



De gamle er eldst!

Evaluering av Seniorordningen i AS Oslo Sporveier

Trine Hagen

Transportøkonomisk institutt (TØI) har opphavsrett til hele rapporten og dens enkelte deler. Innholdet kan brukes som underlagsmateriale. Når rapporten siteres eller omtales, skal TØI oppgis som kilde med navn og rapportnummer. Rapporten kan ikke endres. Ved eventuell annen bruk må forhåndssamtykke fra TØI innhentes. For øvrig gjelder [åndsverklovens](#) bestemmelser.

Forord

Kollektivtransporten er preget av høyt sykefravær og lav gjennomsnittlig avgangsalder. Svært mange eldre arbeidstakere i bransjen blir uføretrygdet lenge før de når avgangsalder.

AS Oslo Sporveier har over lengre tid registrert at dette også er tilfelle i deres virksomhet. For å forsøke å bøte på denne situasjonen ble "Seniorordningen" utredet og satt i gang, i første omgang som et prøveprosjekt. Denne rapporten gir resultatene fra evalueringen av ordningen. Ordningen er nå gjort permanent. Resultatene fra evalueringen viser et bilde av en gruppe arbeidstakere under stort press. Samtidig gir rapporten et bilde av en gruppe lojale og stolte arbeidstakere som setter stor pris på å få delta i yrkeslivet i en bedrift de har viet størstedelen av sitt yrkesaktive liv til. Disse arbeidstakerne er en ressurs for AS Oslo Sporveier.

Evalueringen er gjort som en del av FriskBuss-prosjektet. FriskBuss er finansiert gjennom "Forsøksordningen for trygdeetaten" (Rikstrygdeverket).

Evalueringen er gjennomført og rapporten er skrevet av forsker Trine Hagen. Avdelingsleder Ingunn Stangeby har stått for kvalitetssikringen av rapporten. Avdelingssekretær Kari Tangen har stått for den endelige tekstbehandlingen av rapporten.

En stor takk til deltakerne i Seniorordningen, som velvillig stilte opp til intervju for å fortelle om sine liv både i og utenfor Sporveien. AS Oslo Sporveier har opprettet en egen evalueringsgruppe som har bistått forskeren med kommentarer og praktisk hjelp underveis i forskningsprosessen. Takk til evalueringsgruppa for alle bidrag. En særlig takk til Grete Edholm og Suruli Kanapathy for praktisk tilrettelegging av datainnsamling og møter med arbeidstakerne som deltar i Seniorordningen.

Oslo, 17. februar 2002
Transportøkonomisk institutt

Knut Østmoe
instituttssjef

Ingunn Stangeby
avdelingsleder

Innhold

Sammendrag

Summary

1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn og formål	1
1.2 Seniorordningen – en beskrivelse	1
Tiltakets innhold	1
Kostnader knyttet til Seniorordningen	1
Tidspunkt	1
1.3 Målgruppe og deltakere	2
Flere i målgruppen deltar ikke	2
1.4 Evaluering av tiltaket	2
1.5 Generalisering fra et case – er det mulig?	2
1.6 Formalisert samarbeid med AS Oslo Sporveier	3
2 Metode	4
2.1 Bakgrunn for valg av metode	4
2.2 Metodevalg i vårt tilfelle	4
2.3 Sammenheng mellom ulike variabler	5
2.4 Hawthorneffekt og "biased viewpoint"	5
2.5 Evalueringskriterier	5
Deltakernes sykefravær i prøveperioden	6
Deltakernes egen opplevelse av arbeidssituasjonen	6
Deltakernes oppfatning av hvordan deres deltakelse i arbeidslivet preger deres privatliv	6
2.6 Bruk av sykefraværstatistikk i evalueringen	6
Statistikkens kvalitet	6
Sykefravær som indikator på arbeidsmiljø – en usikker måleenhet	6
2.7 Intervjuer	7
Første evalueringsrunde	7
Annen evalueringsrunde	7
2.8 Generaliserbarhet: Hvorfor er denne studien interessant for andre bedrifter?	7
3 Resultater	8
3.1 Innledning	8
3.2 Forventninger til Seniorordningen	8
3.3 Senioresenes sykefravær i forsøksperioden	8
3.3.1 Generelt om senioresenes helsetilstand	8
Utvikling i sykefraværet	8
Stor usikkerhet i sykefraværstatistikken	9
3.4 Deltakernes opplevelse av arbeidssituasjonen	9
Deltakernes bakgrunn	9
Arbeidstakerne er dels tilfreds med arbeidsgiveren	9
Problemer i forhold til trafikklederne og mangel på materiell	10
Fysisk og psykisk arbeidsmiljø	10
3.5 Hvordan påvirker arbeidslivet arbeidstakernes privatliv?	11
3.6 Oppfølging fra ledelse	12
Oppfølging i forbindelse med Seniorordningen	12

Ikke-deltakende arbeidstakeres holdninger til Seniorordningen	12
3.7 Mestring av egen arbeidsdag	12
3.8 Syn på fremtiden	12
4 Sammenlikning med tilsvarende studier fra andre bransjer/land	13
4.1 Seks timers dag i omsorgsykker i Oslo kommune	13
Resultater	13
Relevans for sammenlikning med Sporveiens tiltak	13
4.2 Kiruna-prosjektet	13
Ulikhet mellom Kiruna-prosjektet og Sporveiens prosjekt.....	14
Resultater	14
Relevans for sammenlikning med Sporveiens tiltak	14
4.3 Forsøk i industribedrifter: Kolonneskiftordninger	14
Relevans for sammenlikning med Sporveiens tiltak	14
4.4 Skraldemandsmodellen.....	14
Relevans for sammenlikning med Sporveiens tiltak	14
5 Konklusjoner.....	16
5.1 Er målet med Seniorordningen nådd?.....	16
5.2 Har ordningen lønnet seg økonomisk for Sporveien?	16
Verdien av lavere sykefravær	16
Verdien av økt livskvalitet	16
Verdien av tiltaket for Sporveien som bedrift	16
Seniorene: En ressurs for Sporveien	16
5.3 Videre forskning	17
Litteratur	18
Vedlegg 1.....	19
Intervjuguide, første intervjurunde.....	19
Intervjuguide, andre intervjurunde.....	20
Avtale om redusert arbeidstid på tilnærmet en time pr. dag.....	20
Vedlegg 2.....	23
Hva er FriskBuss?.....	23
Bakgrunn for FriskBuss	23
Mål for FriskBuss	23

Sammendrag:

De gamle er eldst!

Evaluering av Seniorordningen i AS Oslo Sporveier

Seniorordningen i AS Oslo Sporveier

I perioden fra november 2001 til november 2002 har AS Oslo Sporveier gjennomført et arbeidsmiljøprosjekt for en gruppe arbeidstakere. Forsøket har fått navnet Seniorordningen. Målgruppen for tiltaket er arbeidstakere over 50 år, med mer enn tjue års ansiennitet i bedriften. Denne målgruppen har høyere sykefravær enn gjennomsnittet i bedriften. Målsettingen med tiltaket har vært å redusere sykefraværet og bedre arbeidstakernes mestring av arbeidsdagen. Virkemidlene i forsøket har vært reduksjon av arbeidstid og individuell oppfølging og tilrettelegging.

Prosjektet har gått ut på at sju sporvogns- og T-baneførere i forsøksperioden har redusert sin gjennomsnittlige arbeidstid med inntil 1 time hver arbeidsdag, med kompensasjon av ordinær lønn. I tillegg har skiftene blitt spesielt tilrettelagt etter arbeidstakernes ønsker og behov.

I første omgang var Seniorordningen et prøveprosjekt av et års varighet. I Sporveiens styre den 22. januar 2003 ble det besluttet at Seniorordningen gjøres til en permanent ordning for inntil tolv personer. Vedtaket ble gjort på grunnlag av TØIs evaluering av prøveprosjektet og vurderinger fra Sporveiens egen evalueringgruppe bestående av personalledere, bedriftslege og HMS-sjef.

Evaluering

Denne rapporten beskriver Seniorordningen og viser resultatene fra evalueringen av prøveprosjektet. Evalueringen er gjennomført innenfor FriskBuss-prosjektet, finansiert av Forsøksordningen for trygdeataten, Sosial- og helsedepartementet ved Rikstrygdeverket.

Evalueringen er gjennomført av Transportøkonomisk institutt. I evalueringen har en gruppe personalledere, HMS-sjef og bedriftsledere fra Sporveien blitt orientert og bistått med kommentarer, praktisk hjelp og råd underveis.

Metodisk har evalueringen blitt gjennomført gjennom intervjuer med samtlige deltakere i ordningen og

noen av deres ledere, samt studier av dokumenter som berører ordningen.

Resultater

Deltakernes sykefravær i prøveperioden

Bedriften har ønsket å bruke sykefraværet som en indikator på hvorvidt ordningen har vært lønnsom for bedriften.

I prøveperioden har sykefraværet i målgruppa gått kraftig ned. Dersom årsaken til dette er å finne i Seniorordningen, har ordningen definitivt vært lønnsom for bedriften. Gjennom intervju med alle deltakerne i ordningen har vi klare indikasjoner på at så er tilfelle. Arbeidstakerne mener selv at Seniorordningen har hatt avgjørende betydning for deres helse og velvære i forsøksperioden. En svakhet ved undersøkelsen er at arbeidstakernes uttalelser er den eneste datakilden vi har å bygge på som styrker denne påstanden.

Det er også potensielle feilkilder knyttet til sykefraværet som datakilde. Det kan derfor være svært problematisk å bruke utviklingen i sykefraværet i en bedrift som indikator på arbeidsmiljøet i bedriften.

Deltakernes egen oppfatning av arbeidssituasjonen

De intervjuede arbeidstakerne har gitt detaljerte beskrivelser av sin hverdag som arbeidstaker i AS Oslo Sporveier. Beskrivelsene virker balanserte: På den ene siden gis det uttrykk for hva de ansatte mener er galt med bedriften, arbeidsmiljøproblemer av fysisk og psykisk art, mangler ved ledelsen av bedriften og et stort, udekket informasjonsbehov. På den annen side gir arbeidstakerne uttrykk for en sterk vilje til å fortsette i sine jobber, bl.a. på grunn av stolthet over at Sporveien har vilje/evne til å integrere arbeidstakere fra forskjellige kulturer, og til å ta hensyn til de svakest arbeidstakerne i bedriften. Arbeidstakerne har lang ansiennitet i bedriften, og det kan tenkes at ar-

beidstakerens identitet er knyttet til å være sporveisarbeider (Hofstede 1991).

Alt i alt kan vi si at arbeidstakerne er ambivalente til sin arbeidssituasjon og sin arbeidsgiver, men har et godt og sterkt bilde av seg selv som arbeidstaker. Ambivalensen kommer ekstra sterkt til uttrykk i at arbeidstakerne ser seg selv så sterkt knyttet til denne ene bedriften, Sporveien. Identiteten er dermed ikke bare knyttet til å være arbeidstaker i seg selv, men også til bedriften.

Hvordan preger arbeidslivet deres privatliv?

Arbeidslivet preger i stor grad arbeidstakerens privatliv og fritid. I intervjuene gir de konkret uttrykk for at arbeidsdagen før Seniorordningen var så krevende for enkelte at alle typer aktiviteter utenom arbeidstid ble nedprioritert. For enkelte har det vært umulig å ha et sosialt liv, og familie, venner og trening ble sterkt nedprioritert til fordel for hvile og søvn – for å være i stand til å klare arbeidsdagen.

Etter at Seniorordningen har blitt introdusert har dette blitt klart bedre, ifølge arbeidstakerne.

Videre preges arbeidstakerne av identitetsdannelsen som er beskrevet i forrige avsnitt. At intervjuobjektene er arbeidstakere i Sporveien betyr noe mer enn bare sikkert arbeid for dem personlig. Arbeidstakerne betrakter det å være ansatt i Sporveien nesten som en egenskap ved dem selv. Flere ser ingen annen løsning enn å fortsette å jobbe i Sporveien resten av sitt yrkesaktive liv. Bedriften blir derfor synonymt med arbeidslivet som sådant.

Konklusjon

Gjennom evalueringen har vi kommet fram til at Seniorordningen er en vellykket ordning, sett i forhold til følgende punkter:

- Bedriftens mål med Seniorordningen er oppnådd. Sykefraværet i målgruppen er sunket. Som resultat av ordningen rapporterer arbeidstakerne at de mestrer hverdagen som sporvogns- og t-baneførere bedre.
- Arbeidstakerne opplever at de mestrer sin arbeidsdag og deltakelse i arbeidslivet bedre etter at Seniorordningen ble introdusert.
- Ordningen er svært godt rettet inn mot målgruppen. Før ordningen ble introdusert kartla bedriften målgruppens spesielle behov, og fant fram til virkemidler som ble satt inn for å imøtekomme behovene. Tiltaket er godt planlagt og godt fulgt opp fra arbeidsgiverens side.

