



Et tidsskifte for AS Oslo Sporveier?

Evaluering av forsøk med ny skiftordning for førerne
i spurvogns- og banedivisjonen

Frode Longva
Alberte Ruud

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

Transportøkonomisk institutt har på oppdrag fra AS Oslo Sporveier evaluert selskapets forsøk med ny skiftordning for førerne i spurvogns- og banedivisjonen. På bakgrunn av bekymringer for veldokumenterte helsebelastninger knyttet til den tradisjonelle kolonneordningen, utarbeidet ledelsen og ansettere-representanter en ny skiftordning med mål om likere og mer jevnt fordelte skift utover arbeidsuken, flere rene frihelger, og at skiftene ikke skulle begynne tidligere og tidligere på døgnet mellom fridagene. Skiftendringen ble iverksatt 5. november 2001, og Transportøkonomisk institutt (TØI) ble engasjert til å evaluere den ett år senere. I og med at det er liten grunn til å anta at skifttiltaket påvirker den fysiske helsen til førerne såpass kort tid etter igangsetting, evaluerer rapporten skiftordningen ut fra dens effekter på AS Oslo Sporveiers arbeidsmiljø i bred forstand. Rapporten inngår i et større prosjekt kalt ”Friskbuss” som er finansiert av Sosialdepartementet gjennom programmet ”Forsøksvirksomhet i trygdesektoren”. I tillegg er det bidratt med midler fra NHOs Arbeidsmiljøfond og Hovedorganisasjonenes fellestilltak (HF).

Det ble tidlig nedsatt en referansegruppe for prosjektet i AS Oslo Sporveier, som har bistått forskerne med kommentarer og praktisk hjelp underveis i prosessen. Transportøkonomisk institutt vil med dette rette en stor takk til alle deltakerne i denne gruppen. Vi vil dessuten takke samtlige førere som har tatt seg tid til å fylle ut og svare på spørreskjemaet som ligger til grunn for den foreliggende evalueringen.

Frode Longva har hatt hovedansvaret for kapittel 1, 4, 6 og sammendraget, mens Alberte Ruud har hatt hovedansvaret for kapittel 2 og 5. Kapittel 3 er skrevet av forfatterne i fellesskap. Frode Longva har vært prosjektleder og hatt ansvaret for den endelige sluttstillingen av rapporten. Kvalitetssikringen har blitt ivaretatt av avdelingsleder Arild Steen, mens avdelingssekretær Kari Tangen har tatt seg av den endelige tekstbehandlingen og layout.

Oslo, desember 2003
Transportøkonomisk institutt

Sønneve Ølnes
konst. instituttsjef

Arild Steen
avdelingsleder

Innhold

Sammendrag Summary

1 Innledning	1
1.1 Skiftordningen i Oslo Sporveier – hva ble endret?.....	1
1.2 Skiftarbeid og fravær – hvorfor endring?	3
1.3 Formål og problemstilling	6
1.4 Rapportens oppbygning	7
2 Metode og datakvalitet	9
2.1 Metodisk tilnærming	9
2.2 Antall svar og svarprosent	10
2.3 Hvem svarte og hvem svarte ikke?	11
2.4 Oppsummering – hva kan undersøkelsen si noe om?	16
3 Arbeidsmiljøet i Oslo Sporveier	18
3.1 Forholdet til passasjerer og yrkesstolthet	18
3.2 Stress og utrygghet i arbeidssituasjonen	20
3.3 Frykt for oppsigelser	23
3.4 Arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter	24
3.5 Medvirkning og ledelse	25
3.6 Hva bestemmer trivselen på jobben?	26
3.7 Oppsummering – konsekvenser for evalueringen	30
4 Jobbrelatert fravær i Oslo Sporveier	31
4.1 Skifttiltaket og omfanget av sykefravær	31
4.2 Egenskaper ved arbeidstakeren og ansettelsesforholdet.....	33
4.3 Arbeidstakernes holdninger og deres arbeidsmiljø.....	36
4.4 Oppsummering – konsekvenser for evalueringen	41
5 Erfaringer med skiftordningen	43
5.1 Hvordan har arbeidstidsordningen endret seg?.....	43
5.2 Oppfatninger av den nye skiftordningen	44
5.3 Tilfredshet med den nye skiftordningen	56
5.4 Oppsummering – erfaringer med skiftendringen.....	65
6 Konklusjon – tiltakets effekter på førernes trivsel og fravær	67
6.1 Trivsel og fravær i Oslo Sporveier	67
6.2 Førernes erfaringer med skiftendringen.....	68
6.3 Hva mener førerne selv bør forbedres?.....	69
6.4 Videre utfordringer for Oslo Sporveier	70

Litteraturreferanser	73
Vedlegg 1: Friskbuss-prosjektet.....	75
Vedlegg 2: Spørreskjema	77
Vedlegg 3: Regresjonsanalyser	85
Vedlegg 4: Kommentarer fra førerne	89

Sammendrag:

Et tidsskifte for AS Oslo Sporveier? Evaluering av forsøk med ny skiftordning for førerne i spurvogns- og banedivisjonen

Ved tariffrevisjonen i 2000 ble partene i AS Oslo Sporveier enige om å gjennomføre forsøk med endret skiftordning for førerne i spurvogn- og T-banedivisjonen. Bakgrunnen for tiltaket var felles bekymring for førernes sykefravær, tidlige avgangsalder og helsebelastningene knyttet til den tradisjonelle kolonneordningen. Skiftarbeidets negative helseeffekter har blitt vel dokumentert i flere undersøkelser de siste 50 årene, samtidig som det er pekt på en rekke mulige tiltak for forbedringer. Ønskemålet for partene i AS Oslo Sporveier var ut fra det å utvikle mer helsevennlige skiftordninger ved hjelp av tre virkemidler: (i) arbeidstiden skulle gjøres likere og mer jevnt fordelt utover arbeidsuken, (ii) førerne skulle få flere rene frihelger ved at vaktene skulle byttes i forbindelse med en friperiode, og (iii) skiftperioden skulle ikke bevege seg ”moturs” mot kroppens biologiske klokke. Det siste innebærer at arbeidsdagene ikke skal begynne tidligere og tidligere på døgnet mellom fridagene.

Skiftendringen ble iverksatt 5. november 2001, og Transportøkonomisk institutt (TØI) ble engasjert til å evaluere den ett år senere. Det er liten grunn til å anta at skifttiltaket påvirker den fysiske helsen til førerne såpass kort tid etter igangsetting. Rapporten har derfor evaluert skiftordningen ut fra dens effekter på AS Oslo Sporveiers arbeidsmiljø i bred forstand, og tar utgangspunkt i tre hovedspørsmål:

1. Hva påvirker tilfredsheten hos førerne i AS Oslo Sporveier?
2. Hva påvirker det jobbrelaterte fraværet?
3. Hvordan har den nye skiftordningen påvirket årsakene til førernes tilfredshet og fravær slik det framkom av spørsmål 1 og 2 ovenfor?

Hovedkonklusjon

Det er grunn til å slå fast hovedkonklusjonen i rapporten en gang for alle: Flertallet av førerne i AS Oslo Sporveier trives på jobben og har gode erfaringer med den nye skiftordningen. Mer konkret viser undersøkelsen at åtte av ti førere:

- er tilfredse med jobben sin
- har et godt kollegialt arbeidsmiljø
- får som regel den arbeidstidsordningen de ønsker
- har ikke opplevd jobbrelatert sykmelding
- mens to av tre førere ønsker ny framfor gammel skiftordning, om enn med noen justeringer

Dette positive bildet betyr imidlertid ikke at alt er som det bør være. Hver femte fører føler seg ikke hjemme i de tre første beskrivelsene over, og har vært sykmeldt av forhold som direkte relaterer seg til jobben. Begge deler henger nøye sammen med førernes manglende følelse av å kunne påvirke sin egen arbeidssituasjon, det være seg via inkluderende enkeltledere, det kollektive medvirkningsapparatet, eller gjennom å påvirke sin egen arbeidstidsordning.

Undersøkelsen viser videre at tre av ti som selv oppgir at de har blitt direkte påvirket av den nye skiftordningen faktisk ønsker seg tilbake til den gamle. Dette gjelder spesielt de gruppene som også tidligere var minst fornøyd med påvirkningsmulighetene i selskapet, som T-baneførerne på Majorstuen og førere i småbarnsfasen. Begge gruppene synes på hver sin måte at skifttiltaket har medført mindre valgfrihet og muligheter til å påvirke sin egen arbeidstidsordning.

Det er imidlertid verdt å merke seg at mange av de kritiske røstene retter seg mot hvordan tiltaket ble gjennomført, snarere enn mot hovedprinsippene som ligger bak utformingen av det. For AS Oslo Sporveier innebærer dette at det heller er snakk om små justeringer av førernes handlingsrom innenfor den nye skiftmodellen, enn å måtte utvikle en hel ny modell en gang til, eller gå tilbake til den gamle.

Hvem trives i jobben – og hvem holder seg borte?

Undersøkelsen tegner et bilde av AS Oslo Sporveier som en bedrift med et godt sosialt og kollegialt arbeidsmiljø. Et stort flertall av førerne trives med jobben sin og har heller ingen planer om å søke seg bort. Det er særlig tre forhold som bestemmer i hvor stor grad førerne trives i AS Oslo Sporveier: Hvor utrygge de føler seg i arbeidssituasjonen, om de opplever gode muligheter til videreutvikling, og i hvor stor grad de føler de kan påvirke sin egen arbeidsdag.

De fleste av disse forholdene påvirker også det jobbrelaterte fraværet. De som i størst grad føler de kan påvirke og kontrollere sin egen arbeidsdag, er sjeldnere enn andre sykmeldt på grunn av forhold i og på jobben. Stresset og kravene førerne føler i yrkesutøvelsen fører med andre ord sjelden til jobbrelatert sykmelding i seg selv. Det som veier opp er i hvor stor grad de selv kan kontrollere disse kravene og bestemme hvordan og når oppgavene skal utføres. I AS Oslo Sporveier er det tre former for innflytelse som synes avgjørende for fraværshnivået: (i) Førernes følelse av medvirkning i omorganiseringer, (ii) deres opplevelser av at individuelle henvendelser og synspunkter blir tatt hensyn til av den nærmeste ledelsen, og (iii) førernes frihet til selv å påvirke egen arbeidstidsordning.

Resultatene i AS Oslo Sporveier underbygges av tidligere forskning som viser at både arbeidstakerens helse og det man kan kreve av vedkommende er avhengig av en arbeidsorganisering som fremmer selvbestemmelse og kontroll. Mye av det jobbrelaterte fraværet i AS Oslo Sporveier kan således forklares med bristende kommunikasjons- og medvirkningskanaler mellom førere og arbeidsledelsen. Bare 15 prosent av førerne føler de har innflytelse på omorganiseringsprosesser, mens seks av ti ikke er enig i at deres synspunkter blir tatt hensyn til av nærmeste ledelse. Mye tyder derfor på at førernes følelse av kontroll og påvirkningsmuligheter i stor grad begrenser seg til enkeltpersoners evner og interesser, både hos den nærmeste ledelse og i forhold til pågangsmot hos førerne selv. Det fore-

kommer riktignok jevnlig arbeidsplassmøter i AS Oslo Sporveier, men førerne har få opplevelser av at disse møtene blir løftet oppover i selskapets beslutningshierarki ved senere anledninger. Kommunikasjonsstrukturen gir dermed få muligheter til å påvirke sentrale rammeverk for førernes arbeidsoppgaver, noe som medfører at mange ansatte blir desillusjonerte i sine forsøk på å påvirke sin egen arbeidssituasjon og arbeidsplass. Dette gjelder særlig førere med lang ansiennitet, familieforpliktelser utenfor arbeidslivet, og de som er stasjonert ved Majorstuen.

Erfaringer med den nye skiftordningen

De ansattes erfaringer med den nye ordningen er i hovedsak positive. Syv av ti vil fortsette med den nye ordningen, selv om nesten halvparten av disse ønsker at det blir gjennomført visse justeringer i ordningen. Hensynet til egen helse på lang sikt er den enkeltfaktoren som har størst betydning for hvor tilfreds den enkelte er med den nye skiftordningen, og er også den faktoren de fleste ønsker å prioritere i det videre arbeidet med ordningen.

Undersøkelsen viser likevel at tre av ti førere ønsker seg tilbake til den gamle ordningen. Det er særlig reduserte muligheter til lengre friperioder førerne trekker fram som negativt ved den nye ordningen. Forskjellene mellom førergruppene er imidlertid store. Minst fornøyd med den nye ordningen er T-baneførerne på Majorstuen, de med lavest ansiennitet og førerne med flest familieforpliktelser utenfor jobben (familier med hjemmeboende barn). Majorstuen-førerne og par med hjemmeboende barn var også blant dem som var mest plaget av jobbrelatert fravær, og som trivdes minst i jobben sin tidligere. Disse gruppene synes på ulike måter at skifttiltaket har medført mindre valgfrihet og reduserte muligheter til å kombinere jobben med forpliktelser hjemme.

Den negative holdningen blant småbarnsfamiliene er til en viss grad naturlig. Endret arbeidstid vil alltid ha størst konsekvenser for de førerne med flest fastlagte forpliktelser og rutiner også utenfor arbeidslivet. Svært mange førere oppgir da også at skiftordningen skal la seg kombinere med forpliktelser hjemme og i privatlivet når det skal prioriteres i det videre arbeidet med ordningen. AS Oslo Sporveier har i så måte en stor utfordring i å legge forholdene bedre til rette for ansatte med familie generelt og hjemmeboende barn spesielt når ytterligere justeringer av tiltaket blir aktuelt. Dette kan blant annet innebære å se nærmere på fordelingskriteriene i skiftplanen. Å fordele skiftene etter ansiennitetsprinsippet, slik tilfellet er nå, vil ofte komme i direkte konflikt med siktemålet om å øke valgmulighetene og fleksibiliteten for førerne i småbarnsfasen.

Når det gjelder forskjellene i tilfredshet mellom de ulike stasjonene, tyder mye på at den nye skiftplanen ble innført med mer rigide og fastspikrede timelister på Majorstuen enn andre steder i AS Oslo Sporveier. Det er i så fall ikke hovedprinsippene med jevnere og ”medurs” arbeidstid misnøyen knytter seg til, men måten den har blitt implementert og gjennomført på. Erfaringene fra de andre stasjonene viser at den nye skiftordningen meget vel kan innføres på en mer frivillig og inkluderende måte enn hva tilfellet har vært på Majorstuen. Dette er i så fall noe ledelsen og fagforeningen på stedet må ta felles ansvar for. Mye tyder på at skifttiltaket ble håndtert og/eller mottatt annerledes på Majorstuen allerede i en tidlig informasjonsfase av implementeringen.

Videre utfordringer for AS Oslo Sporveier

Undersøkelsen viser at førerne i AS Oslo Sporveier stort sett er fornøyd med jobben. Den nye skiftordningen bidrar til dette bildet med åpenbare fysiske helsegevinster på lengre sikt sammenlignet med den gamle kolonneordningen. AS Oslo Sporveier har imidlertid store utfordringer knyttet til den organisatoriske bufferbyggingen mot de negative arbeidsbelastningene som forekommer i føreryrket. Førerne opplever høye og til dels motstridende krav om hvordan yrket skal utføres, samtidig som de har få muligheter til selv å påvirke arbeidsdagen gjennom eksempelvis tidstabeller og ruteplan.

På dette området opplever dessuten flere førere at det nye skifttiltaket har beveget seg i feil retning, noe som i seg selv har en negativ effekt på førernes sannsynlighet for sykefravær. Skifttiltakets endelige påvirkning på AS Oslo Sporveiers sykefravær vil derfor dra i to ulike retninger: Mens skifttiltakets åpenbare fysiske helsegevinster vil kunne redusere førernes sykefravær på lang sikt, vil førernes reduserte muligheter til å påvirke egen arbeidstid kunne øke fraværet hos enkelte førergrupper på kort sikt. Den samlede utviklingen av sykefraværet i AS Oslo Sporveier er dermed uklart.

Ledelsen i AS Oslo Sporveier står altså overfor markerte utfordringer når det gjelder å utvikle et organisasjonsapparat hvor engasjement, involvering og opplevelse av å bli sett og hørt er mer fremtredende enn i dag. Gjennom små justeringer som kombinerer dagens medurs ordning med økte muligheter til valgfrihet for den enkelte, er det også fullt mulig at den nye skiftordningen kan bli et tiltak som bidrar til det. En slik kombinasjon er også i tråd med hva de fleste førerne uttrykker ønsker om. Parallelt med særskilte tiltak overfor enkeltgruppene som er identifisert som mest negative til den nye skiftordningen, bør det derfor arbeides videre med å øke samtlige føreres muligheter til å ha innflytelse over egen arbeidssituasjon og påvirke sin egen arbeidstid.

Mer konkret innebærer dette at følgende tiltak bør vurderes i arbeidet med skiftordningen:

- **Førere i småbarnsfasen kan gis større muligheter til å få lengre fri mellom skiftperiodene.** Denne gruppen kan eksempelvis fritas fra skiftplanens oppsett med kveldsvakt før helgefri der dette er tilfellet. Dette innebærer i så fall at ansiennitetsprinsippet i tildelingsfasen fravikes i enda større grad enn i dag.
- **Det bør innføres jevnlig ”ønsketurnusmøter” for samtlige førere.** Det innebærer faste møter etter generalaverteringen, hvor hver enkelt fører gis anledning til å bytte vakter som passer best mulig overens med private forpliktelser. Jevnlige formaliserte møter av denne sorten vil kunne gi en bedre tilpasning av den enkeltes arbeidstid enn når hver enkelt fører bare forsøker å bytte bort vaktene som passer dårligst.
- **Dagens arbeidsplassmøter kan med fordel gjøres mer forpliktende for samtlige førere og belønnes deretter.** Dette krever samtidig at ledelsen forplikter seg til å ta med seg forslag og idéer videre opp i organisasjonsapparatet. Målet må være at informasjonsstrømmen i større grad enn i dag oppleves å gå begge veier.

- **Tiltak overfor førerne bør gå hånd i hånd med tiltak rettet mot ledere og ledelsesutvikling.** Å utvikle en inkluderende organisasjon er til syvende og sist et lederansvar. Dette innebærer økt satsing på å utvikle lederes evne til å inkludere og involvere de ansatte på ulike nivåer i bedriften. På den måten kan lederne styrke sine evner til å forebygge og se risikofaktorene på et tidligst mulig stadium. Målet må være å gjøre beslutnings- og medvirkningsapparatet mindre avhengig av enkeltlederens personlige interesser og evner, og dermed også førernes innflytelse mindre avhengig av hvor i organisasjonen vedkommende jobber og er stasjonert.

Summary:

Changing times for AS Oslo Sporveier? An evaluation of trials with new shift systems for drivers in the tram and metro division

In 2000, the parties in AS Oslo Sporveier agreed to carry out trials with a new shift system for drivers in the tram and metro division. The basis for the measure was a joint concern for drivers' sick leave, early retirement and other health issues connected to traditional shift work. The negative health effects of shift work have been well documented in a number of studies in the last 50 years, while at the same time a number of possible measures to improve the situation have been proposed. The goal for the parties in AS Oslo Sporveier was to develop more health-friendly shift systems with the help of three tools: (i) working hours should become more equal and more evenly distributed across the working week, (ii) drivers should to a larger degree be awarded completely free weekends by swapping shifts in connection to the non-work sequences, and (iii) the shift period should not work counter to the human body's biological clock. The latter entails the abolishment of backwards rotated shifts.

The change in the shift system was implemented on 5 November 2001, and the Institute of Transport Economics (TØI) was asked to evaluate this one year later. The report is built around three main questions:

1. What affects job satisfaction amongst AS Oslo Sporveier's drivers?
2. What affects the level of job-related absence from work?
3. How has the new shift system affected job satisfaction and absence factors, which result from questions 1 and 2 above?

Main conclusion

Let us put forward the main conclusion in the report once and for all: The majority of the drivers in AS Oslo Sporveier like their job and think the new shift system is good. The study shows that eight out of ten drivers:

- are satisfied with their job
- have a good working environment with their colleagues
- usually get the working hours they want
- have not experienced work-related absence due to illness
- while two out of three drivers prefer the new shift system to the old one, albeit with some adjustments.

However, this also means that one out of five drivers do not agree with the first four statements shown above. This is highly connected to the drivers' lack of

influence on their own work situation, either through individual inclusive leaders, through the organisational structure of worker participation, or by usually getting the working hours they want. All these are conditions which are shown to have direct, negative effects on personal job satisfaction and the probability of job-related absence from work.

The survey also shows that three out of ten that have been directly affected by the new shift system would like to revert to the old one. This particularly applies to those groups who are least satisfied with their own overall opportunities to influence their work situation, as the underground drivers at Majorstuen and drivers with young children. Both groups feel in various ways that the shift changes have led to a reduced freedom of choice and to them being less able to organise their own working hours.

However, it is worth noting that the critical voices for the most part are directed towards the process of implementing the measure, rather than the main principles governing its design. For AS Oslo Sporveier, this suggests that small adjustments within the framework of the new shift system are more adequate than designing a completely new model, or going back to the old one, once again.

What leads to job satisfaction – and work related absence?

The study shows a picture of AS Oslo Sporveier as a company with a good social working environment. Most drivers are satisfied with their work and have no plans of quitting in the nearest future. There are three specific factors that determine how satisfied the drivers are with their job: to which degree they feel unsafe at work, whether they feel they have good opportunities for personal development within their job, and to what extent they feel they can influence their own working day.

Most of these factors also show a clear connection to the level of work related absence: Those drivers who feel they have influence on their everyday working life and feel in control during the course of the working day, are less often on sick leave due to work related conditions than others. In other words, the stress and demands experienced by drivers in carrying out their work seldom lead to job-related sick leave by themselves. The decisive factor is the extent to which they can control these demands themselves and decide how and when the tasks are to be carried out. In AS Oslo Sporveier there are three forms of influence which appear to be decisive for the level of absence: (i) The drivers' feeling of inclusivity in reorganisation procedures, (ii) their experience that individual inquiries and points of view are taken into account by their immediate superiors and (iii) the drivers freedom to influence their own working hours.

These results are supported by earlier research showing that both the employees' health and what can be required of them, depends on a work-place organisation which promotes self-determination and control. Much of the job-related sick leave in AS Oslo Sporveier can thus be explained by defective channels of communication and participation between drivers and the leadership at work. Only 15 per cent of the drivers feel that they have any influence on the reorganisation of the company – while six out of ten do not feel that their views are taken into account by their immediate superiors. There are, of course, regular

meetings at work, but these seem to provide few opportunities to discuss the content and challenges of the work in itself, and are seldom taken up further up the company's decision-making hierarchy. This particularly applies to drivers with family responsibilities outside work, high seniority and those stationed at Majorstuen.

Experiences with the new shift system

The employees' experiences with the new system are, for the most part, positive. Seven out of ten drivers prefer the new system to the old one, or at least the new system with some minor adjustments. Long-term health considerations make up the one single factor which is of greatest significance for how satisfied the individual is with the new shift system. The majority of drivers thus agree with the main intention behind the measure: to reduce the negative health-related effects associated with the old column system

Nevertheless, three out of ten drivers stated that they would prefer to go back to the old shift system. The underground train drivers based at Majorstuen, those with the lowest level of seniority and couples with children still living at home are least satisfied with the new system. Drivers assigned to Majorstuen and couples with small children were also amongst the groups that reported the lowest levels of job satisfaction and the highest levels of work related absence prior to the measure. These groups feel that, for various reasons, the new shift system has led to less freedom of choice and reduced opportunities to organise their own working hours.

The result is particularly depressing with regard to the concrete target for increased flexibility for families. This is also pin-pointed as one of the major downsides of the new shift system by the drivers themselves. The leadership in AS Oslo Sporveier is thus faced with clear challenges when it comes to developing an organisational apparatus that makes the everyday working life for drivers with small children a bit easier. This indicates that the seniority principle in the allocation phase must be waived to a greater extent than at present, as the principle often conflicts with the target of increased influence for drivers with small children.

When it comes to the lower levels of satisfaction amongst the drivers assigned to Majorstuen, there is much to indicate that the shift plan was introduced using more rigid work schedules here than in other places in AS Oslo Sporveier. Hence, even the Majorstuen-drivers seem to be more critical towards the process of implementing the measure, than they are against the main principals governing its design.

The road ahead

The study shows that the drivers in AS Oslo Sporveier are on the whole satisfied with their job. The new shift system contributes to this picture with obvious physical health benefits in the long term compared with the old column system. However, AS Oslo Sporveier still has much to learn about the organisational buffer development against the workload that several drivers actually suffer from. The drivers often experience high and partly conflicting demands during the

course of the day, while at the same time having limited freedom to influence their own working day and hours.

In this area, many of the drivers even feel that the new shift system has moved in the wrong direction, which in itself are shown to affect the probability of work related absence in a negative manner. The overall sick leave in AS Oslo Sporveier is thus affected by two rather opposite mechanisms: While the obvious physical health benefits of the measure will decrease the drivers' work related absence on a long term basis, the use of a more rigid shift plan may increase the absence amongst certain groups of drivers on a short term basis. Consequently, the overall effect in AS Oslo Sporveier seems uncertain.

The leadership in AS Oslo Sporveier is nevertheless faced with clear challenges when it comes to developing an organisational apparatus where engagement, involvement and the experience of being seen and heard are more obvious than they are today. With small adjustments, the new shift system may contribute in such a way by combining the clock-wise system of today with increased freedom of choice for the individual driver. Hence, parallel with specific measures towards individual groups which are identified as being most negative towards the new shift system, further work should be done to increase all drivers' opportunities to influence their own work situation and their own working hours.

More concretely, this requires that the following measures be evaluated:

- **Drivers with small children should be given greater opportunities to have more time off between shift periods.** For example, this group could be exempt from shifts with evening watches before a free weekend. This means that the seniority principle in the allocation phase must be waived to a greater extent than at present.
- **Regular "wish-list" meetings should be introduced for all drivers.** This means that meetings should be held regularly where each individual driver is given the chance to swap shifts to suit his or her private commitments. Regular formalised meetings of this type will result in a better use of the individual's working hours than when each individual driver tries to swap the shifts which suit him or her least.
- **The current work place meetings should be made compulsory, and paid, for all drivers.** This also requires the leadership to agree to take ideas and proposals further up the company's decision hierarchy. The target must be for the stream of information to be seen to run in both directions to a greater extent than at present.
- **Measures directed at the drivers must go hand in hand with measures directed at leaders and leadership development.** To develop an organisation that works in an inclusive manner is, at the end of the day, the responsibility of the leadership. This means greater emphasis on developing leaders' ability to include and involve employees at different levels in the company and thus prevent and identify risk factors at the earliest possible stage. The goal must be to make the decision-making and co-operation apparatus less dependent on individual leaders' interests and abilities, and thus make the drivers' influence less dependent on where in the organisation they work.

1 Innledning

Felles bekymringer for førernes sykefravær, tidlige avgangsalder og veldokumenterte helsebelastninger knyttet til det tradisjonelle skiftarbeidet, medførte i 2000 at partene i tariffrevisjonen ble enige om å gjennomføre to målrettede tiltak. Det første tiltaket rettet seg mot avgangsalderen og redusert arbeidstid blant en gruppe eldre arbeidstakere, og har tidligere blitt evaluert av Transportøkonomisk institutt (Hagen 2003). Det andre tiltaket rettet seg mot førernes helse og sykefravær, der ønskemålet var å utvikle mer helsevennlige skiftordninger ved hjelp av tre virkemidler: (i) arbeidstiden skulle gjøres likere og mer jevnt fordelt utover arbeidsuken, (ii) førerne skulle få flere rene frihelger ved at vaktene skulle byttes i forbindelse med en friperiode, og (iii) skiftperioden skulle ikke bevege seg ”motdurs” mot kroppens biologiske klokke. Det siste innebærer at arbeidsdagene ikke skal begynne tidligere og tidligere på døgnet mellom fridagene.

Skiftendringen ble iverksatt fra 5. november 2001, og Transportøkonomisk institutt (TØI) ble engasjert av AS Oslo Sporveier til å gjennomføre evalueringen av den. Mens første del av evalueringen ble finansiert av Sporveien selv, er denne andre og avsluttende delen av evalueringen finansiert eksternt gjennom prosjektet FriskBuss.¹ Spørreundersøkelsen som denne evalueringen bygger på ble gjennomført desember 2002, altså rundt et år etter at tiltaket var iverksatt.

1.1 Skiftordningen i Oslo Sporveier – hva ble endret?

Endringen i skiftordningen ble gjennomført i forbindelse med generalaverteringen høsten 2001.² Bedriften beveget seg da bort fra en såkalt kolonnestruktur til en ordning innrettet mot å ha så like typer skift som mulig for hver arbeidstaker, samtidig som alle vakter som arbeides mellom to friperioder skulle være av samme type. I tillegg ble det vektlagt at retningen på skiftene skulle snus med klokken (”medurs”), i motsetning til tidligere hvor skiftarbeiderne begynte med et sent skift som gradvis begynte tidligere om morgenen (”moturs”).

1.1.1 Den gamle kolonnestrukturen

Skiftordningen som var i bruk fram til november 2001 var en såkalt kolonnestruktur. Hovedprinsippet for arbeidstiden innenfor kolonnestrukturen er å gjøre friperiodene mellom arbeidsperiodene så lang som mulig. Dette oppnås ved at første vakt i en friperiode starter med en sein vakt. Starttidspunktet for vaktene

¹ Se Vedlegg 1 for beskrivelse av FriskBuss-prosjektet og dets organisering.

² Generalaverting: Alle arbeidstakere får anledning til å søke på hvilke skift de skal arbeide på i framtiden. Skiftene fordeles deretter etter ønsker og ansiennitet. De mest attraktive skiftene fordeles til de som har ytret ønske om det, etter ansiennitet.

flyttes deretter ”bakover” i døgnet, slik at siste vakt ideelt sett starter så tidlig som mulig. Dette gjør at friperioden innledes med en svært tidlig vakt. Den nye arbeidsperioden innledes med en sen vakt. Et sentralt prinsipp har også vært at det normalt ikke skal forekomme mer enn tre av de tidligste eller tre av de seineste vaktene på rad.

Kolonnestrukturen er i bruk i svært mange kollektivtransportbedrifter i Norge. Sporveien har antakeligvis benyttet denne arbeidstidsordningen i om lag 50-60 år³. Fordelen med kolonnestrukturen er at den gir arbeidstakeren en relativt lang friperiode mellom arbeidsperiodene. Ulempen med kolonnestrukturen er at arbeidstiden varierer mye fra dag til dag i arbeidsperioden, og mellom fridagene begynner arbeidsdagene tidligere og tidligere i døgnet (se Tabell 1.1 for eksempel). Dette gjør at skiftordningen er lite skånsom mot arbeidstakerens kropp og helse (Kleiven 2001).

Tabell 1.1: Eksempel på ”kolonnestruktur”. 30 arbeidsdager/6 ukers periode.

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Uke 1	Fri	Seinvakt 16-24	Dagvakt 11-18	Dagvakt 10-17	Dagvakt 07-14	Fri	Fri
Uke 2	Seinvakt 16-24	Dagvakt 11-18	Dagvakt 10-17	Dagvakt 07-14	Tidlig 05-12	Fri	Fri
Uke 3	Dagvakt 11-18	Dagvakt 10-17	Dagvakt 07-14	Dagvakt 05-12	Fri	Seinvakt 16-24	Dagvakt 11-18
Uke 4	Dagvakt 10-17	Dagvakt 07-14	Tidlig 05-12	Fri	Seinvakt 16-24	Dagvakt 11-18	Fri
Uke 5	Dagvakt 07-14	Tidlig 05-12	Fri	Seinvakt 16-24	Dagvakt 11-18	Dagvakt 07-15	Dagvakt 07-15
Uke 6	Tidlig 05-12	Fri	Seinvakt 16-24	Dagvakt 11-18	Dagvakt 10-17	Fri	Fri

TØI-rapport 695/2003

1.1.2 Den nye skiftordningens prinsipper

Skiftordningen som prøves ut bygger på helt andre prinsipper. Arbeidstakerne skal i en arbeidsperiode jobbe kun en type skift, slik at arbeidstiden er den samme (eller omtrent den samme) hver dag i hele arbeidsperioden. I løpet av en seks-ukersperiode jobber arbeidstakeren med opp til 6 forskjellige arbeidstider – men hver arbeidsperiode er lik når det gjelder arbeidstid. I Tabell 1.2 er dette illustrert:

³ Vi har forsøkt å få brakt på det rene når kolonnestruktur for skift ble tatt i bruk. Dette er ikke dokumentert, men Norsk Kommuneforbund antar kolonnestrukturen ble innført i bedriften i 1947.

Tabell 1.2: Ny skiftordning i Oslo Sporveier: 29 arbeidsdager/6 ukers periode

	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Uke 1	Fri	Dagvakt 07-14	Dagvakt 07-14	Dagvakt 07-14	Fri	Fri	Fri
Uke 2	Dagvakt 11-18	Dagvakt 11-18	Dagvakt 11-18	Dagvakt 05-12	Tidlig 05-12	Fri	Fri
Uke 3	Dagvakt 10-17	Dagvakt 10-17	Dagvakt 10-17	Dagvakt 10-17	Dagvakt 07-14	Fri	Fri
Uke 4	Tidlig 05- 12	Tidlig 05-12	Tidlig 05-12	Fri	Dagvakt 10-17	Dagvakt 07-15	Dagvakt 07-15
Uke 5	Dagvakt 07-14	Fri	Seinvakt 16-24	Seinvakt 16-24	Seinvakt 16-24	Fri	Fri
Uke 6	Seinvakt 16-24	Seinvakt 16-24	Fri	Dagvakt 11-18	Dagvakt 11-18	Dagvakt 10-18	Dagvakt 10-18

TØI-rapport 695/2003

Antallet dager den enkelte arbeidstaker jobber i løpet av seks uker vil bli noe mindre som følge av endringene: Mens man innenfor den gamle kolonnestrukturen arbeidet 30 arbeidsdager, vil den nye kun medføre 29 dagers jobbing ettersom noen av skiftene er av lengre varighet enn før. De nye prinsippene i skiftordningen kan oppsummeres som følger:

- Medurs skiftplan
- Likest mulig tjenester i utstrekning og type mellom friperioder
- Rene frihelger (4 frihelger i en 6-ukersperiode)
- 29 arbeidsdager i en 6-ukersperiode (mot 30 tidligere), mot at arbeidstiden i gjennomsnitt forlenges med 14 minutter hver dag
- Ikke mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager

1.2 Skiftarbeid og fravær – hvorfor endring?

Bakgrunnen for forsøket med ny skiftordning i Oslo Sporveier var felles bekymring hos partene i tariffrevisjonen for helseeffektene av å jobbe under den tradisjonelle kolonneordningen. Dårlig helse med påfølgende sykefravær er dobbelt uheldig ettersom det både har negative personlige konsekvenser for den ansatte og negative produktivitets- og kostnadskonsekvenser for bedriften. På det tidspunktet avgjørelsen om å gjennomføre skiftendringen ble tatt, i år 2000, gikk nærmere 13 prosent av bedriftens avtalte dagsverk tapt som følge av sykefravær, mot rundt 7 prosent i den norske gjennomsnittsbedriften (SSB 2003). Redusert sykefravær ble da også satt opp som tiltakets hovedmål av partene i bedriften (Oslo Sporveier 2001). Oslo Sporveier skiller seg likevel ikke dramatisk ut fra det som er vanlig i andre kollektivtransportbedrifter: I en undersøkelse basert på ansatte i 54 busselskaper beregnet Andersen (2003) sykefraværet blant førerne til rundt 13 prosent av antall avtalte årsverk.

1.2.1 Skiftarbeid kan ha negative helseeffekter

En av forklaringene på det høye fraværsnivået blant førere i kollektivtransporten er bruken av skiftarbeid. Forskning gjennom 50 år har dokumentert at skiftarbeid

er en arbeidsmiljøfaktor som ofte gir uønskede effekter på helse og sosialt liv (se for eksempel Kleiven 2002, Kompier 1998 og 1995, Pokorny mfl. 1998, Andersen 1997, Tüchsen 1993, Tüchsen mfl. 1994 eller Lauersen mfl. 1980). De direkte negative helseeffektene av skiftarbeid gjelder særlig fire områder:

- Hjerte- og karsykdommer: Opptil 40 prosent høyere risiko for hjerte- og karsykdommer enn andre arbeidstakere (Kleiven 2001).
- Mage- og tarmsykdommer: Høyere sannsynlighet for magesår og magekatarr, samt forstoppelse.
- Psykiske lidelser: Høyere forekomst av søvnløshet, irritasjon og nedstemthet, samt at uregelmessig døgnrytme kan utløse alvorlige psykiske lidelser blant personer som er disponert for dette.
- Risiko ved svangerskap: Gravide som jobber skiftarbeid under svangerskapet har høyere risiko for spontanabort, lav fødselvekt hos barnet og for tidlig fødsel.

