirkning på andre ting i livet som forhold til venner, kjæresten, familien etc?
- Hvordan opplever du arbeidsgivers holdninger til fleksibilitet og fritid ovenfor deg som arbeidstaker?
- Medfører arbeidssituasjoner ofte stress på din arbeidsplass?
- På hvilken måte?

- Opplever du noe er endret i forhold til arbeidstidsordningen hos din arbeidsgiver etter oljeprisfallet i 2014?

- Hvordan er forholdet mellom deg som jobber på offshore og de som jobber på land?
 - Har dere god kommunikasjon og forståelse for hverandres arbeidstidsordninger?

- Er du fagorganisert?
 - Har dette medført en trygghet de siste 5 årene med tanke på nedgangstidene som har vært?
 - På hvilken måte?

- Hvordan vil du beskrive organisasjonsstrukturen i bedriften?
 - Hvordan vil du si dette påvirker deg og ditt forhold til din arbeidsgiver?

- Basert på din erfaring med fleksibilitet i arbeidslivet hvilket behov opplever du det er for fleksible arbeidstidsordninger?

AVSLUTNING

Er det noe du synes er viktig, men som ikke har vært tilstrekkelig belyst?

Tusen takk!