Evalueringen at denne gruppen arbeidstakere er svært lojale mot sin arbeidsgiver, og uttrykker stor glede og stolthet over at de fortsatt er yrkesaktive, til tross for helseproblemer, slitasjeskader og en tidvis krevende arbeidssituasjon.

Sporveien som en bedrift med en klar sosial profil og som en ansvarlig aktør i arbeidsmarkedet.

Summary:

Evaluation of the Senior Employee Trial Scheme in AS Oslo Sporveier

The Senior Employee Trial Scheme

From November 2001 until January 2003, the major public transport operator in Oslo, AS Oslo Sporveier¹ carried out a pilot scheme for a group of employees. The project was called the Senior Employee Trial Scheme.

This report gives the results from the evaluation of the project. The evaluation has been carried out by the Institute of Transport Economics (TØI), in co-operation with an internal group for evaluation of work environment projects within the public transport operator. This summary will give the main results from the evaluation.

Goal

The goal of the public transport operator for the pilot scheme was to find whether the number of sick days would be reduced for this particular group of employees, by introducing lower working hours and extra follow-up from staff advisors.

Target group

Seven drivers from the tram and metro divisions participated in the trial scheme. These employees were recruited to the pilot scheme because of their age (50+) and high seniority. The pilot scheme was designed to cover the special needs of this group. The employer had previous to the pilot scheme experienced that this group of employees had a higher number of sick days and long sick notes than the average employee.

¹ To learn more about the public transport system and the main public transport operator in Oslo, we recommend the websight of AS Oslo Sporveier: www.sporveien.no.

Main elements

The main elements in the pilot scheme were as follows:

- The senior employees were offered approximately one hour reduced hours worked each day in the trial period.
- The participants were not allowed to work any kind of voluntary overtime, or to engage in other businesses during the trial period. This measure was taken in order to secure that the reduction in working hours was realistic.
- The participants continued to receive their normal wages during the trial period.
- The employer offered specially adjusted working hours for each participant. Any one of the participants could suggest their special needs and wishes to the planners of the rota, who were instructed to make the necessary adjustments.
- The participants were subject to special attention from their superiors during the trial period. This special attention spanned from phone calls from their staff advisors when they handed in sick notes to more informal conversations in the company cafeteria.

Research method and design

The target group is small. This calls for a special research design and the use of qualitative methods.

Data collection

Two kinds of data have been assembled: Data from interviews with the participants and the sickness absence statistics for the target group in the trial period and the year previous to the trial period.

All participants in the trial scheme were interviewed twice. The first interviews were made when the

trial period had just started, in November of 2001. In the first interviews we asked for the participants opinions on how their lives currently were influenced by their occupation. Was their quality of life affected by their work? We also asked the participants to tell us what they expected from the trial scheme, and how they felt about being an employee in the future. An interview guide was used as a basis for the interviews.

The second round of interviews was conducted in November and December of 2002. We asked the participants if they had noticed any effects of the trial scheme on their own health, general well-being or quality of work and life. We also wanted the participants' opinions on the same questions about their views on the future.

Data quality and limitations

We would like to point out the methodological importance of the size of the test group and also the constellation of employees in the test group. This could in the worst case limit the quality and the possible use of the data. The qualities of the test group may have had effects for the value of the data and analysis. It is not necessarily advisable to generalize from a case study of this size and quality to other cases, or even to other parts of the company where the trial scheme was carried out.

Results

Changes in sickness absence

The sickness absence statistics for the target group changed radically during the trial period. The year before the trial period the target group had a substantially higher sickness absence than the average for the employees of the public transport operator. During the test period sickness absence was reduced considerably. The management of the public transport operator was very interested in reductions in sickness absence as a measure on how successful the trial scheme was: Did the company save any money by offering these employees shorter days for the same pay?

Absence was indeed substantially reduced during the trial period. However, there is an ambiguous connection between reduced absence and the success of the trial scheme.

We would like to point out that the statistics might be tainted by several other sources than the actual

work environment or the effects of the trial scheme. Because of this, it is not adequate to use changes in the sickness absence statistics as a measure of whether the project was successful or not. The sickness absence statistics may have holes or weaknesses that we are not fully aware of. The interviews with the participants provide more reliable data in this aspect.

How do the employees perceive their working situation?

The employees have described their day-to-day working situation in detail, both before the trial scheme and by comparing this to their situation during the test period. The descriptions given seem fairly balanced: On the one hand the employees describe a great amount of problems in the work place of differing physical and psychological character. Management is repeatedly described as lacking skills of communication and empathy. Still, on the other hand these employees express a great deal of pride in being an employee in this particular company, who is so important to daily life in Norway's capital. The employees are also proud that "their" company is able to provide care and a custom made rota for its weakest employees. This shows evidence of a strong corporate identity.

How does employment mark the private lives of the senior employees?

Interviews show that employment to a large extent has effects for the private lives of the senior employees. The Senior Employee Trial Scheme has allowed the participants to get valuable rest. On this background the participants reports that the effects on their private lives are lessened, compared to the situation before the introduction of the scheme.

The participants report of a higher degree of energy to live a fulfilling life after working hours, and an improved ability to care for family and friends. All in all, the participants feel that their quality of life has improved greatly as a result of the trial scheme.

Conclusions

The evaluation shows that the Senior Employee Trial Scheme has been successful.

- The company's goals for the trial scheme are reached. There is a reduction in sickness absence among the participating employees.

- As a result of the trial scheme, the employees feel that they manage their tasks better. Their quality of life has been improved as a result of the trial scheme.
- The trial scheme is well defined towards the needs of the target group. Before the trial scheme was introduced, management carried out a mapping of the target group, in order to identify needs and weaknesses of the group in question. The measures are well planned and well carried out by the employer.

This evaluation shows that this group of employees are very loyal towards the employer, and that they are proud and happy to still be employed in spite of all their problems and illnesses. The company appears as a decent and respectable actor in the labour market, showing a distinct social profile because of the willingness to provide necessary support for their weakest employees.

In January 2003 the board of directors in the company turned the trial scheme into a permanent arrangement for twelve employees. This report was part of the decision basis for the resolution.

1 Innledning

Rapporten beskriver resultatene fra Transportøkonomisk institutts evaluering av et forsøk med arbeidsmiljøtiltak i AS Oslo Sporveier. Arbeidsmiljøtiltaket er rettet mot en gruppe eldre arbeidstakere, og forsøket omfatter arbeidstakere i både sporvogns- og bane-divisjon. Sporveien har gitt forsøket navnet *Seniorordningen*.

1.1 Bakgrunn og formål

Det er dårlig arbeidsmiljø i kollektivtransportbransjen. Stressnivået er høyt, og sykefraværet er høyere enn i andre bransjer det er naturlig å sammenlikne seg med. Forskning og erfaringer fra ulike tiltak de siste årene (f.eks. Andersen 1997, 2001, SundBus 2001, Kompier 1999, Kompier 1995, LO/NHO 1998, Byström-Valencia 2000, Carlquist 2000) har vist at sjåførene har et belastende arbeidsmiljø og at dette er en medvirkende årsak til både høyt sykefravær og førtidspensjonering.

Særlig eldre arbeidstakere har problemer med å mestre arbeidsdagen i kollektivtransportbedriftene (Andersen 1997). Vi har i forbindelse med vår undersøkelse vurdert sykefraværet i AS Oslo Sporveier. Sykefraværet blant eldre arbeidstakere i bedriften er høyt sammenliknet med gjennomsnittet for alle ansatte i AS Oslo Sporveier. Mange går av før pensjonsalderen.

På grunn av det høye sykefraværet for arbeidstakere over 50 år og det høye antall arbeidstakere som blir uføretrygdet i AS Oslo Sporveier, har bedriften arbeidet spesielt med tiltak rettet mot gruppen eldre arbeidstakere. Dette arbeidet er et ledd i Sporveiens tiltak som IA-bedrift¹. På bakgrunn av dette satte AS Oslo Sporveier i november 2001 i gang et arbeidsmiljøforsøk som fikk navnet Seniorordningen.

Hensikten med Seniorordningen er å bedre arbeidsvilkårene, for dermed å forebygge (og senke) sykefravær, samt å få ned antallet atferings- og uføretilfeller i AS Oslo Sporveier.

¹ IA: (Avtale om) Inkluderende arbeidsliv. Avtale om ivaretagelse av spesielt regelverk ved sykefravær, inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Avtalen gir bl.a. arbeidstaker rett til utvidet antall selvmeldingsdager, mens arbeidsgiver forplikter seg til å følge opp sykefravær etter avklarte retningslinjer (som f.eks. regelmessig kontakt med sykmeldte arbeidstakere, tilrettelegging for deltakelse i egnet arbeid som den sykmeldte kan utføre til tross for sykmeldingen, ivaretagelse av arbeidstakere med spesielle behov pga helsestilstand).

1.2 Seniorordningen – en beskrivelse

1.2.1 Tiltakets innhold

Seniorordningen går ut på at arbeidstakerne som deltar i ordningen arbeider redusert arbeidstid med kompensasjon av ordinær lønn. Arbeidstiden er redusert med gjennomsnittlig en time per dag for deltakerne i ordningen. Til gjengjeld kan ikke arbeidstakeren ta på seg frivillig overtid i prøveperioden. Overtid som følge av forsinkelser, ikke avløsning eller rapportskriving er imidlertid tillatt også for de som deltar i ordningen. Arbeidstakeren får heller ikke ha en annen jobb i tillegg, verken eksternt eller internt i bedriften. Deltakelse i ordningen er frivillig.

Det er inngått en kontrakt om arbeidstidsordningen og hva dette innebærer av forpliktelser mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Kontrakten finnes som vedlegg til denne rapporten (se kapittel 9, vedlegg).

1.2.2 Kostnader knyttet til Seniorordningen

Ordningen koster bedriften kr 374.000 per år². Til sammenlikning koster hver uførepensjonist bedriften 750.000 per år. En annen interessant sammenlikning er utgiftene bedriften har for sykmeldinger: En sykmelding på minst 16 dager koster bedriften kr 19.040³.

51 arbeidstakere ble uføretrygdet i AS Oslo Sporveier i 2000. Antallet arbeidstakere som gikk over på atfering var 219. Dersom man gjennom tiltaket klarer å senke antallet uføretrygdete arbeidstakere, sparer bedriften raskt penger.

1.2.3 Tidspunkt

Opprinnelig skulle forsøket vare fra november 2001 til november 2002. Forsøksperioden ble senere forlenget til januar 2003. Sporveiens styre besluttet i sitt møte den 22. januar 2003 at ordningen gjøres permanent for inntil tolv arbeidstakere i målgruppen.

² Kostnaden dekker en times redusert arbeidstid per dag for syv arbeidstakere i fulle stillinger. Arbeidstakerne får full lønnskompensasjon.

³ 2001-tall. Kilde: Sporveien.

1.3 Målgruppe og deltakere

Målgruppen for Seniorordningen er AS Oslo Sporveiers eldre arbeidstakere. Med ”eldre arbeidstakere” menes folk som har passert 50. Videre er arbeidstakerne i målgruppa veteraner i Sporveien. For å delta må man ha arbeidet i bedriften som vogn- eller togfører i 20 år eller mer.

Noen seniorer ble oppfordret til å søke, mens andre søkte etter å ha sett oppslag om ordningen. Et flertall av deltakerne i ordningen sliter med helseproblemer av ulike slag. Deltakelse i ordningen forutsatte imidlertid ikke helseproblemer da ordningen ble startet opp.

1.3.1 Flere i målgruppen deltar ikke

Innledningsvis var det meningen at inntil seks arbeidstakere i hver divisjon kunne delta (altså totalt tolv deltakere), men bare syv arbeidstakere meldte sin interesse. Alle de syv oppfylte kravene til deltakelse i prosjektet.

Det kan være flere grunner til at man ikke fikk flere med i prøveprosjektet. Oslo Sporveiers Arbeiderforening mener at en hovedårsak er at det ble gitt for lite informasjon om prosjektet i forkant. Flere potensielle deltakere turte ikke søke fordi de var redde for at de ikke skulle få anledning til å jobbe de skiftene de ønsket seg.

En annen årsak til at ikke flere ble med kan ligge i at deltakerne forplikter seg til ikke å jobbe overtid mens de deltar i prosjektet. Det er vanlig å jobbe overtid i Sporveien. I og med at det er relativt gunstig kompensasjon for overtidarbeid, kan overtid være en viktig inntektskilde for flere i målgruppen – og dette kan således være en grunn til at flere valgte å ikke søke om deltakelse i Seniorordningen. Dersom dette er tilfelle vil deltakelse i en ordning der man må avstå fra ekstraarbeid være en reell økonomisk belastning for den enkelte arbeidstaker, til tross for at man får kompensert den ene timen arbeidsdagen reduseres med hver dag.

1.4 Evaluering av tiltaket

Ordningen er evaluert som en casestudie innen prosjektet FriskBuss, som er finansiert av Forsøksordningen i trygdeetaten (Rikstrygdeverket, Sosial- og Helsedepartementet) og NHOs Arbeidsmiljøfond. Se omtale av FriskBuss i vedlegg.