I tillegg har arbeidstakere som jobber skift en økt belastning sosialt sett, ved at de er nødt til å arbeide når familie/venner har fri. Arbeidstakerens sosiale liv kan dermed bli redusert eller eventuelt på annen måte påvirket eller skadet. Dette kan i sin tur redusere arbeidstakerens livskvalitet og på denne måten få innvirkning på arbeidstakerens helse. Oslo Sporveier hadde således flere gode grunner til å ta hensyn til førernes helseeffekter når den nye skiftplanen skulle utarbeides.

1.2.2 Skiftarbeid kan ha negative fraværseffekter

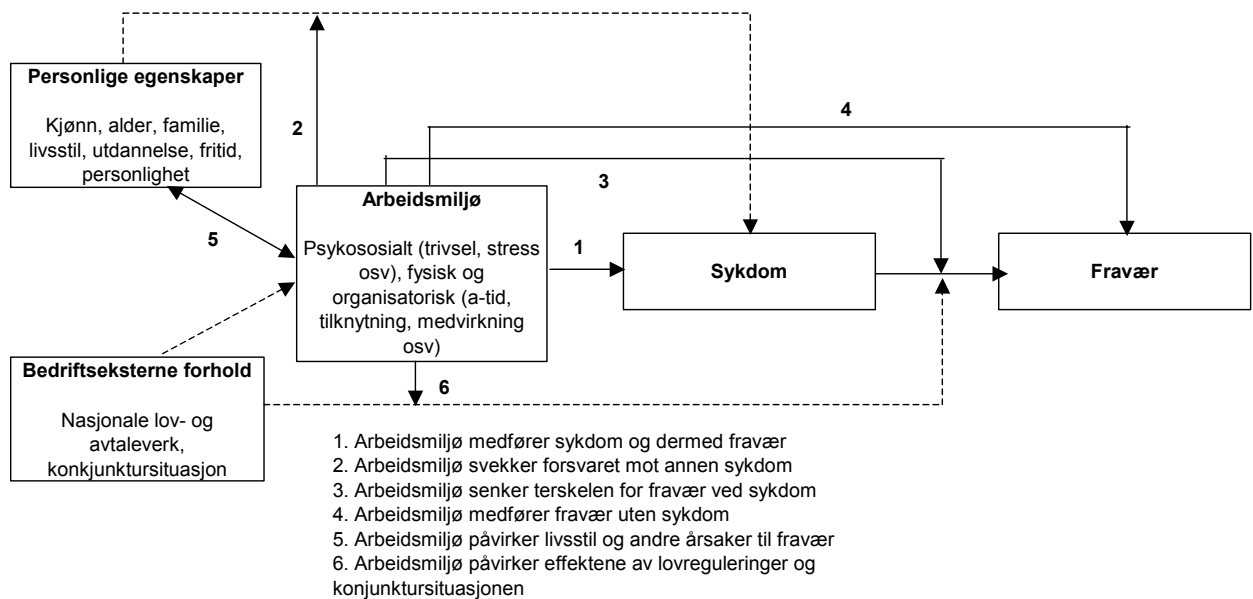
De direkte helseeffektene av skiftendringen Oslo Sporveier har foretatt er åpenbare. Den enkeltes helse er imidlertid bare en av mange faktorer som påvirker fraværsnivået i en bedrift. Generelt sett er det vanlig å ta utgangspunkt i en av følgende årsaksfaktorer bak sykefraværet: (1) Demografiske faktorer (alder og kjønn), (2) situasjonen på arbeidsmarkedet (konjunktur- og arbeidsledighetsnivå), (3) yrkes- og arbeidsmiljøfaktorer (fysisk, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø), (4) fraværskultur og holdninger (arbeidsmoral og normer for fravær), (5) familiesituasjonen (omsorg og annen sykdom i hjemmet), og/eller (6) nasjonale kompensasjonsordninger (nivået på sykepenge).⁴ Oslo Sporveier kan således oppleve positive helseeffekter av skiftendringene uten at det nødvendigvis slår ut i lavere fraværstall for førerne, ettersom andre faktorer kan dra i motsatt retning.

I og med at evalueringen startet allerede et år etter at tiltaket var igangsatt, er det gode grunner til å tro at både arbeidsmarkedssituasjonen og sykepengeordningen har holdt seg relativt konstant i evalueringsperioden. Samtidig er skifttiltaket i seg selv av en utpreget bedriftsintern karakter. Vi har derfor valgt å begrense fokuset i evalueringen til først og fremst å gjelde perspektiver knyttet til arbeidsforhold og arbeidsmiljø (den tredje, og til dels den fjerde, av årsaksfaktorene nevnt ovenfor). Vi vil imidlertid også ta hensyn til enkelte individuelle og familiemessige egenskaper ved de ansatte der dette synes relevant (punkt 1 og 5 ovenfor). De valgte perspektivene innebærer at analysene begrenser seg til å gjelde de faktorene som ledelsen i Oslo Sporveier faktisk kan påvirke, nemlig

⁴ Se Szücs med flere (2003) og/eller Olsen og Mastekaasa (1997) for lignende oppdelinger.

organiseringen av Oslo Sporveier som arbeidsplass og sammensetningen av de ansatte. Dette får også, som vi skal se senere, direkte konsekvenser for vårt valgt av fraværsindikator i analysene.

Selv om vi kun fokuserer på faktorer knyttet til arbeidsforholdet og arbeidsmiljøet er ikke sammenhengen mellom skiftarbeid og fravær så entydig som man fort kan tro. Et organisatorisk tiltak som skifteendringer kan også påvirke andre sider ved arbeidsmiljøet som har selvstendige effekter på fraværet blant førerne, utover de rene helseeffektene. Det vil derfor være avgjørende at evalueringen i tillegg tar hensyn til eventuelle effekter skiftendringen kan sies å ha for andre sider ved arbeidsmiljøet, som igjen kan forventes å påvirke fraværsutviklingen i den ene eller den andre retningen. Figur 1.2 illustrerer ulike måter arbeidsmiljøet kan påvirke fraværet på.



TØI-rapport 695/2003

Figur 1.1: Sammenhenger mellom arbeidsmiljø, sykdom og fravær

Internasjonale studier finner klare sammenhenger mellom forhold knyttet til arbeidsmiljøet i bred forstand og sykefraværet (Anker 2002, Olsen og Mastekaasa 1997). Flere studier har eksempelvis pekt på at førernes hardt belastende arbeidsmiljø i seg selv framstår som en medvirkende årsak til høyt sykefravær og lav avgangsalder innen transportyrket (Bystrøm-Valencia 2000, Andersen 2003 og 1997, Kompier og Cooper 1999, Kompier og Di Martino 1995). En svensk studie dokumenterte da også nylig at førere i rutebilbransjen hadde høyest sannsynlighet for psykososiale lidelser blant samtlige mannlige ansatte i Sverige (SOS 2003).

Det er imidlertid vanskelig å påvise nøyaktig hva sammenhengen mellom arbeidsmiljø i bred forstand og sykefravær går i eller hvor stor den er. Det antas at tilfredshet med arbeidssituasjonen rimelig nok begrenser det unngåelige fraværet, samtidig som resultatene tyder på at den direkte sammenhengen mellom jobbtildfredshet og fravær er svak. Dette skyldes trolig at jobbtildfredshet bare er en av mange forhold i arbeidsmiljøet som påvirker jobbmotivasjonen i positivt retning (Fyhn 2002). I den forbindelse finner litteraturen først og fremst støtte i Karaseks (1979) krav-kontroll-modell. Her framgår det at både arbeidstakerens

helse, og det man kan kreve av arbeidstakeren, er avhengig av sosial støtte og en arbeidsorganisering som fremmer individuell kontroll og selvbestemmelse i arbeidssituasjonen (Schücs mfl. 2003, Wahlstedt 2001, Tehorell 1997). Analysene av sammenhengene mellom arbeidsmiljø og fravær/nærvær krever derfor en utvidet definisjon av arbeidsmiljøbegrepet, der psykososiale faktorer knyttet til sosial støtte fra kolleger og ledelse sees i sammenheng med organisatoriske faktorer knyttet til selvbestemmelse, medvirkning og egne påvirkningsmuligheter.

Det kan samtidig være verdt å minne om at det ikke nødvendigvis er ønskelig å redusere alle former for fravær i en bedrift. Visse former for fravær kan tvert i mot fungere som en måte å mestre arbeidet og de helsebelastningene de medfører på (Brandth 1982, Dahl-Jørgensen mfl. 2002). En del fravær kan på den måten betraktes som psykiske og fysiske hvilepauser, som gjør arbeidstakeren i stand til å restituere seg fra de belastningene arbeidet medfører. Fravær på denne måten kan dermed medføre lavere reelt sykefravær for bedriften enn hva den ellers ville ha hatt. Et av de sentrale utgangspunktene i avtalen om et Inkluderende Arbeidsliv, som Oslo Sporveier knyttet seg til 01.07.2002, er nettopp å gjøre arbeidslivet romslig nok til at arbeidstakerne kan bruke en viss tid på å ta seg inn igjen ved sykdom eller behov for hvile (Drøpping og Midtsundstad 2003, AAD 2001).

1.3 Formål og problemstilling

Denne undersøkelsen legger opp til et helhetlig perspektiv på sammenhengene mellom skiftarbeid, helse, arbeidsmiljø og fravær. Det innebærer at rapporten vektlegger beskrivelser og analyser av arbeidsmiljøet i Oslo Sporveier utover de mer konkrete endringene med skiftordningen alene og de direkte helseeffektene man kan forvente av disse. Det legges derfor opp til en bred forståelse av arbeidsmiljøet, der psykososiale og organisatoriske faktorer sees i sammenheng.

Den overordnede problemstillingen i undersøkelsen er: I hvilken grad er tiltaket med den nye skiftordningen i Oslo Sporveier vellykket? Med vellykket mener vi her førernes opplevelser målt i forhold til to overordnede arbeidsmiljøindikatorer: Tilfredshet og jobbrelatert fravær. Begge indikatorene tar utgangspunkt i førerne selv – og hvordan de oppfatter at skiftordningen har påvirket deres arbeidssituasjon. Det subjektive utgangspunktet er valgt ut fra problemstillingens komplekse karakter, samtidig som evalueringen finner sted såpass raskt som ett år etter igangsettingen av tiltaket. Begge deler gjør det vanskelig å trekke bastante konklusjoner om årsakssammenhenger og langtidseffekter. Samtidig vil selvrapportert fravær i form av spørreundersøkelse gi bedre muligheter til å se flere arbeidsmiljøfaktorer i sammenheng enn hva tilfellet er med bedriftens egne fraværstatistikk, der tilgjengelige bakgrunnsvariable er gitt av bedriftens egne registreringsrutiner.

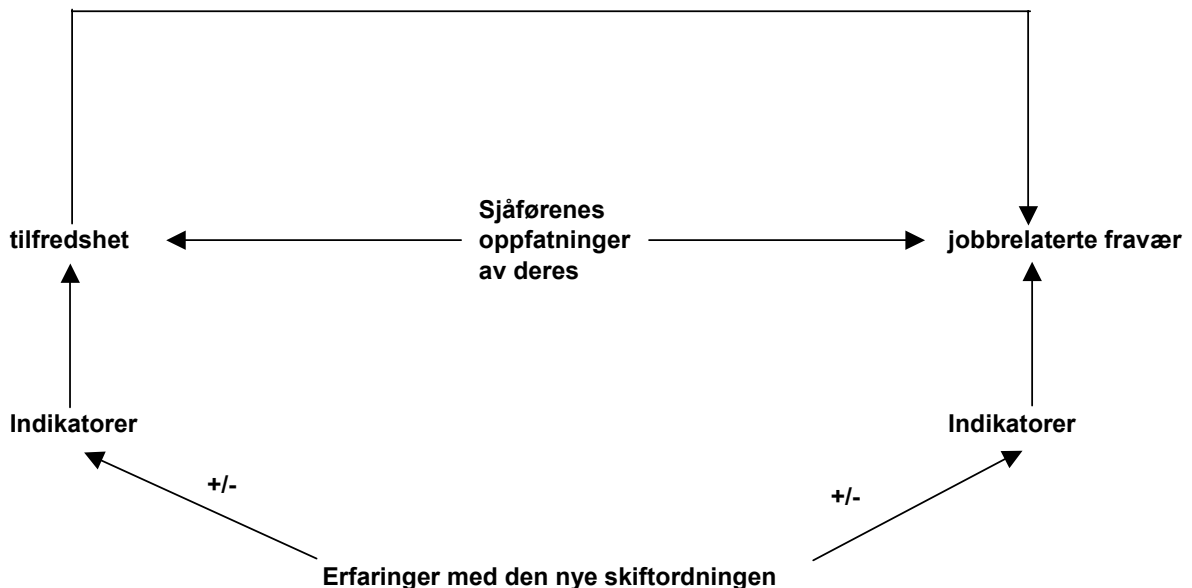
Vi valgte å begrense fokuset ytterligere til kun å gjelde fravær som de ansatte selv oppgir er relatert til jobben. Dette står bedre i tråd med våre teoretiske avgrensninger, samtidig som jobbrelatert fravær også er det Oslo Sporveier i utgangspunktet kan forventes å gjøre noe med.

Rapportens overordnede problemstilling vil således besvares ved hjelp av tre konkrete underspørsmål:

1. Hva påvirker tilfredsheten hos førerne i Oslo Sporveier?
2. Hva påvirker det jobbrelaterte fraværet?
3. Hvordan har den nye skiftordningen påvirket årsakene til førernes tilfredshet og fravær slik det fremkom av spørsmål 1 og 2 ovenfor?

Det første spørsmålet leder oss fram til indikatorer for hva som i følge førerne selv påvirker deres tilfredshet (et positivt mål på arbeidsmiljøet), mens det andre spørsmålet gir tilsvarende indikatorer for hva som påvirker førernes jobbrelaterte fravær (et negativt mål på arbeidsmiljøet). Det siste spørsmålet gir oss deretter svar på hvordan førernes erfaringer med den nye skiftordningen står i forhold til disse indikatorene.

Skifttiltaket i Oslo Sporveier blir på den måten evaluert ut fra hvordan endringen har påvirket førernes egne oppfatninger om jobbtildfredshet og jobbrelatert fravær, snarere enn deres faktiske helse og sykefravær på lengre sikt. Det endelige evalueringsopplegget kan illustreres på følgende måte:



TØI-rapport 695/2003

Figur 1.2: Evaluering av den nye skiftordningen ved Oslo Sporveier

1.4 Rapportens oppbygning

Rapporten er i hovedsak bygget opp under samme lest som figuren og spørsmålene ovenfor, med unntak av en metodisk gjennomgang i andre kapittel. I kapittel tre vil vi gå igjennom ulike indikatorer for arbeidsmiljøet på Oslo Sporveier på det tidspunktet spørreundersøkelsen fant sted. Formålet med dette kapitlet er å undersøke hva som bestemmer den enkeltes trivsel på jobben – og hvilken plass arbeidstid og skiftordning har i dette bildet. I kapittel fire analyserer vi så det jobbrelaterte sykefraværet på Oslo Sporveier, og hva som kan sies å påvirke dette. Med det ønsker vi å svare på hvilken rolle skiftordningen spiller i det jobbrelaterte fraværet slik førerne ser det. I kapittel fem, rapportens hovedkapittel, beskriver og analyserer vi hvilke konkrete erfaringer førerne selv har med den nye

skiftordningen og de endringene som er gjort. Hovedfokuset vil her være hvordan erfaringene står i forhold til tilfredshet- og fraværsindikatorerne som framkom av kapittel tre og fire. Har skiftordningen beveget seg i riktig retning sett fra førernes ståsted? Til slutt runder konklusjonskapitlet av det hele, der vi også ser nærmere på hva førerne eventuelt mener bør forbedres ytterligere.

2 Metode og datakvalitet

For å evaluere skiftendringen i Oslo Sporveier har vi valgt å gjennomføre en spørreundersøkelse med utgangspunkt i samtlige førere. Spørreundersøkelsen ble gjennomført høsten 2002, ett år etter at skiftendringen fant sted. At undersøkelsen ble foretatt såpass raskt etter endringen, innebærer at vi ikke kan regne med å se de helt store endringene i forhold til Oslos Sporveiers målsettinger med tiltaket. Undersøkelsen av skiftendringen vil derfor i all hovedsak basere seg på de ansattes oppfatninger og kortsiktige erfaringer med den nye ordningen. I dette kapitlet vil vi gå nærmere inn på valg av metodisk tilnærming og hva dette har å si for de påfølgende analysene.

2.1 Metodisk tilnærming

Evalueringen baserer seg på en spørreundersøkelse gjennomført blant samtlige førere et år etter at tiltaket ble iverksatt.⁵ Det innebærer at undersøkelsen, i likhet med de fleste andre undersøkelsene på området (Anker 2002), baserer seg på et tverrsnittsutvalg snarere enn tidsserier. Det var to grunner til dette: For det første ble TØI involvert for sent i prosessen til at en før-undersøkelse overhodet var mulig, og for det andre har tiltaket fått fungere over såpass kort tid at det er ikke er grunn til å forvente store endringer med hensyn til Oslo Sporveiers målsettinger med tiltaket (først og fremst redusert sykefravær).

Tilnærmingen vi har valgt, å måle fravær- og tilfredshetsutvikling ved hjelp av tverrsnittsutvalg, gjør det vanskelig å konkludere med årsakssammenhenger over tid. Det skyldes at vi ikke har konkret grunnlag for å sammenligne status før og etter skiftendringen. I spørreundersøkelsen har vi riktignok forsøkt å kompensere for manglende før-undersøkelse ved å inkludere en del retro-respektive (historiske) spørsmål om tiden før endringen fant sted, men dette kompenserer likevel ikke fullt ut for manglende tidshorisont og –informasjon i studien.

I tillegg vet vi at begge hovedindikatorene kan bli påvirket av en rekke faktorer utenfor denne undersøkelsens rekkevidde. Vi har derfor valgt å begrense oss til førernes subjektive oppfatninger av egen tilfredshet og jobbrelatert fravær. Dette står i kontrast til bruk av mer objektive mål på det ovennevnte, som for eksempel analyser av bedriftens egne sykefraværstatistikk, noe som ikke alltid viser sammenfallende svar (Anker 2002).

Den foreliggende evalueringen vil derfor vanskelig kunne gi noen sikre konklusjoner om skiftendringens effekter på Oslo Sporveiers totale omfang av sykefravær blant førerne. Likevel er det vår vurdering at en spørreundersøkelse med vekt på førernes egne oppfatninger er bedre egnet til å analysere flere arbeidsmiljøforhold i

⁵ Spørreskjemaet er lagt ved i Vedlegg 2 til rapporten.

sammenheng enn hva tilfellet hadde vært med bedriftens egen fraværstatistikk. Det skyldes først og fremst at tilgjengelige bakgrunnsvariable i sistnevnte tilfelle er gitt av bedriftens egne registreringsrutiner. Samtidig er dette et område hvor det er gode grunner til å tro at førernes handlingsvalg henger nært opp til deres oppfatninger og forståelse av situasjonen. Den foreliggende studien er derfor bedre egnet enn alternativene til å peke på bedriftsinterne faktorer som påvirker den delen av fraværet og tilfredsheten som Oslo Sporveier faktisk kan gjøre noe med, nemlig den jobbrelaterte delen. Skifttiltaket blir dermed evaluert ut fra hvordan endringen har påvirket førernes egne oppfatninger om jobbtildfredshet og jobbrelaterte fravær, snarere enn deres faktisk helse og sykefravær på lengre sikt.

2.2 Antall svar og svarprosent

Undersøkelsen tok utgangspunkt i alle ansatte førere i sporvogn- og banedivisjonen, unntatt de som var sykemeldt eller hadde permisjon i perioden da undersøkelsen foregikk. Det siste innebærer en fare for at vi allerede i utgangspunktet har utelatt førere som var minst fornøyd med den gamle ordningen og som kan forventes å ha størst umiddelbar nytte av skiftendringen. Disse er også utelatt i oversikten over totalt antall ansatte førere i Oslo Sporveier, og dermed i våre beregninger av svarprosenten nedenfor. Vi vil her diskutere antall svar og svarprosent i undersøkelsen, mens diskusjonen om svarenes representativitet for samtlige førere i Oslo Sporveier blir overlatt til neste avsnitt.

Det kom inn 204 svar, hvorav halvparten (103) av svarene kom fra T-banedivisjonen og den andre halvparten (101) kom fra sporvogndivisjonen.

Statistikk fra Oslo Sporveier viser at fordelingen av innkomne svar stemmer overens med andelen ansatte som tilhører de to divisjonene. Til sammen 620 førere er ansatt i T-bane og sporvogndivisjonen, og fordelingen på de to divisjonene er ca. 50/50 (Tabell 2.1).

Tabell 2.1: Antall ansatte, antall svar og svarprosent

	Antall fast ansatte førere (OS statistikk des 02)	Fravær i undersøkelsesperioden (sykmeldinger, permisjoner)	Gjenstående utvalg	Innkomne svar på spørreundersøkelse des 02	Svarprosent spørreundersøkelse des 02
Sporvogn	302	72 (23,8%)	230	101	44%
T-bane	318	86 (27,0%)	232	103	44 %
Sum	620		462	204	44 %

TØI-rapport 695/2003

Når vi trekker fra andelen som var i permisjon eller sykemeldt i undersøkelsesperioden, er svarprosenten på 44 prosent for både sporvognførerne og T-baneførerne. Dette er en relativt lav svarprosent for en medarbeiderundersøkelse av dette slaget. Det kan være flere grunner til dette. For det første var spørreskjemaet relativt omfattende, ettersom det var nødvendig med en rekke fordypende spørsmål med til dels historisk karakter for å bote på noen av utfordringene knyttet til bruk av tverrsnittsutvalg snarere enn tidsserier. Dette kan ha virket avskrekkende

for noen. Det ble imidlertid gjennomført en pilotspørrunde blant en utvalgt gruppe ansatte, hvor dette ikke ble ansett for å være noe problem.

For det andre, og trolig mer sentralt, ble undersøkelsen gjennomført i en periode som var svært slitsom og stressende for mange (desember 2002). Dårlig vær førte til mye forsinkelser og innstilte avganger, noe som betyr at det nok var ekstra belastende arbeidssituasjon i denne perioden. Dette kan ha ført til at mange ikke hadde ork til å svare på undersøkelsen.

For det tredje kan det være at de ansatte ikke ser noe poeng i å svare på undersøkelsen fordi de ikke tror at deres oppfatning har betydning for organisering av skiftordningen – at de føler en slags ”avmakt” i forhold til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. Dette elementet forsterkes ved at store internundersøkelser gjennomføres blant de ansatte hvert andre år, omhandlende mange av de samme temaene som vi her har fokusert på: arbeidsmiljø, innflytelse over arbeidssituasjonen tilfredshet osv. Sist undersøkelse ble gjennomført i 2001. Hvis de ansatte opplever at de har fått lite igjen for å besvare denne typen undersøkelser tidligere – at for eksempel forhold de har vært misnøyd med ikke har blitt fulgt - kan det gå ut over viljen til å svare på enda en undersøkelse. Avmaktsfølelsen for undersøkelsen vil i så fall være forståelig, og den relativt lave svarprosenten kan på mange måter vurderes som en indikator på arbeidsmiljøet i seg selv.

Det foreliggende antall svar utgjør likevel ingen kritisk størrelse så lenge de er tilfeldig fordelt blant de ansatte, med ett unntak: Antallet begrenser mulighetene til å grave oss ned i materialet og se ulike forhold i sammenheng. Dette følger naturlig av at grupperingene vi har med å gjøre fort blir for små til å si noe sikkert. De grupperingene vi presenterer og tar for oss i rapporten er således valgt bevisst, og beholdt, blant annet med utgangspunkt i tilstrekkelig stor gruppestørrelse. En rekke interessante fordypninger er dermed også valgt bort og umuliggjort av samme begrunnelse.

2.3 Hvem svarte og hvem svarte ikke?

Denne undersøkelsens springende punkt er således ikke antall svar, men hvor representative disse svarene kan sies å være for samtlige førere i Oslo Sporveier. I det følgende vil vi derfor presentere noen kjennetegn ved de som har svart og sammenligne disse med tilgjengelig statistikk fra Oslo Sporveier. På den måten ønsker vi å få en oversikt over de som ikke har svart, og dermed også hvilke skjevheter som finnes i materialet, om noen, og hva dette eventuelt kan bety for de påfølgende analysene.

2.3.1 Kjønn og alder

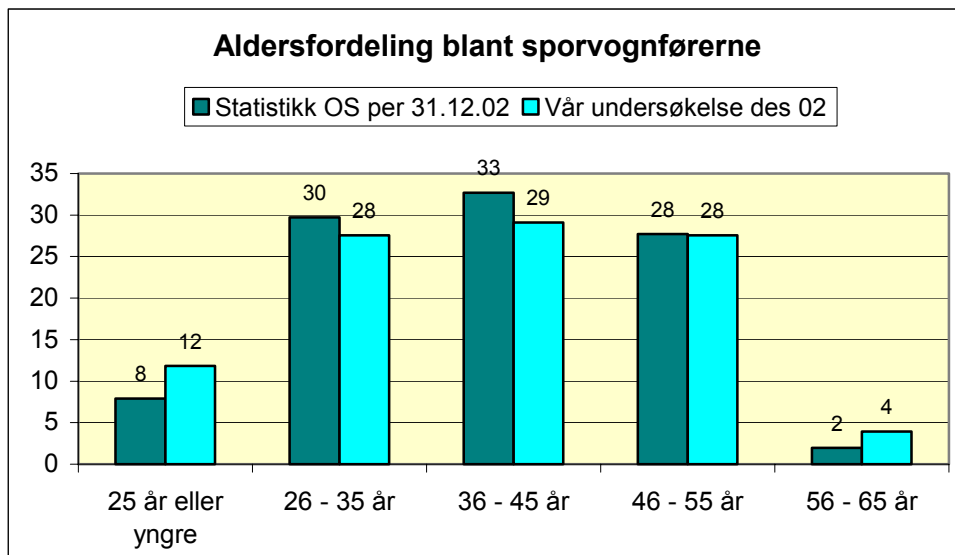
Kjønnsfordelingen ser ikke ut til å være skjev når vi sammenligner resultatene fra vår undersøkelse med Oslo Sporveiers statistikk: 80 prosent av førerne er menn i henhold til begge kildene (se Tabell 2.2). Dette gjelder for øvrig begge divisjonene.

Tabell 2.2: Kjønnsfordeling blant sporvognførere og T-baneførere. Statistikk fra Oslo Sporveier per desember 2002 sammenholdt med svar fra spørreundersøkelsen desember 2002

	Sporvognførere		T-baneførere	
	Statistikk OS	Vår undersøkelse	Statistikk OS	Vår undersøkelse
Mann	81	80	79	81
Kvinne	19	20	21	19
Prosent totalt	100	100	100	100
Antall	302	101	318	103

TØI-rapport 695/2003

Når det gjelder aldersfordeling blant sporvognførerne er den yngste og den eldste aldersgruppen noe overrepresentert i vår undersøkelse i forhold til Oslo Sporveiers statistikk, mens de midterste aldersgruppene er noe underrepresentert. Forskjellene er imidlertid svært små, og utgjør derfor ikke en skjevhet av betydning for resultatene.



TØI-rapport 695/2003

Figur 2.1: Aldersfordeling blant sporvognførerne. Statistikk fra Oslo Sporveier per desember 2002 (N=302) sammenholdt med svarfordelingen i vår undersøkelse desember 2002 (N=101) Prosent

For T-baneførerne har vi ikke statistikk som er direkte sammenlignbar med våre tall fordi alderskategoriene i statistikken fra Oslo Sporveier er ulike våre alderskategorier. I tabell 2.3 er det en oversikt over statistikken til Oslo Sporveier slik den er inndelt, og en oversikt over aldersfordelingen i vår undersøkelse. Det kan se ut til at de yngste er noe underrepresentert også her, men det er ikke mulig å si noe sikkert om nøyaktig størrelsesorden siden svarkategoriene er ulike.

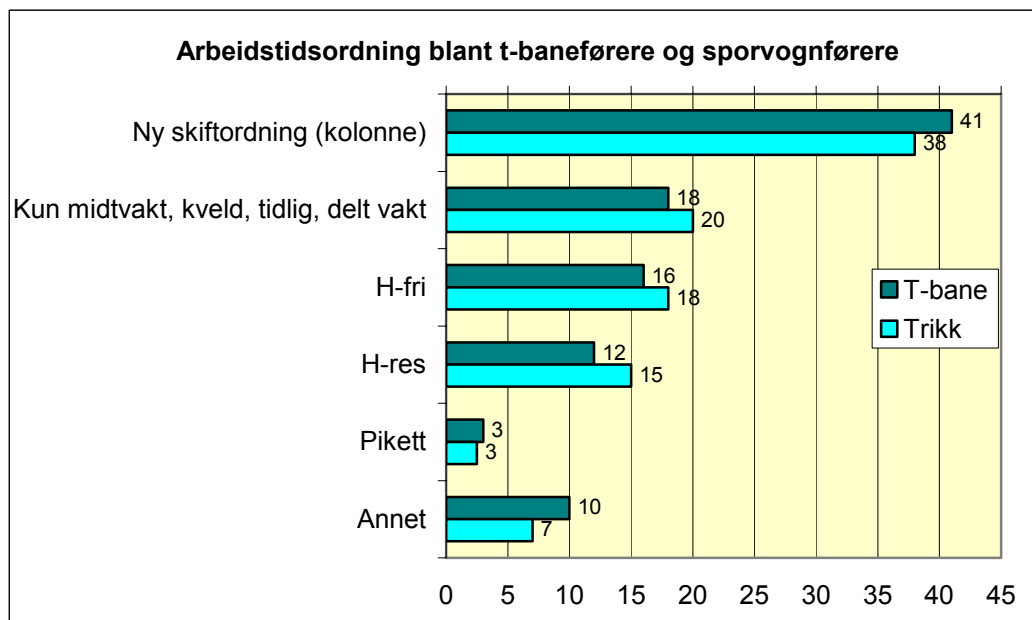
Tabell 2.3: Aldersfordeling blant T-baneførerne. Statistikk fra Oslo Sporveier per desember 2002 (N=318) og svarfordelingen i vår undersøkelse desember 2002 (N=103) Prosent

Aldersfordeling T-baneførerne statistikk OS	Aldersfordeling T-baneførere vår undersøkelse		
29 år og yngre	22	25 år og yngre	9
30-39 år	30	26-35 år	25
40-49 år	31	36-45 år	38
50-59 år	14	46 – 55 år	21
60 år og eldre	3	56 - 65 år	7
Prosent totalt	100	Prosent totalt	100
Antall totalt	318	Antall totalt	103

2.3.2 Arbeidstidsordningen

Førerne ble stilt spørsmål om hvilken arbeidstidsordning de har i dag. Flere har oppgitt to eller tre svarkategorier, noe som tyder på at våre svaralternativer ikke er gjensidig utelukkende. Svarene summerer seg derfor høyere enn antall ansatte i de to divisjonene.

41 og 38 prosent blant henholdsvis T-baneførerne og sporvognførerne svarer at de jobber i det som før ble betegnet som kolonne, som i dag er den nye skiftordningen. Vi bruker derfor heretter betegnelsen ”ny skiftordning” om denne ordningen.



TØI-rapport 695/2003

Figur 2.2: Arbeidstidsordning blant T-baneførere og sporvognførere. Antall svar sporvogn=116, antall svar T-bane=121

Når det gjelder fordelingen på arbeidstidsordningen, har det vist seg problematisk å få tak i sammenlignbar statistikk fra Oslo Sporveier. Dette skyldes delvis at det

er noen som jobber på flere arbeidstidsordninger og delvis at det er (minst) to arbeidstidsordninger (pikett og helgerfri) som inngår i kolonnestrukturen.

Vi har fått en oversikt over fordelingen på arbeidstidsordning fra sporvogn-divisjonen i Oslo Sporveier som godt illustrerer hvor ”infiltrert” de ulike arbeidstidsordningene er i hverandre. Vi ser at det for mange vil være naturlig å krysse av flere steder, for eksempel at man både jobber pikett og i ny skiftordning (”kolonne”).

Tabell 2.4: Oversikt over fordeling av ansatte på ulike arbeidstidsordninger per 31.12.02. Kilde: Sporvogndivisjonen i Oslo Sporveier

Arbeidstidsordning	Antall	Kommentar
Ny skiftordning	100	I tillegg kommer 40 som jobber H-fri
Midtvakt	6	Inkl. i de 110 med h-fri
Kveld	45	Inkl. i de 110 med h-fri
Tidligvakt	20	Inkl. i de 110 med h-fri
Delt vakt	0	
H-fri	110	40 av disse går kolonne, er ikke inkl. i de 100 på kolonne
H-res	91	
Pikett	18	Er inkl. i de 100 på kolonne
Sum	301	= 100+110+91, som er antall ansatte totalt

TØI-rapport 695/2003

Vi har forsøkt å tilpasse oversikten slik at de kan sammenlignes med vår undersøkelse. Vi har da tatt hensyn til at en del kan finne det naturlig å krysse av på flere svar. For eksempel har vi i oversikten over antall som arbeider i ny skiftordning inkludert 40 som har h-fri, men som jobber innenfor den nye skiftordningen (”kolonnestruktur”). Disse er dermed *både* inkludert i h-frikategorien og ny skiftordningskategorien. Derfor summerer antallet seg høyere (359) enn antallet førere i sporvogndivisjonen (301). Fordelingen blir da som vist i Tabell 2.5.

Tabell 2.5: Sporvognførere som jobber på ulike arbeidstidsordningen i henhold til statistikk fra Oslo Sporveier per 31.12.02 og undersøkelse om skiftordningen desember 02. Antall og prosentandel

	Statistikk fra Oslo Sporveier		Vår undersøkelse	
	Antall	%andel	Antall	%andel
Ny skiftordning	140	39	47	38
Kun midtvakt/kveld/tidlig/delt vakt	71	20	21	20
H-fri	39	11	19	18
H-betjening	91	25	14	15
Pikett	18	5	4	3
Annet	0	0	11	7
Totalt	359	100	116	101

TØI-rapport 695/2003

Når vi bruker denne fordelingen ser det ut til at andelen sporvognførere som oppgir at de jobber i ny skiftordning stemmer godt med statistikken fra Oslo

Sporveier. Det samme gjelder andelen som jobber kun midtvakt/kveld/tidlig/delt vakt. De som har ordninger med helgefri ser ut til å være noe overrepresentert, mens de som jobber helgedagsbetjening ser ut til å være noe underrepresentert.

At helgedagsbetjeningen er underrepresentert kan skyldes at de i mindre grad enn andre føler en tilknytning til arbeidsplassen sin siden de ikke har førerjobben som heltidsbeskjeftigelse, samtidig som de ikke jobber fullt skift i utgangspunktet og dermed ikke er berørt av endringene. Naturlig nok føles undersøkelsen derfor ikke særlig relevant for dem å svare på.

2.3.3 Andel heltids- og deltidsansatte

Når det gjelder andelen heltids – og deltidsansatte har vi bare delvis sammenlignbar statistikk fordi svarkategoriene våre er noe forskjellig fra statistikken til Oslo Sporveier.

I vår undersøkelse har vi delt inn i svarkategoriene kort og lang deltid, mens i statistikken fra Oslo Sporveier er det delt inn i kategoriene deltid og helgedagsbetjening (med litt ulike variasjoner for T-bane og sporvogn). Vi har imidlertid avklart med Oslo Sporveier at deltid regnes som lang deltid, mens helgedagsbetjening kan regnes som kort deltid.

Når det gjelder T-baneførere ser andelen heltidsansatte ut til å være noe høyere i vår undersøkelse enn i statistikken fra Oslo Sporveier (Tabell 2.6). Andelen deltidsansatte og helgedagsbetjeningen ser ut til å være underrepresentert i vår undersøkelse.

Tabell 2.6: Andelen heltids- og deltidsansatte blant T-baneførere. Statistikk fra Oslo Sporveier desember 2002 sammenholdt med tall fra spørreundersøkelsen om skiftordning desember 2002.

Statistikk fra Oslo Sporveier			Vår undersøkelse		
	Andel	Antall		Andel	Antall
Heltid	71	223	Heltid (33,6 timer per uke)	82	84
Deltid (inkl aspiranter)	11	34	Lang deltid (20-33 timer per uke)	4	4
Helgedagsbetjening	19	59	Kort deltid (1-19 timer per uke)	15	15
Sum	101	316	Sum	101	103

TØI-rapport695/2003

Også for sporvognførerne ser andelen heltidsansatte ut til å være noe overrepresentert i vår undersøkelsen, mens andelen som jobber i helg/kort deltid er noe underrepresentert.

