

## 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.