At caset Sporveien ble valgt, var i utgangspunktet tilfeldig. Tiltakene var ferdig planlagt og finansiert av bedriften selv, på bakgrunn av årelang kartlegging av

arbeidsmiljøet i bedriften. Arbeidstakere som skulle delta var allerede rekruttert. Bedriften hadde også selv begynt planleggingen av evaluering av tiltaket. På bakgrunn av dette lå forholdene svært godt til rette for å evaluere arbeidsmiljøtiltak i Sporveien.

TØI vurderte situasjonen dit hen at det var verdifullt for oss, som et ledd i FriskBuss-prosjektets første del, å gå inn i Sporveien med en evaluering.

Seniorordningen er evaluert i to omganger; en forundersøkelse der alle deltakerne ble intervjuet samtidig med at tiltaket ble iverksatt, og en etterundersøkelse der alle deltakerne ble intervjuet et år etter. Resultatene fra forundersøkelsen er dokumentert tidligere (Hagen 2001). Denne rapporten bygger på resultatene fra forundersøkelsen sammenholdt med resultatene fra etterundersøkelsen.

1.5 Generalisering fra et case⁴ – er det mulig?

Sporveiens tiltak er på mange måter komplekst å evaluere. For det første er datamaterialet relativt lite. Syv arbeidstakere deltar i forsøket. Disse arbeidstakerne er våre respondenter, i tillegg til ”seniorenes” ledere. Vi har valgt en tilnærming der forskningen går i dybden i materialet, da bredden i materialet nødvendigvis måtte bli liten med så få respondenter. Det er også problematisk å generalisere fra evalueringen av tiltaket, da våre funn blir spesifikt knyttet til denne lille gruppen.

Til tross for at det er snakk om en liten gruppe arbeidstakere, er det etter vårt syn en svært interessant gruppe, også for andre bedrifter som vurderer tiltak mot spesielle grupper arbeidstakere: Sporveiens seniorgruppe var eldre mennesker med høy ansiennitet, hvor et flertall har helseproblemer. Denne spesielle gruppen arbeidstakere finner vi igjen i de aller fleste bedrifter. Antallet eldre arbeidstakere i bedriftene er økende. På denne måten blir det interessant for andre bedrifter å se hvilke erfaringer Sporveien har med dette målrettede tiltaket.

Det er imidlertid viktig å presisere at de fleste seniorene i Sporveien ikke hører hjemme i målgruppen. De fleste arbeidstakerne over 50 år har ikke behov for spesiell tilrettelegging eller ekstraordinær avkorting av sin arbeidsdag. Målgruppen for Seniorordningen er altså på flere måter

⁴ Case: ”...et eller noen få tilfeller som gjøres til gjenstand for inngående studier” (Andersen 1997). En god definisjon av hva kvalitative studier er, finner vi hos Marshall & Rossman (1995): ”Systematic inquiry (which) must occur into natural settings, rather than an artificially constructed one such as an experiment”.

spesiell. Dette må forskerne ta hensyn til når materialet analyseres og det trekkes konklusjoner på bakgrunn av materialet.

En mer inngående drøfting av metodebruken i evalueringen finnes i neste kapittel.

1.6 Formalisert samarbeid med AS Oslo Sporveier

TØI har etablert samarbeid med personalledere i bedriften og i sporvogn- og banedivisjonene, samt med HMS-stab og personalsjef sentralt i Sporveien.

Samarbeidet innebærer at det er inngått en kontrakt mellom TØI og Sporveien, der TØIs tilgang til materiale og datainnsamling i bedriften er regulert. Samarbeidet skjer også i form av regelmessige møter med en ledergruppe som har spesielt ansvar for evaluering av personaltiltak i bedriften. I møtene med denne gruppen drøftes framgangsmåter og funn i TØIs evaluering av Sporveiens prosjekter. I tillegg har TØI etablert samarbeidsrutiner med Oslo Sporveiers Arbeiderforening, som har bidratt i utarbeidelsen av undersøkelsesopplegget for evalueringen av endret skiftordning.

2 Metode

En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme fram til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder.

Vilhelm Aubert (1965)

2.1 Bakgrunn for valg av metode

Det er vanlig å kombinere bruken av ulike (kvalitative og kvantitative) metoder. Dybdestudier brukes ofte i etterkant av kvantitative studier, for å utdype eller gi mer detaljer rundt sentrale interessante funn vi har gjort i de kvantitative studiene. Valg av metode bør avhenge av problemstillingen som skal undersøkes og utvalgets størrelse og mulighetene for å trekke et utvalg i forhold til problemstillingen. Videre er det avgjørende for valg av metode hvor mye vi vet om forskningsfeltet eller forskningstemaet fra før. For å kunne gjøre bruk av kvantitative metoder (som spørreskjema) bør man vite relativt mye om feltet i utgangspunktet, for å kunne formulere gode spørsmål. Dersom man kjenner lite til feltet, og har en mer utforskende tilnærming, egner kvalitative metoder seg ofte bedre.

Metodevalget kan derfor sjelden avgjøres på bakgrunn av hva forskeren liker, eller har best greie på. Metodevalget avhenger av hvordan *forskningsfeltet* ser ut – hva man skal undersøke. Det er vanskelig å gi noe generelt svar på når det passer å bruke kvalitative metoder, og når det passer å bruke kvantitative metoder, men Patton (1990) har følgende tommelfingerregler for valg av kvalitativ eller kvantitativ metode:

- Kvalitative metoder gjør forskeren i stand til å studere utvalgte temaer i dybden.
- Kvantitative metoder går ut på bruk av standardiserte måleverktøy. Dette gjør at ulike perspektiver og menneskers personlige erfaringer kan settes inn i et begrenset antall kategorier forskeren har bestemt seg for på forhånd.

2.2 Metodevalg i vårt tilfelle

For å evaluere AS Oslo Sporveiers Seniorordning har vi valgt å bruke kvalitative metoder: Intervjuer med deltakere i prosjektet, og studier av dokumenter som har relevans for prosjektet.

Den viktigste grunnen for vårt valg av kvalitative metoder er utvalgets størrelse, som er på syv personer. Et så lite utvalg gjør det meningsløst å velge kvantitative metoder. Det er gjort dybdeintervjuer med alle syv som deltok i forsøket. Gjennom intervjuene er det samlet inn opplysninger om deltakernes helse og sykdomsbilde og hvordan dette påvirker dem både privat og i arbeidslivet, hva de foretar seg på fritiden, holdninger til arbeid, arbeidsplass og fritid, samt opplysninger om den enkeltes bakgrunn som skolegang, arbeidsliv og familieforhold. Vi har også spurt om hvilke holdninger arbeidstakerne har til ordningen i startfasen av forsøksperioden. I andre intervjurunde er det samlet inn opplysninger om arbeidstakernes helsemessige utvikling i forsøksperioden, hvordan arbeidstakerne vurderer seniorordningen og hva de eventuelt ville ha endret for å gjøre ordningen bedre.

Intervjuene gjør det mulig for oss å se på sammenhenger mellom målsettinger for ordningen (faktorer vi ønsker å evaluere) og de ansattes subjektive opplevelse av og holdninger til disse faktorene. Kvalitative metoder er det beste verktøyet for å gå i dybden på disse områdene. Intervjuene gjør oss i stand til å gå i dybden på årsakene til at denne gruppen har hatt et gjennomsnittlig høyt sykefravær, hva seniorene selv mener er årsaker til sykefraværet, og hva de selv mener kan bidra til å senke sykefraværet.

I tillegg til intervjuer med deltakerne i Seniorordningen er det gjort intervjuer med deltakernes overordnede. Hensikten med intervjuene med de overordnede var å få mer innsikt i hvordan deltakernes arbeidsdag – generelle trekk og hvordan seniorene, som individer og som gruppe, skiller seg fra de som ikke deltar i ordningen. Det var også relevant å få vite mer om hvilken motivasjon bedriften hadde for å sette i gang tiltaket, hvorfor Sporveien valgte denne målgruppen for tiltaket.

2.3 Sammenheng mellom ulike variabler

Å måle arbeidsmiljø er komplisert. Selve begrepet arbeidsmiljø inneholder mange ulike aspekter, som i sin tur påvirkes av en nesten uuttømmelig liste påvirkningsfaktorer.

Det blir derfor vanskelig å skulle gi noen god, og sikker, forklaring på hvorvidt en enslig faktor påvirker arbeidsmiljøet i en bedrift. Underveis i et prosjekt som Seniorordningen skjer det ting som også påvirker hvordan deltakerne i prosjektet opplever arbeidsmiljøet sitt. Dette kan være faktorer som har sammenheng med tiltaket de deltar i, eller det kan være helt uforutsette og uunngåelige hendelser – ofte tilfeldige – som inntreffer og som får betydning for resultatene av evalueringen.

Det er derfor viktig å påpeke at *ulike variabler henger sammen*. Det er en stor utfordring å finne disse sammenhengene, og på hvilken måte variablene påvirker hverandre. I avsnittene nedenfor forklares hva som legges i dette.

Vi har ikke full kontroll med hvilke hendelser eller endringer som skjer i forskningsfeltet mens forsøket gjennomføres i bedriften – eller i samfunnet for øvrig. I samme periode som Seniorordningen har vært i gang, har Sporveien vært gjenstand for store endringer i sin organisasjon. Sporveien omorganiseres, og deles opp i underselskaper. Denne omorganiseringen kan for enkelte oppleves som en belastning, og vil dermed ha effekter på arbeidsmiljøet i bedriften. I forsøksperioden har vi også lagt merke til at Sporveien har fått mye negativ publisitet pga flere anleggsarbeider og problemer med punktlighet. Dette kan også oppleves som en belastning av den enkelte arbeidstaker. På den andre siden har det i det siste året vært økt offentlig oppmerksomhet rundt kollektivtransportens vilkår generelt, i forbindelse med lønnsoppgjøret, stortingsmeldingen om kollektivtransport osv. Arbeidstakerne i kollektivtransporten kan oppleve den økte offentlige oppmerksomheten som en støtte i sin arbeidsdag.

Vi har derfor så godt som mulig forsøkt å få oversikt over hva som skjedde i bedriften i forsøksperioden, slik at vi til en viss grad kan ta hensyn til utenforliggende faktorer som er utenfor vårt handlingsområde.

Deltakerne i Seniorordningen er så få at det har vært mulig å intervju/følge opp hver enkelt deltaker. Dette er en fordel i forhold til å ha oversikt over hendelser i hver deltakers privatliv, som kan ha innvirkning på hvordan deltakeren har det på jobben. Et eksempel er en av senioren som hadde et uhell i sin fritid, og

dermed ble sykmeldt. Når vi vet årsaken til sykmeldingen, at den har sin årsak i et hendig uhell under arbeidstakerens ferie på hytta, og ikke har noe med Sporveien å gjøre, kan vi avskrive denne sykmeldingen som relevant for hvordan arbeidstakeren har det på jobben. Sykmeldingen har ingen ting med arbeidsmiljøet i Sporveien å gjøre. Dersom vi ikke hadde hatt like god kontakt med hver enkelt deltaker i ordningen, kunne vi ha unngått å oppdage slike potensielle feilkilder.

Videre er det slik at en variabel alene kan ha en annen (eller større eller mindre) effekt enn sammen med andre variabler. For å kunne oppdage denne typen resultater er det også viktig å se hele forskningsfeltet og flere variabler i sammenheng. Likevel vil forskerne sjelden kunne kontrollere alt som skjer.

2.4 Hawthorneffekt og ”biased viewpoint”

Den gode kontakten med hver enkelt deltaker i ordningen er ikke uproblematisk. Det er et kjent fenomen innen forskning at forskningsfeltet kan påvirkes av forskerens inntreden. Den såkalte ”Hawthorneffekten” går ut på at selve forskningen – at det foregår forskning, at det er forskere til stede – har en målbar effekt på selve forsøket. Forskernes tilstedeværelse påvirker på denne måten resultatene av undersøkelsen.

Et annet forskningsmessig problem ligger i at man som forsker – men også menneske – blir godt kjent med intervjuobjektene gjennom den kvalitative forskningsprosessen. I mange tilfeller forteller forskningsobjektene (her: senioren) sterke og rørende historier fra sitt eget liv, og det er vanskelig å ikke la seg rive med. I vårt prosjekt har det ikke vært mulig å ikke føle sympati for senioren. Dersom sympatien forskeren utvikler for menneskene i prosjektet får innvirkning på resultatene fra forskningen, er ikke lenger forskningen objektiv, og vi ser et såkalt ”biased viewpoint”. Forskningen er da ikke lenger objektiv eller verdinøytral, men farget av forskerens personlige møte med enkeltindividene hun forsker på. Forskningen kan få en skjult agenda.

2.5 Evalueringskriterier

For å kunne gi en vurdering av hvorvidt Seniorordningen er et godt tiltak eller ikke, er det nødvendig å finne gode variabler å måle i forhold til. Kriteriene brukes som en målstokk for å kunne bestemme nærmere om det vi evaluerer svarer opp til forventningene

og målsettingene. Kriteriene er forhold som bør være oppfylt eller ivaretatt for at vi skal kunne vurdere prosjektets vellykkethet. Har ordningen brakt bedriften nærmere det som var målsettingen med prosjektet? Har Seniorordningen bidratt til en bedre personalpolitikk, eller til et bedre arbeidsmiljø for målgruppen for tiltaket?