Tabell 2.7: Andelen heltids- og deltidsansatte blant sporvognførere. Statistikk fra Oslo Sporveier desember 2002 sammenholdt med tall fra spørreundersøkelsen om skiftordning desember 2002

Statistikk fra Oslo Sporveier			Vår undersøkelse		
	Andel	Antall		Andel	Antall
Heltid	68	204	Heltid (33,6 timer per uke)	76	77
Deltid (inkl deltid + helg og red tid)	8	24	Lang deltid (20-33 t per uke)	5	5
Helgedagsbetjening	25	74	Kort deltid (1-19 t per uke)	19	19
Sum	100	302	Sum	100	101

TØI-rapport695/2003

At andelen heltidsansatte er noe overrepresentert skyldes trolig at denne gruppen har nærmere tilknytning til - og større interesse av – spørsmål som angår arbeidsmiljø og skiftordning. De med kortere arbeidstid er i mindre grad berørt av skiftendringen, ettersom de ikke jobber fulle skift i utgangspunktet.

2.4 Oppsummering – hva kan undersøkelsen si noe om?

Svarprosenten på undersøkelsen er lav, i underkant av femti prosent. Dette er lavere svarprosent enn hva som er vanlig ved denne typen undersøkelser. Trolig skyldes det selve tidspunktet for når undersøkelsen ble gjennomført, desember 2002, da Oslo Sporveier opplevde ekstraordinære driftsproblemer knyttet til vognmateriellet og personell. Den lave svarprosenten kan slikt sett tolkes som et tegn på et relativt belastet arbeidsmiljø i bedriften på undersøkelsestidspunktet.

Det springende punktet i undersøkelsen er likevel ikke antall svar som sådan, men hvor representative disse svarene kan sies å være for samtlige førere i Oslo Sporveier. Fordelen i den sammenheng er at vi i motsetning til en rekke andre undersøkelser med større svarprosent faktisk er i stand til å si noe sikkert om de som ikke har svart på undersøkelsen. Sammenligningen av svarfordelingen i vår undersøkelse med statistikk fra Oslo Sporveier viser:

- Det kom inn 101 svar fra sporvognførere og 103 svar fra T-baneførere. Svarfordelingen (50/50) stemmer godt overens med statistikken over antall ansatte i hver av divisjonene (50/50).
- Kjønnfordelingen i vår undersøkelse (20 prosent kvinner og 80 prosent menn i begge divisjoner) ser ut til å stemme godt med statistikken fra Oslo Sporveier.
- Den yngste aldersgruppa er noe overrepresentert blant de som jobber som sporvognførere i vår undersøkelse sammenlignet med sporveiens statistikk. For T-banedivisjonen er det problematisk å si noe sikkert om skjevhet i aldersfordelingen fordi vi ikke har sammenlignbar statistikk tilgjengelig, men tallene tyder på samme og noe sterkere tendens her.
- Andelen med helgedagsbetjening er noe underrepresenterte sammenlignet med statistikken fra Oslo Sporveier.
- Andelen heltidsansatte er noe overrepresentert i vårt utvalg i forhold til Oslo Sporveiers statistikk. Dette henger nært sammen med forrige punkt.

I den grad svarene ikke er representative for alle førere, virker det som om undersøkelsen fanger opp for få av de yngste, de som jobber helgedagsbetjening og de som jobber kortere arbeidsuke enn heltid. Dette er trolig i stor grad samme gruppe arbeidstakere, som alle har lavere stillingsprosent i Oslo Sporveier. Det er derfor gode grunner til å tro at disse også i minst grad identifiserer seg med bedriftens målsettinger og i liten grad føler seg forpliktet til å svare på undersøkelser av denne typen. Trolig er dette grupper som i liten grad føler skiftendringen angår dem, ettersom de uansett ikke jobbet fullt skift i utgangspunktet og dermed heller ikke ble berørt av endringene.

Det virker således som om svarene er tilfeldig og jevnt fordelt blant kjernen av ansatte i Oslo Sporveier og de som skiftendringen faktisk berører, uansett alder,

divisjonstilhørighet og kjønn. Dette stemmer da også godt overens med tilbakemeldingene fra de ansattes representanter ute på arbeidsplassen. Det vi har antall svar nok til å si noe om, kan vi med andre ord si med en viss statistisk sikkerhet i bakhånd.

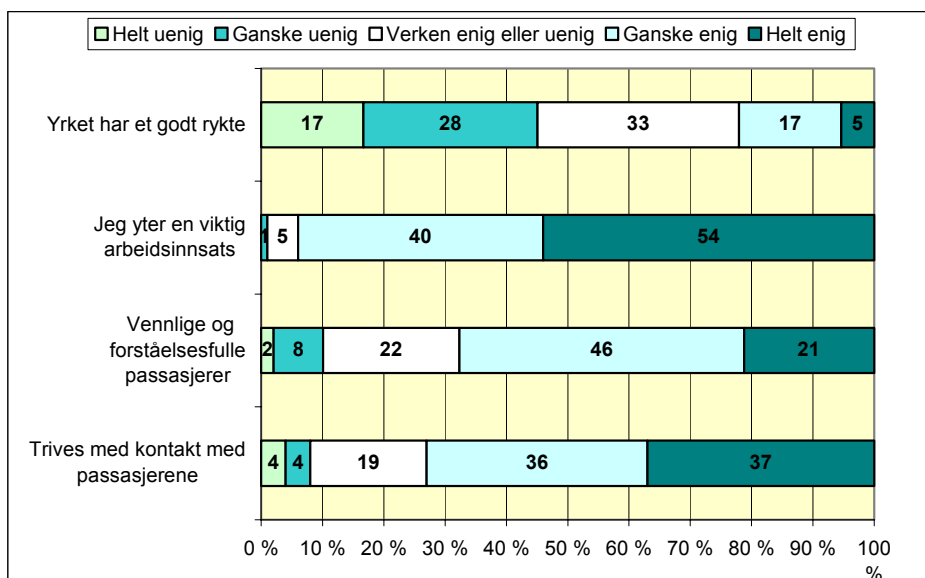
At det eksisterer få skjevheter med hensyn til ”ytre” kjennetegn som kjønn og alder, betyr ikke at vi har noen garanti mot at de som har svart er over- eller underrepresentert når det gjelder positive eller negative holdninger til arbeidsmiljø eller skiftordning. Det er likevel ingenting i svarfordelingen i denne undersøkelsen som tyder på at dette er tilfellet her – snarere tvert i mot: I den grad enkelte grupper er underrepresentert, gjelder dette gruppene som endringen i skiftordningen ikke berører.

3 Arbeidsmiljøet i Oslo Sporveier

Førernes arbeidsplass innebærer at de daglig blir påvirket av en rekke stressfaktorer på arbeidsplassen, som for eksempel trange tidsfrister, pågående passasjerer, tekniske feil ved bussen og/eller annet utstyr. En førers tre fremste egenskaper kan oppsummeres med å kjøre sikkert, å holde rutetabellen og å betjene passasjerene på en hyggelig og serviceinnstilt måte, noe som gir grunnlag for en rekke rollekonflikter i løpet av arbeidsdagen: På den ene siden holde tidstabellen og kjøre sikkert, og på den andre bruke nok tid på hjelpetrengende passasjerer. I dette kapitlet vil vi ta for oss alle disse ulike sidene ved arbeidsmiljøet for førerne i Oslo Sporveier, hvor stressende og pressende de finner dette, og i hvor stor grad de selv kan påvirke sin egen arbeidssituasjon. Formålet er å undersøke hvilke forhold som kan sies å påvirke førernes tilfredshet med jobben, for så senere å vurdere hvordan skifttiltaket har påvirket disse forholdene i den videre evalueringen.

3.1 Forholdet til passasjerer og yrkesstolthet

Det er bare 22 prosent som er helt eller delvis enig i at T-bane-/sporvognsføreryrket har et godt rykte. Over 90 prosent er imidlertid helt eller delvis enig i at de yter en viktig arbeidsinnsats. Til tross for at de mener at yrket deres ikke har et godt rykte ser det altså ut til at førerne er stolte over yrket og jobben de utfører (se figur 3.1). Dette henger trolig nært sammen med at flertallet av førerne opplever passasjerene som vennlige og forståelsesfulle, og at de dermed trives med å ha kontakt med passasjerene.



TØI-rapport695/2003

Figur 3.1: Svarfordeling, påstander som gjelder yrkesstolthet og forhold til passasjerene. Prosent

Følelsen av å yte en viktig arbeidsinnsats gjelder på tvers av divisjonene (se Tabell 3.1). Det samme gjelder oppfatningen om at jobben ikke har et godt rykte, selv om det ut fra tabellen kan se ut til at dette gjelder flere T-bane- enn sporvognførere. Denne forskjellen er imidlertid såpass svak at den bør tolkes med stor varsomhet (ikke signifikant).

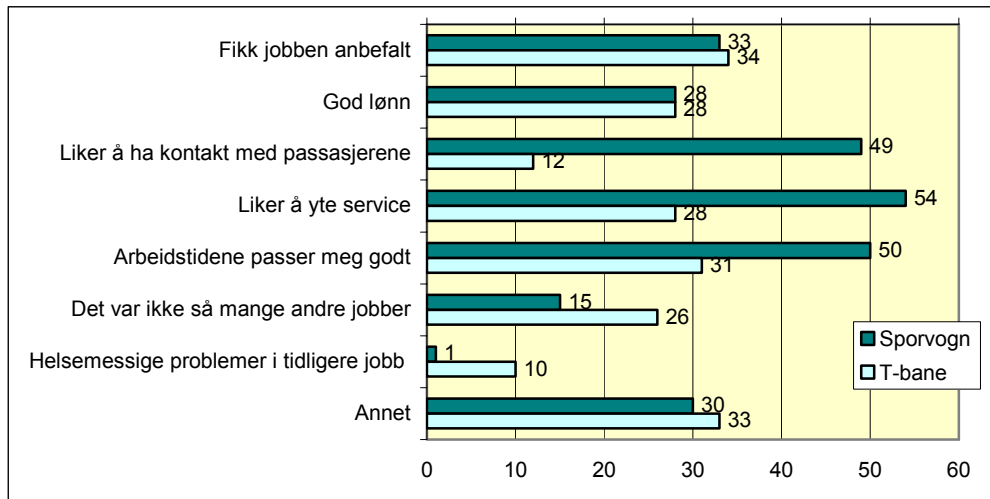
Tabell 3.1: Svarfordeling, påstander om yrkesstolthet og forhold til passasjerene, fordelt på divisjoner. Prosent

	Jeg trives med å ha kontakt med passasjerene**		De fleste passasjerene er vennlige og forståelsesfulle**		Sporvogn/T-banefører- jobben har et godt rykte		Jeg føler at jeg yter en viktig arbeidsinnsats	
	Trikk	Bane	Trikk	Bane	Trikk	Bane	Trikk	Bane
Uenig ¹	3	14	2	20	35	55	0	2
Verken eller Enig ²	7	31	11	32	38	28	6	4
	90	56	87	48	28	17	94	94
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
Antall	101	103	100	102	101	102	99	99

¹ Helt uenig og ganske uenig er slått sammen til kategorien "Uenig" ² Helt enig og ganske enig er slått sammen til kategorien "Enig". **Sig p<0.01 *sig p<0.05
TØI-rapport695/2003

Vi finner imidlertid store forskjeller mellom divisjonene når det gjelder trivselen med å ha kontakt med passasjerene. Dels har flere T-bane enn sporvognførere svart at de verken er enige eller uenige i denne påstanden, og dels har flere T-baneførere svar at de faktisk er uenig i påstanden. Dette kan delvis forklares med at påstanden oppleves som irrelevante for mange T-baneførere i og med at de ikke opplever direkte kontakt med passasjerene slik sporvognsførerne gjør. Forskjellen må imidlertid også sees i sammenheng med en T-banefører først er i kontakt med passasjerene i negative sammenhenger, mens en sporvognfører i større grad opplever kontinuerlig kontakt utover negative hendelser. Dette underbygges av at T-baneførerne også er mer uenige i at passasjerene framstår som vennlige og forståelsesfulle.

På mange måter ligger det mindre krav om passasjervennlighet i selve utformingen av T-baneføreryrket enn hva tilfellet er for førerne i sporvognsdivisjonen. At T-baneførerne faktisk også oppgir mindre trivsel med passasjerkontakt kan derfor tolkes som at førernes personlighet og interesser passer godt overens med yrkets karakteristikk og krav.



TØI-rapport695/2003

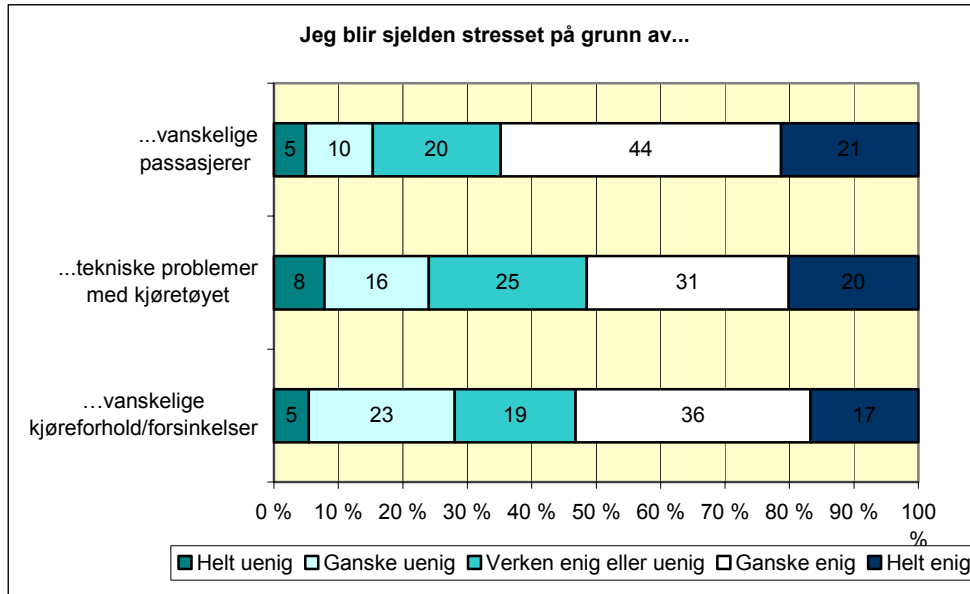
Figur 3.2: Svar på spørsmålet "Hva er grunnen(e) til at du ble sporvognsfører/T-banefører?", etter divisjon. Prosent. Flere svar mulig. Antall svar= 351. N=203

En slik sammenheng kommer også til syne dersom vi ser på hva førerne oppgir som grunner til at de valgte yrket: Langt flere sporvognsførere enn T-baneførere fremhever kontakt med passasjerene og at de liker å yte service som grunner til at de valgte yrket i første omgang (se Figur 3.2). Likevel gir fordeling av svarene i figurene ovenfor grunn til bekymring på vegne av T-baneførerne og hvor godt personlige interesser og kompetanse faktisk "matcher" jobben de er satt til å utføre. Mens sporvognsførerne gjennomgående oppgir mer positive og offensive grunner til at de valgte yrket (de liker å yte service, ha kontakt med passasjerene og de aktuelle arbeidstidene), ser T-baneførerne i langt større grad ut til å ha havnet der av mangel på andre alternativer. Dette tilsier i at man allerede i utgangspunktet står overfor større og til dels annerledes utfordringer rent personalmessig i T-banedivisjonen enn i sporvognsdivisjonen, uansett utforming på skiftordningen. Dette er også sentrale spørsmål det er viktig å ta med seg i det videre rekrutteringsarbeidet i T-banedivisjonen.

3.2 Stress og utrygghet i arbeidssituasjonen

Stress er en av de hyppigste årsakene til helseplager og sykefravær i Norge i dag (Torvatn 2002). Førernes arbeidsplass innebærer at de daglig blir møtt av flere motstridende krav som kan oppleves som stressende i seg selv, samtidig som de legger grunnlaget for flere krevende rollekonflikter i løpet av arbeidsdagen. Eksempler på det sistnevnte vil blant annet være førernes prioriteringer mellom å yte ekstra kundeservice versus det å opprettholde rutetiden, eller å opprettholde kjøretiden versus kravene til sikkerhet og sikker kjøring.

Flertallet av førerne i Oslo Sporveier er imidlertid helt eller delvis enig i at de sjelden blir stresset på grunn av vanskelige passasjerer, tekniske problemer med kjøretøyet eller vanskelige kjøreforhold/forsinkelser.



TØI-rapport695/2003

Figur 3.3: Svarfordeling, påstander om stress. Prosent

Likevel er det noen som føler seg mer stresset i forhold til disse faktorene enn andre. Til sammen 15 prosent er helt eller delvis uenig i at de sjelden blir stresset på grunn av vanskelige passasjerer. Nær en fjerdedel er uenig i at de sjelden blir stresset på grunn av tekniske problemer med kjøretøyet, mens 28 prosent er uenige i at de sjelden blir stresset på grunn av vanskelige kjøreforhold/forsinkelser.

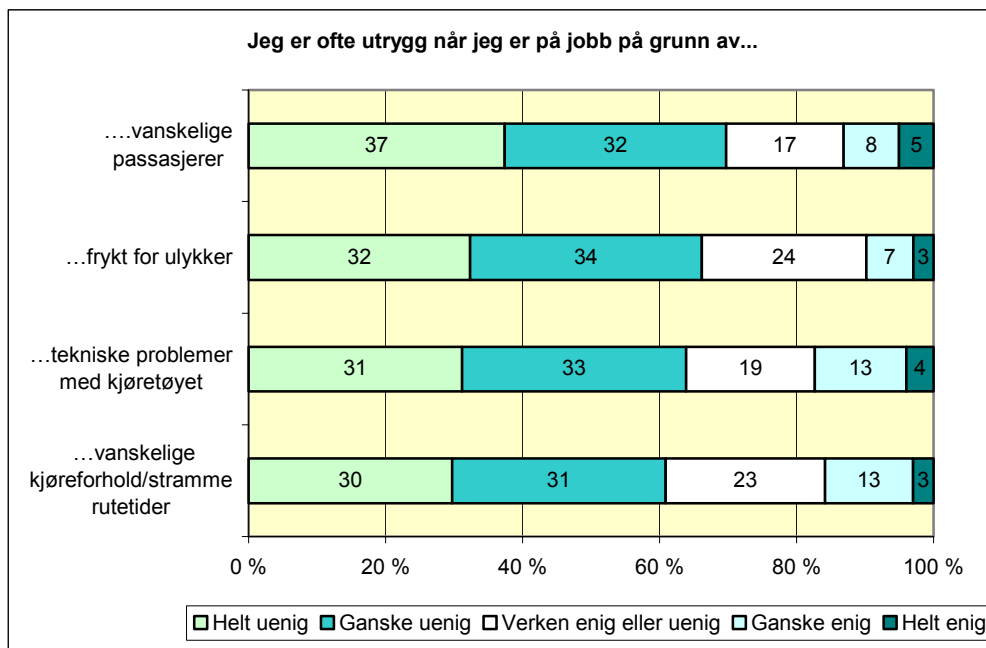
Det ser ut til at T-baneførere føler mer stress i forhold til jobben enn sporvognsførerne (se Tabell 3.2). Det er langt flere T-baneførere enn sporvognsførere som er helt eller delvis uenig i at de sjelden blir stresset på grunn av vanskelige kjøreforhold/forsinkelser. Det samme gjelder tekniske problemer med kjøretøyet og vanskelige problemer. Det sistnevnte henger nok sammen med at situasjonene gjerne er mer negativt ladet de få gangene T-baneførerne faktisk opplever en slik kontakt enn hva tilfellet er for sporvognsførerne.

Tabell 3.2: Svarfordeling, påstander om stress i jobbsituasjonen, fordelt på divisjoner. Prosent

	Jeg blir sjelden stresset på grunn av ...					
	vanskelige kjøreforhold/forsinkelser**		tekniske problemer med kjøretøyet**		vanskelige passasjerer*	
	Trikk	Bane	Trikk	Bane	Trikk	Bane
Uenig ¹	15	42	9	39	7	24
Verken enig eller uenig	21	17	22	27	21	19
Enig ²	65	42	70	34	72	58
Totalt	100	100	100	100	100	101
Antall	101	101	101	102	100	100

¹ Helt uenig og ganske uenig er slått sammen til kategorien "Uenig" ² Helt enig og ganske enig er slått sammen til kategorien "Enig". **Sig p<0.01 *sig p<0.05
TØI-rapport695/2003

Stress og mestring av dette kan på mange måter oppfattes som en normal og dagligdags del av føreryrket, der det er mer snakk om hvordan man tar det enn hvordan man faktisk har det. Et mer ekstremt utslag av en stresset og presset arbeidssituasjon – og som kanskje i større grad måler hvordan man faktisk tar det – kommer til uttrykk gjennom følelsen av utrygghet. Dette rammer naturlig nok færre enn følelsen av stress, og flertallet er da også helt eller ganske uenig i at de ofte føler seg utrygg uansett hvilken faktor vi fokuserer på (se figur 3.4).



TØI-rapport695/2003

Figur 3.4: Svarfordeling, påstander om utrygghet. Prosent

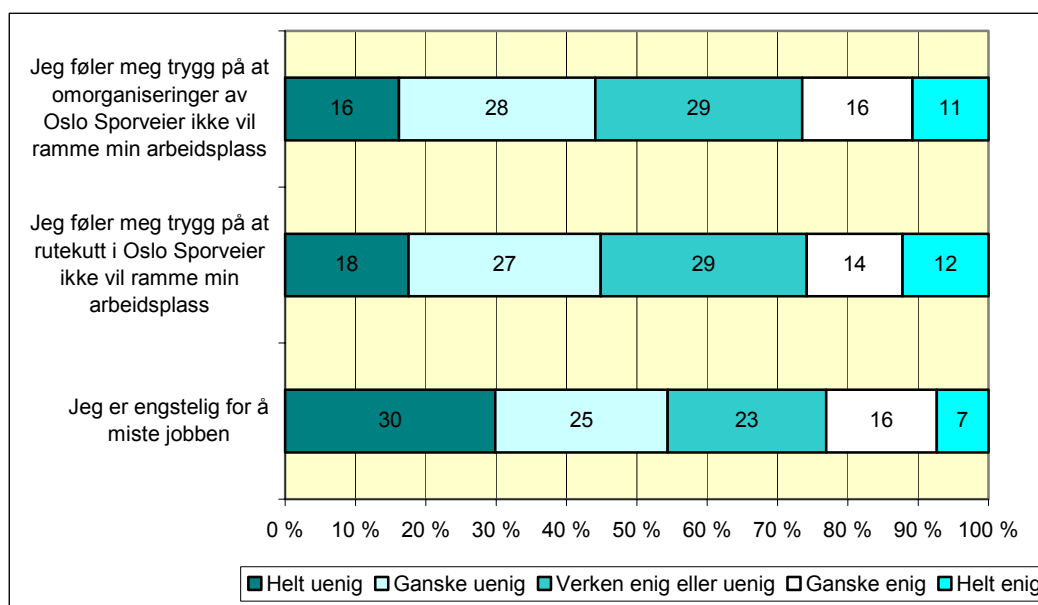
Likevel er 13 prosent enig i at de ofte er utrygge på jobb på grunn av vanskelige passasjerer, 10 prosent på grunn av frykt for ulykker, 17 prosent på grunn av tekniske problemer med kjøretøyet og 16 prosent på grunn av vanskelige kjøreforhold/stramme rutetider. En ikke ubetydelig andel førere opplever altså ofte utrygghet i arbeidssituasjonen. Dette fordeler seg dessuten jevnt mellom sporvogns- og T-banedisjonen, med ett unntak: Mens en av fire T-baneførerne ofte er utrygge på grunn av tekniske problemer med kjøretøyet, gjelder dette kun 9 prosent av sporvognførerne (ikke vist i figur). Denne divisjonsforskjellen kan imidlertid delvis forklares med tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført på: I desember 2002 opplevde T-banedisjonen ekstraordinære driftsproblemer knyttet til teknisk svikt ved vognmaterialet. At førerne følte økt utrygghet i den sammenheng er derfor ikke overraskende.

Undersøkelsen viser samtidig at stress- og utrygghetsfaktorene gjerne hører sammen, eller med andre ord: Er man først stresset eller utrygg for en faktor, lar man seg oftere stresse eller bli utrygg av en annen faktor også – uansett divisjonstilhørighet. Og de som lar seg oftest stresse føler seg samtidig oftere utrygg enn andre (ikke vist). Et lite mindretall av førerne står altså for et relativt stor andel av de totale stress- og utrygghetsplagene i Oslo Sporveier. Rundt regnet utgjør disse i underkant av hver tiende fører. Individuelt målrettet og tilrettelagt

opplæring i stressmestring overfor disse enkeltindividene vil derfor kunne gi store forbedringer i tilfredsheten blant førerne i Oslo Sporveier totalt sett.

3.3 Frykt for oppsigelser

De siste årene har diskusjonen gått høyt når det gjelder konkurranseutsetting av kollektivtrafikken, og årlig er det diskusjoner om rutekutt i forbindelse med bystyrets budsjettbehandling. Det er derfor naturlig å tro at enkelt førere føler usikkerhet knyttet til sin framtidige arbeidsplass, noe som er vanlig å anta at igjen medfører økt mistriivsel på arbeidsplassen. Førerne i Oslo Sporveier ble stilt spørsmål som kan gi noen indikasjoner på deres følelse av trygghet for å beholde den jobben de har i dag.



TØI-rapport695/2003

Figur 3.5: Svarfordeling, påstander som gjelder jobbtrygghet. Prosent

Resultatene viser at det råder usikkerhet rundt hvilken betydning eventuelle omorganiseringer og rutekutt vil ha for arbeidsplassen. 44 prosent ser ut til å føle seg usikre på hvorvidt omorganisering av Oslo Sporveier vil ramme deres arbeidsplass, mens 45 prosent føler seg usikre på om rutekutt vil ramme arbeidsplassen deres.

Det er stor forskjell mellom T-bane og sporvognførerne når det gjelder jobbtrygghet. Mens 35 prosent av sporvognførerne er engstelige for å miste jobben, gjelder dette bare 12 prosent av T-baneførerne.

Forskjellen mellom T-baneførerne og sporvognførerne går igjen også når det gjelder usikkerhet knyttet til betydningen av omorganiseringer og rutekutt. Det er flere sporvognførere enn T-baneførere som er uenig i påstandene ”Jeg føler meg trygg på at omorganiseringer av Oslo Sporveier ikke vil ramme min arbeidsplass” og ”Jeg føler meg trygg på at rutekutt i Oslo Sporveier ikke vil ramme min arbeidsplass”. En del av forskjellene mellom divisjonene når det gjelder frykten

for å miste jobben er nok også reell: Det har vært mer nærliggende at enkelte trikkelinjer skulle bli nedlagt i undersøkelsesperioden enn T-banelinjer.

Tabell 3.3: Svarfordeling, påstander som gjelder jobbtrygghet, fordelt på divisjoner. Prosent

	Jeg er engstelig for å miste jobben**		Jeg føler meg trygg på at rutekutt i OS ikke vil ramme min arbeidsplass**		Jeg føler meg trygg på at omorganiseringer av OS ikke vil ramme min arbeidsplass*	
	Trikk	Bane	Trikk	Bane	Trikk	Bane
Uenig	36	62	61	29	56	33
Verken enig/uenig	30	16	22	37	26	33
Enig	35	12	18	34	19	35
Antall	101	102	101	103	101	102
% Tot	100	100	100	100	100	100

**Sig for p<0.01-nivå * Sig for p<0.05-nivå
TØI-rapport695/2003

En av tre trikkførere går altså daglig rundt med en engstelig følelse av å kunne miste jobben. Dette stiller store krav til bedriften. Utfordringen ligger i å inkludere og informere ansatte omkring eventuelle beslutninger om framtidige rutekutt og organisasjonsendringer i en så tidlig fase som mulig. I de to neste avsnittene skal vi se nærmere på hvordan slike medvirknings- og informasjonskanaler synes å fungere i Oslo Sporveier sett med førernes øyne – og hvilke buffere de opplever å ha mot de usikkerhetsbelastningene mange førere faktisk opplever i hverdagen.

3.4 Arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter

Et godt fungerende sosialt fellesskap på jobben kan fungere som et sterkt buffer mot uønskede konsekvenser av de stress-, utrygghets- og usikkerhetsbelastningene som faktisk finnes i det daglige arbeidet, og dermed også skape økt overskudd og trivsel på arbeidsplassen. Undersøkelsen tegner et bilde av et svært godt kollegialt arbeidsmiljø i Oslo Sporveier. Nesten ingen ansatte sier seg uenig i påstanden om at det kollegiale arbeidsmiljøet er godt, samtidig som 8 av 10 sier seg enig i det. Det er heller ingen forskjeller mellom T-baneførerne og sporvognsførerne på dette området (se Tabell 3.4).

Tabell 3.4: Svarfordeling, påstander om arbeidsmiljø og utviklingsmuligheter, fordelt på divisjonene. Prosent

	Det kollegiale arbeidsmiljøet er godt			Jeg har gode muligheter til å videreutvikle meg i jobben			Jeg får som regel den arbeidstidsordningen jeg ønsker**		
	Trikk	Bane	Totalt	Trikk	Bane	Totalt	Trikk	Bane	Totalt
Helt uenig	0	4	2	20	17	18	1	7	4
Ganske uenig	3	5	4	27	17	21	0	12	6
Verken enig eller uenig	11	16	14	33	39	36	9	22	16
Ganske enig	43	37	40	17	19	18	42	39	41
Helt enig	44	38	41	4	9	6	47	20	33
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Antall	101	100	201	101	103	204	99	103	203

**Sig for p<0.01-nivå
TØI-rapport695/2003

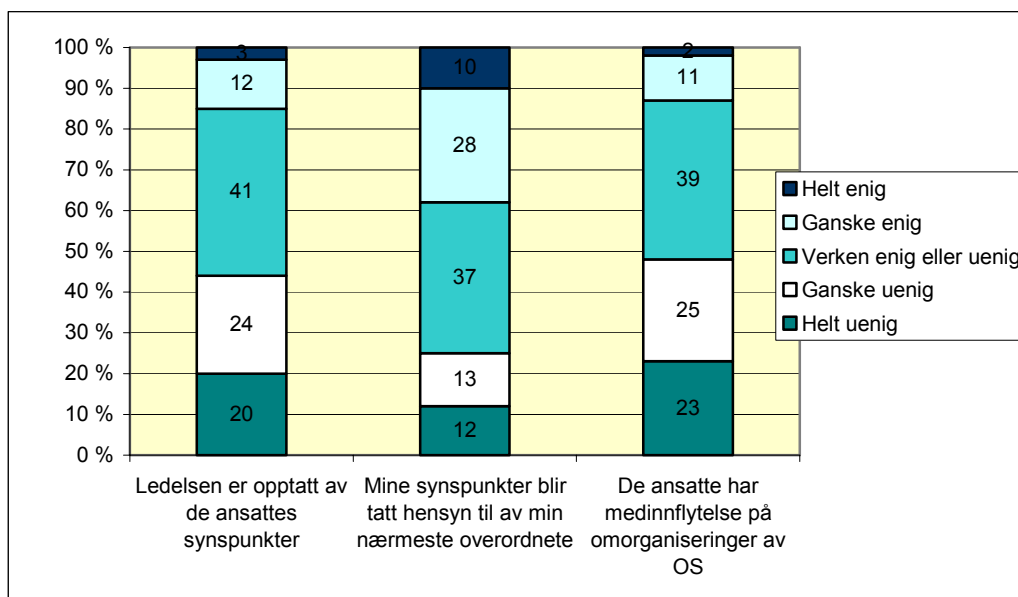
En fjerdedel er enig i at de har gode muligheter til å videreutvikle seg i jobben. 39 prosent er uenig i denne påstanden. Det er omtrent like mange – 36 prosent – som verken er enig eller uenig i at de har gode utviklingsmuligheter i jobben. Det er ikke signifikante forskjell mellom de to divisjonene når det gjelder synspunkter på utviklingsmuligheter i jobben.

Det er imidlertid stor forskjell mellom førerne i de to divisjonene når det gjelder hvorvidt de er enig i at de får den arbeidstidsordningen de ønsker seg. Nær 90 prosent av førerne i sporvognsdivisjonen er enig i at de som regel får den arbeidstidsordningen de ønsker, mens bare 60 prosent av T-baneførerne sier det samme.

3.5 Medvirkning og ledelse

Et annet sentralt buffer mot skadelige effekter av høy arbeidsbelastning er mulighetene den enkelte ansatte har til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. Et mål på dette så vi i forrige avsnitt, å kunne påvirke sin egen arbeidstidsordning. Det ble her klart at det var store forskjeller mellom divisjonene, hvor kun seks av ti førere i T-banedivisjonen opplevde å som regel få den arbeidstidsordningen de selv ønsket. Dette er for øvrig i tråd med funn fra andre sammenlignbare bedrifter i kollektivtransportbransjen (Longva 2003), mens sporvognsdivisjonen nok skiller seg ut i positiv retning.

Et annet mål på den enkeltes muligheter til å påvirke sin egen arbeidssituasjon er følelsen av å bli hørt og få tilbakemeldinger fra ledelsen. Få førere i Oslo Sporveier føler at ledelsen er opptatt av de ansattes synspunkter. Bare 15 prosent er helt eller delvis enig i et slikt utsagn. Likevel oppgir nær 40 prosent – fire av ti – at de er enig i at deres synspunkter blir tatt hensyn til av nærmeste overordnede. Ansatte som selv tar initiativ og aktivt fremmer sine synspunkter ovenfor ledelsen opplever altså i større grad enn andre at meningene deres faktisk blir tatt hensyn til.



TØI-rapport695/2003

Figur 3.6: Svarfordeling, påstander som gjelder ledelse og medinnflytelse. Prosent

Svært få – rundt hver tiende ansatte – er enige i at de ansatte har innflytelse på omorganiseringer av Oslo Sporveier. Dette kan selvfølgelig tolkes i retning av at førerne mener organisasjonsendringer kommer som en følge av strukturelle trekk utenfor bedriftens, og dermed ledelsens, kontroll og rekkevidde. En mer naturlig fortolkning gitt svarene på de to foregående spørsmålene, er imidlertid at de ansattes synspunkter i liten grad er inkludert som en naturlig del av i Oslo Sporveiers organisasjons- og beslutningsapparat. De ansattes opplevelse av medvirkning begrenser seg i så fall til sporadiske og individuelle henvendelser og initiativ.

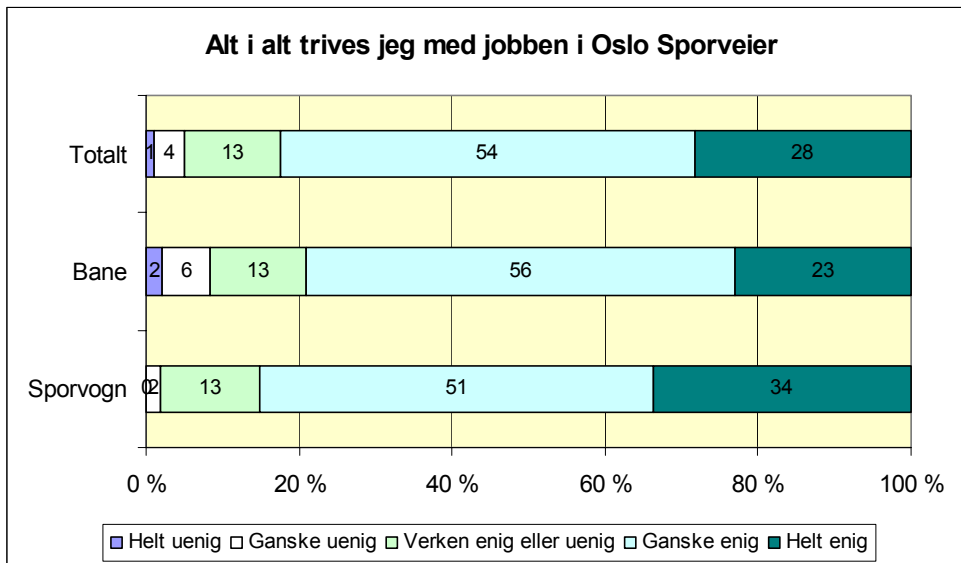
Dette kan i tillegg være med på å forklare hvorfor såpass mange ansatte tilsynelatende stiller seg likegyldige til selve problemstillingen: Nesten fire av ti ansatte er verken enig eller uenig i noen av spørsmålene ovenfor. En mulig tolkning er at dette omhandler personer som i liten grad identifiserer seg med bedriften de er ansatt i – og i stor grad føler seg fremmedgjort i forhold til beslutningsapparatet. Dette mønsteret går for øvrig igjen i begge divisjonene (ikke vist).

Tidligere studier av bussjåførers arbeidssituasjon har pekt på at slike informasjonsbarrierer dels bidrar til problemer og avvik i ruteproduksjonen, dels til redusert arbeidsmotivasjonen i selskapene og dels til unødvendige negative stressbelastninger i arbeidet til ansatte i selskapene (Andersen 1997). Det individualiserte medvirkningsapparatet som resultatene fra Oslo Sporveier tyder på, og informasjonsbarrierene som følger av det, hemmer i så fall en optimal utvikling av Oslo Sporveiers egen organisasjon og ruteproduksjon på flere måter.