Vi har valgt å bruke tre variable når vi skal evaluere forsøket, deltakernes sykefravær i perioden, deltakernes egen opplevelse av arbeidssituasjonen og arbeidstakernes oppfatninger av hvordan arbeidslivet preger deres privatliv.

1.1.1 Deltakernes sykefravær i prøveperioden

Bedriften hadde som målsetting at tiltaket skulle bidra til en senkning i sykefraværet i målgruppen. Det er derfor viktig for bedriften å følge med på sykefraværet, for å se hvordan dette utviklet seg.

2.5.1 Deltakernes egen opplevelse av arbeidssituasjonen

Siden vi har å gjøre med en liten gruppe arbeidstakere, og det er fullt mulig å gi disse personlig oppfølging i prøveperioden, har vi i begge intervjuer spurte arbeidstakerne hvordan han/hun selv opplever sin hverdag på jobben. Har reduksjonen i arbeidstid ført til noen forbedringer i forhold til utgangspunktet? Denne tilnæringsmåten er ment å gi et subjektivt bilde av arbeidstakernes situasjon. De opplysningene vi får inn kan bare under helt spesielle forutsetninger overføres til andre arbeidstakergrupper; i Sporveien eller andre steder.

2.5.2 Deltakernes oppfatning av hvordan deres deltakelse i arbeidslivet preger deres privatliv

Hvordan man har det privat kan ha betydning for hvordan man fungerer i jobben, og motsatt: Hvordan man har det på jobben kan ha betydning for privatlivet.

Målgruppen for Seniorordningen kjennetegnes blant annet ved høy alder, lang ansiennitet og helseproblemer. Vi ønsker å undersøke i hvilken grad arbeidsdagen har påvirkning på hvordan arbeidstakerne har det i fritiden. Dersom arbeidsdagen er krevende kan dette ha betydning for hva slags og i hvilken grad man bedriver aktiviteter på fritiden, i positivt og negativt retning. Et aktivt sosialt miljø på arbeidsplassen kan ha betydning for arbeidstakernes sosiale nettverk og valg av fritidsaktiviteter. Dersom arbeidsplassen er fysisk og/eller psykisk krevende, kan

dette føre til negative effekter for arbeidstakeren. Uansett kan denne variabelen være en indikator på arbeidstakernes livskvalitet som følge av deres arbeid.

2.6 Bruk av sykefraværstatistikk i evalueringen

2.6.1 Statistikkens kvalitet

Sporveien har stilt til rådighet sin statistikk for sykefravær for arbeidstakerne som deltar i Seniorordningen. Sykefraværstallene er sammenliknet over tid (deltakernes sykefravær i året før Seniorordningen, deltakernes sykefravær i Seniorordningens første år). Sammenlikningen er gjort for å få en indikasjon på om ordningen har hatt noen effekt på sykefraværet.

Sporveiens sykefraværstatistikk virker god. Vi har ikke sett behov for å foreta en ekstraordinær innsamling av sykefraværstatistikk for vår arbeidstakergruppe i forsøksperioden. Statistikken som Sporveien har brakt til veie er brukt av TØI slik den ble forelagt oss fra bedriften. Dette innebærer at den ikke er kvalitetssikret av TØI.

2.6.2 Sykefravær som indikator på arbeidsmiljø – en usikker måleenhet

Det er generelt sett mange huller i sykefraværstatistikk, og det er mange forhold vi ikke har kontroll på som påvirker sykefraværet til den enkelte arbeidstaker. Sykefraværet er derfor en problematisk variabel, og ville i en større studie måtte suppleres med andre variable. Dette har vi dessverre ikke hatt anledning til å gjøre her.

Det er også *mye* usikkerhet knyttet til bruken av sykefraværstatistikk som mål på arbeidsmiljø. Høyt sykefravær er ikke nødvendigvis en indikasjon på et dårlig arbeidsmiljø. Andre ting må tas med i betraktningen. Sykefraværet er påvirket av svært mange faktorer, ikke bare faktorer som har med arbeidsmiljø å gjøre, f.eks.:

- Uhell som medfører sykefravær kan inntreffe utenom arbeidstid, og således være forårsaket av omstendigheter som arbeidsplassen ikke rår over. Likeledes kan sykdommer og lidelser ha årsaker som ligger utenfor arbeidsplassen/arbeidsgivers ansvarsområde. Vi har til en viss grad kontrollert for dette, i og med at vi har spurt hver enkelt arbeidstaker om årsakene til hver sykmelding.

- Det kan være feilkilder i statistikken (feil registrering e.l.).
- Høy grad av uføretrygning fører til at sykefraværet går ned, ved at de sykeste arbeidstakerne støtes ut av arbeidslivet. På denne måten kan en for ensidig fokusering på sykefraværet som mål på arbeidsmiljøet være svært uheldig. Ved å støte ut de sykeste arbeidstakerne vil sykefraværet i en bedrift synke.

2.7 Intervjuer

Arbeidstakerne ble informert om FriskBuss sitt arbeid av sin nærmeste overordnede, og samtlige førere ønsket å bli intervjuet. Intervjuene ble gjennomført etter en strukturert mal. En intervjuguide utgjorde et utgangspunkt for samtalene, men intervjuobjektene ble oppfordret til å snakke mest mulig fritt rundt temaene som ble brakt opp. Noen av intervjuobjektene tok også opp temaer som ikke var med i intervjuguiden innledningsvis. Varighet på intervjuene varierte fra 45 minutter til 2 timer. Dette er normalt for denne typen intervjuer, der intervjuets varighet er avhengig av hvor mye intervjuobjektet ønsker å snakke.

Vi har også intervjuet arbeidstakernes ledere. Her ble det samlet inn data om arbeidsmiljøarbeidet i Sporveien generelt, data fra internundersøkelser og sykefraværs-, turnover- og avgangsstatistikk.

Intervjuguider fra begge intervjurunder er vedlagt.

2.7.1 Første evalueringsrunde

Seniorordningen var allerede i gang før den første intervjurunden ble gjennomført. Ordningen ble i praksis satt 12. november 2001, og første runde med intervjuer av alle deltakere i ordningen ble gjennomført i månedsskiftet november/desember 2001. Vi har likevel ingen oppfatning av at dataene fra den første intervjurunden er dårlige av denne grunn. Selv om forundersøkelsen er gjort rett etter at ordningen trådte i kraft, gir dataene fra intervjuene et godt bilde av hvordan arbeidstakerne oppfattet sin situasjon *før* ordningen trådte i kraft.

Intervjuene ble gjennomført i Sporveiens lokaler på Grefsen og Majorstua, og i ett tilfelle på kafé, etter arbeidstakerens ønske. Intervjuene er analysert og oppsummert (Hagen 2001), og oppsummeringen var et av

flere elementer som dannet grunnlaget for ”etter”-evalueringen.

2.7.2 Annen evalueringsrunde

I løpet av Seniorordningens første år falt en av de opprinnelige deltakerne fra, mens en ny arbeidstaker kom med. Alle som deltok i ordningen da det første året var omme ble intervjuet i oktober og november 2002. Fem av deltakerne var intervjuet tidligere. To av intervjuene ble gjort over telefon fordi arbeidstakerne var sykmeldte da intervjuene skulle gjennomføres, mens de andre ble gjennomført i Sporveiens lokaler.

Intervjuene tok vesentlig kortere tid sammenliknet med første runde.

2.8 Generaliserbarhet: Hvorfor er denne studien interessant for andre bedrifter?

Det er problematisk å generalisere resultatene fra evalueringen av Seniorordningen til andre deler av Sporveien eller til andre bedrifter, fordi utvalget er svært lite, og fordi målgruppen for tiltaket er så vidt spesiell. Dette betyr imidlertid ikke at generalisering fra en slik casestudie er umulig.

Yin (1981, 1993) mener at man gjerne kan generalisere fra casestudier, på et analytisk eller teoretisk nivå. Yin er tydelig på at gode casestudier ikke er ”amputerte utvalgsundersøkelser”, men har sin verdi i at man velger casene ut fra egenskaper ved dem som gir særegen vitenskaplig informasjon. Yin ser ingen grunnleggende forskjell mellom casestudier og andre former for vitenskaplighet.

Ragin (1992) påpeker at casestudier er en tilnæringsmåte der formelle analyseteknikker tas i bruk for å identifisere mønstre i komplekse data. På den måten viser også Ragin at casestudier har en generaliserbarhet.

For at casestudien skal bevare sin generaliserbarhet, er det sentralt at forskeren har kontroll med uønsket variasjon (Andersen 1997). I vår studie har vi gjort rede for hva vi ser på som slik uønsket variasjon (”støy” i organisasjonen som omorganisering, anleggsarbeid og/eller dårlig regularitet som medførte negativ publisitet for bedriften som igjen påvirker arbeidstakerne), og hvordan vi har forsøkt å håndtere dette problemet.

3 Resultater

3.1 Innledning

Formålet med Seniorordningen er å bedre arbeidsmiljøet blant bedriftens eldre arbeidstakere, og å senke sykefraværet og graden av uføretrygding. Spørsmålet er da om målene er nådd, og om ordningen har fungert tilfredsstillende.

Innledningsvis var det uttrykt skepsis blant en del arbeidstakere i bedriften i forhold til tiltaket. Hvorfor skulle noen arbeidstakere få et slikt gode? Videre uttrykte enkelte arbeidstakere og tillitsvalgte skepsis på bakgrunn av holdninger til overtid. Hvem kunne vel egentlig tenke seg å delta i en slik ordning, når det var forutsatt at deltakerne ikke ”fikk lov til” å jobbe overtid i forsøksperioden?

De aller fleste arbeidstakerne i bedriften er fagorganisert. Yrkestrafikkforbundet og Oslo Sporveiers Arbeiderforening (Norsk Kommuneforbund) er representert i bedriften. Oslo Sporveiers Arbeiderforening har flest medlemmer. Fagforeningene i bedriften var grunnleggende positive til innføringen av ordningen. Ledelsen av bedriften og fagforeningene delte oppfatningen om at eldre arbeidstakere er en utsatt gruppe som vil dra nytte av målrettede tiltak.

I gjennomgangen av resultatene fra evalueringen vil vi forholde oss til de tre evalueringskriteriene som er valgt. I tillegg vil vi til slutt i dette kapitlet oppsummere ordningens resultater i forhold til kriteriene.

3.2 Forventninger til Seniorordningen

Da vi intervjuet arbeidstakerne for første gang, fikk vi inntrykk av at de så med glede fram til å kunne jobbe redusert tid. De følte det ikke som noe savn at de ikke kunne arbeide overtid. Det ble gitt uttrykk for stor tro på at ordningen vil bety noe for deres arbeidssituasjon.

I tillegg ga arbeidstakerne uttrykk for beundring ovenfor Sporveiens profil som ”menneskevennlig” bedrift, som investerer i en gruppe som kan sies å være lite attraktiv på arbeidsmarkedet.

3.3 Seniorenes sykefravær i forsøksperioden

1.1.2 Generelt om seniorenes helsetilstand

Blant seniorene finner vi arbeidstakere med høyt sykefravær, og med lange sykeperioder. Vi finner arbeidstakere med kroniske plager og sykdommer, gjerne av en art som forverres ved utførelsen av det daglige arbeidet. Nakke-, rygg- og skuldersmerter er blant de mest vanlige problemene førerne nevner i intervjuene. Denne typen skader/smerter forverres ved det statiske arbeidet som utføres som tog- og trikkfører. Videre virker det som om generelle plager og skader i skjelett og muskler er vanlige blant arbeidstakerne i gruppen. Noen av arbeidstakerne driver systematisk mosjon/trening for å holde plagene i sjakk eller for å forebygge, mens andre er mer passive. Noen av arbeidstakerne følges opp av bedriftshelsetjenesten i Sporveien, mens andre følges opp av sin egen fastlege.

På grunn av disse helseproblemene er dette en gruppe arbeidstakere der man ikke kan forvente at sykefraværet skal synke radikalt, uavhengig av hvilke tiltak som settes inn. I og med at sykdommene og plagene som beskrives i stor grad er av kronisk art, kan vi forvente at dette er en gruppe arbeidstakere som alltid vil ha høyere sykefravær enn den gjennomsnittlige ansatte i Sporveien. Tiltak som iverksettes på arbeidsplassen kan likevel lette på arbeidstakerens plager, og gjøre det lettere å takle arbeidsdagen. Etter intervjuer med gruppa virker det som om dette har skjedd.

3.3.1 Utvikling i sykefraværet

Vi har gjort en vurdering av utviklingen i sykefraværet i gruppen, over to perioder:

1. Året før seniorordningen ble innført, da gruppen arbeidet normal arbeidsdag (1.11.2000-1.11.2001).
2. Forsøksperioden, der gruppen har redusert arbeidstid (1.11.2001- dags dato).

Denne sammenlikningen av sykefraværet er gjort for å se om sykefraværet sank i forsøksperioden i forhold til året før, da gruppen arbeidet en time mer hver dag.

Gjennomgangen av arbeidstakernes sykefravær viser at alle deltakere på seniorordningen, bortsett fra én, har hatt markant lavere sykefravær i forsøksperioden enn året før.

Deltaker nummer	Sykedager i perioden 1.11.2000-1.11.2001 (kontrollperiode)	Sykedager i perioden 2.11.2001-15.10.2002
1	51	45
2	314	91
3	112	84
4	290	1
5	92	127 ⁵
6	Utgår. Arbeidstakeren deltok kun første del av forsøksperioden, og var sykmeldt det meste av tiden.	-
7	Utgår. Arbeidstakeren kom for sent med i ordningen (sommeren 2002).	-
8	13	12

3.3.2 Stor usikkerhet i sykefraværstatistikken

Det er viktig å understreke at denne lille gruppen arbeidstakere er svært spesiell. Vi må derfor være forsiktige med å trekke konklusjoner som bare er basert på sykefraværstallene.

For det første er det svært mange faktorer som kan virke inn på arbeidstakeres sykefravær. Det er for eksempel ikke gjort noen systematisk kartlegging av årsakene til sykefraværet, selv om det i og for seg hadde vært mulig på grunn av gruppens størrelse. Det er heller ikke tatt i betraktning andre tiltak for å begrense sykefraværet i samme periode som forsøket pågikk.

En variabel som sier langt mer om hvordan Seniorordningen har fungert, er deltakernes egne beretninger om hvordan de har opplevd forsøksperioden. Sporveien bør derfor legge størst vekt på deltakernes vurderinger av tiltaket i sin vurdering av hvordan Seniorordningen fungerer. Deltakernes beskrivelser har etter TØIs mening høyere verdi for evaluering av forsøket enn utviklingen i sykefraværet.

⁵ En del av dette sykefraværet stammer fra en skade som oppsto ved et fall i arbeidstakerens ferie. Ca 25 dager (arbeidstakerens anslag) av det totale antallet sykedager kan relateres til dette uhellet.

3.4 Deltakernes opplevelse av arbeidssituasjonen

Vi har spurt arbeidstakerne om hvordan de opplever sin arbeidsdag; om det er konkrete problemer eller positive sider ved arbeidsdagen som de føler at har betydning for hvordan det er å jobbe i Sporveien. Holdninger til disse spørsmålene antar vi at påvirker arbeidstakerens svar i forhold til evalueringskriteriene.

I intervjuet har arbeidstakerne fortalt om hva som er det beste med å være trikkfører/t-banefører. Førerne har en felles, spontan reaksjon på spørsmålet: Det beste er selvstendigheten arbeidstakeren har ved å være den eneste som arbeider på toget/trikken. Et sitat fra en fører eksemplifiserer dette:

”Det er JEG som er sjefen på toget! Det er jeg som bestemmer. Det er ingen sjefer som henger over meg og kontrollerer hvordan det skal være.”

Uavhengigheten og ensomheten på arbeidsplassen har også en negativ side, ved at arbeidstakerne uttrykker stress knyttet til å være aleine når noe går galt og man selv har ansvaret for passasjerene.

Videre gir alle førerne uttrykk for at det er morsomt å kjøre, og at dette er en holdning som har vart ved helt fra man først begynte i yrket.

3.4.1 Deltakernes bakgrunn

Arbeidstakerne har lang ansiennitet i bedriften. De påpeker selv at de har jobbet i Sporveien så lenge fordi det er rimelig bra sted å jobbe for folk uten særlig utdanning.

Det å ha jobbet lenge i bedriften bedømmes ikke entydig positivt av arbeidstakerne selv.

Jeg har vært her i tjue år nå. Det er kanskje femten år for lenge!

Deltakerne i Seniorordningen har noenlunde lik utdannings- og yrkesbakgrunn. Ingen har høyere utdanning, og alle har variert yrkesbakgrunn før de ble ansatt i Sporveien. Det virker som om tilfeldighet er den vanligste forklaringen på at man valgte Sporveien som arbeidsplass.

3.4.2 Arbeidstakerne er dels tilfreds med arbeidsgiveren

I hovedsak uttrykker arbeidstakerne at de er fornøyde med å jobbe i Sporveien. Dette kommer til uttrykk ved flere forskjellige utsagn.

- Arbeidstakerne behandles likt i bedriften, uavhengig av nasjonalitet, hudfarge, alder eller kjønn. Arbeidstakerne opplever at det har utviklet seg en god kultur for å behandle folk likt i bedriften, særlig gjennom de siste 15 årene. Her oppleves det at bedriftens ledelse og fagforeninger har tatt et spesielt ansvar for å bidra til en bedring av arbeidstakernes holdninger.
- Videre tas det særlige hensyn til folk med spesielle behov i bedriften. Dette gjør at det er praktisk mulig for spesielt utsatte grupper, som folk med helseproblemer eller spesielle sosiale problemer (som omsorg for familie som eldre og pleietrengende, aleneforeldre), å arbeide i Sporveien. Det er mulig å få arbeidsdagen sin tilrettelagt i forhold til ønsker eller behov arbeidstakerne måtte ha.
- Lønnen er rimelig god sammenliknet med annet arbeid arbeidstakerne har hatt tidligere.

Arbeidstakerne har også klager å komme med i forhold til sin arbeidsgiver og arbeidsplassen. Klagene rettes primært mot for dårlig informasjon fra øverste ledelse om interne forhold i Sporveien. Arbeidsgiver har i perioder gitt for lite informasjon om interne forhold som forretningsstrategi og bedriftens (om)organisering (*"det var jo akkurat som KGB i Sporveien. Alt var så hemmelig"*).

3.4.3 Problemer i forhold til trafikklederne og mangel på materiell

Seniorene uttrykker misnøye med sin kontakt med trafikklederne. Kontakten er i beste fall preget av skepsis, og i verste fall sinne, i forhold til hvorvidt man som fører får hjelp til løsning av problemer eller ikke. Tekniske problemer med materiell knyttes indirekte til trafikkledeledelsen. Alle de vi har intervjuet gir uttrykk for svært negative holdninger til trafikkledeledelsen. Disse arbeidstakerne opplever at trafikklederne sjelden tar førernes (praktiske) problemer på alvor. Snarere gis det uttrykk for at trafikklederne kun i et mindretall av problemtilfellene er

- a. villige til eller
- b. har mulighet for å gi førerne hjelpen som etterspørres.

Førerne skiller klart mellom trafikkledere som *ikke vil hjelpe*, og at det i enkelte tilfeller *ikke er mulig* for trafikklederne å hjelpe dem, ut fra førernes oppfatning av at det i Sporveien er en prekær mangel på teknisk materiell som fungerer.

Dette er et alvorlig arbeidsmiljøproblem. Flere av våre respondenter forteller at de har blitt syke på grunn av at det tekniske materiellet ikke fungerte. At utstyret ikke fungerer gir en belastning som enkelte i lengden ikke takler. For flere av respondentene var tanken på å kjøre "halvdefekt" materiell så tung å bære at de ikke orket gå på jobben. Andre rapporterer om perioder sist år da det ikke var en eneste arbeidsøkt uten at det var teknisk feil på materiellet. Dette er en alvorlig belastning som på sikt har bidratt til det høye sykefraværet i denne gruppen⁶.

3.4.4 Fysisk og psykisk arbeidsmiljø

De vi har intervjuet har beskrevet sin arbeidsdag. Det kommer fram både gode og dårlige erfaringer med både fysisk og psykisk arbeidsmiljø. I avsnittene under oppsummerer hovedpunktene i arbeidstakernes beskrivelser av sin egen arbeidsplass.

- **Skitt og kulde gir mistrivsel** i den daglige arbeidssituasjonen. Flere av førerne klager på den fysiske tilstanden rundt førerplassen. På trikken er det kaldt. I førerkottet på t-banene er det skittent og tidvis kaldt. I tillegg nevner førere fra både sporvogn og bane at førerstolene kunne vært bedre.
- **Dårlig vedlikehold på materiell fører til sykdom og fravær.** En av arbeidstakerne forteller: *"I sommer var det to uker da jeg hadde feil på vogna hver eneste dag. Ikke en eneste vakt var uten problemer. Jeg greide det ikke, til slutt måtte jeg sykmelde meg. Jeg ble så sliten og deprimert."* En annen uttrykker det slik: *"Det er fint å jobbe når alt fungerer. Radioen må virke. Toget må gå, jeg vil ikke ha forsinkelser. Jeg prøver å ikke være trist, men jeg blir det likevel."* Disse utsagnene viser flere ting. For det første at materiellets tilstand betyr mye for hvordan arbeidsdagen oppleves. Ved mange tekniske problemer øker stresset, og dermed sykefraværet. For det andre viser utsagnene at arbeidstakerne har en grunnleggende trivsel – men at tekniske problemer, som det er mange av – oppleves som et skår i arbeidsgleden.
- **Utrygghet på arbeidsplassen.** Samtlige arbeidstakere har opplevd trusler i sin arbeidssituasjon, og flere har opplevd vold og ulykker. Det virker som om arbeidstakerne har resignert i forhold til trusler – at det er noe man må leve med. En av dem sier:

⁶ Vi bygger dette på førernes egne utsagn om hvorfor de var sykmeldte i de ulike periodene i året som gikk.

”Det er vel sånt man må regne med, det må man tåle. Vi skal tåle en del. Så lenge det ikke er kniv, så.”

Alle de intervjuede arbeidstakerne har vært eller er stadig redde for at det skal skje ulykker: *”Det har vi hengende over oss hele dagen, hver dag. Det er jo den store skrekken, at en skal kjøre på noen, skade noen. En får seg ofte en støkk, det prikker helt ut i fingra og hjerte hopper. Det skal så lite til!”*

Arbeidstakerne forteller at det er dagligdags at man blir truet, utskjelt og spyttet på av passasjerer. Dette er sterke fortellinger som det er umulig å forholde seg nøytral til.

Det kan sies mye om hvordan mennesker påvirkes av å leve under konstant frykt for vold, trusler og ulykker. I seg selv er dette et stort arbeidsmiljøproblem. Det er også et problem når arbeidstakeren har forsonet seg med at arbeidsdagen er slik. Når antallet trusler er så stort at arbeidstakeren opplever en hverdag med trusler, vold og ulykkesrisiko som normalt, kan dette ha store konsekvenser for arbeidstakerens fysiske og mentale helse.

Det er imidlertid ikke tid eller rom til å gå inn på denne alvorlige og omfattende problematikken her, men dette er åpenbart en stor utfordring for Sporveiens ledelse og andre ansatte.

- **God oppfølging ved ulykker i Sporveien.** I forbindelse med ulykker virker det som om det sosiale miljøet i bedriften kommer til nytte for den som har vært utsatt for ulykken. De som har vært utsatt for trusler får i følge arbeidstakerne ingen oppfølging, fordi det registreres trusler hele tiden. Trusler anmeldes heller ikke til politiet fra Sporveiens side.
- **Alle arbeidstakerne mener det er et godt sosialt arbeidsmiljø i Sporveien,** til tross for at ingen av dem omgås sine kolleger i fritiden. Et behov for å skille arbeidsliv og fritid signaliseres.
- **Utmattelse.** Arbeidstakerne blir fort sliten. Årsakene til dette er mange:
 - Krangling med trafikkleder om manglende materiell, mangelfull informasjon når man er ute og kjører.
 - Tett trafikk, forsinkelser
 - Dårlig kommunikasjon med passasjerene – kritikk, ”skyllebøtter” fra misfornøyde kunder
 - For stor ansvarsfølelse: Belastningen ved å kjøre et kjøretøy du mener ikke er i god nok stand til å frakte passasjerer på en trygg måte.

- Fysiske forhold ved jobben (monotoni, kulde, belastninger på rygg, nakke og armer).

Det er verdt å merke seg at flertallet av årsakene til at arbeidstakerne sier at de er slitne, ikke er av fysisk karakter. Psykologiske faktorer har stor betydning for denne gruppen arbeidstakere.

3.5 Hvordan påvirker arbeidslivet arbeidstakernes privatliv?

Samtlige deltakere på ordningen er tilfredse både med introduksjonen av den nye ordningen og med hvordan ordningen har fungert i praksis. Flertallet uttrykker at de merker en reell forskjell i sin egen dagsform nå i forhold til tidligere, at de generelt har det bedre, og at det er blitt enklere å gjennomføre arbeidsdagen. Deltakerne mener at en times redusert arbeidstid hver dag har gitt en reell lettelse i deres arbeidsdag, noe de merker både på jobb og i forhold til sitt privatliv.