3.6 Hva bestemmer trivselen på jobben?

Hittil har vi gjennomgått en rekke enkeltfaktorer som hver for seg har betydning for trivselen blant førerne i Oslo Sporveier. Vi skal nå se nærmere på trivselen alt i alt, og hva som er med på å påvirke denne.

Det store flertallet førere trives alt i alt med å jobb i Oslo Sporveier. Åtte av ti førere er helt eller delvis enig i at de trives med jobben, mens bare 5 prosent er helt eller delvis uenig (se figur 3.7). Og kanskje vel så viktig: Dette går igjen på tvers av divisjonene. Som vi tidligere har sett henger dette nøye sammen med et svært godt sosialt og kollegialt miljø på Oslo Sporveier. Dette ligger for øvrig ingenting under tilfredsheten hos ansatte i andre bedrifter og bransjer i Norge. Tre av fire arbeidstakere i Norge oppgir at de er tilfreds med arbeidet sitt (Torvatn 2002:39).

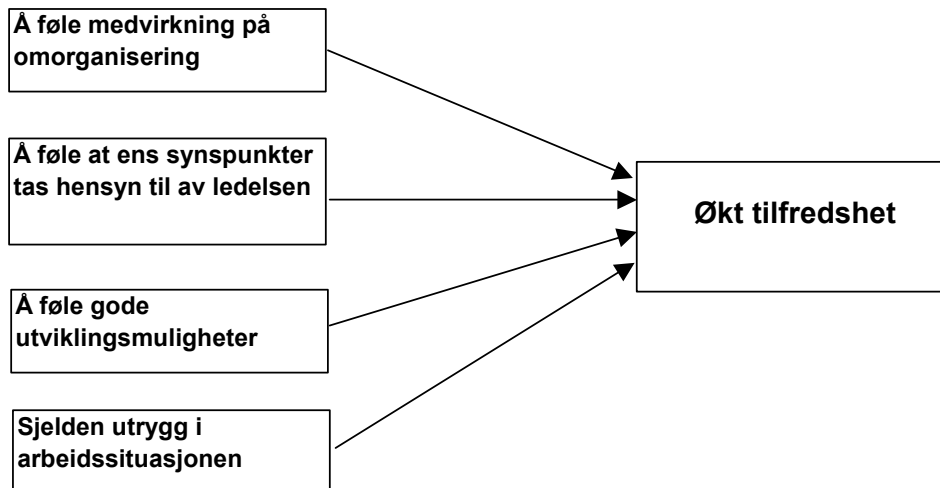


TØI-rapport695/2003

Figur 3.7. Svarfordeling på påstanden "Alt i alt trives jeg med jobben i Oslo Sporveier". Prosent. N=205

Likevel er det noen som trives bedre med å jobbe i Oslo Sporveier enn andre. For å kunne se nærmere på hvilke faktorer som kan sies å påvirke førernes tilfredshet, har vi nedenfor sett nærmere på hva som kjennetegner arbeidsmiljøet for de som sier seg helt enig i at de trives alt i alt. Analysene er gjort ved binær logistisk regresjon, og viser sannsynligheten for å si seg helt enig på standen i forhold til det å ikke være helt enig. Følgende forhold ved det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet er inkludert i analysen: Det kollegiale arbeidsmiljøet, å få den arbeidstidsordningen en ønsker, å føle medvirkning i omorganiseringsprosesser, hvorvidt ledelsen tar hensyn til ens synspunkter, videreutviklingsmuligheter, engstelig for å miste jobben, grad av opplevd utrygghet og grad av opplevd stress i arbeidssituasjonen.⁶

⁶ Figuren gjengir bare signifikante resultater. De to siste faktorene (videreutvikling og utrygghet) er signifikant på 5 prosentnivå, den andre faktoren (hensyn til av ledelsen) er signifikant på 1 prosentnivå, og den første faktoren (medvirkning) er signifikant på 10 prosentnivå. Regresjonsanalysen er gjengitt i sin helhet i Vedlegg 3 i rapporten.



TØI-rapport695/2003

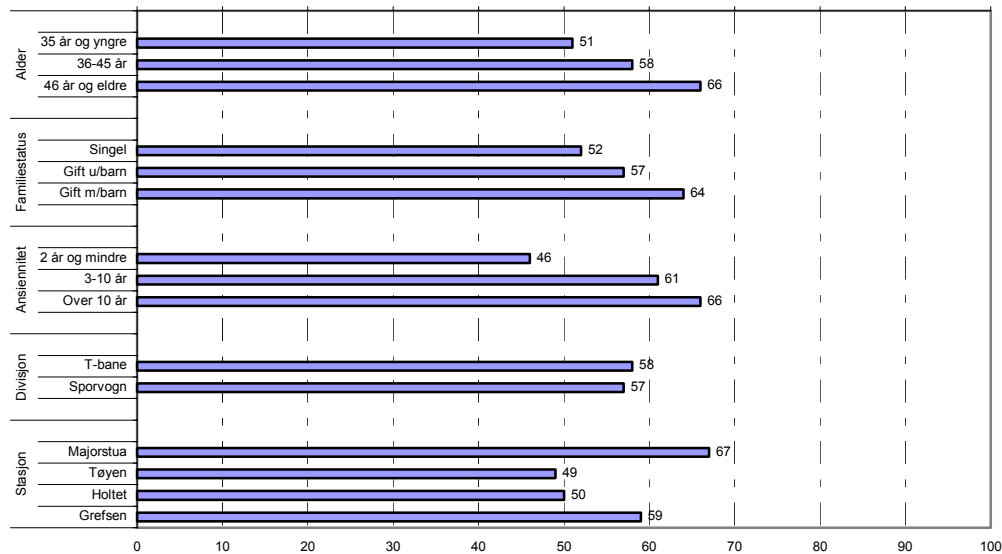
Figur 3.8 Forhold i arbeidsmiljøet som øker sannsynligheten for tilfredshet

Figur 3.8 viser faktorene som øker sannsynligheten for at den enkelte fører er tilfreds med arbeidssituasjonen. De to første faktorene berører på ulike måter det å kunne påvirke sin egen arbeidssituasjon: (i) Det å føle at man har medvirkning i omorganiseringsprosesser og (ii) at ens synspunkter blir tatt hensyn til av den nærmeste ledelsen. Mens det første kan tolkes som et mål på påvirkning gjennom det kollektive organisasjonsapparatet, kan det andre i sterkere grad sees på som et uttrykk for individuell påvirkning direkte til ledelsen. Som vi tidligere har sett synes flere førere å være fornøyd med de individuelle påvirkningsmulighetene i Oslo Sporveier enn hva tilfellet er med det kollektive medvirkningsapparatet. Oslo Sporveier synes i så måte å ha mest å hente på å forbedre det sistnevnte for på den måten gjøre den enkeltes tilfredshet mindre avhengig av enkeltlederens personlige kompetanse og interesser. Likevel er det på det rene at det å føle at man blir sett og hørt av den nærmeste ledelsen i seg selv er med på å øke tilfredsheten, og dermed også arbeidsmotivasjonen, for den enkelte fører. Utviklingen av et godt organisasjonsapparat som fremmer førernes medvirkning og innflytelse på egen arbeidsdag, kan således ikke utvikles uavhengig av enkeltlederens kompetanse til å se førernes behov og ta signalene på alvor.

Analysene viser videre at både det å føle gode videreutviklingsmuligheter og det å sjelden føle seg utrygg i arbeidssituasjonen øker førernes sannsynlighet for tilfredshet. Heller ikke dette er særlig overraskende ut fra litteraturen som finnes på området: Det å kunne påvirke sin egen arbeidssituasjon og det å føle at man mestrer oppgavene man er satt til å gjøre, er blant funnene som oftest går igjen i nasjonal og internasjonal forskning på ansattes trivsel og arbeidsmotivasjon. Resultatene fra Oslo Sporveier illustrerer således godt nødvendigheten av å behandle organisasjons- og lederutvikling og medvirkning og mestring blant førere som to sider av samme sak i jakten etter tilfredse og høyt motiverte arbeidstakere.

Utfordringene er imidlertid ikke like store i alle deler av organisasjonsapparatet. For å få et bedre innblikk i dette har vi sett nærmere på de som sjeldnest føler

medvirkning både i individuell eller kollektiv forstand, hvem de er og i hvor i Oslo Sporveier de jobber (se Figur 3.9).⁷



TØI-rapport695/2003

Figur 3.9: Andel som verken føler påvirkning i individuell eller kollektiv forstand. Etter egenskaper ved individ og arbeidssted. Prosent

Som vi ser, varierer hvor store påvirkningsmuligheter førerne føler både etter deres alder, ansiennitet og sivile status. De eldste med lengst ansiennitet føler i mindre grad enn andre at de kan påvirke sin egen arbeidshverdag, både individuelt og/eller gjennom det kollektive medvirkningsapparatet. Det samme gjelder de med mest etablert familiestatus (gifte/samboere med hjemmeboende barn), noe som til en viss grad henger sammen med alder: De eldre med lengst ansiennitet har i større grad familiære forpliktelser på hjemmebane enn de aller yngste arbeidstakerne, der andelen single er større. Trolig gjør dette dem også mer avhengig av å kunne tilpasse og påvirke organiseringen av sin egen arbeidsdag, og mer sårbar for endringer i så henseende.

Hvor stor grad av påvirkning den enkelte føler avhenger imidlertid ikke bare av familiære forpliktelser og alder. Mens to av tre førere på Majorstua oppgir at de sjelden føler de kan påvirke sin egen arbeidsdag slik vi måler det i figuren ovenfor, gjelder dette halvparten av førerne på Holtet og Tøyen. Det innebærer samtidig at divisjonsforskjellene som har framkommet tidligere i dette kapitlet når det gjelder medvirkning og påvirkning hver for seg, har mer med stasjoningssted å gjøre enn hvorvidt man er ansatt som trikke- eller T-banefører i seg selv. Forholdet mellom stasjoningssted og påvirkningsgrad holder seg dessuten når vi samtidig tar hensyn til forskjeller i sivil status og ansiennitet mellom førerne (ikke vist). Det samme gjelder for øvrig sammenhengen mellom

⁷ I figuren har vi slått sammen de som ikke føler medvirkning i omorganiseringsprosesser og de som ikke føler at deres nærmeste ledelse tar hensyn til deres synspunkter.

sivil status og påvirkningsgrad når vi tar hensyn til førernes stasjoneringssted og ansiennitet.

3.7 Oppsummering – konsekvenser for evalueringen

Undersøkelsen tegner et bildet av Oslo Sporveier som en bedrift med et godt sosialt og kollegialt arbeidsmiljø. Åtte av ti førere oppgir at de trives med arbeidet sitt. En slik trivsel og opplevelse av sosialt arbeidsfellesskap fungerer ofte som buffer mot uønskede konsekvenser av de stressbelastningene som flere ansatte faktisk føler. Det er derfor all grunn for Oslo Sporveier å ta hensyn til hvordan skifttiltaket innvirker på dette sosiale fellesskapet og de ansattes tilfredshet når skifttiltaket skal evalueres videre.

Enkelte forhold betyr imidlertid mer for førernes trivsel enn andre, og medfører således større konsekvenser dersom de endres i negativ retning. Det er særlig tre forhold som ser ut til å påvirke den enkeltes følelse av tilfredshet i Oslo Sporveier: De som sjeldent føler seg utrygg, de som opplever gode videreutviklingsmuligheter og de som føler de kan påvirke sin egen arbeidssituasjon har alle høyere grad av trivsel enn andre. Betydningen av å kunne påvirke sin egen arbeidsdag kommer både til uttrykk ved opplevelsen av at ledelsen tar hensyn til ens synspunkter og ved opplevelsen av medvirkning i omorganiseringsprosesser. På begge disse områdene har Oslo Sporveier fortsatt mye å hente: Bare 15 prosent føler at de har innflytelse på omorganiseringer i bedriften – mens fire av ti føler at deres synspunkter blir tatt hensyn til av sine nærmeste overordnede. Det siste tilsier et noe individualisert informasjons- og beslutningssystem i bedriften: Tar du selv initiativ tyder mye på at du også blir hørt. Slike individuelle informasjonsprosesser kan virke hemmende for en optimal utvikling av bedriftens ruteproduksjon, ettersom det gjør bedriftens beslutningsgrunnlag særskilt avhengig av enkeltpersoners interesser og evner både i ledelsen og blant førerne. En rekke studier både i transportbransjen og andre bransjer viser at en godt utviklet arbeidsorganisering som inkluderer og fremmer ansattes medinnflytelse over arbeidsutførelsen står fram som det beste middelet for å øke arbeidsmotivasjon og produktivitet hos den enkelte ansatte.

Ledelsen i Oslo Sporveier står dermed overfor markerte utfordringer med hensyn til å utvikle en organisasjon hvor engasjement, involvering og opplevelse av å bli sett og hørt er mer fremtredende enn i dag. Dette krever at førernes synspunkter i større grad blir inkludert som en naturlig del av bedriftens beslutningsapparat enn hva tilfellet synes å være i dag. Disse utfordringene er særskilt markerte overfor ansatte med familieforpliktelser utenfor jobben og førere som er stasjonert på Majorstuen. I den videre evalueringen av skifttiltaket blir det derfor sentralt å vurdere om skifttiltaket kan sies å innebære et steg i riktig retning i så måte, eller med andre ord: Har den nye skiftordningen gitt førerne større eller mindre følelse av selvbestemmelse og involvering enn tidligere?

4 Jobbrelatert fravær i Oslo Sporveier

Bakgrunnen for forsøket med ny skiftordning i Oslo Sporveier var felles bekymring hos partene i tariffrevisjonen for førernes sykefravær og veldokumenterte helsebelastninger knyttet til det tradisjonelle skiftarbeidet. Slike helsebelastninger og høyt sykefravær er dobbelt uheldig ettersom det både har negative personlige konsekvenser for den ansatte og negative produktivitets- og kostnadskonsekvenser for bedriften. På det tidspunktet avgjørelsen om å gjennomføre skiftendringen ble tatt, i år 2000, gikk nærmere 13 prosent av bedriftens avtalte dagsverk tapt som følge av sykefravær, mot rundt 7 prosent i den norske gjennomsnittsbedriften (SSB 2003). Oslo Sporveier skiller seg likevel ikke dramatisk ut fra det som er vanlig i andre kollektivtransportbedrifter: I en undersøkelse basert på ansatte i 54 buss-selskaper beregnet Andersen (2003) sykefraværet blant førerne til rundt 13 prosent av antall avtalte årsverk. Likevel fremstår kun helse- og sosialsektoren med høyere sykefravær enn transportsektoren i Norge.

Noe av bransjeforskjellene kan imidlertid forklares med høyere krav til sikkerhet (HMS-krav) i føreryrket enn hva tilfellet er med de fleste andre yrker: Terskelen for å være borte fra jobben skal rett og slett være lavere blant førere av skinnegående transport enn blant kontoransatte i bank- og forsikring. Likevel har flere studier pekt på at førernes hardt belastende arbeidsmiljø i seg selv framstår som en medvirkende årsak til høyt sykefravær og lav avgangsalder innen transportyrket (Bystrøm-Valencia 2000, Andersen 1997, Kompier og Cooper 1999, Kompier og Di Martino 1995).

I dette kapitlet skal vi se nærmere på førernes oppfatninger rundt det jobbrelaterte fraværet i Oslo Sporveier, og hva som kan sies å påvirke dette. Formålet er å undersøke hvilke forhold som kan sies å påvirke førernes oppfatninger av det jobbrelaterte fraværet, for så å vurdere hvordan skiftiltaket har påvirket disse forholdene i den videre evalueringen.

4.1 Skiftiltaket og omfanget av sykefravær

Vi har hovedsakelig to kilder til opplysninger om sykdom og fravær i Oslo Sporveier. For det første Sporveiens egne statistikk over sykefraværet som er fordelt etter kjønn, alder og divisjon, og for det andre spørreundersøkelsen som ble gjennomført i forbindelse med skiftevalueringen. Disse to kildene bidrar med forskjellig former for informasjon. Oslo Sporveiers statistikk omfatter egenmeldt og legemeldt sykefravær blant samtlige ansatte i organisasjonen. Spørreundersøkelsen begrenser seg på sin side til selvrapportert sykefravær blant førere det siste året som følge av sykmelding på grunn av forhold som knytter seg til jobben. Undersøkelsen sier videre ingenting om fraværets varighet, samtidig som langtidssykemeldte på det tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført ikke ble inkludert i utvalget. Spørreundersøkelsen duger således ikke som kilde til omfanget av sykefravær i Oslo Sporveier – til det er bedriftens egne statistikk

uslåelig – men kan gi grundigere informasjon om hvem sykefraværet faktisk gjelder og hvorfor. Det siste er ikke minst knyttet til denne rapportens hovedfokus: Effekter av arbeidsforhold og arbeidstidsordning de syke jobber under.

4.1.1 Oslo Sporveiers sykefraværsstatistikk

Fra 2001 til 2002 ble sykefraværet i Oslo Sporveier redusert fra 12,3 til 10,8 prosent. Den nye skiftordningen har blitt brukt som en av hovedforklaringene til reduksjonen i sykefraværet både av ledelsen og fagforeningene i bedriften (Ukeavisen Ledelse og Næringsliv 14/2003).

Vi skal imidlertid være varsom med å knytte fraværstallene direkte til endringen av skiftordningen, ettersom dette kun er en av flere faktorer som kan tenkes å påvirke bedriftens sykefravær totalt sett. Andre faktorer knyttet til nasjonale tiltak og kampanjer (som IA-tiltakene ble Oslo Sporveier del av sommeren 2002), stigende arbeidsledighet i perioden, forbedringer i andre sider ved arbeidsmiljøet i Oslo Sporveier og/eller andre forhold utenfor selve arbeidslivet kan vel så gjerne ha bidratt til endringene i bedriftens sykefraværstall. Alle er forhold som det finnes forskningsmessige holdepunkter for å si at påvirker sykefraværet – ofte samtidig og gjerne i ulike retninger (se for eksempel Olsen og Mastekaasa 1997). Reduksjonen i sykefraværet i Oslo Sporveier er dessuten såpass marginal at den like gjerne kan skyldes rene tilfeldigheter.

4.1.2 Spørreundersøkelsen blant førerne

I følge spørreundersøkelsen oppgir 22 prosent av førerne at de i løpet av det siste året har vært sykmeldt på grunn av forhold som har med jobben å gjøre. Dette omfanget er ikke sammenlignbart med Oslo Sporveiers statistikk som ble presentert i forrige avsnitt. Det er flere grunner til det:

- For det første omfatter spørreundersøkelsen kun egenrapporterte sykmeldinger relatert til jobben det siste året. Forhold på jobben er bare en av mange forhold som påvirker sannsynligheten for fravær (reell sykdom er en annen åpenbar faktor), samtidig som det kan forekomme feilrapporteringer/hukommelsessvikt hos den enkelte.
- For det andre spør ikke undersøkelsen mer spesifikt om fraværets varighet.
- For det tredje ekskluderer utvalget i spørreundersøkelsen allerede i utgangspunktet de langtidssykmeldte på daværende tidspunkt.
- For det fjerde omfatter spørreundersøkelsen kun ansatte førere, mens Oslo Sporveiers egen statistikk omfatter samtlige ansatte i selskapet.

Undersøkelsen gir likevel et dypere innblikk i den delen av fraværet som det kan antas at bedriften har størst muligheter til å påvirke – nemlig det jobbrelaterte. I Tabell 4.1 viser at 13 prosent av førerne i Sporvognsdivisjonen og 30 prosent i banedivisjonen oppga at de hadde vært sykmeldt i løpet av fjoråret på grunn av forhold som har med jobben å gjøre.

Tabell 4.1: Jobbrelatert fravær og privat nærvær på jobben. Prosent (N=204)⁸

	Divisjon	
	Sporvogn	Bane
Sykmeldt sist år på grunn av forhold på jobben	13	30
Private forhold som for tiden påvirker jobben	7	19

TØI-rapport695/2003

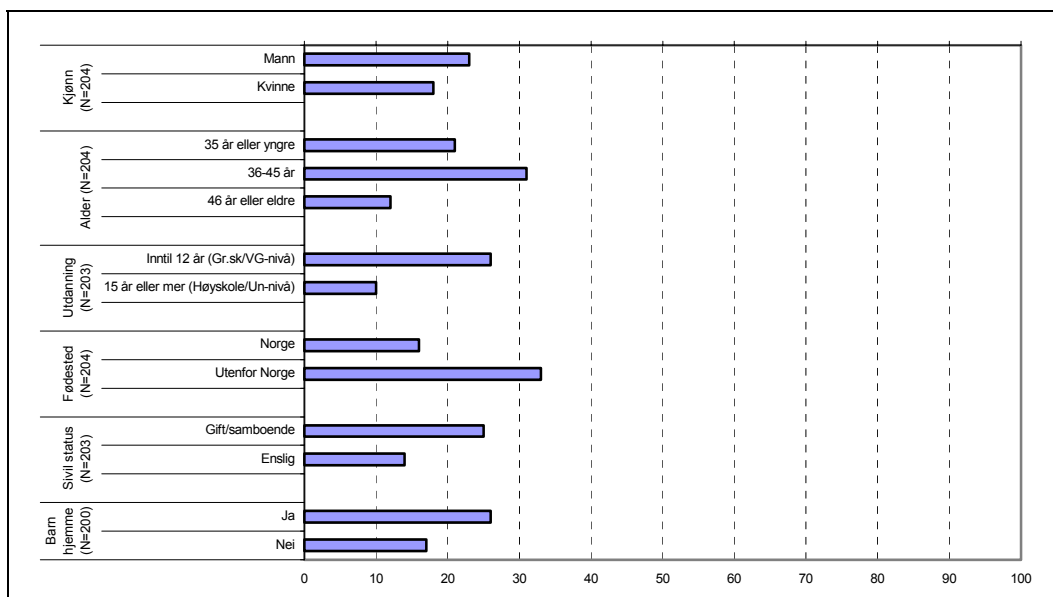
Undersøkelsen inkluderte også et spørsmål om de ansatte for tiden opplevde private forhold som virket belastende inn på arbeidssituasjonen. 7 prosent av førerne i sporvognsdivisjonen og 19 prosent i bane oppga dette. Førerne i banedivisjonen opplever altså størst belastninger både på grunn av forhold på jobben og på grunn av forhold i privatlivet. Problemer i privat- og arbeidslivet henger altså nært sammen. Jo mer nærværende de privatrelaterte belastningene føles i jobben, jo mer belastende vil trolig jobben føles totalt sett – og jo høyere vil trolig sannsynligheten for framtidig sykmelding være. Å skille det ene fra det andre kan dermed bli vanskelig.

En nærmere analyse viser at nesten halvparten av alle som opplevde private forhold som en belastning på jobben også hadde vært sykmeldt på grunn av forhold knyttet til jobben i løpet av fjoråret. Bare to av ti som ikke opplevde private forhold som en belastning hadde vært igjennom det samme. For mange oppleves altså ikke jobben som en umiddelbar frisonne fra private krav og stress, men tvert i mot som en dobbelt belastning. Dette står i så måte i kontrast til mer populære fortolkninger av arbeidslivet som en arena for sosialt samvær i kontrast til – og frihet fra – kravene og rutinene i privatlivet (se for eksempel Hochschild 1996). Undersøkelsen i Oslo Sporveier kan tyde på at stress og krav i hjemmet og mestring i jobben henger nærmere sammen enn som så. En forbedring av jobbforholdene kan dermed også føre til mindre belastning i hjemmet, og omvendt.

4.2 Egenskaper ved arbeidstakeren og ansettelsesforholdet

En rekke studier peker på forhold knyttet til den enkelte arbeidstaker og bedriften vedkommende jobber i når de skal forklare omfanget av sykefravær (Olsen og Mastekaasa 1997, Fyhn 2002). Det er derfor grunn til å tro at dette også skal påvirke den jobbrelaterte sykdommen. Figur 4.1 illustrere sammenhengen mellom jobbrelatert sykmelding og egenskaper ved arbeidstakerne i Oslo Sporveier.

⁸ Tabellen er basert på spørsmålene: (1) Har du i løpet av det siste året vært sykmeldt på grunn av forhold som har med jobben å gjøre? (2) Er det forhold i ditt privatliv som for tiden føles belastende for din arbeidssituasjon?

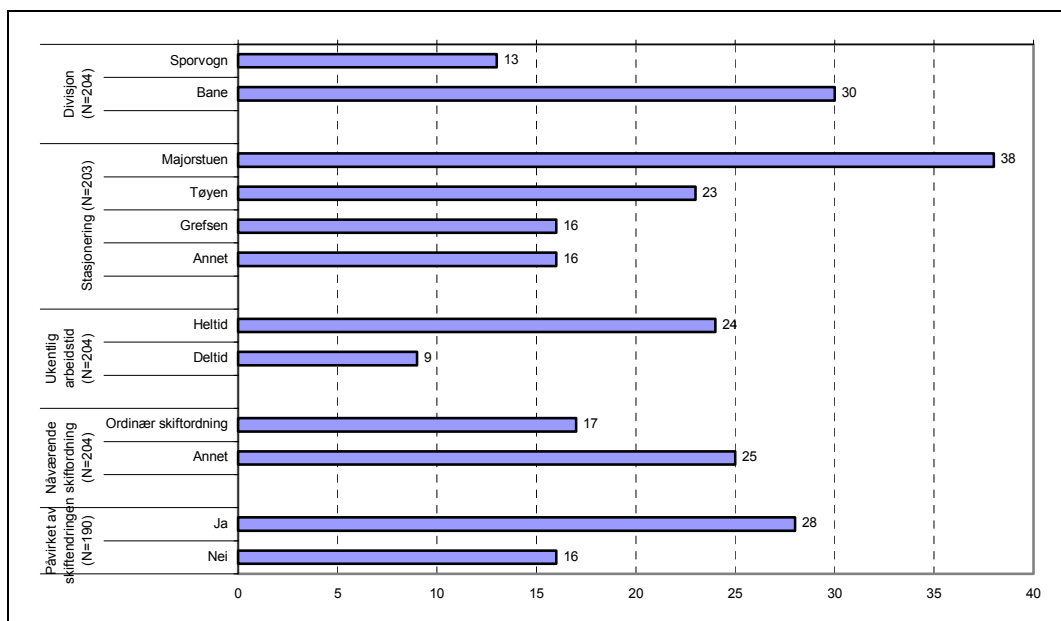


TØI-rapport695/2003

Figur 4.1: Jobbrelatert sykmelding etter egenskaper ved arbeidstakeren. Prosent

Som vi ser, varierer andelen med jobbrelaterte sykmeldinger i utgangspunktet både etter alder, utdanning, fødested, sivil status og hvorvidt man har ansvaret for hjemmeboende barn eller ikke. Lavest andel har eldre arbeidstakere, de med lengst utdanning, de som er født i Norge og de som lever i enslig husstand uten barn. Kvinner og menn skiller seg imidlertid ikke fra hverandre i nevneverdig grad.

I Figur 4.2 beskriver vi det samme fraværet ut fra sentrale egenskaper ved arbeidstakernes ansettelsesforhold.



TØI-rapport695/2003

Figur 4.2: Jobbrelaterte sykmeldinger etter egenskaper ved ansettelsesrelasjonen. Prosent

Andelen som har vært sykmeldt på grunn av jobben varierer både etter divisjon, stasjon, ukentlig arbeidstid, nåværende arbeidstidsordning og hvorvidt man har blitt berørt av endringene i skiftordningen. Størst forskjell finner vi mellom de som jobber i sporvognsdivisjonen og de som jobber i banedivisjonen. Mens 30 prosent av de baneansatte hadde jobbrelatert sykmelding i løpet av fjoråret, gjaldt dette 13 prosent av de sporvognsansatte. Ikke overraskende ser vi tilsvarende variasjon etter stasjoneringssted hvor Majorstuen skiller seg ut med nærmere 38 prosent jobbrelatert sykmeldinger, mot 16 prosent på Grefsen. De med høyest andel sykmeldinger ellers er heltidsansatte (24 prosent), de uten ordinær kolonneordning (25 prosent) og de som faktisk har blitt påvirket av endringen i skiftordningen (28 prosent).

Vi har til nå beskrevet omfanget av jobbrelaterte sykmeldinger i Oslo Sporveier etter ulike egenskaper ved de ansatte og deres ansettelsesforhold. Disse forholdene henger imidlertid ofte sammen, slik at enkelte sammenhenger kan framstå som sterkere enn de i realiteten er. Til slutt vil vi derfor presentere en analyse der vi ser alle de ovennevnte forholdene under ett. Tabell 4.2 oppsummerer i så måte resultatene av en logistisk regresjonsanalyse, der sannsynligheten for å være sykmeldt på grunn av jobben sees i forhold til egenskaper både ved de ansatte og deres ansettelsesforhold. Tabellen oppgir kun signifikante resultater, der et negativt fortegn indikerer lavere sannsynlighet for sykefravær og et positivt høyere.⁹

Tabell 4.2: Resultater av regresjonsanalyse; Hva påvirker sannsynligheten for å være sykmeldt på grunn av forhold i jobben? (N=188)

	Sannsynlighet for å være sykmeldt
Alder over 45	-
Jobbe deltid (under 33,6 t uka)	-
Jobber ordinær arbeidstidsordning	-
Er stasjonert ved Majorstuen	+

Note: Sammenhengene gjengitt i tabellen er signifikant på 5 prosentnivå. Andre variabler inkludert i analysen uten signifikant effekt: Kjønn, utdanningsnivå, fødested, familiestatus, ansiennitet, påvirket av skiftendringen. TØI-rapport695/2003

Det er få strukturelle kjennetegn ved de ansatte og deres ansettelsesforhold som viser sterke sammenhenger med den oppgitte sykmeldingen. Når vi ser alle forholdene under ett, er det kun de over 45, de som jobber deltid og de som jobber ordinær arbeidstidsordning som har lavere sannsynlighet for å ha vært sykemeldt enn andre. Særskilte forhold ved Majorstuen fører dessuten til at førerne som jobber her har høyere sannsynlighet for sykmelding, uansett arbeidstid, alder eller egenskaper ellers. Dette står i spesielt stor kontrast til førerne som er stasjonert på Holtet. De direkte sammenhengene med de ansattes fødested, familiestatus og divisjon som vi beskrev tidligere i kapitlet, forsvinner altså når vi i tillegg tar hensyn til andre egenskaper ved arbeidstakerne og deres ansettelsesforhold.

De over 45 år, når alle andre egenskaper er like, har lavere sannsynlighet for å ha vært sykmeldt på grunn av jobben enn yngre arbeidstakere i Oslo Sporveier. Dette står i særlig kontrast til de mellom 35 og 45 år som har høyest andel som oppgir at

⁹ Regresjonstabellen presenteres i sin helhet i Vedlegg 3 til rapporten.

de har vært syke på grunn av jobben i løpet av fjoråret (se Tabell 4.2 tidligere i kapitlet).¹⁰ En mulig forklaring på dette kan være forskjellige normer og holdninger i forhold til sykmelding hos yngre og eldre arbeidstakere. Det skal i så fall mer til før en eldre arbeidstaker går til det skrittet å sykemelde seg enn yngre. En annen mulig forklaring kan være at eldre arbeidstakere i større grad enn yngre opplever jobben og det kollegiale miljøet som et viktig sosialt lim i tilværelsen. Det kan imidlertid også skyldes at aldergruppen med høyest fravær, 35-45 år, i større grad enn andre opplever konflikt i forholdet mellom personlige mål for karriere og oppnådd plass i stillingshierarkiet i Oslo Sporveier. De er i en alder hvor toppen av yrkeskarrieren på mange måter skal være nådd, eller i det minste i syne, og kan således oppleve det som demotiverende dersom dette ikke står i stil til personlige forventninger og ønsker.

At deltidsansatte har lavere sannsynlighet for jobbrelatert sykmelding enn heltidsansatte når alt annet holdes konstant, kan trolig forklares med at disse har bedre tid og muligheter til å hente seg inn igjen i fritiden – og på den måten mestre jobbkravene. Dermed har de heller ikke så store behov for sykmeldt fravær fra jobben.

Den selvstendige effekten av å jobbe ordinær arbeidstidsordning som framkommer i tabellen kan dra mistanker i retning av skiftendringen har hatt en umiddelbar og positiv effekt. Det er ikke tilfellet. De som entydig oppgir å ha blitt påvirket av endringen i skiftordningen opplever ingen selvstendig effekt på sannsynligheten for sykmelding knyttet til jobben. Den oppgitte effekten av ordinær arbeidstidsordning i tabellen ovenfor gjelder altså uavhengig av om arbeidstakeren i dag jobber under den gamle eller nye ordningen. Variabelen tilsier snarere at de som jobber mer atypiske ordninger, som eksempelvis helgedagsbetjening, har høyere sannsynlighet for fravær enn de som jobber mer ordinære/vanlige ordninger. En mulig forklaring på dette er at de som er mest rammet av jobbrelaterte sykmeldinger allerede har funnet seg andre arbeidstidsordninger som er mindre belastende, og at det således ikke er tilfeldig hvem som jobber på annerledes ordninger. Dersom dette er tilfellet kan det faktisk tenkes at disse personene ville hatt et langt høyere jobbrelatert sykefravær hadde de jobbet under den ordinære strukturen. Sammenhengen kan imidlertid også forklares motsatt vei: At de atypiske arbeidstidsordningene i større grad oppleves som reelt sykdomsfremmende enn ordinære ordninger. En siste mulig forklaring er at de som jobber ordinær kolonnestruktur i større grad enn andre opplever å være inkludert og integrert i resten av bedriften og dets arbeidsmiljø – og således opplever positive fraværeffekter av dette. De kan således oppleve jobben som et kraftigere sosialt lim enn arbeidstakere med mer sporadiske og atypiske arbeidstidsordninger.

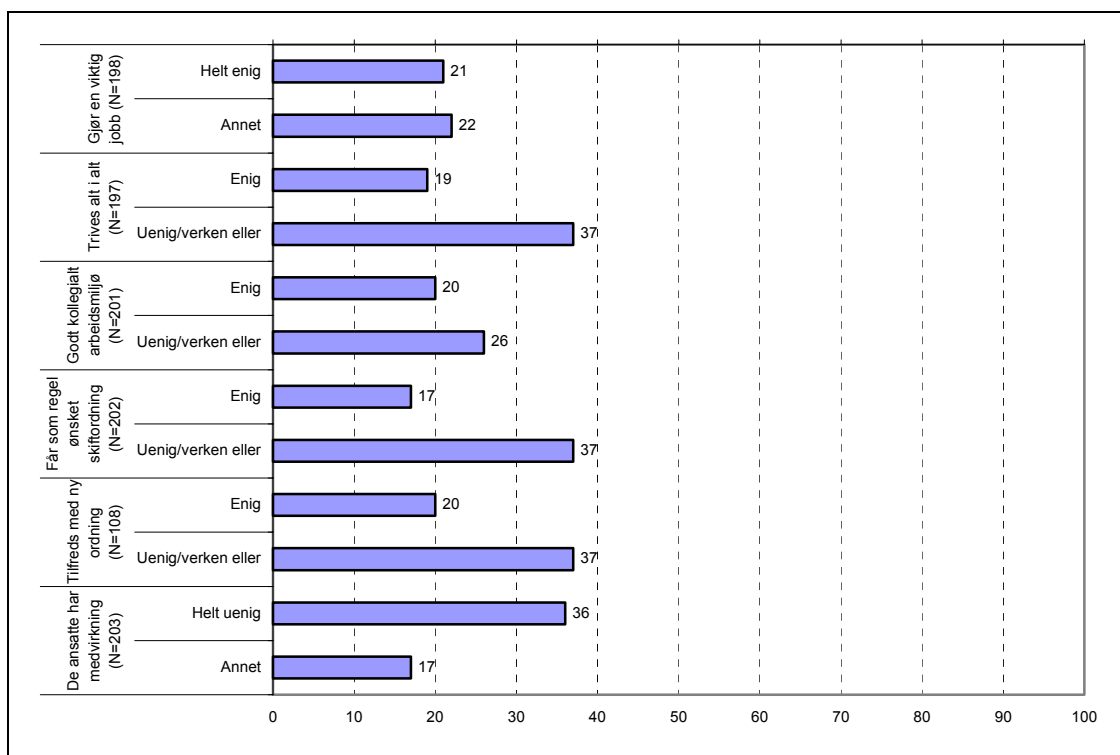
4.3 Arbeidstakernes holdninger og deres arbeidsmiljø

I og med at strukturelle kjennetegn ved arbeidstakerne, deres ansettelsesforhold, og bedriften i følge forskningen på langt nær fanger opp alle variasjonene i sykefravær, har flere studier pekt på at fravær også har sammenheng med trivsel, arbeidsmotivasjon og/eller normer som utvikler seg på den enkelte arbeidsplass

¹⁰ Dette stemmer for øvrig godt med tall fra nasjonalt nivå, hvor aldersgruppen 40-49 nettopp er den gruppen som har økt sykefraværet mest i årene 1995-2000 (Drøpping og Midtsundstad 2003).