Når det gjelder i hvilken grad arbeidstakerne følte at deres arbeidsliv påvirket deres privatliv, og om de hadde energi til å delta i ulike aktiviteter utenom arbeidstid, følte arbeidstakerne i stor grad at deres yrke og arbeidsdag krevde så pass mye av dem at privatlivet ble påvirket, fra middels til i svært stor grad. Før Seniorordningen ble satt i verk hadde de fleste arbeidstakerne i liten grad energi til å delta i aktiviteter etter jobb eller i helgene. Flere påpeker at de har redusert antallet fritidsaktiviteter eller omfanget av sosial kontakt i sin fritid, som en direkte konsekvens av sin arbeidsdag. Det oppleves at arbeidet kan medvirke til en følelse av redusert livskvalitet.

Fritiden besto i stor grad av å ”ta seg inn” etter arbeidsdagen eller arbeidsperioden.

I andre runde av evalueringen spurte vi arbeidstakerne om disse forholdene hadde endret seg. Arbeidstakerne hadde positive tilbakemeldinger på dette punktet. Gjennom deltakelse i Seniorordningen opplever arbeidstakerne en klar forbedring når det gjelder

- Arbeidstakerens generelle overskudd – det vil si hvor sliten arbeidstakeren er når han/hun er ferdig med dagens økt
- Evne/vilje til å være aktive utenfor arbeidstiden

3.6 Oppfølging fra ledelse

3.6.1 Oppfølging i forbindelse med Seniorordningen

Intervjuene avdekker at seniorene utelukkende har kontakt med sine nærmeste overordnede (produktlederne) og trafikklederne, i den grad trafikklederne regnes som en del av bedriftens ledelse. Det generelle inntrykket er at seniorene har grei kontakt med sine nærmeste overordnede – selv om kontakten er sporadisk. Kontakten er i sin helhet knyttet til løsning av praktiske problemer.

I den grad det er misnøye, er denne knyttet til nettopp løsning av praktiske problemer i hverdagen. Dette dreier seg om renhold og temperaturer i førerrom, klager på diskriminerende kommentarer fra kolleger og i to tilfeller ønsker om ytterligere personlig tilpasning av arbeidstiden. Det var også noe misnøye knyttet til informasjon fra den øverste ledelsen i Sporveien i forbindelse med omorganisering av bedriften.

Seniorene opplever at de har fått god nok oppfølging fra sine nærmeste overordnede om deltakelsen i Seniorordningen. De har fått tilstrekkelig informasjon i prosessen før ordningen ble iverksatt, og ”vanlig” oppfølging i forsøksperioden. Ingen av seniorene rapporterer at de har fått noen form for spesiell oppfølging, verken i forhold til Seniorordningen eller i forbindelse med sin arbeidssituasjon for øvrig.

3.6.2 Ikke-deltakende arbeidstakers holdninger til Seniorordningen

Deltakerne i Seniorordningen har registrert en viss grad av lett mobbing fra arbeidstakere som ikke deltar. Det rapporteres om nedsettende omtale av ordningen (”Senilgruppa”, ”senilordningen”) og spørsmål om hvorfor noen skal forfordes med kortere arbeidstid enn andre.

Noen av seniorene finner dette plagsomt. Andre tar det ikke så tungt, og ser på det som en del av en daglig, uformell omgangsform. Dette er et tema ledelsen kunne fulgt opp, f.eks med mer informasjon om målgruppens spesielle behov og bakgrunnen for at ordningen kom i gang.

3.7 Mestring av egen arbeidsdag

Arbeidstakerne gir beskrivelser av hvordan det med en times kortere arbeidsdag i større grad er mulig å ”holde ut” arbeidsdagen i forhold til tidligere. Arbeidstakerne gruer seg mindre enn før til å gå på jobb, og de forteller at det kjennes godt å tenke på at arbeidsdagen tross alt er kort.

Dette kan tolkes som at arbeidstakerne har negative holdninger til arbeidsplassen sin. Det er ikke tilfelle. Arbeidstakerne er stolte av Sporveien, og er glade for å kunne jobbe. De anser det som et gode å kunne være i fast arbeid, og er glade for at det legges til rette for at de kan delta i arbeidslivet. Slike holdninger gjør disse arbeidstakerne til en ressurs for bedriften.

3.8 Syn på fremtiden

Ut fra arbeidstakernes sykdomsbilde og til dels kroniske plager gjennom år, virker dette som en gruppe som klart er potensielle uføretrygdde. I forhold til de intervjuedes anstrengelser for i det hele tatt å komme seg på arbeid, smerter og plager, er det imponerende at gruppen fortsatt betrakter deltakelse i arbeidslivet som en kilde til glede og stolthet. Arbeidstakerne fremholder at det er en verdi for dem å kunne jobbe i årene som ligger foran dem, framfor å gå over på uføretrygding.

Arbeidstakerne mener at seniorordningen gjør det mulig for dem å fortsette i arbeidslivet lenger enn de ellers ville gjort, uten en spesielt tilpasset arbeidsdag.

Det er likevel en utbredt holdning i gruppen at man ser fram til å bli pensjonist. Dette er naturlig, i og med at arbeidstakerne jo faktisk nærmer seg pensjonsalder.

At arbeidstakerne ser fram til pensjonsalderen er eksemplifisert ved at en av førerne påpeker den nøyaktige datoen for når personen blir pensjonist. Førerne har til dels ønsker om å fortsette å jobbe, og til dels konkrete planer om å forsøke å bli uføretrygdet eller finne annet arbeid internt i bedriften. Dette er interessant i forhold til hvorvidt tiltaket med redusert arbeidstid kan få gruppen som ønsker å bli uføretrygdet til å fortsette å jobbe i bedriften.

Det kommer til uttrykk resignasjon i forhold til å ha blitt eldre i arbeidsmarkedet. Flere påpeker at det ikke er mulig for dem å finne annet arbeid, og at de kommer til å jobbe i Sporveien resten av sitt yrkesaktive liv.

4 Sammenlikning med tilsvarende studier fra andre bransjer/land

Det er gjort forsøk med nedsatt arbeidstid for grupper av arbeidstakere både i andre bransjer og i andre land. Det er interessant å sammenlikne Sporveiens forsøk med enkelte av disse forsøkene, som et ledd i en metodisk vurdering av Sporveiens tiltak, både når det gjelder evalueringsopplegg, forberedelser til tiltak og utvalg av gruppe arbeidstakere som fikk tilbud om redusert arbeidstid. Vi vil trekke fram noen slike forsøk, som har relevans i denne sammenheng.

4.1 Seks timers dag i omsorgsyrker i Oslo kommune

Ved Majorstua Alders- og sykehjem og ved Hjemmetjenesten i øvre distrikt i Bydel 2 i Oslo kommune er det gjennomført et forsøk med redusert arbeidstid. Forsøket innebar at 103 pleie- og omsorgsarbeidere reduserte den daglige arbeidstiden til seks timer, fra juni 1995 til og med mars 1997.

Hensikten med prosjektet var fra Oslo kommunes side å redusere sykefraværet i pleie- og omsorgsyrkene, men også å belyse spørsmål knyttet til sysselsetting, likestilling og småbarnforeldres hverdag.

Tiltaket er evaluert (Bjørnskau 1997) på tre hovedpunkter:

1. Virkninger for arbeidstaker
2. Virkninger for arbeidsgiver
3. Virkninger for tjenestens målgrupper (pasienter og brukere).

I evalueringen er utviklingen i deltakernes sykefravær fulgt, noe som gjør dette prosjektet relevant for sammenlikning med Sporveiens prosjekt.

4.1.1 Resultater

Resultatene av evalueringen viser at de ansatte trives bedre etter innføringen av sekstimers dag (bedre samarbeid, bedre kontakt med pasientene, mulighet for å bestemme arbeidstempo).

Når det gjelder arbeidstakernes helse og sykefravær er ikke resultatene like positive. Arbeidstakerne gir ikke uttrykk for at deres helse har blitt bedre.

Arbeidstakerne sier at de er mindre fysisk sliten etter endt arbeidsdag, men det faktiske sykefraværet er ikke endret som følge av at de jobber seks timers dager.

4.1.2 Relevans for sammenlikning med Sporveiens tiltak

Når vi sammenlikner de to tiltakene, er det en vesentlig forskjell som bør påpekes. Dette gjelder utvelgelsen av deltakere til prosjektene. I Oslo kommunes prosjekt fikk alle helsearbeidere ved et alders- og sykehjem og i hjemmetjenesten i en bydel delta i prosjektet, uavhengig av bakgrunnsvariabler som eget sykefravær, helse, alder osv. I Sporveiens prosjekt er deltakelsen begrenset til en nøye utvalgt gruppe arbeidstakere.

En av årsakene til at det i Sporveien er klart bedre resultater på sykefravær og helse enn det var i Oslo kommunes prosjekt, mener vi må ligge i utvelgelsen av deltakerne. I Sporveiens prosjekt er tiltaket rettet inn mot en gruppe arbeidstakere som på flere måter har konkret behov for en reell lettelse i arbeidsdagen (høy alder/ansiennitet, stort sykefravær, potensial for uføretrygding). Tiltaket er derfor mer målrettet i Sporveien enn det var i Oslo kommune, der en mye større og mer gjennomsnittlig gruppe arbeidstakere deltok i forsøket. I Oslo kommune var ikke arbeidstakerne plukket ut til deltakelse ut fra egenskaper de hadde. Dette blir derfor å regne som et mer generelt tiltak for ansatte i helsesektoren, som i og for seg har en belastende arbeidsdag.

Et sterkt fokus på arbeidstakernes forutsetninger og behov på mikronivå er nødvendig før denne typen tiltak iverksettes, for at tiltakene skal treffe målgruppen bedre og for at sykefraværet faktisk skal synke.

4.2 Kiruna-prosjektet

Blant hjemmehjelpere i Kiruna i Sverige er det gjennomført et prosjekt med seks timers arbeidsdag og full lønnskompensasjon. Hensikten med prosjektet var først og fremst å øke sysselsettingen blant hjemmehjelperne og få dem over fra deltid til fulltidsarbeid (Bjørnskau 1997, Olsson 1991).

4.2.1 Ulikhet mellom Kiruna-prosjektet og Sporveiens prosjekt

I Kiruna hadde 64 % av de ansatte $\frac{3}{4}$ stilling, og disse opprettholdt dermed sin arbeidstid. Til forskjell hadde samtlige av deltakerne i Seniorordningen 100 % stillinger både før og under forsøket. Bare 10 % av de ansatte reduserte arbeidstiden i prøveperioden i Kiruna.

4.2.2 Resultater

Ifølge Olsson (1991), som evaluerte opplegget, reduserte arbeidstidsendringen sykefraværet betydelig. Ifølge Bjørnskau (1997) er dette tvilsomt, fordi det var en større nedgang i sykefraværet i hjemmetjenesten totalt enn blant de som var berørt av tiltaket. Det betyr at de som ikke var berørt av tiltaket faktisk hadde en sterkere nedgang i sykefraværet enn de som var berørt av tiltaket.

4.2.3 Relevans for sammenlikning med Sporveiens tiltak

Kiruna-prosjektet og Sporveiens tiltak skiller seg fra hverandre på flere områder, men særlig når det gjelder målgruppe og målsetting for tiltaket.

Som i Majorstua-forsøket er målgruppa for forsøket arbeidere i omsorgsykker. Hensikten med ordningen er svært forskjellig fra forsøket i Sporveien; i Kiruna-prosjektet er det økt sysselsetting som er hovedmålet med ordningen. Sporveiens ordning er mer målrettet mot senket sykefravær. Sporveiens forsøk skiller seg også positivt fra Kiruna-prosjektet ved at målgruppen for forsøket er bedre definert, på samme måte som vi har påpekt ovenfor Majorstua-prosjektet.

I tillegg reises det kritikk rettet mot hvorvidt Kiruna-prosjektet faktisk har redusert sykefraværet blant deltakerne, slik det påstås i forsøkets evaluering. Kritikerne påpeker at sykefraværet i kontrollgruppen sank mer enn i forsøksgruppen. Her kan effekter spille inn som det ikke er gjort rede for i evalueringen. Det er åpenbare huller i evalueringen når det gjelder dokumentering av effektene av tiltaket. I tillegg nevnes det ikke hvorvidt tiltaket faktisk førte til en økt sysselsetting i målgruppen. Evalueringen viser heller ikke hvordan arbeidstakerne selv stilte seg til et forsøk som krever så vidt mye personlig engasjement fra deltakerne.

4.3 Forsøk i industribedrifter: Kolonneskiftordninger

Både i Industrimekanikk A/S i Sandefjord, Haatech i Hokksund, ved Volkswagen, Hewlett Packard, Bonifigliolifabrikkene (Italia), Philips og Motorola er det ulike ordninger med skift som "komprimerer" arbeidstiden i en periode for dermed å utløse en lenger friperiode og total gjennomsnittlig normalarbeidsdag. Det er ulike erfaringer med disse ordningene, og vi skal ikke gå inn på disse her. Ordningene er beskrevet og evaluert (Bjørnskau 1997, Høgnes og Rogstad 1995, Karlsen 1997a).

4.3.1 Relevans for sammenlikning med Sporveiens tiltak

Forsøkene i industribedriftene har som mål å konsentrere flest mulig arbeidstimer på en kortest mulig arbeidsperiode. På denne måten gjøres friperioden lenger. Det er godt dokumentert at denne typen skift er potensielt helsefarlig (Andersen 1997, Kompier 1999). Denne typen arbeidstidsordning likner på Sporveiens kolonneskift som bedriften gikk bort fra i november 2001. Hovedårsaken Sporveien oppgir for å gå bort fra denne ordningen er nettopp de helseskadelige sidene ved ordningen. Det er helsemessig bedre at arbeidstakerne arbeider med en jevn døgnrytme over lengre arbeidsperioder, selv om friperioden blir relativt sett kortere. Normalarbeidsdagen (gjennomsnittlig arbeidstid per dag) er imidlertid den samme.

Denne typen skiftordning er svært vanlig også innen andre norske kollektivtransportbedrifter.

4.4 Skraldemandsmodellen

Dette er et forsøk gjennomført blant renovasjonsarbeidere i Danmark. Modellen innebærer at tre renovasjonsarbeidere deler jobb og inntekt med en fjerde person som har vært arbeidsledig. Hver person arbeider tre uker og har en uke fri, og mottar $\frac{3}{4}$ arbeidsledighetstrygd. Ordningen kalles også "sabbatsorlov" (Bjørnskau 1997).

En annen utgave av denne modellen gikk ut på at arbeidstakere kunne søke om 1 års permisjon med arbeidsledighetstrygd.

4.4.1 Relevans for sammenlikning med Sporveiens tiltak

Skraldermandsmodellen er også et sysselsettingstiltak, som Kiruna-prosjektet, men er tatt med her som et

eksempel på alternative arbeidstidsordninger. Ordningen er ikke knyttet til vurdering av endringer i sykefraværet.

Ordningen har som klar forutsetning at arbeidstakerne som har arbeid er villige til å dele sin inntekt med fjerdemann som er arbeidsledig. Til gjengjeld får man lavere stillingsprosent. Ordningen skiller seg fra

Sporveiens tiltak bl.a. ved at arbeidstakerne må gå ned i lønn for å få nedsatt sin arbeidstid. I Sporveiens forsøk er det tilstrekkelig å avstå fra frivillig overtid. For øvrig har arbeidstakerne som deltar i ordningen kompensasjon av ordinær lønn. Vi skulle tro at Sporveien derfor har lettere for å rekruttere deltakere til sin ordning.

5 Konklusjoner

5.1 Er målet med Seniorordningen nådd?

Evalueringen har vist følgende resultater:

- Det er registrert utelukkende positive erfaringer blant arbeidstakerne som deltar i ordningen.
- Ordningen ser ut til å bidra til en bedre arbeidsdag for de ansatte, og en lindring av plager blant dem som er kronisk syke.
- Denne lindringen av plager fører til en bedre mestring av arbeidsdagen, og et lysere syn på arbeidslivet og framtiden som arbeidstaker.
- Lettelsen i arbeidstiden har også ført til at de som tidligere gruet seg til å gå på jobben ikke gruer seg lenger.

5.2 Har ordningen lønnet seg økonomisk for Sporveien?

5.2.1 Verdien av lavere sykefravær

Sykefraværet for arbeidstakerne som deltar i Seniorordningen har sunket, til dels kraftig. Dersom innføringen av Seniorordningen er årsaken til at sykefraværet har sunket, er det all grunn til å hevde at ordningen har vært økonomisk lønnsom. Vi har imidlertid ikke belegg for å hevde dette. For å kunne fastslå med sikkerhet at Seniorordningen medfører en varig, kraftig nedgang i sykefraværet til deltakerne, må

- forsøksperioden forlenges, slik at arbeidstakerne kan følges på sikt, og utviklingen i deres sykefravær følges
- arbeidstakerne følges grundig opp ved hjelp av intervjuer om årsakene til deres sykefravær over en lengre periode. Det er naturlig at bedriftshelse-tjeneste eller personalleder tar seg av en slik oppfølging.

5.2.2 Verdien av økt livskvalitet

Ut fra intervjuene med deltakerne i Seniorordningen kan vi slå fast at ordningen har medført

- en økt følelse av mestring hos den enkelte arbeidstakeren
- et bedre, mer verdifullt liv på fritida
- økt overskudd
- mer arbeidsglede

Dette er verdier vi ikke har knyttet til et økonomisk målesystem – vi har ikke fastslått økonomien i denne typen forbedringer i arbeidstakernes liv. Likevel er dette verdier av stor betydning for den enkelte, som antakeligvis vil være medvirkende årsak til at den ansatte ikke ønsker å gå over på ulike former for sykmelding og/eller trygd.

5.2.3 Verdien av tiltaket for Sporveien som bedrift

Sporveien har med dette tiltaket utpekt seg som en bedrift der ledelsen er villig til å finne individuelle løsninger for arbeidstakere som har behov for særskilt tilrettelegging. Det er satset betydelige midler på en ordning for en relativt liten gruppe arbeidstakere, som gjennom denne evalueringen gir uttrykk for svært mange positive holdninger til bedriften, og at bedriften har bidratt til et bedre yrkesliv gjennom tilrettelegging.

Dette gjør Sporveien til en foregangsbedrift blant norske kollektivtransportbedrifter.

5.2.4 Seniorene: En ressurs for Sporveien

Denne gruppen arbeidstakere uttrykker svært gode holdninger til sin arbeidsplass og sitt daglige virke i bedriften. Til tross for påkjenningene som yrket medfører, særlig i form av stress og psykisk press, er arbeidstakerne relativt entusiastiske i forhold til jobben og miljøet kollegene i mellom.

Det bør også nevnes at flere av deltakerne i Seniorordningen har helseproblemer av en slik størrelsesorden og varighet at de må betraktes som potensielle kandidater til uføretrygding. Til tross for dette ønsker de å jobbe. Dette er en ressurs for Sporveien.

5.3 Videre forskning

Ressursene til dette prosjektet har vært knappe, og har blitt brukt til å vurdere effekter av Seniorordningen for AS Oslo Sporveier og de ansatte som har deltatt i ordningen. Vi har trukket fram positive så vel som negative sider ved ordningen i seg selv og ved arbeids-situasjonen i Sporveien, og vi har vært innom en del problemstillinger vi ikke har gått i dybden på.

Det er svært mange problemstillinger som kommer opp i intervjuene som det hadde vært uhyre interessant å forske videre på. Ved eventuelle prosjekter som bygger på denne evalueringen ønsker vi spesielt å peke på følgende punkter:

- **Identitetsdannelsen blant ansatte i Sporveien.** Gjennomsnittlig ansiennitet i Sporveien er høy, samtidig som gjennomsnittlig utdanning er lav. Hvilke andre kjennetegn ser vi ved de ansatte i Sporveien? Er det spesielle trekk eller holdninger som internaliseres ved at man arbeider lenge i denne bedriften? Av særlig betydning peker vi på at Sporveien er en bedrift som er mye i medias søkelys, og som nær sagt alle kollektivtrafikanter i byen har en mening om. Det er rimelig å anta at dette påvirker de ansatte i bedriften. Arbeidstakerne vi har intervjuet har gitt uttrykk for stolthet over bedriften sin, over at bedriften tar hånd om dem når de blir gamle og sjuke, og over at bedriften er et viktig innslag i bybildet. På den andre siden er flere av arbeidstakerne overbevist om at de ikke har noe annet valg i yrkeslivet enn å fortsette å arbeide i Sporveien. De føler seg for gamle og slitne til å forsøke seg i et annet yrke eller en annen bedrift, og at deres valg står mellom uføretrygding eller fortsatt ansettelse i Sporveien. I tillegg er våre respondenter klar over at det kan være vanskelig for eldre arbeidstakere å finne nytt arbeid, på grunn av at yngre arbeidstakere ofte foretrekkes ved ansettelser.
- **Effekter av ordningen på lang sikt.** Vi har sett at Seniorordningen kan ha bidratt til at sykefraværet i målgruppa har sunket betraktelig. Samtidig vet vi at arbeidstakerne i målgruppa har et relativt høyt

potensiale for å gå over på uføretrygd, på grunn av det sammensatte sykdoms- og belastningsbildet de har. Det hadde vært svært interessant å følge denne gruppen over tid, på vei mot naturlig avgangsalder, for å kunne dokumentere hvorvidt Seniorordningen og andre former for oppfølging har effekter for hvor lenge arbeidstakerne holder seg i arbeidslivet. Oppsummert: Har Seniorordningen og liknende ordninger for arbeidstakere i spesielle målgrupper effekter for graden av uføretrygding?

- **Effekter av utrygghet og trusler/vold i arbeids-situasjonen på lengre sikt.** Vi har avdekket at både trusler og vold er dagligdags i Sporveis-arbeidernes arbeidsdag. Hvordan påvirkes folk av dette på sikt? I intervjuene med arbeidstakerne gis det uttrykk for at trusler om vold er noe arbeidstakerne hevder man må tåle i dette yrket, at det er noe man lærer seg til å mestre. Hvordan skjer denne prosessen fram til mestring, og hvordan påvirkes menneskene av å konstant leve med trusler og vold i sin arbeidssituasjon? Et annet interessant aspekt er hvordan arbeidstakerne forholder seg til og støtter hverandre i forhold til trusselbildet, og om dette leder til dannelsen av hva Lysgaard kalte arbeiderkollektivet (Lysgaard 1960).
- **Samfunnsøkonomisk lønnsomhet av arbeidsmiljøtiltak.** I denne evalueringen har vi fokusert på effekter av Seniorordningen på to nivåer: For arbeidstakeren (effekter på livskvalitet, opplevelse av egen arbeidsdag, opplevelse av mestring) og for bedriften (bedriftsøkonomisk lønnsomhet av tiltaket). Vi har ikke vurdert den samfunnsøkonomiske lønnsomheten i prosjektet. Sykefravær, og spesielt lange sykefravær, preget denne gruppen i året forut for prøveperioden. Sykefravær er kostbart for bedriften, men også for samfunnet som helhet. Hvilke konkrete samfunnsøkonomiske effekter har et tiltak som dette?

Litteratur

- Andersen, S. (1997)
Casestudier og generalisering. Forskningsstrategi og design. Fagbokforlaget, Bergen.
- Aubert, V. (1965)
Det skjulte samfunn. Pax, Oslo.
- Bjørnskau, T. (1997)
Seks timers dag i omsorgsykker. En evaluering av forsøket i Oslo kommune. Fafo, Oslo. Fafo-rapport 232.
- Hagen, T. (2001)
Seniorordningen i AS Oslo Sporveier. Første devaluering. Transportøkonomisk institutt, Oslo. TØI arbeidsdokument PT/1556/02.
- Hagen, T. og Klæboe, R. (2002)
FriskBuss. Rapport fra forprosjekt. Transportøkonomisk institutt, Oslo. Arbeidsdokument PT/1545/02.
- Hofstede, G. (1991)
Organisationer och kulturer. Om interkulturell förståelse. Studentlitteratur, Lund.
- Høgsnes, G. og Rogstad, J. (1995)
Lokale løsninger på deling av arbeid. I Nordli-Hansen, M (1995): Deling av arbeid. En utredning av mulige strategier og konsekvenser. Institutt for samfunnsforskning, Oslo. Rapport 95:6
- Karlsen, T. (1997a)
Deling av arbeid? Upublisert manuskript.
- Kompier, M. og Cooper C. (eds.) (1999)
Preventing Stress, Improving Productivity. European Case Studies in the Workplace. Routledge, London.
- Lysgaard, S. (1960)
Arbeiderkollektivet. Universitetsforlaget, Oslo.
- Marshall, C. og Rossman, G.B. (1995)
Designing Qualitative Research. Sage, Thousand Oaks, California.
- Olsson, B. (1991)
6-timmars arbeidsdag med 8 timmars betaling. En personalekonomisk kalkyl på hemtjänsten i Kiruna. Personalekonomiska institutet, Stockholms universitet. Fallstudie nr 91:1.
- Patton, M.Q. (1990)
Qualitative evaluation and research methods. Sage Publications, Newbury Park, California.
- Ragin, C.C. (1992)
Introduction: Cases of "What is a case?" I Ragin og Becker (eds.): *What is a case? Exploring the Foundations of Social Inquiry.* Cambridge University Press, Cambridge.
- Wergeland, E. mfl. (2001)
Shorter working day as a means to reduce the occurrence of musculo-skeletal disorders. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 2003. In print.
- Yin, R.K. (1981)
The Case Study Crisis: Some Answers. *Administrative Science Quarterly*, 26:58-64.
- Yin, R.K. (1993)
Applications of Case Study Research. *Applied Social Research Methods Series*, 34. Sage, London.

Vedlegg 1

Intervjuguide, første intervjurunde

Intervju med syv arbeidstakere som har valgt å delta i Seniorprosjektet.