(Schücs mfl. 2003, Forseth 2001, Andersen 1997). En rekke av de mulige forklaringene vi serverte ovenfor pekte da også i samme retning. I dette avsnittet ser vi derfor nærmere på de direkte sammenhenger mellom Oslo Sporveiers psykososiale arbeidsmiljø og førernes sannsynlighet for jobbrelatert sykmelding.

Undersøkelsen tar for seg flere spørsmål som gir indikasjoner på hvordan de ansatte opplever det psykososiale arbeidsmiljøet i Oslo Sporveier. Svarene på disse ble gjennomgått hver for seg i kapittel 3 tidligere i rapporten. I Figur 4.3 har vi satt noen av disse svarene i sammenheng med egenoppsett sykmelding i løpet av fjoråret.



TØI-rapport695/2003

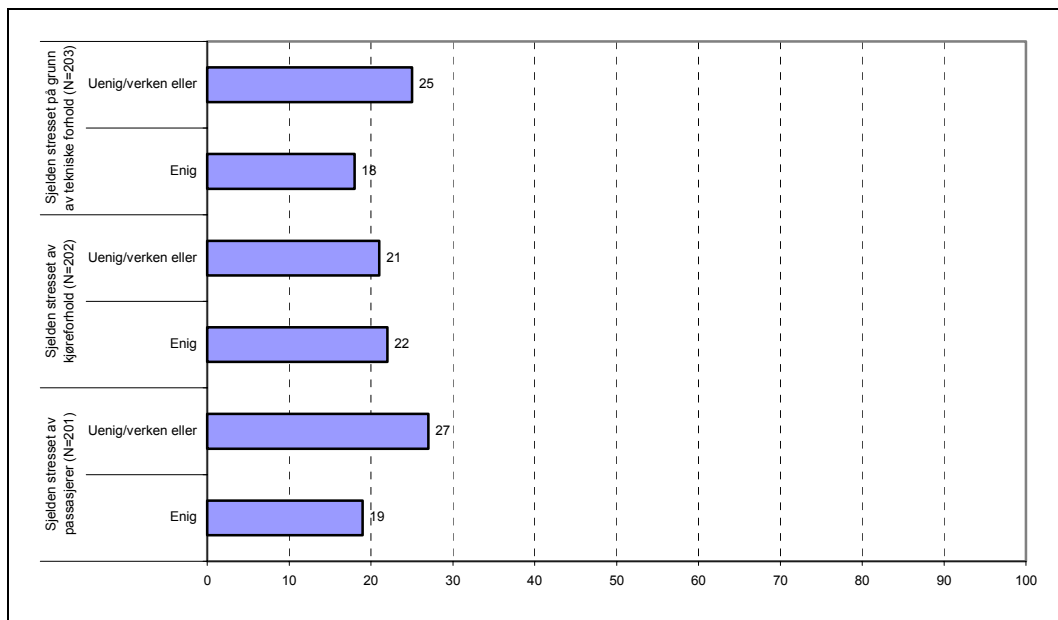
Figur 4.3: Andel med jobbrelatert sykmelding etter ulike indikatorer på arbeidsmiljøet. Prosent

Som vi ser, er det jobbrelaterte fraværet først og fremst knyttet til miljøet og trivselen på den konkrete arbeidsplassen det her er snakk om. Følelsen av å gjøre en viktig jobb generelt påvirker ikke sannsynligheten for å være sykemeldt i Oslo Sporveier. Dette stiller ledelsen overfor en betydelig mer håndterbar og konkret oppgave enn hvis fraværet var knyttet til den enkeltes følelse av å være på siden av samfunnet med en lite viktig jobb.

Sammenhengen mellom trivsel på arbeidsplassen og de jobbrelaterte sykmeldingene kommer fram både i generell form og gjennom de mer spesifiserte spørsmålene. De som er mest tilfreds er sjeldnere borte med jobbrelatert sykmelding uansett om vi spør om total trivsel, det kollegiale arbeidsmiljøet, ønsket skiftordning, overgang til ny skiftordning eller følelsen av reell medvirkning på arbeidsplassen. Sammenhengen med det kollegiale arbeidsmiljøet er imidlertid såpass svak at den ikke gir grunnlag for noen bastante konklusjoner. Størst forskjell finner vi mellom ansatte som i hovedsak får den arbeidstidsordningen de

selv ønsker – og de som ikke gjør det. Mens i underkant av to av ti i førstnevnte gruppe var sykmeldt i løpet av fjoråret, gjaldt dette nærmere fire av ti i sistnevnte.

Jobbrelatert sykmelding har overraskende lite å gjøre med opplevelsen av stress på jobben (se Figur 4.4). Dette gjelder både om vi fokuserer på tekniske forhold, kjøreforhold eller forhold som har med passasjerene å gjøre.

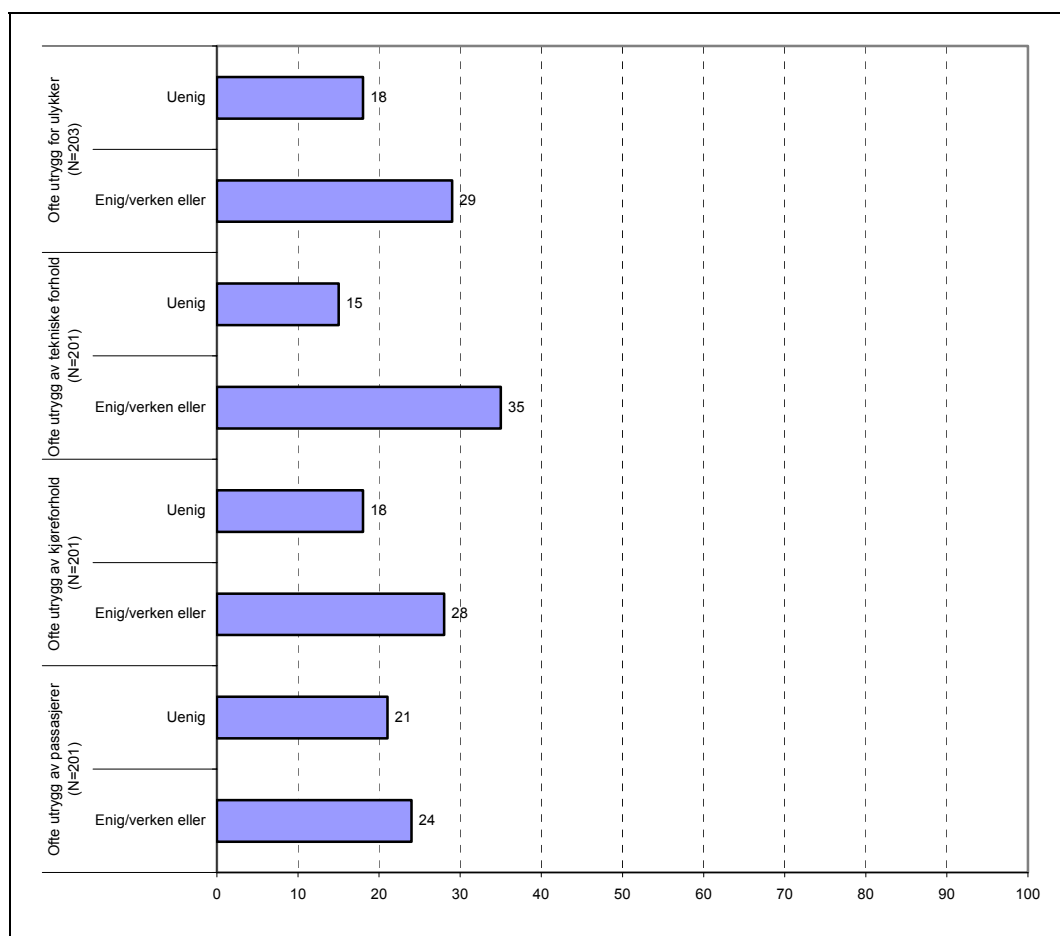


TØI-rapport695/2003

Figur 4.4: Andel med jobbrelatert sykmelding etter opplevelse av stress på jobben. Prosent

Dette kan henge sammen med at stress og mestring nok må oppfattes som en normal og dagligdags del av føreryrket. Fraværet vi her fokuserer på har derfor nok mer å gjøre med hvordan den enkelte tar stresset, enn hvordan de faktisk har det. Et jevnt høyt stressnivå kan slik sett gjerne bidra til det relativt høye nivået på sykefraværet i føreryrket sammenlignet med andre yrker, uten at det gir seg utslag i interne forskjeller blant førerne.

Forskjellene kommer mer til sin rett dersom vi fokuserer på mer ekstreme utslag av en stresset og presset arbeidssituasjon, nemlig følelsen av utrygghet. Som vi ser i Figur 4.5 er det en nær sammenheng mellom å føle seg utrygg og være sykmeldt på grunn av forhold knyttet til jobben. De som sier seg mest enig i at de ofte føler seg utrygg av tekniske forhold, kjøreforhold og av frykt for ulykker, har også høyere sannsynlighet for å være sykmeldt på grunn av jobben. Unntaket er her utrygghet på grunn av passasjerene hvor forskjellene mellom gruppene er minimale. Størst forskjell relaterer seg til tekniske forhold ved kjøretøyet: Mens 15 prosent av dem som var minst utrygge av dette ble sykmeldt i løpet av fjoråret, gjaldt dette 35 prosent av alle andre.



TØI-rapport695/2003

Figur 4.5: Andel med jobbrelatert sykmelding etter utrygghet på jobben. Prosent

Bakgrunnstallene kan interessant nok tyde på at de som verken sier seg uenig eller enig i påstandene om utrygghet faktisk er de som oftest har vært sykmeldt på grunn av jobben (ikke vist/spesifisert i figuren). Dette kan tolkes som at svar-kategorien fanger opp arbeidstakerne som verken identifiserer seg med bedriften de jobber i eller de daglige arbeidsoppgavene de jobber med. Motivasjonen for å presse seg på jobb er dermed mindre, og sannsynligheten for å være fraværende desto større. Antall svar er imidlertid såpass få i denne kategorien at vi har valgt å ikke gå nærmere inn på dette i denne sammenheng.

Til nå har vi beskrevet omfanget av jobbrelaterte sykmeldinger i Oslo Sporveier etter ulike indikatorer på det psykososiale arbeidsmiljøet uten å se disse i sammenheng med hverandre. Enkelte sammenhenger kan derfor framstå som sterkere enn de i realiteten er. Tabell 4.3 presenterer resultatene av en logistisk regresjonsanalyse der disse sees i sammenheng. Tabellen oppgir kun signifikante resultater, der et negativt fortegn indikerer at sannsynligheten for fravær reduserer og et positivt at sannsynligheten økes.¹¹

¹¹ Regresjonstabellen presenteres i sin helhet i vedlegget.

Tabell 4.3: Andel med jobbrelatert sykmelding etter egenskaper ved det psykososiale arbeidsmiljøet*

	Endret sannsynlighet for å være jobbrelatert sykmeldt
Får som regel den arbeidstidsordningen jeg ønsker	-
Føler medvirkning i omorganiseringer	-
Ledelsen tar hensyn til mine synspunkter	(-)
Føler meg ofte utrygg på jobben	(+)

* Tall uten parentes er signifikant på 5 prosentnivå, mens i parentes er signifikant på 10 prosentnivå. Andre variabler inkludert i analysen uten signifikant effekt: Det kollegiale arbeidsmiljøet, videreutviklingsmuligheter, engstelig for å miste jobben, sjelden stresset alt i alt. TØI-rapport695/2003

Flere av de samme forholdene som viste seg å påvirke den enkeltes trivsel på jobben i kapittel 3, har også mest å si for det jobbrelaterte fraværet. Et av disse momentene er de mer ekstreme utslagene av førernes stressede arbeidsdag, følelsen av utrygghet. De som sjeldnest føler seg utrygg i jobben har også lavere sannsynlighet for å bli sykmeldt på grunn av forhold i og på jobben.

Graden av stress og krav i jobben er imidlertid sjelden noe problem i seg selv hvis vi ser bort fra de mer ekstreme utslagene av utrygghet. En krevende arbeidsplass som føreryrket gjør noen og enhver sliten og stresset. Det som veier opp er i hvor stor grad man selv kan kontrollere disse kravene og bestemme hvordan og når oppgavene utføres. Det er særlig Karaseks (1979) krav-kontroll-modell som i så måte trekkes fram og får støtte i litteraturen. Her framgår det at både arbeidstakerens helse og det man kan kreve av vedkommende er avhengig av en arbeidsorganisering som fremmer selvbestemmelse og autonomi (Schücs mfl. 2003, Wahlstedt 2001, Tehorell 1997).

Analysene ovenfor viser at dette også gjelder for Oslo Sporveier: Det å få den arbeidstidsordningen man faktisk ønsker, det at ledelsen tar hensyn til ens synspunkter og det å føle at man har medvirkning i bedriften er alle forhold som reduserer den enkeltes sannsynlighet for fravær. Og på ulike måter måler de førernes følelse av å kunne påvirke og være med på å bestemme sin egen arbeidsdag. Der den første faktoren relaterer seg til den enkeltes innflytelse på egen arbeidsdag i deg daglige (gjennom å påvirke arbeidstiden sin), relaterer den andre seg til ledelsen og dens evner til å høre og ta inn over seg de ansattes henvendelser. Den tredje påvirkningsfaktoren som reduserer sannsynligheten for fravær, følelsen av medvirkning, handler på sin side mer om en kollektiv innflytelse over rammene for de ansattes arbeidsdag (som omorganiseringer, nedleggelse, innstramninger og lignende). Dette berører i så måte beslutnings- og medvirkningsapparatet i sin helhet, inkludert fagorganisasjonene og ledelsen sentralt. Som vi tidligere har sett er det nettopp graden av medvirkning som førerne oppgir mest misnøye med i Oslo Sporveier, hvor bare 15 prosent føler de har medvirkning på omorganiseringsprosesser (se kapittel 3). I samme kapittel viste vi dessuten hvordan manglende påvirkning syntes mest prekært for førerne stasjonert på Majorstuen og førere med barnefamilier.

Tiltak rettet mot økt følelse av innflytelse og kontroll – enten i det daglige eller rundt de store spørsmålene av mer strategisk art – vil ut fra det ovennevnte kunne

forventes å ha en umiddelbar og positiv effekt på det totale fraværslivået i Oslo Sporveier. Begge deler krever fokus på lederes evner til å se de ansatte og deres problemer, samt klargjøring og synliggjøring av beslutningslinjene slik at førerne lettere kan kommunisere sine synspunkter.

4.4 Oppsummering – konsekvenser for evalueringen

Undersøkelsen gir ikke grunnlag for å hevde at endringen i skiftordningen har hatt noen direkte effekt på andelen med jobbrelatert sykmelding i Oslo Sporveier. Noe annet ville da også være overraskende. Det er lite grunn til å anta at et skifttiltak skal kunne påvirke den fysiske helsen til førerne allerede ett år etter igangsetting. Dette gjelder ikke minst de negative helsekonsekvensene som antas å følge av den gamle kolonnestrukturen – særlig mage/tarm- og hjerte/karsykdommer – som alle framkommer etter lang tids påvirkning. Førernes fysiske helse var da heller ikke hovedanliggende i denne evalueringen.

Undersøkelsen viser derimot klare sammenhenger mellom jobbrelatert sykmelding og egenskaper ved den enkelte ansatte og vedkommendes ansettelsesforhold. Ansatte over 45 år, de som jobber deltid (under 33,6 timer i uken), de som jobber på ordinær arbeidstidsordning og de som er stasjonert ved Majorstuen, har lavere sannsynlighet for å være sykmeldt på grunn av jobben enn andre. Samtidig er det en svak tendens til at de som er gift/samboende og de som er stasjonert på Majorstuen har høyere sannsynlighet for jobbrelatert fravær enn andre. De fleste av disse sammenhengene synes å kunne forklares med ulik grad av trivsel på jobben og den enkeltes evner til å finne sosial mening i arbeidet.

Undersøkelsen viser også en klar sammenheng mellom jobbrelatert sykmelding og ulike sider ved det vi kan kalle det psykososiale arbeidsmiljøet. De som i størst grad føler de kan påvirke sin egen hverdag og sjelden føler seg utrygg i løpet av arbeidsdagen, er i mindre grad enn andre sykmeldt på grunn av forhold i og på jobben. Dette stemmer godt overens med tidligere forskning og dets fokus på arbeidstakerens selvbestemmelse og autonomi i sine forklaringer på sykefraværet. Mye av det jobbrelaterte fraværet i Oslo Sporveier kan således forklares med bristende kommunikasjons- og medvirkningskanaler mellom førere og arbeidsledelsen. Det forekommer riktignok jevnlig arbeidsplassmøter, men disse gir i liten grad anledning til å diskutere og reflektere over arbeidets innhold og utfordringer, samtidig som førerne har få opplevelser av at disse møtene blir løftet opp i selskapet ved senere anledninger. Kommunikasjonsstrukturen gir da førerne få reelle muligheter til å komme med forslag og idéer til arbeidsledelsen, noe som ofte fører til at ansatte blir desillusjonerte i sine forsøk på å påvirke sin egen arbeidssituasjon og arbeidsplass. Holter mfl. (1998) fant tilsvarende forhold hos norske bussjåfører: Det finnes få, om noen, arenaer i organisasjonen som kunne brukes, eller som faktisk ble brukt, til gjensidig informasjon og kommunikasjon mellom førere og arbeids- og linjeleder. Førernes følelse av kontroll og påvirkningsmuligheter begrenser seg dermed til enkeltpersoner evner og interesser, både i den nærmeste ledelse og blant førerne selv.

Tidligere i rapporten viste vi at det å kunne påvirke sin egen arbeidsdag også ga positive effekter for førernes tilfredshet. I den videre evalueringen av skiftordningen vil det derfor være sentralt å undersøke hvordan skifttiltaket kan sies å

ha endret førernes følelser av valgfrihet og kontroll, noe som syntes spesielt prekært for førerne stasjonert ved Majorstuen og førere med barnefamilier. Dette er i så fall konsekvenser av skiftendringen som vil kunne påvirke det jobberelaterte fraværet mer umiddelbart og langt utover de åpenbare fysiske helsegevinstene som framkommer av å snu skiftet ”medurs” og av å fordele arbeidstidene jevnere utover arbeidsuken.

5 Erfaringer med skiftordningen

Vi har til nå tatt for oss henholdsvis en positiv og en negativ indikator for arbeidsmiljøet i Oslo Sporveier, nemlig de ansattes tilfredshet og deres jobbrelaterte fravær. Begge deler viste seg å være avhengig av førernes følelser av å kunne påvirke og kontrollere sin egen arbeidshverdag, enten i form av medvirkning i bred forstand, ved individuelle henvendelser til nærmeste ledelse eller ved frihet til å velge sin egen arbeidstidsordning. Videre viste vi at de eldste førerne med familiære forpliktelser var mindre fornøyd med sine påvirkningsmuligheter enn andre førergrupper. Problemet viste seg dessuten å være mer uttalt hos førerne ved Majorstuen stasjon enn ved de andre stasjoneringstedene både innen sporvogns- og T-banedivisjonen.

I dette kapitlet vil vi gå litt nærmere inn på hvilke erfaringer førerne oppgir å ha med den nye skiftordningen. Selv om vi tar for oss førernes erfaringer ut fra et relativt bredt spekter av spørsmål, vil kapitlet i lys av det ovennevnte legge hovedvekten på to spørsmål: Hvordan har skifttiltaket endret førernes muligheter til selv å påvirke sin arbeidsdag? Og hvordan ser dette ut for de gruppene og enhetene som i størst grad har slitt med lav tilfredshet og jobbrelatert sykmelding? 87 personer i undersøkelsen oppgir at deres arbeidstidsordning har blitt påvirket ved innføringen av den nye skiftordningen. Dette tilsvarer 46 prosent av utvalget.

5.1 Hvordan har arbeidstidsordningen endret seg?

Ovenfor så vi at nesten halvparten oppga at arbeidstidsordningen var blitt påvirket av endringene i skiftordningen. Tallene sa imidlertid ingenting om retningen på disse endringene totalt sett. I tabell 5.1 ser vi at den mest iøynefallende endringen før og etter blant de som har svart på skjemaet er redusert bruk av kolonne – først og fremst i retning av økt kveldsjobbing.

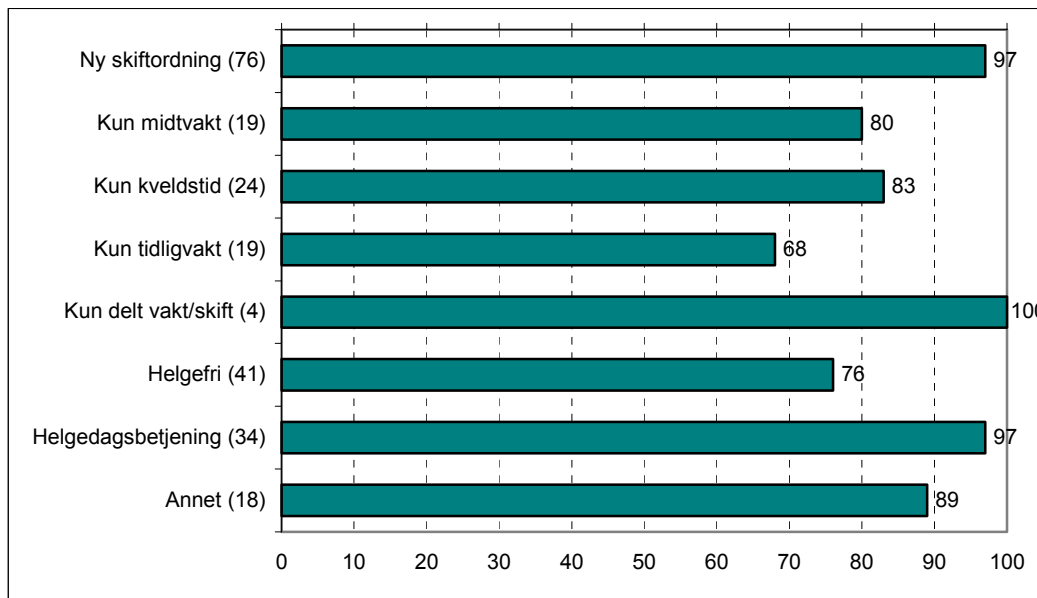
Tabell 5.1: *Arbeidstidsordning før og etter sist generalavretting. Antall kryss*

	Kolonne/ ny skift- ordning	Kun midtvakt	Kun kveldstid	Kun tidligvakt	Kun delt vakt	Helgefri	Helge res.	Annet
Før	94	6	15	12	2	32	34	26
Pers. ønske	67	10	24	19	4	41	34	18
Etter	80	9	22	14	4	33	34	23

TØI-rapport695/2003

Dette synes å være en riktig kurs ut fra de ansatte egne ønsker, men på langt nær nok. Kun 67 har oppgitt at de ønsket seg ny skiftordning ved sist generalavretting, mens hele 80 faktisk har fått denne arbeidstidsordningen.

I tabell 5.2 sammenlignes imidlertid bare gruppene mot hverandre, og resultatene sier således ingenting om de individuelle strømningene mellom ulike arbeidstidsordninger. I teorien kan langt flere av de som den nye skiftordningen etter siste generalavretting være nye under denne ordningen enn hva forskjellen fra 94 til 80 skulle tilsi. I figur 5.1 har vi derfor sett nærmere på hvor mange som faktisk har fått oppfylt ønskene sine i den nye ordningen.



TØI-rapport695/2003

Figur 5.1: Forskjellen mellom ønsket og realisert arbeidstidsordning. Prosent. Antall i parentes

Det store bildet viser at hoveddelen av de spurte faktisk fikk realisert ønskene sine om arbeidstidsordningen i den siste generalavrettingen. Størst forskjell mellom ønsker og faktisk arbeidstidsordning gjelder ønsket om helgefri: 8 av 10 fikk ønsket sitt innfridd selv når det gjelder helgefri.

Statistikk fra generalavrettingen i november 2001 kunne gi oss en indikasjon på om resultatene i vår undersøkelse er representative for hele utvalget når det gjelder andelen som får førsteønsket sitt oppfylt. Det har imidlertid vist seg vanskelig å få tak i denne statistikken fordi den ikke tas vare på over flere år.

5.2 Oppfatninger av den nye skiftordningen

Den nye skiftordningen kan sies å ha vært godt etablert på tidspunktet for undersøkelsen fordi ordningen hadde vært i noe over ett år. Som nevnt er ca halvparten berørt av endringene i skiftordningen. De som oppga at de ble berørt av endringene ble stilt en rekke spørsmål som sier noe om hvilke erfaringer de har hatt hittil med den nye skiftordningen.

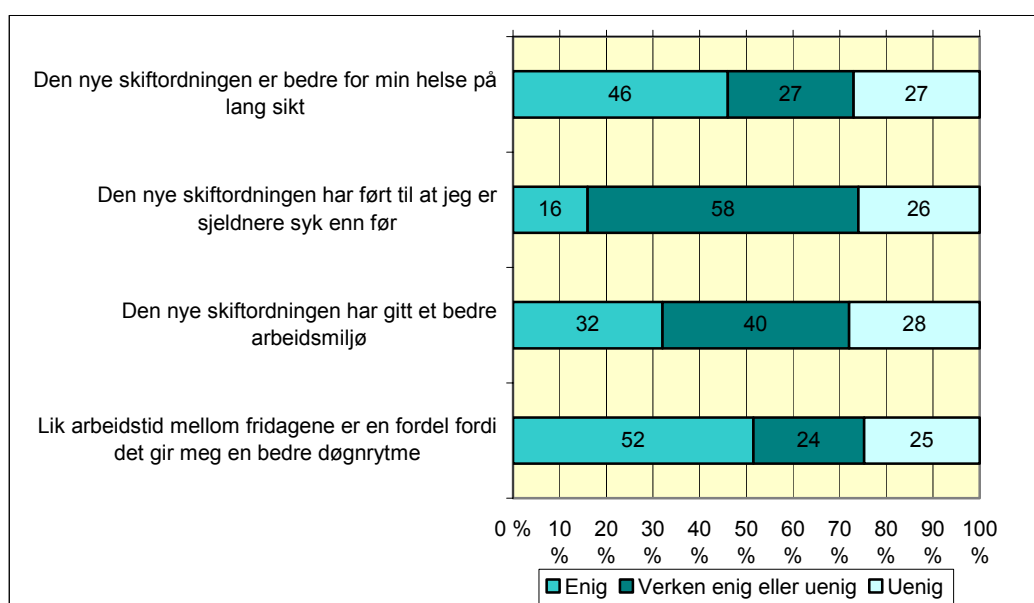
Spørsmålene dreier seg om faktorer som antas å være påvirket av endringen av arbeidstidsordningen. Vi har inndelt disse faktorene i tre grupper: 1) helse og arbeidsmiljø, 2) endring av arbeidsdagen og 3) organisering av fritid og fritid.

5.2.1 Helse og arbeidsmiljø

Som tidligere nevnt var hovedprinsippet for arbeidstiden innenfor den gamle kolonnestrukturen å gjøre friperiodene mellom arbeidsperiodene så lang som mulig (Hagen 2002). Ulempen var at arbeidstiden varierte mye fra dag til dag i arbeidsperioden, og at arbeidsdagene begynte tidligere og tidligere i døgnet mellom fridagene. Dette førte til at skiftordningen var uheldig med hensyn til arbeidstakernes helse.

Helseeffekten var en av hovedargumentene for innføring av den nye skiftordningen. Mer like vakter i hver arbeidsperiode gir en bedre døgnrytme, og er bedre for helsen, spesielt på lang sikt.

Det ser ut til at mange av førerne er enig i at den nye skiftordningen gir helsemessige gevinster (Figur 5.2). Nær halvparten av førerne er enig i at den nye skiftordningen er bedre for ens helse på lang sikt. 27 prosent er uenig i denne påstanden, og like mange er verken enig eller uenig.



TØI-rapport695/2003

Figur 5.2: Svarfordeling, spørsmål om arbeidsmiljø og helse. Prosent. N=85

Som nevnt i kapittel 4, gir ikke resultatene i undersøkelsen grunnlag for å hevde at endringen i skiftordningen har hatt noen direkte effekt på jobbrelatert sykmelding blant T-bane og sporvognførerne. Én av årsakene til dette er at de positive helsegevinstene kan forventes først på lengre sikt. Dessuten er det svært mange andre faktorer som spiller inn i forhold til sykefravær, og en må gjennomføre en grundigere analyse av flere forhold enn skiftordningen dersom en skal kunne trekke ut en isolert effekt av denne ordningen på sykefraværet.

Førerne ble bedt om vurdere om den nye skiftordningen har ført til at de er sjeldnere syke enn før, noe som kan gi en indikasjon på førernes egen oppfatning av sammenhengen mellom skiftordning og eget sykefravær. 16 prosent er helt

eller delvis enig, 26 prosent er uenig i denne påstanden, mens nær 60 prosent verken er enig eller uenig.

Rundt en tredjedel er enig i at den nye skiftordningen har gitt et bedre arbeidsmiljø, og nesten like mange er uenig i denne påstanden. Det er altså ingen utbredt oppfatning av skifttiltaket er positivt for det kollegiale arbeidsmiljøet i Oslo Sporveier. Det er imidlertid viktig å understreke at analysene i kapittel 3 viste at et stort flertall (87 prosent) mener at det kollegiale arbeidsmiljøet er godt. Når såpass mange i utgangspunktet er fornøyd med arbeidsmiljøet kan det være vanskelig å måle en ytterligere effekt på arbeidsmiljøet som følge av den nye skiftordningen. Det er derfor grunn til å konkludere med at skiftordningen ikke har påvirket det kollegiale arbeidsmiljøet verken i positiv eller negativ retning. Dette inntrykket forsterkes av at 40 prosent verken sier seg enig eller uenig i at endringen av skiftordningen har hatt en positiv betydning på arbeidsmiljøet.

Omtrent halvparten mener at lik arbeidstid mellom fridagene er en fordel fordi det gir en bedre døgnrytme. Dette svaret henger nært sammen med de påståtte helseeffektene av det nye skifttiltaket, ettersom en ujevn og ”usosial” døgnrytme er en av bieffektene ved skiftarbeid som er sterkest knyttet til de negative helsebelastningene som er påvist ved slikt arbeid.

Når vi skiller mellom sporvogn- og T-baneførere er det flere sporvognførere enn T-baneførere som er helt eller ganske enig i at den nye skiftordningen er bra for helsen på lang sikt (se Tabell 5.2). Den langsiktige helsegevinsten ser altså ut til å ha nådd bedre ut til sporvognførerne enn T-baneførerne: Blant T-baneførerne er det ingen utbredt oppfatning at den nye skiftordningen er positiv for helsen.

Mye tyder på at dette delvis er knyttet til de forventete helseeffektene av en jevnere og bedre døgnrytme. Mens en av tre T-baneførere er uenige i at det er en fordel at den nye ordningen gir en bedre døgnrytme, gjelder dette bare en av seks sporvognførere. Mange T-baneførere er altså allerede i utgangspunktet uenig i en av hovedmålsettingene med den nye ordningen – økte muligheter til en bedre og mer jevnt fordelt døgnrytme.

Tabell 5.2: Fordeling av svar på påstander om helse og arbeidsmiljø knyttet til den nye skiftordningen, fordelt på divisjon. Prosent

	Den nye skiftordningen er bedre for min helse på lang sikt*		Den nye skiftordningen har ført til at jeg er sjeldnere syk enn før		Den nye skiftordningen har gitt et bedre arbeidsmiljø*		Lik arbeidstid mellom fridagene er en fordel fordi det gir meg en bedre døgnrytme	
	Trikk	T-bane	Trikk	T-bane	Trikk	T-bane	Trikk	T-bane
Enig	54	38	13	20	22	45	53	51
Verken enig eller uenig	29	25	71*	43*	49	40	29	18
Uenig	18	38	15	38	29	15	17	33
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Antall	45	40	45	40	45	40	45	40

**Forskjellen er signifikant for $p < 0,01$ *Forskjellen er signifikant for $p < 0,05$
TØI-rapport695/2003

Det er imidlertid flere T-baneførere (45 prosent) enn spurvognførere (22 prosent) som mener at den nye skiftordningen har gitt en positiv gevinst for arbeidsmiljøet.

Det er en svak tendens til at flere T-baneførere enn spurvognførere er uenig i at den nye skiftordningen har ført til at sjeldnere er syk enn før, men denne forskjellen er ikke signifikant. Blant spurvognførere er det over 70 prosent som svarer at de verken er enig eller uenig i denne påstanden, noe som igjen understreker det problematiske i å måle en effekt på sykefraværet på så kort sikt.

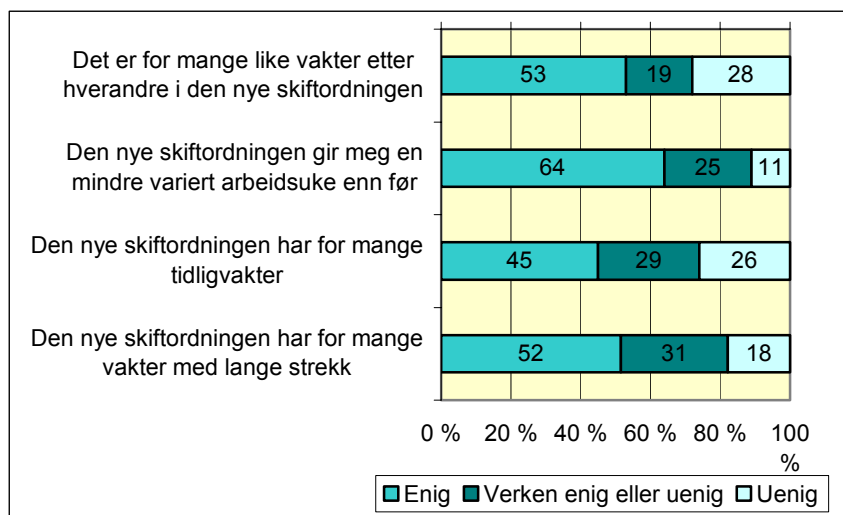
Selv om det, som vist i kapittel 4, ikke er mulig å angi noen direkte sammenheng mellom endringer i skiftordningen og sykefraværet, er det ingen grunn til å utelukke at de positive effektene på lengre sikt, blant annet som følge av en jevnere døgnrytme, etter hvert kan gi seg resultater i mindre fravær. Det er også grunn til å fremheve at mange førere – nesten halvparten av T-baneførerne - mener at endringen har en positiv effekt på arbeidsmiljøet, noe som i seg selv har vist å ha en positiv effekt på trivselen blant førerne i Oslo Sporveier (se kapittel 3).

5.2.2 Endring av arbeidsdagen

Skift, arbeidsperiode og fridager

I kapittel 4 ble det vist at det var en klar sammenheng mellom jobbrelatert sykmelding og ulike sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet, som medbestemmelse over egen arbeidsdag. Skiftordningen har medført endringer i førernes arbeidsdag, endringer som både kan ha positive og negative sider ved seg.

Den gamle skiftordningen innebar mer varierte skift. Det vil si at en den ene dagen kunne ha kveldsskift, den andre dagen dagskift, den tredje dagen morgenskift osv. En konsekvens av – og et mål med - den nye skiftordningen er at arbeidsdagene mellom friperiodene nå er mer like, med mange morgenskift etter hverandre én arbeidsperiode, mange kveldsskift enn annen arbeidsperiode osv. Hvilke synspunkter har førerne på disse endringene?



TØI-rapport695/2003

Figur 5.3: Svarfordeling, påstander om den nye arbeidstidsordningens konsekvenser for arbeidsdagen. Prosent. N=85

64 prosent er enige i at den nye skiftordningen gir en mindre variert arbeidsuke enn før. Det var en av målsettingene med den nye skiftordningen at den skulle gi en mer stabil - og mindre variert - arbeidsuke. Siden påstanden kan sies å være nøytralt formulert skal vi være forsiktige med å angi noen retning i forhold til om de som har svart mener at dette er en positiv eller negativ endring at den nye skiftordningen har gitt en mindre variert arbeidsuke. På en annen side er halvparten av førerne enig i at den nye skiftordningen har *for mange* like vakter etter hverandre. Disse svarene kan tyde på at mange savner mer varierte vakter etter innføringen av den nye skiftordningen.

45 prosent mener at den nye skiftordningen har for mange tidligvakter. 26 prosent er uenig i at den nye skiftordningen medfører for mange tidligvakter, mens 29 prosent verken er enig eller uenig i denne påstanden. I følge informasjon vi har fått har ikke endringen av skiftordning ført til flere tidligvakter. At førerne har inntrykk av at det er flere tidligvakter kan ha sammenheng med at én typer vakt ”klumper” seg mer sammen enn før.