Eget arbeidsliv

1. Når hadde du din første jobb?
2. Når startet du i Sporveien?
3. Kan du beskrive hvordan det var å jobbe da du startet?
4. Har du hatt hel stilling hele tiden du har jobbet?
5. Har arbeidssituasjonen forandret seg for deg siden du først startet å jobbe i Sporveien? (fysiske ting, teknologisk endring, avansert nå i forhold til tidligere)

Holdninger til yrket

1. Hvorfor valgte du å jobbe som fører?
2. Hva er det beste med å være fører?
3. Hva er det verste med å være fører?

Egen arbeidssituasjon

1. Hvordan er forholdet ditt til kolleger? (arbeidsmiljø)
2. Har du omgang med kollegene dine utenom arbeidstiden?
3. Hvis du ønsker å ta opp spørsmål eller saker til diskusjon på arbeidsplassen din, hvordan går du fram da?
4. Føler du at du får nok informasjon fra arbeidsgiveren din?
5. Har du vært utsatt for ulykker på arbeidsplassen?
6. Har du vært utsatt for vold på arbeidsplassen?
7. Har du vært utsatt for trusler på arbeidsplassen?
8. Hvis ja, fikk du noen oppfølging?
9. Kjenner du noen andre som har vært utsatt for denne typen opplevelser?
10. Hva er mest verdifullt for deg - jobben eller fritida di?
11. Har du noensinne følt at jobben har hatt betydning for hvordan du har det på fritida di, at du f eks har tenkt på jobben når du har fri?

Tanker om framtida som arbeidstaker

1. Tenker du på framtida som arbeidstaker?
2. Hva har du lyst til å gjøre i åra som kommer?

Hva synes du om seniorprosjektet?

1. Hva synes du om seniorprosjektet?
2. Hvorfor søkte du om å få delta?
3. Hvordan tror du 1 time kortere arbeidstid vil slå ut for deg?

Egen livssituasjon

6. Hvor gammel er du?
7. Har du videregående utdanning?
8. Har du familie?

9. Bortsett fra seniorprosjektet, har du noen form for redusert arbeidstid akkurat nå (uføretrygding, sykmelding, redusert stillingsprosent)?
10. Vil du si at du selv er i god form? Frisk?
11. Driver du noen form for trening?
12. Er du fagorganisert?
13. Kan jeg intervju deg igjen om et års tid, for å høre hvordan det går?

Intervjuguide, andre intervjurunde

1. Nå har du vært med på Seniorordningen i ni måneder. Hvordan synes du det går?
2. Har du vært syk siden sist vi snakket sammen?
(Hvor lenge? Årsak til sykefraværet?)
3. Har plagene dine blitt bedre siden sist?
4. Hvis de har blitt bedre: Har du tenkt noe på hvorfor de kan ha blitt bedre?
5. Forrige gang snakket vi om at jobben noen ganger har innvirkning på privatlivet. Hvordan synes du det går på dette punktet nå?
6. Er det noe ved Seniorordningen som du skulle ønske var bedre?
7. Hvordan ser du på framtida di som arbeidstaker?
(Vil du fortsette på Seniorordningen?
Ser du for deg andre løsninger enn Seniorordningen?)

Avtale om redusert arbeidstid på tilnærmet en time pr. dag

1. Mellom tog-/vognfører(Inr.)(navn)
.....og AS Oslo Oslo Sporveier inngås følgende avtale for perioden 12. november 2001 og for ca. ett år (maksimalt ut november 2002) (jevnfør oppslag P 22/01):
2. Arbeidstiden settes ned med tilnærmet en time pr. dag for den heltidsansatte arbeidstaker som AS Oslo Sporveier inngår denne avtale med. Nedsettelsen foretas med bibehold av lønn for full stilling (33,3 timer pr. uke i gjennomsnitt).
3. Nedsettelsen av arbeidstiden er en prøveordning som gjelder for inntil ett år. Hensikten er å forebygge sykefravær og å få ned antall atferings-/uføretilfeller i AS Oslo Sporveier. Før prøveordningen eventuelt forlenges skal den evalueres av AS Oslo Sporveier.
4. Redusert arbeidstid på tilnærmet en time pr. dag gjelder kun for
 - a. togfører- og vognførertjeneste, ikke ved tjenestegjøring i eventuelle
 - b. vikariater som f.eks i befallsstillinger m.v.
5. I den periode denne avtale om redusert arbeidstid gjelder har du ikke
 - c. adgang til å ha annen jobb i tillegg utenfor AS Oslo Sporveier eller til
 - d. å utføre ekstraarbeide i AS Oslo Sporveier i form av merarbeide eller
 - e. overtidsarbeide.

Følgende vilkår gjelder:

Overtidsgodtgjørelse gis bare i de tilfeller den ukentlige arbeidstid strekker seg ut over normal arbeidsuke for arbeidstakere i heltidstidsstilling eller den daglige arbeidstid strekker seg utover 6 t. 57 min./6 t. 43 min. Dog skal det i tilfeller hvor arbeidstaker ikke får

avløsning, men blir beordret til fortsatt tjenestegjøring utover avtalt tjenestetid, gis overtidsgodtgjøring med vanlig prosenttillegg for den tid ekstratjenesten varer.

Det gis adgang til overtidsarbeide mot avspasering i henhold til § 12.31 i tariffavtalens fellesbestemmelser for vognbetjening. Merarbeide innenfor rammen av bestemmelsen i forrige ledd regnes time mot time med vanlige skifttillegg, men uten overtidstillegg (som arbeide mot senere fri). Mer enn 30 opparbeidede timer totalt tillates ikke.

Videre gis det adgang til fri mot senere tjenestegjøring i henhold til § 4.5 i særbestemmelser for vognbetjening, dog slik at mer enn 20 skyldige timer ikke tillates.

6. For øvrig gjelder de vilkår som fremgår av gjeldende ansettelseskontrakt og de vanlige vilkår i AS Oslo Sporveier fastsatt i tariffavtalen og i hovedavtalen mellom AS Oslo Sporveier og henholdsvis Norsk Kommuneforbund og Yrkestrafikkforbundet. Tariffavtale og hovedavtale kan fås utlevert hos nærmeste overordnede på forespørsel.
7. Dersom forutsetningene for denne avtale bortfaller/ikke overholdes, kan den sies opp av begge parter med 14 dagers skriftlig varsel regnet fra varselets dato.

Oslo, den
AS OSLO SPORVEIER

Oslo, den
ARBEIDSTAKER.

.....

.....

(iattrdvtf – prot)

Vedlegg 2

Hva er FriskBuss?

Seniorordningen er evaluert innenfor rammene av prosjektet FriskBuss. I dette avsnittet gis en kort orientering om bakgrunnen for FriskBuss, initiativ og innhold i prosjektet.

Transportøkonomisk institutt har det faglige ansvaret for FriskBuss.

Bakgrunn for FriskBuss

Transportnæringen er preget av høyt sykefravær, lange sykmeldinger, lav ansiennitet og lavere gjennomsnittlig levealder og arbeidslivslengde enn andre bransjer. Undersøkelser i flere land viser at det er en sammenheng mellom arbeidsmiljøet og sykefraværet, og at tiltak kan settes inn for å rette på dette. Problemstillingene er svært alvorlige. På bakgrunn av dette har syv organisasjoner fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden tatt initiativet til et prosjekt der disse problemstillingene undersøkes i den norske transportnæringen, i den hensikt å få fram konkret kunnskap som kan brukes til å endre den negative utviklingen. Disse organisasjonene er:

- Transportbedriftenes Landsforening
- Norsk Kommuneforbund
- Norges Arbeidsgiverforening med Offentlig Tilknytning; representert ved Nettbuss Buskerud
- Landsorganisasjonen i Norge
- Norsk Jernbaneforbund
- Norsk Transportarbeiderforbund.

Transportøkonomisk institutt har det faglige ansvaret for prosjektet. FriskBuss har etablert faglig samarbeid med flere institusjoner som arbeider med liknende problemstillinger:

- SINTEF
- Statens Arbeidsmiljøinstitutt
- Arbejdsmiljøinstituttet i København
- Centrum för tjänsteforskning, Karlstads Universitet

Mål for FriskBuss

Målsettingen med prosjektet er å finne fram til *tiltak* som kan

- redusere belastende forhold, og
- bedre arbeidsmiljøet på kort og lang sikt.

Prosjektets hovedmål er å finne sammenhenger mellom arbeidskrav og helsefremmende forhold i bussnæringen på den ene siden, og arbeidsfaktorer som bidrar til å bestemme funksjonsevne eller utstøtning fra arbeidslivet på den andre siden. Dette er i tråd med målene i St.meld. nr. 1 Tillegg 1 (2001-2002), Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Første delmål har vært å bygge opp kunnskap om sjåførers høye sykefravær, lav avgangsalder og det høye antallet uføre. Dette ble undersøkt gjennom en forstudie i 2000-2001 (Hagen og Klæboe 2002). Annet delmål er å finne og

prøve ut tiltak som kan ha effekt på disse forholdene. Vi vil måle effekten av tiltakene i praksis gjennom et eget analyseopplegg. For å kunne måle resultatene av intervensjonene, legger vi opp til grundige for- og etterundersøkelser som inkluderer intervjuer.

Kunnskapen fra prosjektet skal formidles og brukes aktivt i forhold til bussbransjen i Norge og utlandet. Denne siden ved prosjektet vil bli ivarettatt ved vitenskaplig publisering, samt ved aktiv deltakelse fra organisasjonene som eier og deltar som casebedrifter i prosjektet.

Hovedmålsetting

Hovedmålsettingen er å etablere en forsøksordning i samarbeid med kollektivtransportbransjen, der tiltak for å bedre arbeidssituasjonen for ansatte i bransjen prøves ut. Forsøksordningen er nå etablert, ved at det er inngått kontrakter om deltakelse med fire bedrifter innen norsk kollektivtransport. Tiltakene vil ha form som intervensjoner som så langt mulig vil utformes på en slik måte at en kan evaluere forskningsmessig effekten av psykososiale, organisatoriske og andre miljøtiltak.

Eksempler på tiltak vil iverksettes innenfor ordningen:

- Selvstyrte arbeidsplasser. I Danmark har man gjort forsøk av organisatorisk art der arbeidstakerne har styrt sine arbeidsplasser selv (Netterström 1999). Sjøførene sto for økonomistyring, ruteplanlegging, turnus og vedlikehold av materiell. Sjøførene valgte i allmannamøte tre arbeidsledere blant sine kolleger, som ledet arbeidet i tre måneder av gangen. Alle større beslutninger ble tatt i allmannamøte. Evaluering av forsøket viser at i løpet av forsøksperioden gikk sykefraværet kraftig ned, og antallet skader på materiell (busser) sank. Førerne på ruta klarte å holde budsjettet for driften, med god margin. Trivselen økte.
- Økt arbeidstakerrepresentasjon i bedrifters styre. Det er gjort danske (SundBus 2000) og belgiske studier av dette som viser gode effekter på arbeidsmiljø og trivsel (Kompier 1999).
- Endrede skiftordninger. I AS Oslo Sporveier gjorde man 1. november 2001 en større skiftendring. Tidligere var skiftene bl.a. basert på at arbeidstakeren skulle få lengst mulig friperiode mellom arbeidsperiodene. De nye skiftene skal være mer skånsomme for kroppen. Prinsippene for de nye skiftene er at man jobber hele arbeidsperioden mellom fridager på samme type skift framfor å komprimere skiftene/arbeidsperioden. Dette er valgt for at arbeidstakerne skal få en bedre stabilitet i sin arbeidstid, til tross for at de må arbeide skift. Ordningen blir evaluert av TØI gjennom FriskBuss vinteren 2001/2002. Vi kjenner også til forsøk med skiftordninger, særlig fra Belgia, som er tilpasset ”den biologiske klokken”. Dette vil si at skiftene er lagt opp slik at man starter den første vakt i arbeidsperioden med en svært tidlig vakt. Deretter flyttes starttidspunktet for vekten framover i døgnet, til man kommer til en ny friperiode. Det er dokumentert positive helseeffekter av disse forsøkene (Kompier 1999).

Delmål

Viktige delmål i FriskBuss er

1. å utforme et forsøksopplegg i dialog med bransjen, hvor ulike tiltak og tiltakspakker utformes. Disse vil utformes med henblikk på lokalt eierskap og deltakelse. Samtidig må de inngå i en overordnet metodisk plan der en søker å minske betydningen av spesifikke lokale forhold og etablere kontroll med mulige modifierende faktorer.
2. Utforme måleverktøy for de enkelte tiltakene slik at en får gode mål på effekten av tiltaket og et kvalitativt godt utgangspunkt for en evaluering av tiltaket. Dette dreier seg om å
 - Måle tilstanden en ønsker å endre før og etter tiltaket.
 - Etablere kontrollgrupper for forsøket med tilsvarende mål .
 - Skaffe mål på viktige modifierende faktorer.

3. Gjennomføre et evalueringsopplegg av de ulike tiltakene og tiltakspakkene med sikte på å konkludere og generalisere resultatene både med hensyn på de praktiske erfaringene og effekten av tiltakene på faktorer av betydning for sykefraværet.
4. Utforme og gjennomføre et formidlingsopplegg overfor bussbransjen.
5. Med eksterne reviewere gjennomføre en evaluering av forsøksordningen som prosess og i hvilken grad forskningsresultatene blir tatt i bruk.