Rundt halvparten mener at den nye skiftordningen har for mange vakter med lange strekk (dvs. mange timers jobbing uten pause). I følge våre opplysninger har de lange strekkene sin årsak i at det er en del skift innenfor den nye ordningen som innebærer en må ta lunsj relativt tidlige i skiftet, og at det dermed blir en ettermiddagsøkt uten lang pause.

Når det gjelder spørsmålet om endring av arbeidsdagen ser det ut til å være store forskjeller mellom sporvognførerne og T-baneførerne (Tabell 5.3).

Tabell 5.3: Påstander om den nye skiftordningens konsekvenser for arbeidsdagens variasjon, fordelt på divisjon. Prosent

	Det er for mange like vakter etter hverandre i den nye skiftordningen*		Den nye skiftordningen gir meg en mindre variert arbeidsuke enn før*		Den nye skiftordningen har for mange tidligvakter**		Den nye skiftordningen har for mange vakter med lange strekk	
	Sporvogn	T-bane	Sporvogn	T-bane	Sporvogn	T-bane	Sporvogn	T-bane
Enig	40	68	24	76	33	58	43	63
Verken enig eller uenig	20	18	12	23	31	28	33	28
Uenig	40	15	64	0	36	15	25	10
Total	100	101	100	100	100	100	100	100
Antall	45	40	45	40	45	40	45	40

**Forskjellen mellom T-baneførerne og sporvognførerne er signifikant for $p < 0,01$.
TØ1-rapport695/2003

Det store bildet viser at T-baneførerne gjennomgående er mindre tilfreds enn sporvognførerne når det gjelder konsekvensene den nye skiftordningen har hatt på organisering av arbeidsdagen.

Over to tredjedeler av T-baneførerne er helt eller ganske enig i at det er for mange like vakter etter hverandre i den nye skiftordningen, mens det blant sporvognførerne er 40 prosent som slutter seg til denne påstanden. Det er også langt flere T-baneførere (76 prosent) enn sporvognførere (24 prosent) som er helt eller ganske enig i at den nye skiftordningen gir en mindre variert arbeidsuke enn før,

og som mener at den nye skiftordningen har for mange tidligvakter (58 prosent blant T-baneførerne og 33 prosent blant sporvognførerne).

Det ser også ut til å være flere T-baneførere (63 prosent) enn sporvognførere (42 prosent) som mener at den nye skiftordningen har for mange vakter med like strekk.

Én grunn til de mer negative holdningene i Banedivisjonen kan være at den nye tjenesteplanen i Bane av mange ble oppfattet som en "stram" (effektiv) tjenesteplan. En forklaring kan altså være at den nye skiftordningen hadde ulike konsekvenser for tjenesteplanen til de ansatte i de to divisjonene. Skiftplanen for T-baneførerne endret seg i en mer "rigid" retning enn skiftplanen for sporvognførerne.

Et annet viktig forhold for T-baneførerne er at få midtskift var tilgjengelige til ordinære grupper og til disponible førere fordi en relativt stor del av midtskiftene er disponert til spesialtjenester. Turnusene fikk mange tidlige vakter, og få tjenester som faller innenfor det som regnes som midtskift.

Dersom arbeidstakerne føler frustrasjon i forhold til arbeidstidsordningen kan det være en fare for at det slår ut på sykefraværet i negativ retning. I kapittel 3 så vi at det er færre T-baneførere enn sporvognførere som fikk oppfylt ønsket sitt om arbeidstidsordning. I kapittel 4 viste vi at det jobbrelevante sykefraværet i T-banedivisjonen er større enn i sporvogndivisjonen, og at det jobbrelevante sykefraværet er sterkt knyttet til hvorvidt den enkelte får oppfylt sine ønsker om arbeidstidsordning. Den nye skiftordningen har i så måte beveget seg i feil og mer rigid retning for flere T-baneførere, noe som kan slå ut i økende fraværstall i divisjonen på tross av de positive helseeffektene som er forventet å følge av skifttiltaket.

Det er foretatt en del justeringer av skiftplanen for T-baneførerne i etterkant, som kan bety at den nye skiftordningen ikke blir sett på som like negativ som før blant T-baneførerne. I så fall er det grunn til understreke at de negative holdningene til endringen av arbeidsdagen ikke har sitt utspring i den nye skiftordningen i seg selv, men snarere i at skiftplanene som ble utarbeidet for T-banedivisjonen umiddelbart etter endringene ikke tok tilstrekkelig hensyn til førernes egne ønsker. Dette er det fullt mulig å rette opp innenfor prinsippene som ligger bak det nye skiftordnings-systemet, noe den mer fleksible tilpasningen i sporvognsdivisjonen er et eksempel på.

Som vist i kapittel 3 mener fire av ti at ens synspunkter blir tatt hensyn til av ens nærmeste overordnede. Dette gir grunn til å tro at behovet for justeringer av skiftplaner til en viss grad blir hørt og at justeringer vil bli gjort så langt som det er praktisk mulig.

Endringer av organiseringen av arbeidsdagen - forskjeller mellom grupper

For på en enkel måte å analysere forskjeller mellom ulike grupper når det gjelder skiftordningens konsekvenser for arbeidsdagen har vi konstruert en additiv indeks der vi inkluderer tre påstander:¹²

- *Det er for mange like vakter etter hverandre i den nye skiftordningen*
- *Den nye skiftordningen har for mange tidligvakter*
- *Den nye skiftordningen har for mange vakter med lange strekk*

Indeksen kan sies å være et uttrykk for den nye skiftordningens konsekvenser når det gjelder hvordan arbeidsdagen ser ut for den enkelte. I indeksen er svaret "Helt enig" gitt verdien 1, "ganske enig" er gitt verdien 2, "verken enig eller uenig" er gitt verdien 3, "ganske uenig" er gitt verdien 4 og "helt uenig" er gitt verdien 5.¹³

Det betyr at de som er enig i påstandene, oppnår lavere skår enn de som er uenig i påstandene. Igjen betyr dette at de som er minst fornøyd med endringene av arbeidsdagen har lavere skår enn de som er mer fornøyd med disse endringene.

Vi har analysert gjennomsnittsskårene fordelt på kjønn, alder, hjemmeboende barn, inntekt, hvor en er født, divisjonstilhørighet, stasjonstilhørighet og stillingsstørrelse. Av de rene bakgrunnsfaktorene er det kun én som slår ut: hvorvidt en har hjemmeboende barn. I tillegg har divisjonstilhørighet og stasjonstilhørighet betydning (Tabell 5.4).

Tabell 5.4: Gjennomsnittsskår på indeks for tilfredshet med organisering av arbeidsdagen i den nye skiftordningen. Variansanalyse (ANOVA). NB: de som har høyest gjennomsnitt, er mest tilfreds

	Gjennomsnitt	Antall
Total	2,58	85
Hjemmeboende barn ** (R ² 0,091)		
Ja	2,19	33
Nei	2,85	49
Divisjon** (R ² 0,146)		
Sporvogn	2,96	45
Bane	2,16	40
Stasjon** (R ² 0,283)		
Majorstuen (T-bane)	2,08	17
Tøyen (T-bane)	2,33	9
Både Tøyen og Majorstuen (T-bane)	2,08	13
Holtet (sporvogn)	3,79	8
Grefsen (sporvogn)	2,72	36

**Forskjellen er signifikant for p<0,01
TØI-rapport695/2003

¹² Vi har valgt ikke å inkludere den mer generelle påstanden *Den nye skiftordningen gir meg en mindre variert arbeidsuke enn før*, fordi den ikke er like konkret når det gjelder konsekvensen av skiftordningen for arbeidsdagen.

¹³ Indeksene er dividert med antall variabler som er inkludert (3). Gjennomsnittsskåren til variabelen ligger på ca 2,5 poeng. Korrelasjonsanalyse (Pearsons r) viser at variablene som er grunnlag for indeksen har en korrelasjon som er signifikant for p<0.01, kjikvadrat-test. Reliabilitetsanalyse (Cronbachs alpha), viser at variablene i indeksen har en intern reliabilitet, dvs intern konsistens, på 0,697.

I tabell 5.4 ser vi at de som har hjemmeboende barn har lavere gjennomsnittsskår enn de som ikke har det. Det betyr at de som har barn boende hjemme er mindre fornøyd med endringene i arbeidsdagen som følge av den nye skiftordningen enn de som ikke har hjemmeboende barn.

En av hensiktene med den nye skiftordningen, slik vi tolker det, var å få mer stabile arbeidsuker for å gjøre det enklere for blant annet småbarnsfamilier å organisere hverdagen. Da er det interessant å merke seg at nettopp en av målgruppene – de med hjemmeboende barn – faktisk er *mindre* fornøyd med endringen av arbeidsdagen enn andre.

Én årsak kan være at mer like skift gjør det mer utfordrende å organisere hverdagen med tanke på barnepass, henting/bringing osv. Det er kanskje enklere å få hjelp fra slektninger eller venner noen dager spredt utover i måneden, i stedet for at behovet for ekstra hjelp samler seg opp i en hel uke. En annen grunn kan være at selve *endringen* er mer utfordrende for småbarnsfamilier enn andre. En har kanskje kommet frem til en løsning som fungerer noenlunde, og må omorganisere hverdagen totalt når det skjer endringer med så store konsekvenser for arbeidsuka. Hvis det siste er tilfellet, er det grunn til å tro at disse holdningene vil endre seg når det har gått en tid og den nye måten å organisere hverdagen på er mer ”satt”.

Det ser ut til at stasjonstilhørighet har mye å si: Blant dem som tilhører T-banedivisjonen ser det ut til at de som er stasjonert ved Majorstuen eller både Tøyen og Majorstuen er langt mindre fornøyd med endringene av arbeidsdagen enn de som tilhører Tøyen. Blant de som tilhører sporvogndivisjonen ser det ut til å være mindre tilfredshet med endringene blant de som er stasjonert på Grefsen enn blant de som er stasjonert på Holtet. Majorstuen og Holtet framstår dermed som to ytterpunkter, der førerne på Majorstuen er minst tilfreds med endringene av arbeidsdagen.

Som vi har vist og drøftet i forrige avsnitt er det også i denne analysen tydelig at førerne i T-banedivisjonen er mindre fornøyd med endringene i arbeidsdagen enn sporvognførerne – noe som er spesielt knyttet til stasjonering på Majorstuen.

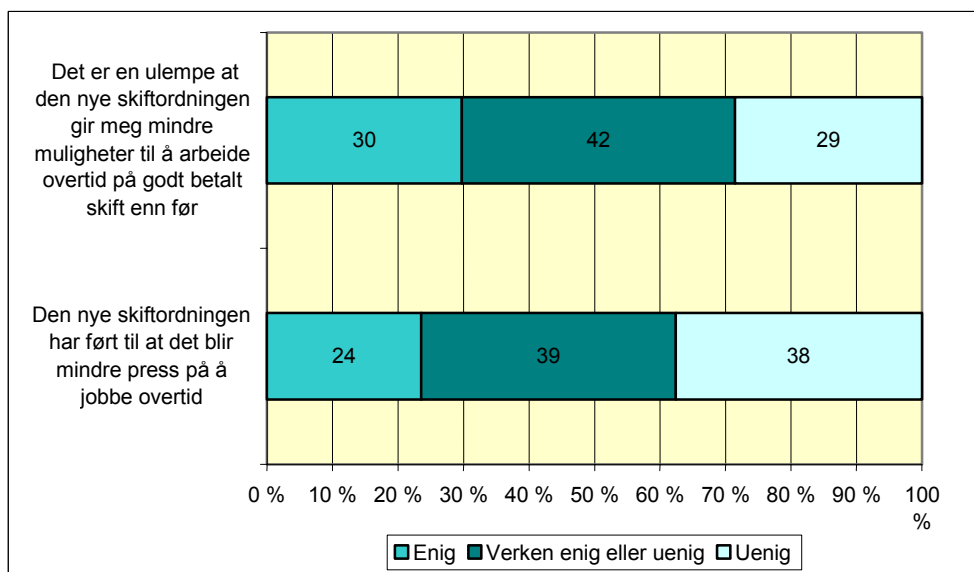
Overtid

I forbindelse med innføringen av den nye skiftordningen var det et diskusjonstema blant en del førere at endringen ville gi reduserte muligheter for å jobbe overtid på godt betalt skift. Det må understrekes at overtidsbruken ikke ble sett på som et sentralt argument mot den nye skiftordningen. Det er ikke noe mål for sporveien å gjøre det lukrativt å jobbe overtid, snarere tvert imot. Siden overtidsargumentet var et tema blant førerne selv, valgte vi likevel å ha med noen spørsmål om deres holdning til den nye skiftordningens konsekvenser for overtidsbruken.

Det ser ikke ut til at *bruken* av overtid faktisk har endret seg. Førerne oppgir at de i gjennomsnitt jobbet 23 timer per måned i overtid med den gamle skiftordningen og 22 timer per måned i overtid med den nye. Våre resultater viser altså at det ikke er noen forskjell i faktisk overtidsbruk med gammel og ny skiftordning, noe som gjelder på tvers av divisjonene.

Et viktigere spørsmål enn faktisk bruk og omfang av overtid, er i denne sammenheng hvorvidt førerne oppfatter det å jobbe overtid som positivt eller ikke – og hvordan mulighetene til dette har endret seg med det nye skifttiltaket.

I Figur 5.4 ser vi at rundt en tredjedel av førerne er helt eller delvis enig i at det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre muligheter til å arbeide overtid på godt betalt skift enn før. Omtrent like mange er uenig i påstanden. Det er mange – 42 prosent – som verken er enig eller uenig, noe som kan tyde på at det for mange av førerne ikke har vært en aktuell problemstilling.



TØI-rapport695/2003

Figur 5.4: Svarfordeling, spørsmål om overtid. Prosent. N=85

For en del førere er overtid en viktig inntektskilde, og mulighetene til bruk av overtid kan således sees på som en positiv side ved å jobbe i sporveien. Men en utstrakt overtidsbruk i bedriften kan også gi seg utslag i at enkelte føler et press på å jobbe mer overtid enn de ønsker. For å belyse om endringen av skiftordningen har hatt konsekvenser i så måte ble førerne stilt spørsmål om den nye skiftordningen har ført til mindre press på overtidsjobbing enn før. En fjerdedel av førerne mener at det har blitt mindre press på overtidsjobbing, mens nær 40 prosent er uenig i denne påstanden. Også her er det mange – nær 40 prosent – som svarer at de verken er enig eller uenig, noe som tyder på at dette for mange ikke oppfattes som en relevant problemstilling. Det er for øvrig ingen nevneverdige forskjeller mellom divisjonene når det gjelder førernes holdninger til overtidsarbeid, selv om faktisk bruk av overtid er langt høyere i sporvogns- enn i T-banedisivjonen (ikke vist).

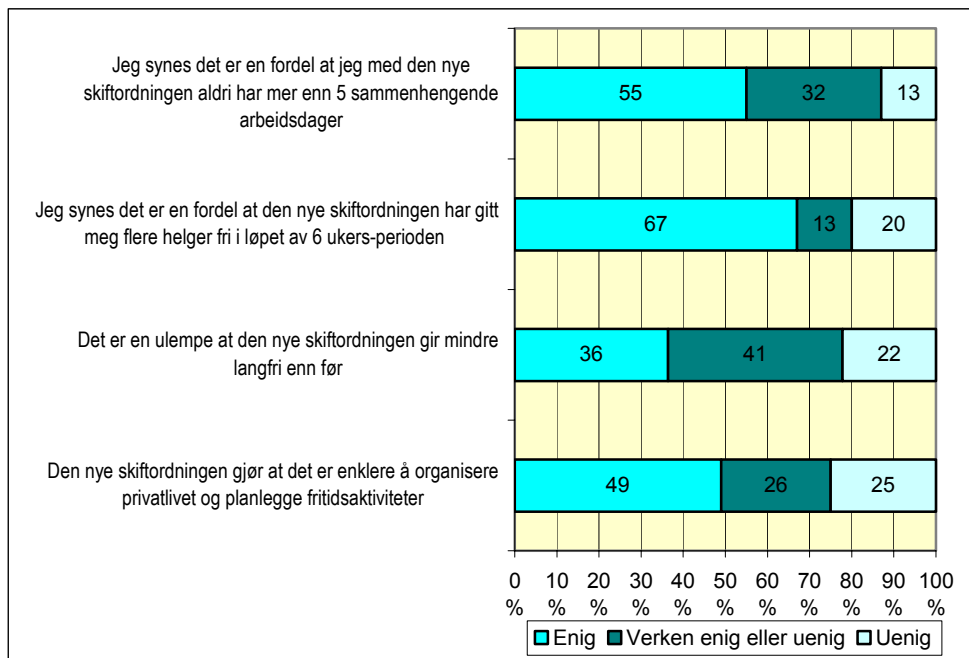
5.2.3 Organisering av fridager og fritid

I forrige avnitt var vi inne på en del forhold knyttet til endring av arbeidsdagen og arbeidsuka som følge av ny skiftordning. En naturlig konsekvens av disse endringene er at også forutsetningene for organisering av fridager og fritid har

endret seg, noe som igjen påvirker vilkårene for å jobbe i Oslo Sporveier. Det var særlig tre prinsipper om tilgangen på fridager som lå bak skiftendringene:

- Den nye skiftordningen skal aldri overskride mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager (som før).
- Den nye skiftordningen skal gi flere helgedager fri i løpet av 6 ukersperioden.
- Den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før.

Et flertall av førerne opplever – ikke overraskende – de to førstnevnte faktorene som positive, samtidig som 36 prosent mener at det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før. 41 prosent svarer imidlertid at de verken er enig eller uenig i denne påstanden, noe som tyder på at det ikke oppleves som en relevant problemstilling.



TØI-rapport695/2003

Figur 5.5: Svarfordeling, påstander om den nye arbeidstidsordningens effekt på organisering av fridager og fritid. Prosent. N=85

Rundt halvparten mener at den nye skiftordningen har gjort det enklere å organisere privatlivet og planlegge fritidsaktiviteter.

Også her ser vi forskjeller mellom divisjonene (Tabell 5.5).

Det er flere sporvognførere (80 prosent) enn T-baneførere (53 prosent) som er helt eller ganske enig i at det er en fordel at den nye skiftordningen har gitt flere helger fri i løpet av 6-ukersperioden.

Det er flere T-baneførere (63 prosent) enn sporvognførere (49 prosent) som er enig i at det er en fordel at den nye skiftordningen aldri har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager. Det er også flere T-baneførere (23 prosent) enn sporvognførerne (4 prosent) som er *uenig* i denne påstanden, noe mens nesten halvparten

sporvognførere har svart at de verken er enig eller uenig i hvorvidt det er en fordel at den nye skiftordningen aldri har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager. Dette tyder på at problemstillingen ikke føles relevant for dem.

Tabell 5.5: Svarfordeling, påstander som gjelder organisering av fridager og fritid

	Jeg synes det er en fordel at den nye skiftordningen har gitt meg flere helger fri i løpet av 6-ukersperioden*		Den nye skiftordningen gjør at det er enklere å organisere privatlivet og planlegge fritidsaktiviteter		Jeg synes det er en fordel at jeg med den nye skiftordningen aldri har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager**		Det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før*	
	Sporvogn	Bane	Sporvogn	Bane	Sporvogn	Bane	Sporvogn	Bane
Enig	80	53	51	48	49	63	35	38
Verken enig eller uenig	11	15	31	20	47	15	31	53
Uenig	9	33	18	33	4	23	34	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Antall	45	40	45	40	45	40	45	40

**Forskjellen er signifikant for $p < 0,01$ *Forskjellen er signifikant for $p < 0,05$
TØI-rapport695/2003

Det er flere sporvognførere (34 prosent) enn T-baneførere (11 prosent) som er helt eller ganske uenig i at det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før. Over halvparten av T-baneførerne er verken enig eller uenig i denne påstanden, noe som kan tyde på at de ikke mener at problemstillingen er relevant.

Oppsummert kan det se ut til at sporvognførerne legger mest vekt på ”fritidsaspektet”: det positive ved at den nye skiftordningen har gitt flere helger fri i løpet av 6 ukersperioden. T--baneførerne legger på sin side mest vekt på at arbeidsperiodene blir kortere: det fordelaktige med at den nye skiftordningen aldri har mer enn fem sammenhengende arbeidsdager.

Organisering av fridager og fritid – forskjeller mellom grupper

For å belyse betydningen av bakgrunnsfaktorer har vi konstruert en indeks bestående av følgende påstander:

- *Jeg synes det er en fordel at den nye skiftordningen har gitt meg flere helgedager fri i løpet av 6 ukersperioden*
- *Den nye skiftordningen gjør at det er enklere å organisere privatlivet og planlegge fritidsaktiviteter*
- *Jeg synes det er en fordel at jeg med den nye skiftordningen aldri har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager*

Indeksen kan sies å være et uttrykk for den nye skiftordningens konsekvenser når det gjelder muligheten til å organisere fridager og fritid.¹⁴ I indeksen er svaret ”Helt enig” gitt verdien 1, ”ganske enig” er gitt verdien 2, ”verken enig eller

¹⁴ I har valgt ikke å inkludere påstanden *Det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før* fordi den går i en annen retning (negativt ladet) enn de andre variablene (positivt ladet).

uenig” er gitt verdien 3, ”ganske uenig” er gitt verdien 4 og ”helt uenig” er gitt verdien 5.¹⁵

Det betyr at de som er *mest* tilfreds med den nye skiftordningen når det gjelder mulighet for å organisere fridager og fritid har *lavest* gjennomsnittsskår.

Vi har analysert gjennomsnittsskårene fordelt på kjønn, alder, hjemmeboende barn, inntekt, hvor en er født, divisjonstilhørighet, stasjonstilhørighet og stillingsstørrelse. Av bakgrunnsfaktorene er det igjen kun én faktor som slår signifikant ut: hvorvidt en har hjemmeboende barn (Tabell 5.6). I tillegg har divisjonstilhørighet og stasjonstilhørighet betydning, på samme måte som i analysen av tilfredshet med organisering av arbeidsdagen.

Tabell 5.6: Gjennomsnittsskår på indeks for tilfredshet med mulighet til å organisere fridager og fritid med den nye skiftordningen. Variansanalyse (ANOVA). NB: de som har høyest gjennomsnitt, er minst tilfreds

	Gjennomsnitt	Antall
Totalt	2,42	85
Hjemmeboende barn* (R² 0,050)		
Ja	2,72	33
Nei	2,20	49
Divisjon* (R² 0,053)		
Sporvogn	2,18	45
Bane	2,69	40
Stasjon* (R² 0,165)		
Majorstuen (T-bane)	3,04	17
Tøyen (T-bane)	1,93	9
Både Tøyen og Majorstuen (T-bane)	2,82	13
Holtet (sporvogn)	1,71	8
Grefsen (sporvogn)	2,31	36

*Forskjellen er signifikant for $p < 0,05$
TØI-rapport695/2003

De som har barn boende hjemme ser ut til å være mindre fornøyd med mulighetene til å organisere fridager og fritid i den nye skiftordningen i forhold til de som ikke har hjemmeboende barn. Dette er en noe overraskende tendens fordi det i utgangspunktet var grunn til å anta at nettopp småbarnsfamilier ville dra nytte av en mer strukturert organisering av fridager og fritid. Det ser altså ikke ut til at de med hjemmeboende anser denne endringen som en fordel, i hvert fall ikke i like stor grad som de *uten* barn boende hjemme. Som drøftet i avsnitt 5.2.2. kan dette ha sammenheng med at endringen i seg selv er krevende fordi barnefamiliene i utgangspunktet hadde organisert hverdagen - og fritiden på en bestemt måte som fungerte med den gamle skiftordningen. En annen faktor som igjen kan spille inn er at det kan ha vært enklere å ordne med hjelp fra venner og slektninger med den gamle skiftordningen enn den nye.

¹⁵ Indeksene er dividert med antall variabler som er inkludert (4). Korrelasjonsanalyse (Pearsons r) viser at variablene som er grunnlag for indeksen har en korrelasjon som er signifikant for $p < 0,01$, kjikvadrat-test. Reliabilitetsanalyse (Cronbachs alpha), viser at variablene i indeksen har en intern reliabilitet, dvs intern konsistens, på 0,748.

De som tilhører banedivisjonen ser ut til å være mindre fornøyd enn de som tilhører sporvogndivisjonen i forhold til mulighet til å organisere fridager og fritid. Denne forskjellen kan ha sammenheng med forhold drøftet i avsnitt 5.2.2: at den nye skiftordningen i fikk mer rigide utslag på skiftplanen til T-baneførerne enn skiftplanen til sporvognførerne.

Blant T-baneførerne ser de som er stasjonert på Tøyen ut til å være mer fornøyd enn de som er stasjonert til Majorstuen, mens det i sporvogndivisjonen ser ut til å være større tilfredshet med organiseringen av fritiden blant de som er stasjonert på Holtet enn på Grefsen.

5.3 Tilfredshet med den nye skiftordningen

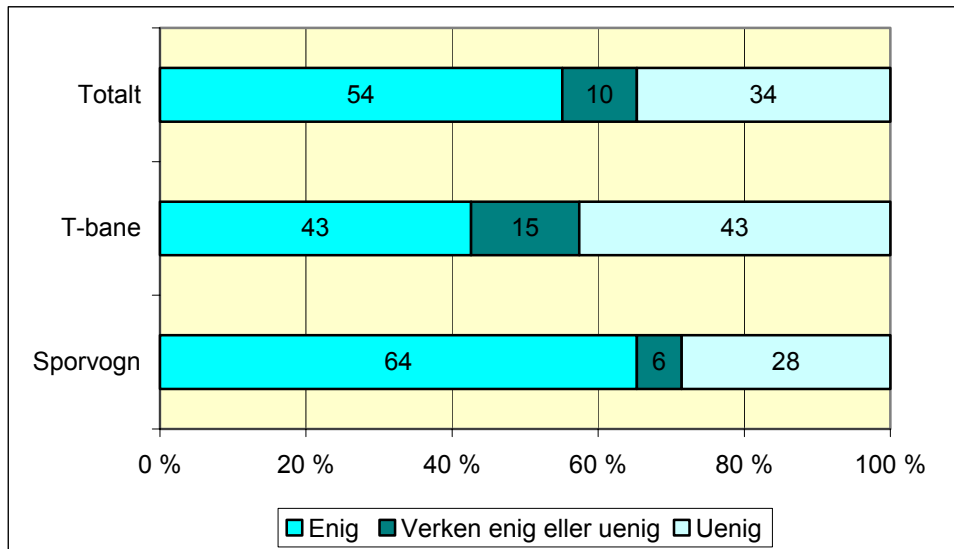
Som ved alle andre tiltak oppleves enkelte sider ved den nye ordningen som positive blant førerne, mens andre sider oppfattes som entydige negative. Nedenfor har vi oppsummert hva førerne henholdsvis er mest og minst fornøyd med ved den nye skiftordningen:

1. Forhold førerne er mest fornøyd med
 - Helsemessig gevinst på lang sikt
 - At den nye skiftordningen ikke har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager som før
 - At den nye skiftordningen har lik arbeidstid mellom fridagene fordi det gir en bedre døgnrytme
 - At den nye skiftordningen har gitt flere helgedager fri i løpet av skiftperioden på 6 uker
 - At den nye skiftordningen har gjort det enklere å organisere privatlivet og planlegge fritidsaktiviteter
2. Forhold førerne er minst fornøyd med er:
 - At den nye skiftordningen har mindre varierte vakter enn før
 - At den nye skiftordningen har for mange like vakter etter hverandre
 - At den nye skiftordningen har for mange tidligvakter
 - At den nye skiftordningen har for mange vakter med lange strekk (dvs. mange timers jobbing uten pause)

5.3.1 Er den nye ordningen bedre enn den gamle?

Et sentralt spørsmål i den forbindelse er hvordan den nye skiftordningen vurderes i forhold til den gamle når fordelene og ulempene veies opp mot hverandre. I Figur 5.6 ser vi at litt over halvparten av førerne er helt eller delvis enig i at den nye skiftordningen er bedre enn den gamle. Dette gjelder 64 prosent av sporvognførerne og noen færre – 43 prosent – av T-baneførerne.

34 prosent – en av tre – er altså uenig i at den nye skiftordningen er bedre enn den gamle. Også her ser det ut til å være visse forskjeller mellom sporvogn- og T-baneførerne. Det er flere T-baneførere (43 prosent) enn sporvognførere (28 prosent) som er helt eller ganske uenig i at den nye skiftordningen er bedre enn den gamle.



TØI-rapport695/2003

Figur 5.6: Svarfordeling på påstanden "Alt i alt er jeg mer tilfreds med den nye skiftordningen enn den gamle skiftordningen." Prosent. N: 85

Forskjellen mellom T-bane- og sporvognførerne er ikke signifikant, men viser en tendens som vi har sett i resultatene over; sporvognførerne ser ut til å være mer fornøyd med den nye skiftordningen enn T-baneførerne. Dette gjelder spesielt i forhold til organisering av arbeidsdagen og planlegging av fridager og fritid.

Som drøftet i kapittel 4 har arbeidsrelatert sykdom sammenheng med førernes følelse av innflytelse over egen arbeidssituasjon og muligheter til å påvirke egen arbeidstidsordning. T-baneførernes misnøye med en del forhold ved den nye skiftordningen bør derfor tas på alvor. I avsnitt 5.2.2 og 5.2.3 drøftet vi noen årsaker til at T-baneførerne har et mer negativt forhold til konsekvenser av den nye skiftordningen enn sporvognførerne. Men for å finne årsaker - og ikke minst - mulige løsninger på T-baneførernes tilsynelatende misnøye med den nye skiftordningen er det behov for mer dyptgående undersøkelser.

5.3.2 Hva betyr mest for tilfredsheten med den nye ordningen?

Vi har hittil gjennomgått en rekke faktorer som hver for seg har betydning for om førerne er tilfreds med den nye skiftordningen eller ikke. Men det er selvsagt noen forhold som har større betydning enn andre for hvorvidt den nye skiftordningen vurderes som bedre enn den gamle.

For å belyse hvilke faktorer som har *størst* betydning for tilfredshet med den nye arbeidstidsordningen sammenlignet med den gamle har vi brukt en lineær regresjonsmodell, der vi har inkludert alle faktorene som var med i analysene over og sett disse i forhold til om en totalt sett er mer tilfreds med den nye ordningen sammenlignet med den gamle.¹⁶ Vi står da igjen med variablene som vist i Tabell 5.7,

¹⁶ Vi har valgt en lineær regresjonsmodell med fem verdier på den avhengige variabelen, der 1 er helt enig og 5 er helt uenig. Resultatene har i tillegg blitt kontrollert opp mot en binær logistisk

der et positivt tegn viser til økt sannsynlighet for tilfredshet og et negativt tegn til redusert sannsynlighet.

Tabell 5.7: Faktorer som har betydning for om en er enig i påstanden ”Alt i alt er jeg mer tilfreds med den nye skiftordningen enn den gamle skiftordningen.” Lineær regresjon¹⁷

Faktor som har betydning for tilfredshet med ny skiftordning	Sannsynlighet		
	Totalt	Sporvogn	T-bane
Den nye skiftordningen er bedre for min helse på lang sikt	+	+	+
Det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før	-		
Jeg synes det er en fordel at jeg med den nye skiftordningen aldri har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager	+		
Det er en ulempe at den nye skiftordningen gir meg mindre muligheter til å arbeide overtid på godt betalte skift enn før	-		
Den nye skiftordningen gjør at det er enklere å organisere privatlivet og planlegge fritidsaktiviteter		+	
Den nye skiftordningen har ført til at det blir mindre press på å jobbe overtid			+
Det er for mange like vakter etter hverandre i den nye skiftordningen			-

TØI-rapport695/2003

Faktoren som totalt sett slår sterkest ut i forhold til tilfredshet med den nye skiftordningen er at den nye skiftordningen er bedre for helsen på lang sikt. Førerne er altså enige med hva som var selve drivkraften bak og hovedintensjonen med skiftendringen i første omgang – bedre fysisk helse på lang sikt.

Videre er det av positiv betydning for tilfredsheten med den nye ordningen at den ikke har mer en 5 sammenhengende arbeidsdager. Dette gjaldt også for den gamle ordningen, men er altså en faktor det er viktig for førerne at ble videreført i den nye. To faktorer som reduserer tilfredsheten er hvorvidt en mener det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre langfri i ett enn før, og hvorvidt en mener det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre muligheter til å jobbe overtid på godt betalte skift.

Oppsummert slår følgende faktorer *positivt* ut for tilfredsheten med den nye skiftordningen i begge divisjonene.

- Helsesmessig gevinst på lengre sikt.
- At heller ikke den nye skiftordningen har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager.

Faktorene som slår *negativt* ut for tilfredsheten i begge divisjonene er:

regresjonsmodell der helt enig utgjorde verdien 1 og alt annet verdien 0. Dette ga ingen nevneverdige forandringer i resultatet som framkom av den lineære analysen.

¹⁷ Siden antallet er såpass lite har vi vært tvunget til å lempe litt på kravet til signifikansnivå, og har valgt å inkludere alle variabler som er signifikante på 90 prosent nivå eller høyere i denne modellen. Regresjonstabellen er presentert i sin helhet i Vedlegg 3 til rapporten.

- At den nye skiftordningen i følge førerne gir mindre muligheter til å arbeide overtid på godt betalte skift enn før.
- At den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før.

Det er flere interessante elementer ved disse resultatene. For det første er det et viktig signal at førerne faktisk er opptatt av skiftordningens effekt på helsen på lengre sikt. Det er svært interessant at langsiktige helsemessige gevinster har så stor betydning til tross for det ikke har med den opplevde nåsituasjonen å gjøre. Dette tyder i så måte på at det har vært drevet godt informasjonsarbeid i forkant av og i forbindelse med innføringen av den nye ordningen, og at førerne selv er enig i at behovet for endringer var tilstede.

De ansatte oppfatninger omkring mulighetene til å arbeide overtid på godt betalte skift slår negativt ut for den nye skiftordningen sammenlignet med den gamle. Det er imidlertid viktig å understreke at det var et mindretall – en tredjedel – som mente at det faktisk *er* en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre mulighet til å jobbe på godt betalte skift enn før. Et annet poeng er at det ikke er et mål for sporveien å øke overtidsbruken, snarere tvert imot. Dette er derfor en faktor det etter vår mening er liten grunn til å legge særlig vekt på i det videre arbeidet med tiltaket.

Resultatene ovenfor framkom i begge divisjonene. Analysene viser i tillegg enkelte interessante forskjeller mellom førerne i sporvogns- og banedivisjonen. For førerne i sporvognsdivisjonen slår det positivt ut for tilfredsheten med den nye skiftordningen at den gjør det enklere å organisere privatlivet og planlegge fritidsaktiviteter. For førerne i T-banedivisjonen slår det positivt ut at det er mindre press på å jobbe overtid med den nye skiftordningen, mens det slår negativt ut at det er for mange like vakter etter hverandre i den nye ordningen. Dette står for øvrig godt overens med hva som har kommet fram både tidligere i dette kapitlet og i rapporten for øvrig: Mens førerne i sporvognsdivisjonen opplever den nye ordningen som frigjørende når det gjelder eget handlingsrom, opplever T-baneførerne i større grad at ordningen har medført et mer rigid system med mindre valgfrihet for den enkelte. Divisjonene står i så måte overfor til dels forskjelligartede utfordringer når det gjelder arbeidet med totalt trivsel og jobbrelatert fravær blant førerne.

5.3.3 Hvem er tilfreds med skiftendringene?

Rundt halvparten oppgir altså å være mer tilfreds med den nye skiftordningen enn den gamle. Samtidig har vi sett at holdningene til den nye ordningen til en viss grad avhenger av hvilken divisjon den enkelte jobber i. Det kan derfor være interessant å se litt nærmere på hvem som sier seg tilfreds med den nye ordningen og hvem som ikke gjør det: Er det andre forhold enn divisjonstilknypning som betyr noe?

Tabell 5.8: Mer tilfreds med det nye enn det gamle, etter kjennetegn. Prosent

	Helt eller delvis enig	Uenig/verken eller	Total
Kjønn			
Mann	57	44	100 (85)
Kvinne	35	65	100 (23)
Alder			
35 år og yngre	62	38	100 (34)
Over 35 år	47	53	100 (74)
Divisjon			
Bane	42	58	100 (55)
Sporvogn	62	38	100 (53)
Ansiennitet i divisjon			
Under tre år	47	54	100 (43)
Over tre år	55	45	100 (65)
Hjemmeboende barn			
Ja	41	59	100 (46)
Nei	64	36	100 (58)

TØI-rapport695/2003

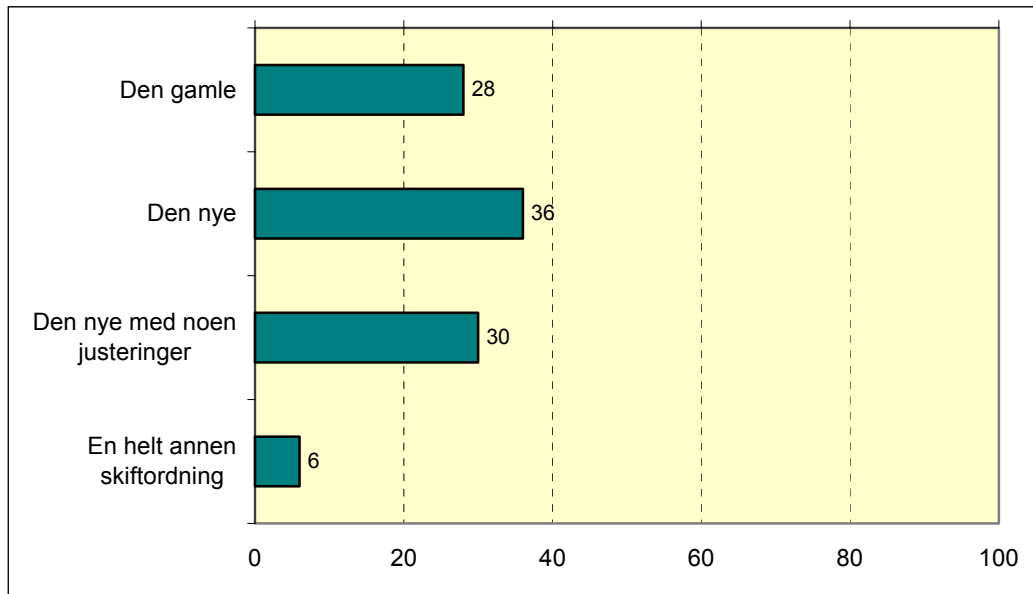
Tabell 5.8 bekrefter bildet av at divisjonen den enkelte jobber i har mye å si for hvor tilfreds de er med den nye ordningen. I tabellen ser vi imidlertid også at menn, de med lengst ansiennitet i divisjonen og de uten hjemmeboende barn ser ut til å være mer tilfreds med den nye ordningen enn de med kort ansiennitet og de med barn. Dersom noe av formålet med ordningen var å øke fleksibiliteten og mulighetene for barnefamilier synes altså resultatet å være nedslående ut fra førernes egne oppfatninger.

5.3.4 De fleste vil beholde ny skiftordning – men med justeringer

Resultatene ovenfor innebærer imidlertid at nesten halvparten av de spurte ikke sier seg enig i at de er mer tilfreds med den nye skiftordningen enn den gamle. Enten synes de valget er hipp som happ (verken/eller), eller de er faktisk uenig i påstanden. Dette behøver likevel ikke bety at de i realiteten ønsker seg den gamle ordningen tilbake, men kan like gjerne tilsi et ønske om noe helt nytt eller betydelige justeringer på den nye modellen.

I Figur 5.7 ser vi at 28 prosent har krysset av for at de ønsker den gamle ordningen tilbake, noe som tilsvarer hver fjerde fører.¹⁸ Det store flertallet foretrekker altså den nye skiftordningen mot den gamle – 61 prosent til sammen – selv om mange oppgir at de helst ser at den nye ordningen suppleres med visse justeringer. Et ørlite mindretall ønsker seg dessuten en helt annen ordning.

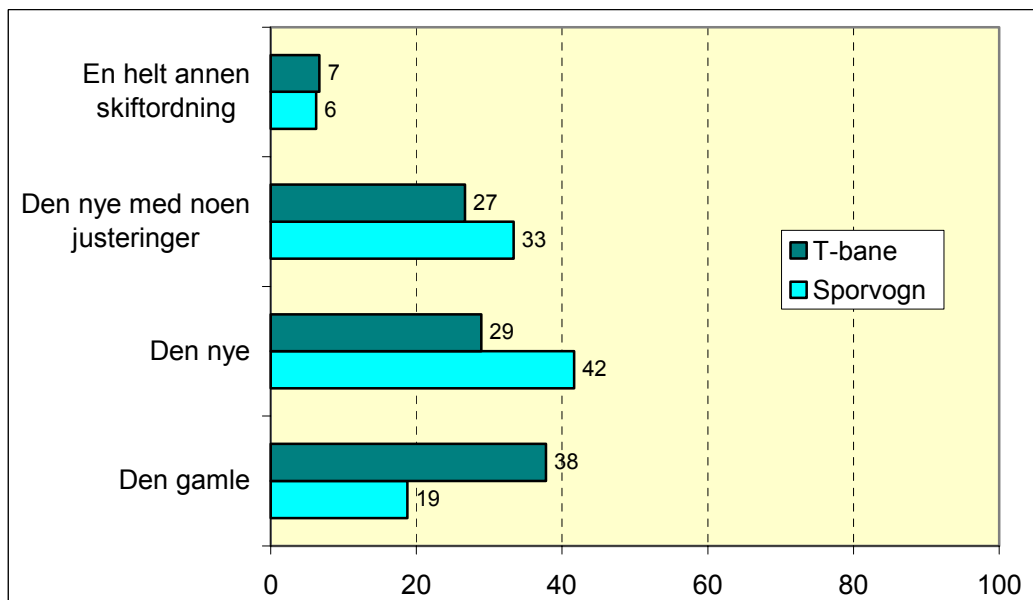
¹⁸ Her har flere satt to kryss, så antall svar (94) overstiger antall førere som har svart på spørsmålet (87). Prosenten er regnet ut fra totalt antall kryss.



TØI-rapport695/2003

Figur 5.7: Hvis du kunne velge, hvilken skiftordning foretrekker du? Prosent (N= 93)

Også her fremkommer det imidlertid store forskjeller mellom de to divisjonene (Figur 5.8). Langt flere T-baneførere (38 prosent kryss) enn sporvognførere (19 prosent kryss) ønsker seg faktisk tilbake til den gamle skiftordningen. Nesten fire av ti T-baneførere ønsker seg altså den gamle ordningen tilbake, mot bare to av ti sporvognsførere. Tilsvarende ser vi at flere sporvognsfører enn T-baneførere har oppgitt at de ønsker å beholde den nye ordningen.



TØI-rapport695/2003

Figur 5.8: Foretrukket skiftordning fordelt på divisjon. Prosent (N=93).¹⁹

¹⁹ Flere kryss var mulig, slik at antall kryss (93) overskrider antall respondenter (87).

Dette resultatet er igjen i tråd med foregående resultater. Siden T-baneførerne gjennomgående ser ut til å være mindre tilfreds med den nye skiftordningen enn sporvognførerne, er det ikke overraskende at flere av disse ønsker den gamle kolonneordningen snarere enn den nye. Likevel er det verdt å merke seg at også et flertall av T-baneførerne ønsker seg den nye ordningen velkommen, om enn med visse justeringer i forhold til dagens modell (56 prosent kryss til sammen).

5.3.5 Hvem ønsker seg tilbake til den gamle skiftordningen?

Selv om flertallet ønsker den nye skiftordningen, eller en variant av den, framfor den gamle kolonneordningen, er det et relativt stort mindretall som faktisk føler det motsatte. Dette er spesielt utbredt blant T-baneførerne, der nesten fire av ti heller ønsker å jobbe gammel enn ny skiftordning. Det kan derfor være grunn til å se nærmere på hva som kjennetegner de som ønsker å få den gamle ordningen tilbake. Er det andre forhold utover den rene divisjonstilhørigheten som kan være med på å kaste lys over et slikt ønske?

Det er flere blant de som er gift/samboer som ønsker seg tilbake til gammel skiftordning enn blant de som er enslige (Tabell 5.9). Det er også flere blant de som har hjemmeboende barn som ønsker seg den gamle skiftordningen enn blant ikke har barn boende hjemme. Når vi kombinerer de to variablene, finner vi at forskjellen er størst mellom de som er gift/samboer og har barn, og de som er enslige og ikke har barn. Denne sammenhengen holder seg også dersom vi i tillegg tar hensyn til kjønn og alder samtidig (ikke vist).

Tabell 5.9: Andel som ønsker seg tilbake til gammel skiftordning, etter bakgrunnsfaktorer

Bakgrunnsfaktorer	Andel som ønsker gammel skiftordning
Kjønn	
Mann	25
Kvinne	38
Alder	
25 år >	40
26-35 år	26
36-45 år	31
46-55 år	26
56-65 år	13
Sivilstand (*)	
Gift/samboer	33
Enslig	12
Barn*	
Hjemmeboende barn	37
Ikke hjemmeboende barn	20
Sivilstand kombinert med barn	
Gift/samboer med hjemmeboende barn*	40
Enslig med hjemmeboende barn	20
Gift/samboer uten hjemmeboende barn	27
Enslig uten barn*	10

Forskjellen er signifikant for $p < 0,05$, () Forskjellen er signifikant for $p < 0,10$
TØI-rapport695/2003

De som er *mest* bundet opp av familiære forpliktelser er altså mer tilbøyelig til å ønske seg tilbake til gammel skiftordning enn de som er *minst* bundet opp av slike forpliktelser. Den samme tendensen så vi når det gjelder tilfredshet med endringer av arbeidsdagen som følge av ny skiftordning; de som har hjemmeboende barn er mindre tilfreds med endringene enn de som ikke har barn boende hjemme. Dette kan i så fall bidra til å kaste lys over kjønnsforskjellen som framkommer av tabellen ovenfor: At kvinner er mer tilbøyelig til å ønske seg gammel ordning tilbake enn menn kan trolig forklares med at kvinner i større grad føler seg bundet til familiære forpliktelser på hjemmebane.

Som tidligere drøftet kan dette i utgangspunktet synes overraskende; at arbeidsdagene har mindre variasjon tidsmessig i løpet av en arbeidsperiode burde være en fordel for nettopp småbarnsfamilier og de som er i etablerte forhold. Samtidig kan det være at slike endringer *i seg selv* er mer slitsomt for de som har barn. De har klart å organisere hverdagen etter den gamle arbeidstidsordningen, antakeligvis med god hjelp av partnere, besteforeldre og venner. Når hele arbeidstidsordningen endres så radikalt må hverdagen organiseres på nytt, noe som kan være både slitsomt og krevende.

Dessuten kan det hende at den mer varierte skiftordningen gjorde det enklere å få hjelp av andre. Med ny skiftordning vil det for eksempel være mange kveldsvakter på rad, mens det i den gamle skiftordningen kunne dreie seg om et par kvelder i løpet av én skiftperiode. Endringen i skiftordningen kan derfor ha gjort overgangen ekstra vanskelig og stor i de tilfellene hvor begge partene (gift/samboer/ har felles barn) jobber som førere i Oslo Sporveier.

Vi har også sett på noen jobbrelevante faktorer når det gjelder hvorvidt en ønsker seg tilbake til gammel skiftordning eller ikke.

Tabell 5.10: Andel som ønsker seg tilbake til gammel skiftordning, etter jobbrelevante faktorer

Jobbrelevante faktorer	Andel som ønsker gammel skiftordning
Divisjon	
T-bane	33
Sporvogn	22
Stasjon*	
Majorstuen	42
Tøyen	6
Både Tøyen og Majorstuen	58
Holtet	13
Grefsen	24
Ansiennitet**	
2-5 år	41
6-10 år	47
11 år eller mer	11

**Forskjellen er signifikant for $p < 0,01$ *Forskjellen er signifikant for $p < 0,05$
TØI-rapport695/2003

Det er en svak tendens til at flere blant de som jobber ved T-banedivisjonen ønsker seg tilbake til gammel skiftordning. Denne forskjellen er imidlertid såpass

svak at mye av den trolig kan forklares med andre forskjeller blant de ansatte og deres tilholdssted.

Mye av forskjellene kan trolig tilskrives stasjoneringssted i større grad enn divisjonstilhørighet: Det er en større andel blant de som er stasjonert ved Majorstuen, eller både Tøyen og Majorstuen, som ønsker seg tilbake til gammel skiftordning enn de som er stasjonert andre steder. Dette resultatet er helt i tråd med tidligere tendenser vi så i avsnitt 5.4.3 når det gjelder tilfredsheten med endringene av arbeidsdagen som følge av ny skiftordning: De som er stasjonert ved Majorstuen eller både Tøyen og Majorstuen er mindre fornøyd med endringene av arbeidsdagen enn de som tilhører Tøyen.

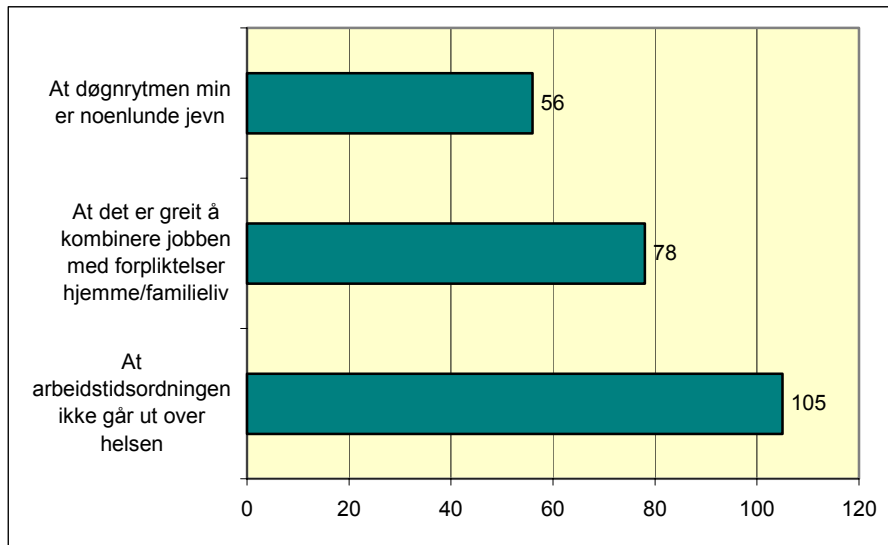
Ansiennitet viser seg også å ha en viss betydning for om en ønsker seg tilbake til gammel skiftordning. Det er langt færre blant de som har vært ansatt i 11 år eller mer som ønsker seg tilbake til gammel skiftordning enn blant de som har vært ansatt 2-10 år. Det kan være at den langsiktige helsemessige konsekvensene av den gamle skiftordningen er mer tydelig for de som har vært ansatt såpass lenge, og at de derfor klarere ser fordelene med den nye skiftordningen.

For å se de ulike jobbrelevante faktorene i sammenheng har vi kjørt en binær logistisk regresjonsmodell (se vedlegg). Den faktoren som slår signifikant ut er hvorvidt en har stasjoneringssted på Majorstuen eller Tøyen. Det er mer sannsynlig at de som er stasjonert på Majorstuen ønsker seg tilbake til gammel skiftordning enn de som er stasjonert på Tøyen, når vi kontrollerer for jobbrelevante sykefravær siste år, divisjonstilhørighet, ansiennitet og hvilken skiftordning en hadde tidligere.

Det kan altså se ut til at mange av de som skiftendringen først og fremst var rettet mot – de med lavest tilfredshet og høyest andel jobbrelevante fravær tidligere – i større grad velger den gamle ordningen enn andre. Dette gjelder de som er stasjonert ved Majorstuen, barnefamiliene og de yngste førerne med lavest ansiennitet. Likevel er det grunn til å slå fast at flertallet av førerne ønsker å beholde den nye ordningen, om enn med noen justeringer.

5.3.6 Hvilke forbedringer ønsker førerne?

Selv om mye er bra når det gjelder den nye skiftordningen, er det altså en del som kan forbedres. Vi skal derfor gå litt nærmere inn på hva førerne selv mener er viktigst å prioritere i det videre arbeidet når det gjaldt organiseringen av arbeidstidsordningen (Figur 5.9). Vi gjengir her kun de tre momentene som oppnådde flest stemmer/kryss.



TØI-rapport695/2003

Figur 5.9: Det viktigste forholdet å prioritere. Antall. De tre beste rangert

Flertallet ønsker å prioritere at arbeidstidsordningen ikke går ut over egen helse også i det videre arbeidet med ordningen. Dette må tas som gode nyheter for Oslo Sporveier, ettersom flertallet dermed ser ut til å støtte selve hovedmotivet for at endringen ble gjennomført i første omgang.

Svært mange har imidlertid også krysset av for at skiftordningen skal la seg kombinere med forpliktelser hjemme og i privatlivet. At hensynet til familielivet kommer såpass høyt opp på prioriteringslisten i det videre arbeidet er i samsvar med at en av de gruppene som oppga å være *minst* tilfreds med den nye ordningen, kanskje var de med mest forpliktelser hjemme – nemlig barnefamilieene. I det videre arbeidet med skiftordningen og videre justeringer av tiltaket har Oslo Sporveier i så måte en stor utfordring i å legge forholdene bedre til rette for ansatte med familie generelt og hjemmeboende barn spesielt. Disse var også blant de som opplevde lavest tilfredshet på jobben og hadde høyest sannsynlighet for jobbrelatert fravær tidligere.²⁰ Resultatene tyder på at denne gruppen i større grad ønsker å kombinere hovedprinsippet i ordningen – bedre fysisk helse – med økte muligheter til individuelle tilpasninger og valgfrihet enn hva tilfellet synes å være i dag.

5.4 Oppsummering – erfaringer med skiftendringen

Vi har gjennomgått førernes erfaringer så langt med den nye skiftordningen, og har tatt utgangspunkt i tre faktorer: 1) Helse og arbeidsmiljø, 2) Organisering av

²⁰ De som ønsker å beholde den nye skiftordningen med noen justeringer ble i tillegg stilt særskilte spørsmål om hvilke justeringer de i så fall kunne tenke seg. De fleste kommentarene går på at det ikke bør være kveldsvakt før frihelg, og ønsker om mer variasjon i vaktene. Kommentarene er lagt ved som Vedlegg 4 i rapporten.

arbeidsdagen og 3) Organisering av fridager og fritid. Hovedkonklusjonen er at flertallet ønsker å beholde den nye skiftordningen, om enn med noen justeringer. I så måte framstår førerne med gode erfaringer med skiftordningen så langt.

Når vi ser på begge divisjoner under ett kan vi oppsummert si at faktorene som i sterkst grad slår *positivt* ut for den nye skiftordningen er den helsesmessige gevinsten på lengre sikt og at den nye skiftordningen ikke har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager. Faktorene som slår *negativt* ut for den nye skiftordningen sammenlignet med den gamle, er førernes oppfatninger om at den nye skiftordningen gir mindre muligheter til å arbeide overtid på godt betalte skift enn før og at den nye skiftordningen gir mindre langfri enn tidligere.

Undersøkelsen viser likevel at tre av ti førere faktisk ønsker seg tilbake til den gamle ordningen. Det er særlig to trekk som går igjen når det gjelder negativ vurdering av den nye skiftordningen: Det er stor forskjell mellom divisjonene, og stor forskjell mellom de som er gift/samboende med hjemmeboende barn og de som lever i singel husholdning.

T-baneførerne ser generelt ut til å være mer negative til en del sider ved skiftordningen enn sporvognsansatte. Det er dessuten flere T-baneførere enn sporvognførere som ønsker seg tilbake til gammel skiftordning. Fire av ti T-baneførere oppgir dette.

Mye av forskjellen mellom sporvogns- og T-banedivisjonen synes imidlertid å kunne knyttes til stasjoningssted og forskjellig sammensetting av de ansatte. Langt flere T-baneførere stasjonert ved Majorstuen ønsker den gamle ordningen tilbake enn deres kolleger fra Tøyen. Det samme gjelder de som er gift/samboende, de som har barn og de yngste førerne med minst ansiennitet i bedriften.

Sett i lys av arbeidsmiljøfaktorene som ble rapportert i de to foregående kapitlene, danner funnene over et interessant mønster: Store deler av gruppene som var mest plaget av jobbrelatert fravær, og som var minst tilfreds med arbeidsmiljøet tidligere, er de som kanskje i størst grad føler skiftordningen har beveget seg i feil retning. Dette gjelder spesielt førere på Majorstuen og barnefamilier som på ulike måter føler at valgfriheten og mulighetene til å påvirke sin egen arbeidstid har blitt mindre gjennom den nye skiftordningen. Mye tyder da også på at den nye skiftplanen ble innført med mer rigide og fastspikrede timelister på Majorstuen enn andre steder i Oslo Sporveier.

For Oslo Sporveier sin del er imidlertid ikke konklusjonen entydig negativ: Resultatene tyder på at behovene for endring snarere er knyttet til små justeringer innenfor den nye skiftordningen, enn å måtte utforme og velge en helt ny modell en gang til. Det store flertallet av førerne sier seg enig i hovedprinsippet bak den nye ordningen – bedre fysisk helse – men er samtidig opptatt av at de selv i større grad skal kunne påvirke egen arbeidstidsordning i samsvar krav og forpliktelser utenfor selve arbeidsituasjonen.

6 Konklusjon – tiltakets effekter på førernes trivsel og fravær

Evalueringen i denne rapporten baserer seg på en spørreundersøkelse blant førerne ett år etter at Oslo Sporveier iverksatte skiftendringen. Det er liten grunn til å anta at skifttiltaket påvirker den fysiske helsen til førerne såpass kort tid etter i gangsetting. De fleste negative helsekonsekvensene som antas å følge av den gamle kolonnestrukturen – som mage/tarm- og hjerte/karsykdommer – vil først fremkomme etter lengre tids påvirkning. Undersøkelsen gir således ikke grunnlag for å si noe om den nye skiftordningen har hatt fysiske helseeffekter i tråd med hovedintensjonen bak tiltaket. Rapporten har isteden tatt for seg Oslo Sporveiers arbeidsmiljø i bred forstand, der førernes erfaringer med skifttiltaket blir vurdert opp mot individuelle og organisatoriske kjennetegn som påvirker førernes egne oppfatninger av trivsel på arbeidsplassen og jobbrelaterte fravær.

6.1 Trivsel og fravær i Oslo Sporveier

Undersøkelsen tegner et bildet av en bedrift med et svært godt sosialt og kollegialt arbeidsmiljø. Åtte av ti førere oppgir at de trives med arbeidet sitt. Denne trivselen og det sosiale arbeidsfellesskapet fungerer som buffer mot uønskede konsekvenser av de krav- og stressbelastningene som flere ansatte faktisk føler. Det store fleretallet av førerne har da heller ikke opplevd sykmelding på grunn av forhold i og på jobben det siste året.

Noen trives likevel mer enn andre. Det er særlig tre forhold som ser ut til å påvirke hvor godt den enkelte trives med jobben i Oslo Sporveier: Følelsen av trygghet i arbeidssituasjonen, mulighetene til videreutvikling i jobben, og følelsen av frihet til å påvirke sin egen arbeidsdag, det være seg på grunn av oppmerksomme og inkluderende enkeltledere eller gjennom det kollektive medvirkningsapparatet.

De fleste av disse forholdene påvirker også sannsynligheten for jobbrelatert fravær. De som i størst grad føler de kan påvirke og kontrollere sin egen arbeidsdag er sjeldnere enn andre sykmeldt på grunn av forhold i og på jobben. Stresset og kravene førerne føler i yrkesutøvelsen fører med andre ord sjelden til jobbrelatert sykmelding i seg selv, hvis vi ser bort fra de mer ekstreme utslagene av utrygghet. Det som veier opp er i hvor stor grad man selv kan kontrollere disse kravene og bestemme hvordan og når oppgavene skal utføres. I Oslo Sporveier er det særlig tre former for innflytelse som synes avgjørende i forhold til fraværsnivået: (i) De ansattes følelse av medvirkning i strategiske spørsmål, (ii) opplevelse av at individuelle henvendelser og synspunkter blir tatt hensyn til av nærmeste ledelse og (iii) førernes frihet til å påvirke sin egen arbeidstidsordning.

Resultatene i Oslo Sporveier underbygges av tidligere forskning som viser at både arbeidstakerens helse og det man kan kreve av vedkommende er avhengig av en arbeidsorganisering som fremmer selvbestemmelse og kontroll. Mye av det jobbrelaterte fraværet i Oslo Sporveier kan således forklares med bristende kommunikasjons- og medvirkningskanaler mellom førere og arbeidsledelsen. Bare 15 prosent av førerne føler de har innflytelse på omorganiseringsprosesser, mens seks av ti ikke er enig i at deres synspunkter blir tatt hensyn til av nærmeste ledelse. Mye tyder derfor på at førernes følelse av kontroll og påvirkningsmuligheter begrenser seg til enkeltpersoner evner og interesser, både hos den nærmeste ledelse og i forhold til pågangsmot hos førerne selv. Det forekommer riktignok jevnlig arbeidsplassmøter, men førerne har få opplevelser av at disse møtene blir løftet oppover i selskapets beslutningshierarki ved senere anledninger. Kommunikasjonsstrukturen gir således få muligheter til å påvirke sentrale rammeverk for førernes arbeidsoppgaver, noe som medfører at mange ansatte blir desillusjonerte i sine forsøk på å påvirke sin egen arbeidssituasjon og arbeidsplass. Dette gjelder særlig førere med lang ansiennitet, familieforpliktelser utenfor arbeidslivet, og de som er stasjonert ved Majorstuen.

6.2 Førernes erfaringer med skiftendringen

De ansattes erfaringer med den nye ordningen er i hovedsak positive. Syv av ti vil fortsette med den nye ordningen, selv om nesten halvparten av disse ønsker at det blir gjennomført visse justeringer i ordningen. Hensynet til egen helse på lang sikt er den enkeltfaktoren som har størst betydning for hvor tilfreds den enkelte er med den nye skiftordningen. Dette viser at flertallet av førerne er enig i det som var hovedintensjonen med tiltaket i første omgang, nemlig å redusere helsebelastningene knyttet til den gamle kolonnestrukturen.

Undersøkelsen viser likevel at tre av ti førere ønsker seg tilbake til den gamle ordningen. Det er særlig reduserte muligheter til lengre friperioder førerne trekker fram som negativt ved den nye ordningen. Forskjellene mellom førergruppene er imidlertid store. Minst fornøyd med den nye ordningen er t-baneførerne på Majorstuen, de med lavest ansiennitet og førerne med flest familieforpliktelser utenfor jobben (familier med hjemmeboende barn). Disse gruppene synes på ulike måter at skifttiltaket har medført mindre valgfrihet og reduserte muligheter til å kombinere jobben med forpliktelser hjemme.

Dersom vi ser disse funnene i sammenheng med analysene av arbeidsmiljøet i Oslo Sporveier mer generelt, danner det seg et interessant mønster i materialet: Store deler av gruppene som var mest plaget av jobbrelatert fravær, og som trivdes minst i jobben sin tidligere, er samtidig de som i størst grad føler at skiftordningen har beveget seg i feil og mer rigid retning. Dette gjelder spesielt førerne stasjonert på Majorstuen og par med hjemmeboende barn. Disse resultatene er særlig nedslående i forhold til den konkrete målsettingen om økt fleksibilitet overfor småbarnsfamilier. Bare fire av ti ansatte med hjemmeboende barn oppgir at de er tilfreds med den nye ordningen, mot seks av ti uten barn. Denne effekten forsterkes ytterligere av at de med minst barn hjemme ofte har lavest ansiennitet i tillegg.

Den negative holdningen blant småbarnsfamiliene er til en viss grad naturlig. Endret arbeidstid vil alltid ha større konsekvenser for en fører med fastlagte forpliktelser og rutiner også utenfor arbeidslivet enn de som kun har seg selv å ta hensyn til. Førerne med familieforpliktelser vil slikt sett ha naturlig behov for lengre tilpasnings- og overgangstid enn andre førere. Dette gjelder i særlig grad førere som i tillegg er gift/samboer og har barn med andre førere i Oslo Sporveier. Det er i så fall delvis snakk om tilpasningstid før holdningene til tiltaket vil kunne forventes å bli bedre også hos småbarnsfamiliene i undersøkelsen. Likevel ligger det en realitet i at tiden foreldrene får med barna sine er mer oppstykket i den nye skiftordningen enn i den gamle, ettersom hver friperiode (og arbeidsperiode) var av lengre varighet før enn nå. Dette kan oppleves negativt i seg selv samtidig som det kan kreve andre og til dels mer kostbare rutiner med hensyn til barnepass. Slikt sett er det gode grunner til at Oslo Sporveier bør se nærmere på fordelingskriteriene i skiftplanen. Å fordele skiftene etter ansiennitetsprinsippet, slik tilfellet er nå, vil ofte komme i direkte konflikt med siktemålet om å øke valgmulighetene og fleksibiliteten for førerne i småbarnsfasen.

Når det gjelder forskjellene i tilfredshet mellom de ulike stasjonene, tyder mye på at den nye skiftplanen ble innført med mer rigide og fastspikrede timelister på Majorstuen enn andre steder i Oslo Sporveier. Det er i så fall ikke hovedprinsippene med jevnere og ”medurs” arbeidstid misnøyen knytter seg til, men måten den har blitt implementert og gjennomført på. Erfaringene fra de andre stasjonene viser at den nye skiftordningen meget vel kan innføres på en mer frivillig og inkluderende måte enn hva tilfellet har vært på Majorstuen. Dette er i så fall noe ledelsen og fagforeningen på stedet må ta felles ansvar for.

6.3 Hva mener førerne selv bør forbedres?

Flertallet av førerne er fornøyd med den nye ordningen. Dette betyr imidlertid ikke at ingenting kan eller bør gjøres bedre. Bare en av tre førere ønsker å beholde den nye ordningen i sin nåværende form. De resterende to tredelene ønsker enten justeringer innenfor hoveddrammene av den nye skiftplanen eller en snarlig retur til den gamle kolonneordningen en gang for alle (det siste gjelder en av fire førere). Samtidig er det viktig i seg selv å styrke de positive sidene ved tiltaket. Det er ikke gitt at bildet forblir like positivt i tiden fremover dersom Oslo Sporveier sier seg fornøyd med ordningen slik den gjennomføres i dag.

Vi har allerede pekt på noen svakheter ved hvordan ordningen har blitt implementert enkelte steder i organisasjonen og hvilke konsekvenser det kan sies å ha for enkelte førergrupper. Studien har også tatt for seg spørsmål om hva førerne selv mener bør prioriteres i det videre arbeidet med ordningen. Av dette fremkommer det at flertallet av førerne også i fremtiden ønsker å prioritere at arbeidstidsordningen ikke går ut over egen fysisk helse. De fleste førerne synes i så måte å være enig i hovedprinsippene i den nye skiftordningen og prioriteringene som ble gjort i forbindelse med iverksettingen av den. Dette må tas som gode nyheter for Oslo Sporveier og indikerer at det i store deler av organisasjonen er gjort godt arbeid med hensyn til opplysning og informasjon til de ansatte i forkant av skiftendringen. Likevel er det verdt å merke seg at det blant t-baneførerne ikke er noen utbredt oppfatning at den nye skiftordningen er positiv for helsen. Dette synes spesielt å gjelde de som er stasjonert ved Majorstuen, noe som understreker bildet

av majorstueførerne som spesielt negative til det nye skifttiltaket. Mye tyder derfor på at skifttiltaket ble håndtert og/eller mottatt annerledes på Majorstuen enn andre steder i Oslo Sporveier allerede i en tidlig informasjonsfase av implementeringen.

Svært mange førere ønsker også å prioritere at skiftordningen lar seg kombinere med forpliktelser hjemme og i privatlivet. At hensynet til familielivet kommer såpass høyt opp på førernes prioriteringsliste er i samsvar med at en av gruppene som oppga å være *minst* tilfreds med den nye ordningen, består av de som kanskje har mest forpliktelser hjemme – nemlig barnefamilieene. I det videre arbeidet med skiftordningen og videre justeringer av tiltaket har Oslo Sporveier i så måte en stor utfordring i å legge forholdene bedre til rette for ansatte med familie generelt og hjemmeboende barn spesielt. Disse var også blant de gruppene som opplevde lavest trivsel og høyest jobbrelatert fravær tidligere. Resultatene tyder på at denne gruppen i større grad ønsker å kombinere hovedprinsippene i ordningen – hensynet til førernes fysiske helse – med økte muligheter til individuelle tilpasninger og valgfrihet av arbeidstiden. Dette gjelder for øvrig på tvers av divisjons- og stasjoneringssted.

6.4 Videre utfordringer for Oslo Sporveier

Undersøkelsen viser at førerne i Oslo Sporveier stort sett er fornøyd med tilværelsen og opplever et godt sosialt buffer mot de arbeidsbelastningene som faktisk finnes. Den nye skiftordningen bidrar til dette bildet med åpenbare fysiske helsegevinster på lengre sikt sammenlignet med den gamle kolonneordningen. Oslo Sporveier har imidlertid store utfordringer knyttet til den organisatoriske bufferbyggingen mot de negative arbeidsbelastningene som forekommer i føreryrket. Førerne opplever høye og til dels motstridende krav om hvordan yrket skal utføres, samtidig som de har få muligheter til selv å påvirke arbeidstiden gjennom eksempelvis tidstabeller og ruteplan. På dette området opplever dessuten flere førere at det nye skifttiltaket har beveget seg i feil retning.

Resultatene i undersøkelsen danner i så måte et interessant mønster: Store deler av gruppene som var mest plaget av jobbrelatert fravær, og som var minst tilfreds med arbeidsmiljøet tidligere, er de som i størst grad føler skiftordningen har beveget seg i feil retning. Dette gjelder spesielt førere på Majorstuen og barnefamilier som på ulike måter føler at valgfriheten og mulighetene til å påvirke sin egen arbeidstid har blitt mindre gjennom den nye skiftordningen. Dette er i så fall konsekvenser av skiftendringen som kan ha negativ påvirkning på det jobbrelaterte fraværet langt utover de åpenbare fysiske helsegevinstene som framkommer av å snu skiftet ”medurs” og mer jevnt fordelt utover arbeidsuken. Den langsiktige effekten på det totale fraværet i Oslo Sporveier er dermed uklart.

For Oslo Sporveier sin del er imidlertid ikke konklusjonen entydig negativ: Det er fullt mulig å oppnå en skiftordning som kombinerer det beste av to verdener – en medurs ordning med økt valgfrihet for den enkelte. Resultatene tyder på at behovene for endring snarere er knyttet til små justeringer innenfor den nye skiftordningen, enn å velge en helt ny og annerledes utformet modell en gang til. Det store flertallet av førerne sier seg enig i hovedprinsippet bak den nye ordningen – bedre fysisk helse – men er samtidig opptatt av at de selv skal kunne påvirke egen

arbeidstidsordning i større grad enn i dag. To hensyn bør derfor gå parallelt i det videre arbeidet med ordningen: For det første bør det arbeides med særskilte ordninger overfor enkeltgruppene som er mest negative med den nye skiftordningen, og for det andre bør det arbeides videre med å øke valgfriheten for samtlige førere ved fastsettelse av skiftplanen.

Tiltak i forhold til førergrupper med spesielle behov gjelder først og fremst barnefamilie i Oslo Sporveier. Som vi har sett er denne gruppen spesielt misfornøyd med valgalternativene og tilpasningsmulighetene som ligger i den nye ordningen. Oslo Sporveier bør derfor vurdere å ta særskilte hensyn til denne førergruppens spesielle behov for fleksibilitet utover det som allerede gjøres. Dette kan delvis innebære at bruken av ansiennitet som tildelingsprinsipp fravikes i enda større grad enn i dag og at småbarnsfamilier innvilges enkelte unntak fra hovedprinsippene i den nye skiftordningen. Det bør for eksempel vurderes om ikke småbarnsførerne skal få økt rett til lenger fri mellom skiftperiodene, noe som blant annet kan oppnås ved at denne gruppen fritas fra skiftplanens oppsett med kveldsvakt før helgefri der dette er tilfellet.

Utover de særskilte tiltakene og unntakene rettet inn mot barnefamilie bør det så langt det lar seg gjøre arbeides videre med å øke samtlige føreres muligheter til å påvirke egen arbeidstid. I pleie- og omsorgssektoren har eksempelvis flere institusjoner innført hva vi kan kalle ”ønsketurnus”. Dette kan organiseres på flere måter. En mulighet er at kollegaene møtes etter at skiftplanen er lagt i henhold til generalaverteringen, slik at den enkelte fører får byttet til seg vakter som passer best mulig overens med private forpliktelser. I Oslo Sporveier har slike bytter av vakter alltid funnet sted på mer uformelt grunnlag mellom førerne. Ved å legge opp til slike faste ”ønsketurnus-møter” kan man imidlertid oppnå mer systematisk og bedre tilpasning av den enkeltes arbeidstid enn når hver enkelt bare forsøker å bytte bort de vaktene som passer aller dårligst. En slik formalisert bytteordning vil også kunne gjøre den enkelte førers valgmuligheter mindre avhengig av kjennskap og vennskap blant førerkollegaene. Slike byttemøter bør i så fall gjentas med jevne mellomrom for å få best mulig tilpasning til endringer i privatlivet.

Manglende følelse av innflytelse på arbeidsplassen i Oslo Sporveier begrenser seg imidlertid ikke bare til førernes erfaringer med å kunne påvirke arbeidstiden gjennom den nye skiftordningen. En rekke førere oppgir dessuten at de sjelden opplever at ledelsen tar hensyn til ens synspunkter, samtidig som de har liten opplevelse av medvirkning i omorganiseringsprosesser. Manglende innflytelse relaterer seg sålede både til den individuelle relasjonen mellom ansatt og nærmeste enkeltleder og til det kollektive medvirknings- og beslutningsapparatet. Det er særlig i forhold til det sistnevnte førerne i Oslo Sporveier oppgir ekstremt lave verdier: Mens fire av ti førere oppgir at deres synspunkter blir tatt hensyn til av den nærmeste overordnede – oppgir bare 15 prosent at de har innflytelse på omorganiseringer i bedriften. Flere førere er altså fornøyd med de individuelle påvirkningsmulighetene i Oslo Sporveier enn organisasjonsapparatet som er bygget opp for å ivareta disse: Dersom du tør å si fra og tar initiativet selv, opplever du også i større grad å bli hørt – og oppnår dermed også økt tilfredshet i jobben.

Aberet med en slik individualisert kommunikasjonsstruktur er todelt: Ikke bare er den avhengig av den enkelte førers evner til selv å rope høyt nok, men den er dessuten vel så avhengig av enkeltlederens personlige interesser og evner til å inkludere og fange opp signalene fra de ansatte på et tidligst mulig tidspunkt. Førernes påvirkningsmuligheter og påfølgende arbeidsmotivasjon blir dermed uforholdsmessig mye avhengig av den personlige kjemien mellom fører og enkeltleder, og er med det svært sårbare for enkeltindividers avgang fra sentrale lederstillinger.

Ledelsen i Oslo Sporveier står derfor overfor markerte utfordringer med hensyn til å utvikle en organisasjonsapparat hvor engasjement, involvering og opplevelse av å bli sett og hørt er mer fremtredende enn i dag. Dette krever at førernes synspunkter i større grad blir inkludert som en naturlig del av bedriftens beslutningsapparat enn hva tilfellet synes å være i dag. For Oslo Sporveier ligger utfordringen i å gjøre den enkeltes muligheter til innflytelse mindre avhengig av enkeltlederens personlighet og interesser. På den måten vil også førernes opplevelser av innflytelse på jobben bli mindre avhengig av divisjons- og stasjoningssted, noe som i dag slår spesielt negativt ut for t-baneførere som er stasjonert ved Majorstuen.

Sett i forhold til dette konkrete tilfellet – evalueringen av den nye skiftordningen – innebærer det at skifttiltaket i større grad må behandles som en integrert del av virksomhetens organisasjons- og medvirkningskultur, snarere enn som nok et enkeltstående og tidsavgrenset prosjekt. Dette krever aktiv deltakelse fra så vel driftsledelsen, fagorganisasjonene og personalledelsen på ulike nivåer i bedriften, slik at de fysiske helsegevinstene av den nye utformingen på arbeidstiden, og de psykososiale fraværeffektene av økt innflytelse og medvirkning, skal kunne dra i samme retning. I dag finnes det få arenaer i Oslo Sporveier som kan brukes, eller som faktisk blir brukt ofte nok, til gjensidig og løpende informasjon og kommunikasjon mellom førere og arbeids- og linjeleder. De arbeidsplassmøtene som riktignok forekommer har til nå gitt få anledninger til å diskutere og problematisere arbeidets innhold og utfordringer. Vel så viktig er imidlertid at førerne sjelden opplever at disse diskusjonene blir løftet videre opp i selskapets beslutningshierarki, og at de derfor sjelden får konsekvenser av mer strategisk og organisatorisk art. Det kreves således mye av den enkelte fører for at vedkommende skal få gjennomslag for sine forslag og idéer, noe som ofte fører til at ansatte blir desillusjonerte i sine forsøk på å påvirke sin egen arbeidssituasjon og arbeidsplass.

Vellykket implementering av tiltak og utviklingen av en organisasjon som fremmer førernes innflytelse på egen arbeidsdag, er til syvende og sist en utfordring for bedriftens ledere og deres kompetanse til å se førernes behov, inkludere dem og ta signalene på alvor. Tiltak rettet mot førerne må derfor gå hånd i hånd med tiltak rettet mot lederutvikling og deres evner til å forebygge og se risikofaktorene og -gruppene på et tidligst mulig stadium. Resultatene fra skifttiltaket i Oslo Sporveier illustrerer således godt nødvendigheten av å behandle organisasjonstiltak og lederutvikling på den ene siden, og førernes medvirkning og mestring på den andre, som to sider av samme sak i jakten etter tilfredse og høyt motiverte arbeidstakere.

Litteraturreferanser

- AAD (2001), *Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- Andersen, L. (2003), *Trafikkledelse i støpeskjeen. Organisering av busselskaper*. Trondheim: SINTEF.
- Andersen, L. (1997), *Bedriftsutvikling – Reduksjon av stress og fravær. Busselskaper*. Trondheim: SINTEF.
- Anker, M.M (2002), *Litteraturoversikt over årsaker til sykefravær*. Notatserie i helseøkonomi nr. 1, 2002. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Byström-Valencia, K. mfl (2000), *Tiden går. Om bussförarens psykosociala arbetsmiljö*. Stockholm: Yrkesmedicinska enheten.
- Brandth, B. (1982), "Fravær som mestringsstrategi". I *Tidsskrift for samfunnsforskning* 23, 5/6: s477-497.
- Dahl-Jørgensen, C. mfl (2002), "Fravær som en mestringsstrategi for bedre helse?". I *Tidsskrift for samfunnsforskning* 43, 1: s3-29.
- Drøpping J.A. og T. Midtsundstad (2003), *Forskning og utredning med relevans for Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. Fafo-rapport 417. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Fyhn, A. (2002), *Sykefravær i butikker innenfor COOP*. Fafo-rapport 389/2002. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Forseth, U. (2001), *Boundless Work – Emotional Labour and Emotional Exhaustion in Interactive Service Work*. Doktorgradavhandling. Trondheim: NTNU.
- Hagen, T. (2003), *De gamle er eldst? Evaluering av Seniorordningen i Oslo Sporveier*. TØI-rapport 627/2003. Oslo: TØI
- Hochschild, A. R. (1996), *Work, Family and Time as the Locus of Symbolic Interaction*. ISF-rapport 96:6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Holter mfl (1998), *Omstillinger i arbeidslivet*. Oslo: AFI.
- Karasek, R. A. (1979), "Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign", I *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-307.
- Kleiven, M. (2001), *Skift- og turnusarbeid, hva skjer med oss? Temahefte for Idèbanken for sykefraværarbeidet*. Oslo.
- Kleiven, M. (2002), *Skift- og turnusarbeid*. Faktaark for Idèbanken for sykefraværarbeidet.
- Kompier, M. og C. Cooper, red. (1999), *Preventing Stress, Improving Productivity*. London: Routledge.
- Kompier, M. A. and v d Berg, A.-M. (1998), *Results questionnaire study on prevention of occupational stress and sickness absenteeism among bus drivers in city and rural transport*. Nijmegen: University of Nijmegen,

- Kompier, M. og V. Di Martino (1995), "Review of bus drivers' occupational stress and stress prevention", i *Stress Medicin*, 11:253-262.
- Lauersen, P. mfl. (1980), *Buschaufførers arbejdsmiljø 1. En undersøgelse af helbred og trivsel hos buschauffører i København, Odense og Århus*. København: Institut for Socialmedicin.
- Longva, F. (2003), "Sporveisbussene, Schøyen Bilcentraler, Nettbuss Drammen – Arbeidsmiljø og organisering". *Interne arbeidsnotat*. Oslo: TØI.
- Olsen, K. M. og A. Mastekaasa (1997), *Forskning om sykefravær – en oppsummering og vurdering av perioden 1980-96*. ISF-rapport 97:3. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Oslo Sporveier AS (2001), *Hovedplan. Skiftplan for togførere, togvakter og piketter*. Gyldig fra 12. november 2001. Oslo: Oslo Sporveier
- Pokorny, M. L. mfl. (1998), "Shifts, duration of work and accident risk of bus drivers". I *Ergonomics* 30: s61-88.
- SOS (2003), *Arbetsorsakade besvär 2003*. Sveriges Officiella Statistikk. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- SSB (2003), <http://www.ssb.no/sykefratot/tab-2003-04-07-03.html>. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- Szücs, S. mfl (2003), *Organisatoriske faktorerers betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner*. Rapport nr. 2003:6. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Theorell, T. (1997), "How will future worklife influence health?", I *Scandinavian journal of Work, Environment & Health*. Volume 23:4.
- Torvatn (2002), *Arbeidsmiljø i Norge omkring år 2000*. Temahefte for Idèbanken for sykefraværarbeidet. Oslo.
- Tüchsen, F. mfl. (1994), "Employment status, non-daytime work and gastric ulcers in men". I *International Journal of Epidemiology* 23: s356-370.
- Tüchsen, F. (1993), "Working hours and ischaemic heart disease in Danish men: a 4-year cohort study of hospitalization". I *International Journal of Epidemiology* 22: s215-221.
- Wahlstedt, K. (2001), *Postal Work – Work Organisational Changes as Tools to Improve Health*. Doktorgradsavhandling. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Westerholm, P. og S. Marklund (2002), *Strategies for occupational health research in a changing Europe*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Vedlegg 1: Friskbuss-prosjektet

På bakgrunn av høyt sykefraværet, høy turnover, lav gjennomsnittlig levealder og lav arbeidslivslengde tok syv organisasjoner fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden initiativet til et prosjekt som skulle komme fram til konkret kunnskap om virkemidler som kan bidra til å endre den negative utviklingen i norsk rutebiltransport. Transportbedriftenes Landsforening (tilknyttet NHO) og NAVO stilte fra arbeidsgiversiden, mens LO, Norsk Kommuneforbund, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Transportarbeiderforbund stilte fra arbeidstakersiden.

Hovedprosjektet ble etablert i 2002, hvor Transportøkonomisk institutt fikk for det faglige ansvaret for prosjektet med evaluering av intervensjonene og analyser av intervjudataene. FriskBuss er finansiert av Sosial- og Helsedepartementet gjennom "Forsøksvirksomhet i trygdesektoren - et samarbeid mellom trygdeetaten og arbeidslivet for å forebygge og redusere sykefraværbedrifter", samt NHOs Arbeidsmiljøfond og HFB.

Hovedmålsettingen med FriskBuss er å finne fram til tiltak som kan redusere belastende forhold for sjåførene og bedre arbeidsmiljøet på kort og lang sikt. Et første mål er å analysere sammenhenger mellom arbeidskrav og helsepåvirkende forhold i bussnæringen på den ene siden, og arbeidsfaktorer som bidrar til å bestemme funksjonsevne og/eller utstøting fra arbeidslivet på den andre siden. Et andre mål er å iverksette og prøve ut tiltak som ut fra en faglig, empirisk og teoretisk kunnskap antas å virke positivt inn på helse/arbeidsmiljø og sykefraværet. Prosjektet bruker intervensjon som primær metode, hvor det gjennomføres intervju med alle ansatte i bedriftene, både de som påvirkes av tiltakene og de som ikke gjør, før og etter intervensjonene. Deltakerne er arbeidstakere i fire busselskaper: AS Oslo Sporveier, Nettbuss Drammen, Schøyen Bilcentraler og Sporveisbussene.

Prosjektet er planlagt avsluttet i 2006. Ytterligere informasjon om prosjektet (metode, formål og tidsplan) finnes på FriskBuss egne hjemmesider: www.friskbuss.no.

Vedlegg 2: Spørreskjema

Spørreundersøkelse i Sporvogns- og banedivisjonen i AS Oslo Sporveier

1. Er du mann eller kvinne?

- Mann 1
Kvinne 2

2. Hvilken aldersgruppe tilhører du?

- 25 år eller yngre 1
26 - 35 år 2
36 - 45 år 3
46 - 55 år 4
56 - 65 år 5

3. Hvor er du født?

- Norge 1
Annet land i Europa 2
Annen verdensdel enn Europa 3

4. Har du hjemmeboende barn?

- Ja 1 Skriv hvor mange
Nei 2

5. Er du gift eller samboende?

- Ja 1
Nei 2

6. Hvor stor er inntekten din før skatt pr. år (inkludert overtid)?

- Under 100.000 kroner 1
100.000 - 199.000 kroner 2
200.000 - 299.000 kroner 3
300.000 - 399.000 kroner 4
400.000 kroner eller mer 5

7. Omtrent hvor stort beløp av lønna di er overtidsbetaling per måned? *Merarbeid utover din ordinære arbeidstidsordning*

Skriv beløpet (ca):

--	--	--	--	--	--	--	--

8. Hvis du er gift eller samboende: Hvor stor er husholdningens samlede inntekt før skatt pr. år?

- Under 100.000 kroner 1
100.000 - 199.000 kroner 2
200.000 - 299.000 kroner 3
300.000 - 399.000 kroner 4
400.000 - 499.000 kroner 5
500.000 - 599.000 kroner 6
600.000 kroner eller mer 7

9. Hva er din høyeste utdanning? *Sett ett kryss*

- Inntil 9 års utdanning, for eksempel
grunnskole/ungdomsskole/framhaldsskole/
realskole 1
Inntil 12 års utdanning, for eksempel
videregående yrkesfag/yrkesskole/handelsskole
/videregående allmennfag/ gymnas 2
15 års utdanning og mer, for eksempel
høyskole/universitet 3
Er under utdanning nå 4

10. Hvis du er under utdanning nå: Hvilken utdanning holder du på med? *Bruk store bokstaver. Én linje per boks.*

--

--

+ 1 +

11. Er du fast ansatt i Oslo Sporveier?

Ja..... 1
Nei..... 2

12. Hvilken divisjon jobber du i?

Sporvogn..... 1
Bane..... 2

13. Hvor mange år har du jobbet i denne divisjonen?

Skriv antall år.....

14. Hvilken stasjon tilhører du?

Majorstuen..... 1
Tøyen..... 2
Både Tøyen og Majorstuen..... 3
Holtet..... 4
Grefsen..... 5
Både Holtet og Grefsen..... 6

15. Hvordan er din nåværende arbeidstids-ordning (ikke regn med overtid)?

Kolonne..... 1
Kun midtvakt..... 2
Kun kveldstid..... 3
Kun tidligvakt..... 4
Kun delt vakt..... 5
H-fri..... 6
Helgedagsbetjening (H-res)..... 7
Pikett..... 8
Annet..... 9

16. Hvordan er din nåværende faste arbeidstid (ikke regn med overtid)?

Heltid (33,6 timer per uke)..... 1
Lang deltid (20-33 timer per uke)..... 2
Kort deltid (1-19 timer per uke)..... 3

17. Har du i løpet av det siste året vært sykmeldt på grunn av forhold som har med jobben å gjøre?

Ja..... 1
Nei..... 2

18. Er det forhold i ditt privatliv som for tiden føles belastende for din arbeidssituasjon?

Ja..... 1
Nei..... 2

19. Har du tidligere hatt andre oppgaver / jobber i AS Oslo Sporveier, før du fikk din nåværende jobb?

Ja..... 1
Nei..... 2 → Gå til spm 22

20. Hvis ja på spm 19: Hvor mange oppgaver / jobber har du tidligere hatt i AS Oslo Sporveier, før du fikk din nåværende jobb?

Skriv antall oppgaver/jobber.....

21. Hvis ja på spm 19: Hvor mange år har du til sammen jobbet i AS Oslo Sporveier, inkludert din nåværende jobb?

Skriv antall år.....

+ 2 +

22. Har du, eller har du hatt, tillitsverv på din nåværende arbeidsplass?

Ja..... 1
 Nei..... 2 → Gå til spm 24

23. Hvis ja på spm 22: Hvilke tillitsverv? Du kan sette flere kryss

Plasstillitsvalgt 1
 Plantillitsvalgt..... 2
 Verneombud..... 3
 Medlem av velferdskomité..... 4
 Annet..... 5

24. Har du fått etterutdanning eller gått på kurs i regi av AS Oslo Sporveier i løpet av det siste året (utenom de obligatoriske kursene)?

Du kan sette flere kryss

Nei..... 1
 Ja, kvalitetskurs (kundebehandlingskurs) 2
 Ja, stressmestringskurs..... 3
 Ja, annet kurs..... 4

25. Vet du hvem som er verneombud på din arbeidsplass?

Ja..... 1
 Nei..... 2

26. Er du organisert i en fagforening?

Ja..... 1
 Nei..... 2

27. Er det noen tider av døgnet du misliker å kjøre? Du kan sette flere kryss

Nei..... 1
 Ja, morgen hverdag..... 2
 Ja, morgen helg..... 3
 Ja, tidlig midtvakt..... 4
 Ja, sen midtvakt..... 5
 Ja, kveld hverdag..... 6
 Ja, kveld helg..... 7

28. Hvilken arbeidstidsordning hadde du før siste generalaverting (12.11.01)?

Kolonne	Kun midtvakt	Kun kveldstid	Kun tidligvakt	Kun delt vakt	H-fri	H-res	Annet
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8

29. Hvilken arbeidstidsordning ønsket du deg ved siste generalaverting (12.11.01)?

Kolonne	Kun midtvakt	Kun kveldstid	Kun tidligvakt	Kun delt vakt	H-fri	H-res	Annet
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8

30. Hvilken arbeidstidsordning ble du tildelt ved siste generalaverting (12.11.01)?

Kolonne	Kun midtvakt	Kun kveldstid	Kun tidligvakt	Kun delt vakt	H-fri	H-res	Annet
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8

+ 3 +

31. Hva er grunnen(e) til at du ble sporvognsfører/T-banefører? Du kan sette flere kryss

- Fikk jobben anbefalt 1
- God lønn..... 2
- Liker å ha kontakt med passasjerene..... 3
- Liker å yte service 4
- Arbeidstidene passer meg godt..... 5
- Det var ikke så mange andre jobbalternativer..... 6
- Tok jobben på grunn av helsemessige problemer i tidligere jobb 7
- Annet..... 8

32. Hva er den viktigste grunnen til at du ble sporvognsfører/T-banefører? Sett ett kryss

- Fikk jobben anbefalt 1
- God lønn..... 2
- Liker å ha kontakt med passasjerene..... 3
- Liker å yte service 4
- Arbeidstidene passer meg godt..... 5
- Det var få andre jobbalternativer 6
- Tok jobben på grunn av helsemessige problemer i tidligere jobb 7
- Annet..... 8

33. Vil du anbefale jobben som sporvogns-/T-banefører til andre?

- Ja, helt sikkert 1
- Ja kanskje 2
- Nei, sannsynligvis ikke 3
- Nei, helt sikkert ikke 4
- Vet ikke..... 5

34. Har du i løpet av det siste året vurdert å søke andre jobber?

- Ja..... 1
- Nei..... 2

35. Har du i løpet av det siste året søkt andre jobber?

- Ja, har søkt andre jobber 1
- Ja, har søkt og skal begynne i ny jobb.. 2
- Nei 3

36. Hvis ja på spm 34 eller 35: Hva er årsaken(e) til at du har søkt andre jobber eller vurderer å skifte arbeidsplass? Du kan sette flere kryss

- Lønnen er for dårlig..... 1
- Det er for få muligheter til å jobbe overtid..... 2
- Det er for få muligheter til å jobbe på tidspunkter som medfører tillegg for ubekvem arbeidstid..... 3
- Jobben er for stressende 4
- Jeg føler meg utrygg når jeg er på jobb..... 5
- Jeg vil prøve noe nytt..... 6
- Jeg føler at min arbeidsplass er truet..... 7
- Jobben er kjedelig..... 8
- Dårlig ledelse 9
- Jeg har for liten innflytelse på min arbeidssituasjon 10
- Private årsaker / forhold..... 11
- Annet 12

37. Hvis ja på spm 34 eller 35: Hva er den viktigste årsaken til at du har søkt andre jobber eller vurderer å skifte arbeidsplass? Sett ett kryss

- Lønnen er for dårlig..... 1
- Det er for få muligheter til å jobbe overtid..... 2
- Det er for få muligheter til å jobbe på tidspunkter som medfører tillegg for ubekvem arbeidstid..... 3
- Jobben er for stressende 4
- Jeg føler meg utrygg når jeg er på jobb..... 5
- Jeg vil prøve noe nytt..... 6
- Jeg føler at min arbeidsplass er truet..... 7
- Jobben er kjedelig..... 8
- Dårlig ledelse 9
- Jeg har for liten innflytelse på min arbeidssituasjon 10
- Private årsaker / forhold..... 11
- Annet 12

+ 4 +

38. Vi vil be deg om å krysse av for om du er enig eller uenig i påstandene nedenfor

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig
Jeg trives med å ha kontakt med passasjerene	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
De fleste passasjerene er vennlige og forståelsesfulle	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg føler at jeg yter en viktig arbeidsinnsats	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg blir sjelden stresset på grunn av passasjerene	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg blir sjelden stresset på grunn av vanskelige kjøreforhold/forsinkelser	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg blir sjelden stresset på grunn av tekniske problemer med kjøretøyet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg er ofte utrygg når jeg er på jobb på grunn av vanskelige passasjerer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg er ofte utrygg når jeg er på jobb fordi det er vanskelige kjøreforhold /forsinkelser/stramme rutetider	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg er ofte utrygg på jobb på grunn av tekniske problemer med kjøretøyet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg er ofte utrygg når jeg er på jobb på grunn av frykt for ulykker	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Sporvogn-/t-baneførerjobben har et godt rykte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Det kollegiale arbeidsmiljøet er godt	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg får som regel den arbeidstidsordningen jeg ønsker	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg har gode muligheter til å videreutvikle meg i jobben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg er engstelig for å miste jobben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg føler meg trygg på at rutekutt i Oslo Sporveier ikke vil ramme min arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg føler meg trygg på at omorganiseringer av Oslo Sporveier ikke vil ramme min arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Ledelsen er opptatt av de ansattes synspunkter	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg føler at mine synspunkter blir tatt hensyn til av min nærmeste overordnede	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
De ansatte har medinnflytelse på omorganiseringer av Oslo Sporveier	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

39. Hvordan trives du med jobben i Oslo Sporveier? Kryss av for om du er enig eller uenig i påstanden nedenfor

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig
Alt i alt trives jeg med jobben i Oslo Sporveier	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

+ 5 +

ENDRINGER AV SKIFTORDNINGEN

I november i fjor, samtidig med den siste generalavrettingen, ble skiftordningen endret.

40. Er din arbeidstidsordning påvirket av endringene i skiftordningen som skjedde i november 2001?

- Ja..... 1
 Nei..... 2 → Gå til spm 46

Hvis du svarer nei på spørsmål 40 fordi du har en arbeidstidsordning som ikke er påvirket av den nye skiftordningen, kan du gå direkte til spørsmål 46. Hvis du svarer ja på spørsmål 40, ber vi deg om å besvare alle de følgende spørsmål.

41. Hvor mange timer jobbet du overtid i den gamle skiftordningen, og hvor mange timer jobber du overtid med den nye skiftordningen? Skriv ca antall timer i måneden

Den gamle skiftordningen (ca antall timer overtid per måned):.....

Den nye skiftordningen (ca antall timer overtid per måned):.....

42. Vi vil nå komme med noen påstander om den nye skiftordningen, og vil be deg krysse av for om du er enig eller uenig

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig
Den nye skiftordningen har ført til at det blir mindre press på å jobbe overtid.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Det er for mange like vakter etter hverandre i den nye skiftordningen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg synes det er en fordel at den nye skiftordningen har gitt meg flere helger fri i løpet av 6 ukers-perioden.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Den nye skiftordningen har for mange vakter med lange strekk.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Den nye skiftordningen gjør at det er enklere å organisere privatlivet og planlegge fritidsaktiviteter.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Det er en ulempe at den nye skiftordningen gir meg mindre muligheter til å arbeide overtid på godt betalte skift enn før.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Den nye skiftordningen har gitt et bedre arbeidsmiljø.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Det er en ulempe at jeg treffer færre kolleger enn før med den nye skiftordningen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Jeg synes det er en fordel at jeg med den nye skiftordningen aldri har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Lik arbeidstid mellom fridagene er en fordel fordi det gir meg en bedre døgnrytme.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Den nye skiftordningen har for mange tidligvakter.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Den nye skiftordningen har ført til at jeg er sjeldnere syk enn før.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Den nye skiftordningen gir meg en mindre variert arbeidsuke enn før.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Den nye skiftordningen er bedre for min helse på lang sikt.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

+ 6 +

43. Hva er din mening om den nye skiftordningen?

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig
Alt i alt er jeg mer tilfreds med den nye skiftordningen enn den gamle skiftordningen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

44. Hvis du kunne velge, hvilken skiftordning foretrekker du?

Den gamle skiftordningen.....	<input type="checkbox"/> 1	→ Gå til spm 46
Den nye skiftordningen.....	<input type="checkbox"/> 2	→ Gå til spm 46
Den nye skiftordningen med noen justeringer.....	<input type="checkbox"/> 3	
En helt annen skiftordning.....	<input type="checkbox"/> 4	

45. Hvis du ønsker justeringer av den nye skiftordningen, eller vil ha en helt annen skiftordning: Kan du forklare med noen få ord hvilke endringer du ønsker? Bruk store bokstaver. Én linje per boks.

De følgende spørsmål ber vi deg svare på uansett om du er berørt av endringene i skiftordningen eller ikke:

46. Hvilke forhold er det etter din vurdering viktig å prioritere når det gjelder organiseringen av arbeidstidsordningen? Du kan sette flere kryss

At arbeidstidsordningen gir meg mulighet til å arbeide så mye overtid som jeg ønsker	<input type="checkbox"/> 1
At arbeidstidsordningen gir meg mulighet til å jobbe på så mange godt betalte skift som jeg ønsker	<input type="checkbox"/> 2
At arbeidstidsordningen ikke går ut over min helse.....	<input type="checkbox"/> 3
At døgnrytmen min er noenlunde jevn	<input type="checkbox"/> 4
At det ikke er så mye press på å jobbe overtid	<input type="checkbox"/> 5
At jeg har en variert arbeidstidsordning.....	<input type="checkbox"/> 6
At det er greit å kombinere jobben med forpliktelser hjemme/familieliv	<input type="checkbox"/> 7
Annet.....	<input type="checkbox"/> 8

+ 7 +

47. Vi vil nå be deg om å krysse av ved det forhold som du mener at det er *mest viktig* å prioritere når det gjelder organiseringen av arbeidstidsordningen Sett ett kryss

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| At arbeidstidsordningen gir meg mulighet til å arbeide så mye overtid som jeg ønsker | <input type="checkbox"/> | 1 |
| At arbeidstidsordningen gir meg mulighet til å jobbe på så mange godt betalte skift som jeg ønsker | <input type="checkbox"/> | 2 |
| At arbeidstidsordningen ikke går ut over min helse..... | <input type="checkbox"/> | 3 |
| At døgnrytmen min er noenlunde jevn | <input type="checkbox"/> | 4 |
| At det ikke er så mye press på å jobbe overtid | <input type="checkbox"/> | 5 |
| At jeg har en variert arbeidstidsordning..... | <input type="checkbox"/> | 6 |
| At det er greit å kombinere jobben med forpliktelser hjemme/familieliv | <input type="checkbox"/> | 7 |
| Annet..... | <input type="checkbox"/> | 8 |

48. Du kan gjerne skrive ned noen flere kommentarer til hvilke ønsker du har i forhold til arbeidstidsordningen i feltet nedenfor. Bruk store bokstaver. En linje per boks.

TUSEN TAKK FOR INNSATSEN!

+ 8 +

Vedlegg 3: Regresjonsanalyser

Vedleggstabell til figur 3.8: Sannsynligheten for å være helt enig i at man trives alt i alt etter ulike sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet. Binær logistisk regresjon. Helt enig inntar verdien 1 og alt annet inntar verdien 0. Modellen klassifiserer 75,8 prosent av casene korrekt.

	Koeff.	St.feil	Oddsrate
Godt kollegialt arbeidsmiljø	1,090	,669	2,974
Får ønsket arbeidstidsordning	0,714	,532	2,041
Føler ikke medvirkning	-0,975*	,537	,377
Synspunktene blir tatt hensyn til av ledelsen	1,333***	,386	3,792
Har gode muligheter til videreutvikling	0,881**	,416	2,413
Engstelig for å miste jobben	0,600	,432	1,821
Føler seg ofte utrygg	-1,125**	,478	,325
Føler seg ofte stresset	0,107	,423	1,113
Konstantledd	-2,582	,493	,076
-2 Log L	177		
N	186		

Note: De rapporterte verdier er estimerte koeffisienter, standardfeil og oddsrate. I tillegg er kategoriene med signifikant effekt markert med stjerner, der signifikansnivå på 1 prosent er markert med tre stjerner (***), 5 prosent med to stjerner (**) og 10 prosent med en stjerne (*). Alle variablene er kodet med helt enig som verdien 1 og alt annet som verdien 0.

Vedleggstabell til tabell 4.2: Sannsynligheten for å ha vært sykmeldt på grunn av forhold som relaterer seg til jobben. Binær logistisk regresjon. Det å ha vært sykmeldt inntar verdien 1 og det å ikke ha vært det inntar verdien 0. Modellen klassifiserer 84 prosent av casene korrekt.

	Koeff.	St.feil	Oddsrate
Kjønn			
Kvinne	-0,020	,561	,981
Alder			
36-45 år	0,130	,502	1,139
46 år eller eldre	-1,784**	,716	,168
Utdanning			
Høyskole/un.nivå	-0,961	,634	,383
Fødested			
Ikke Europa	0,663	,474	1,940
Familiestatus			
Gift u/barn	-0,152	,585	,859
Gift med barn	0,327	,518	1,387
Ansiennitet			
Over tre år	0,253	,488	1,287
Stasjonering			

Majorstuen	1,542**	,646	4,674
Tøyen	1,009	,588	2,742
Holtet	-0,338	,612	,713
Ukentlig arbeidstid			
Deltid	-1,908**	,889	,148
Arbeidstidsordning			
Ordinær skiftordning	-1,045**	,468	,352
Påvirket av skiftendring			
Ja	-0,851	,486	,427
Konstantledd	-1,165	1,607	,312
-2 Log L	148		
N	188		

Note: De rapporterte verdier er estimerte koeffisienter, standardfeil og oddsrate. I tillegg er kategoriene med signifikant effekt markert med stjerner, der signifikansnivå på 1 prosent er markert med tre stjerner (***) og 5 prosent med to stjerner (**). Referanse-kategorien er en mannlig fører, under 36 år, født i Europa, med ingen utdanning utover grunnskolen/videregående, som lever i single husholdning uten barn og som jobber heltid ved Grefsen stasjon. Videre har han vært ansatt i Oslo Sporveier i under 3 år, jobber ordinær skiftordning og har ikke blitt påvirket av endringene i skiftordningen.

Vedleggstabell til tabell 4.3: Sannsynligheten for å ha vært sykmeldt på grunn av forhold som relaterer seg til jobben. Binær logistisk regresjon. Det å ha vært sykmeldt inntar verdien 1 og det å ikke ha vært det inntar verdien 0. Modellen klassifiserer 79,4 prosent av casene korrekt.

	Koeff.	St.feil	Oddsrate
Godt kollegialt arbeidsmiljø	,532	,504	1,703
Får ønsket arbeidstidsordning	-,994**	,415	,370
Føler ikke medvirkning	,997**	,426	2,710
Synspunktene blir tatt hensyn til av ledelsen	-,801*	,443	,449
Har gode muligheter til videreutvikling	-,120	,464	,887
Engstelig for å miste jobben	-,241	,493	,786
Føler seg ofte utrygg	,747*	,427	2,110
Føler seg ofte stresset	,066	,419	1,068
Konstantledd	-,913	,335	,401
-2 Log L	177		
N	189		

Note: De rapporterte verdier er estimerte koeffisienter, standardfeil og oddsrate. I tillegg er kategoriene med signifikant effekt markert med stjerner, der signifikansnivå på 1 prosent er markert med tre stjerner (***) og 5 prosent med to stjerner (**), og 10 prosent med en stjerne (*). Alle variablene er kodet med helt enig som verdien 1 og alt annet som verdien 0.

Vedleggstabell til tabell 5.7: Sannsynligheten for å være mer tilfreds med den nye skiftordningen enn den gamle. Lineær regresjon med 5 verdier på den avhengige variabelen, der 1 er helt enig i at man er mer tilfreds og 5 er helt uenig. Metode: Stepwise.

	OS samlet		Sporvogn		T-bane	
	Koeff.	T-verdier	Koeff.	T-verdier	Koeff.	T-verdier
Den nye skiftordningen er bedre for min helse på lang sikt	,733***	8,974	,781***	6,089	,642***	5,610
Det er en ulempe at den nye skiftordningen gir mindre langfri enn før	-,162*	-1,873				
Jeg synes det er en fordel at jeg med den nye skiftordningen aldri har mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager	,164**	2,065				
Det er en ulempe at den nye skiftordningen gir meg mindre muligheter til å arbeide overtid på godt betalte skift enn før	-,135*	-1,742				
Den nye skiftordningen gjør at det er enklere å organisere privatlivet og planlegge fritidsaktiviteter			,340**	2,653		
Den nye skiftordningen har ført til at det blir mindre press på å jobbe overtid					,272**	2,404
Det er for mange like vakter etter hverandre i den nye skiftordningen					-,274**	-2,200
Konstant	1,268	2,677	-,265	-,834	,841	1,353
N	84					
R ²	0,734					

Note: De rapporterte verdier er estimerte koeffisienter og t-verdier. I tillegg er kategoriene markert med stjerner etter grad av signifikans, der signifikansnivå på 1 prosent er markert med tre stjerner (***), 5 prosent med to stjerner (**) og 10 prosent med en stjerne (*). Alle variablene er kodet med helt eller delvis enig som verdien 1 og alt annet som verdien 0. Følgende faktorer var inkludert i analysen med forkastet på grunn av manglende sammenheng: (1) Den nye skiftordningen har for mange vakter med lange strekk, (2) Den nye skiftordningen har gitt et bedre arbeidsmiljø, (3) Det er en ulempe at jeg treffer færre kolleger enn før med den nye skiftordningen, (4) Lik arbeidstid mellom fridagene er en fordel fordi det gir meg en bedre døgnrytme, (5) Den nye skiftordningen har for mange tidligvakter, (6) Den nye skiftordningen har ført til at jeg er sjeldnere syk enn før, (7) Den nye skiftordningen gir meg en mindre variert arbeidsuke enn før.

Vedlegg 4: Kommentarer fra førerne

Kommentarer til/ønsker om justeringer av den nye skiftordningen (Spm 45)

Ikke så mange tidligvakter etter hverandre ikke tidligvakt etter fredag
Ikke kveldsvakt fredag før h-fri
Mer variasjon i vaktene (f.eks. omtrent samme tid på døgnet, men forskjellig vakt, ikke den samme tjenesten 5 dager etter hverandre)
Liker ikke å ha kveldsvakt på fredager før fri-helg
Det er veldig uheldig med kveldsvakt før fredager, og tidligvakt etter fredager
Enkelte førere har fått en egen spesialordning, og det er kjempebra for å klare hverdagen/privatlivet. ellers takk
At det var færre tidligvakter
Ikke kveldsvakt på fredag før frihelg
Slutte tidlig før fredag, begynne sent etter fredag
Jeg ønsker kolonnestruktur med h.fri
Ikke 3 like vakter, heller 2 og 2 like ikke så mange kveldsvakter etter hverandre ikke så mange førstevakter etter hverandre
Mindre vakter over 7 timer
Ikke kveldsvakt fredager før helgefri
Ikke samme tjeneste hver dag (etter hverandre) kortere tjenester i helgene tjeneste dagen før fredag burde være ferdig tidlig og kortere
Ikke kveldsvakt før fredag og frihelg ikke tidligvakt etter fredag og frihelg
Skille linje 1 og linje 3
1. kveldsvakt fra ca 1300 - 21 dag 1 2. midtvakt fra ca 10.00 - 17.00 dag 2 3. tidligvakt fra ca 0800 - 1400 dag 3
Bedre overgang jobb/fri ingen kveldsvakt før fri, mindre tidligvakt etter fri, mer midtvakt etter fri.
Ønsker samme vakt hele uka ikke førstevakt etter fredag
Det bør uansett skiftordning kunne gå an å ta ut ovetidstimer i avspasering! dette er timer man har opparbeidet seg og et system sporveien har lagt til rette.
Ikke så mange tidligvakter i et strekk
Arbeidstiden mellom kl. 10.00/17.00
Tidligvakt før langfri
Hele uker med like vakter med en gradvis overgang fra tidligvakter til seinvakter
Litt flere kveldsskift
Jeg går disp. så jeg bestemmer mer hvordan jeg selv vil jobbe
En uke tidlig, en uke delt
Den bør endres slik at vi ikke har kveldsvakt fredag før en frihelg
Dagtjeneste - tidligvakt – midtvakt tidligvakt - dagsvakt - midtvakt
At enkelte grupper har kun 2 - 3 vakter
Flere dager fri (hverdager)
Mindre kveldsvakter
Midt skift før frihelg førstevakt før frihelg ikke kveldsvakt før frihelg
Ikke kveldsvakt før frihelg på en fredag bytt den med midtvakt
Jeg ønsker en skiftordning som fører til at de tilstøtende kolonner møtes oftere og at jobbing fredagskveld blir lagt til jobbehelg