

Thore K. Karlsen

Helkontinuerlig skift – en spagat mellom helse og sosiale behov?

En undersøkelse av skiftarbeidernes ønsker for utformingen av skiftordningen ved Follum fabrikker

Bedriftsstudier – BU 2000

Thore K. Karlsen

Helkontinuerlig skift – en spagat mellom helse og sosiale behov?

En undersøkelse av skiftarbeidernes ønsker for utformingen av skiftordningen ved Follum fabrikker

© Forskningsstiftelsen Fafo 1999
ISSN 0804-5135

Innhold

1 Innledning	5
2 Prosessen fram til gjennomføringen av undersøkelsen	5
3 Helkontinuerlige skiftordninger: Arbeidsvitenskapelige anbefalinger og arbeidstakernes preferanser	6
4 Ny og gammel skiftordning ved Follum	7
5 Om metode	8
6 De viktigste funnene	8
7 Oppsummering	15
Litteratur	17
Vedlegg 1 Spørreskjema	18

1 Innledning

I rammen av en samarbeidsavtale mellom Fafo og Follum fabrikker gjennomførte Fafo i april/mai 1998 en undersøkelse av de ansattes ønsker om utformingen av den helkontinuerlige skiftordningen ved bedriften. På den ene siden hadde bedriftsledelsen ved Follum inngått en avtale med de ansattes representanter om å gjennomføre en betydelig omstilling av bedriften innen 31.12.1999. På den andre siden har Fafo fått garantert midler fra Norges forskningsråd for å assistere norske bedrifter i utviklingen av konkurransedyktige strukturer og prosesser fram mot år 2000.¹

Ved Follum var det per 1.1.1997 blitt innført en ny skiftordning med støtte fra et knapt flertall blant de ansatte. Denne ordningen syntes det å være en utbredt misnøye med. Imidlertid var det uklart hvorvidt misnøyen gjaldt selve ordningen eller måten avstemningen blant de ansatte var blitt gjennomført på. Det var ikke mulig å få oppklart dette spørsmålet verken i den arbeidsgruppen som ble nedsatt for å utforme og følge undersøkelsen, eller gjennom selve undersøkelsen. En oppklaring ville ha krevd en intervjuundersøkelse med åpne svarkategorier, noe prosjektet verken hadde tid eller ressurser til. Hovedresultatene fra undersøkelsen ble presentert på et møte i arbeidsgruppen for arbeidstid like før fellesferien.

Resultatet av dette møtet var et vedtak om at Fafo skulle lage en kortrapport som skulle danne grunnlaget for den videre diskusjonen i gruppen.

2 Prosessen fram til gjennomføringen av undersøkelsen

I møte mellom Fafo og representanter for Follum 17.09.97 ble Fafo spurt hva vi kunne bidra med i den videre utviklingen av samarbeidet ved bedriften. Blant annet tilbød vi å gjennomføre en undersøkelse av de ansattes preferanser når det gjaldt utformingen av den helkontinuerlige arbeidstidsordningen ved bedriften. Dette var aktuelt fordi et stort mindretall av skiftarbeiderne fremdeles var utilfreds med den nye ordningen som var blitt innført 1.1. samme år. Tilbudet ble akseptert av bedriften, og det ble nedsatt en arbeidsgruppe med mandatet å utforme og beslutte innholdet i skjemaet. I løpet av høsten ble skjemaet utviklet gjennom flere møter i arbeidsgruppen. På grunn av forskjellige kommunikasjonsproblemer ble undersøkelsen forsinket. Blant annet måtte spørreskjemaet trykkes på nytt. Først ved månedsskiftet april/mai 1998 ble undersøkelsen gjennomført. Skjemaene ble deretter scannet og kalkulert av Opinion. På grunn av problemer med å finne en felles termin, kunne resultatene fra undersøkelsen først presenteres for den ansvarlige arbeidsgruppen ved Follum på et møte 30.06.98.

¹ Tittelen på dette forskningsprogrammet er Bedriftsutvikling mot år 2000 (heretter forkortet BU 2000).

3 Helkontinuerlige skiftordninger: Arbeidsvitenskapelige anbefalinger og arbeidstakernes preferanser

Helkontinuerlig produksjon blir i arbeidsvitenskapen regnet som en svært belastende produksjonsform. Den innebærer både nattarbeid og søn- og helgedagsarbeid og er derfor spesielt hjemlet i flere punkter i Arbeidsmiljølovens § 42 – 46. Loven foreskriver også 36 timer som maksimal arbeidsuke for helkontinuerlig drift. Tariffutviklingen har imidlertid gått lenger, slik at normalarbeidsuken for helkontinuerlig drift nå ligger på 33,6 timer.

Arbeidsvitenskapen har flere anbefalinger for utformingen av helkontinuerlige arbeidstidsordninger. Anbefalingene bygger delvis på fysiologiske erkjennelser og delvis på samfunnsvitenskapelige undersøkelser av hva skiftarbeiderne oppfatter som de største sosiale belastningene ved skiftarbeidet. Sosiale og fysiologiske hensyn kan komme i konflikt med hverandre.

- For det første bør skiftene i helkontinuerlig arbeid rullere med klokken, dvs. bevege seg fra formiddagsskift gjennom ettermiddagsskift til nattskift. Årsaken til dette er at menneskets naturlige døgnrytme (circadianrytmen) vanligvis er lengre enn 24 timer. En gradvis forlengelse av dagen – inn i ettermiddags- og nattskift – er derfor lettere for kroppen å tilpasse seg enn en forkortelse av dagen. Dersom de ikke rullerer med klokken, bør det være en periode på minst 32 timer mellom skiftene.
- Morgenskiftet bør begynne så sent som mulig og i hvert fall ikke før kl. 06.00. Timene mellom kl. 04.00 og 06.00 er ifølge forskning spesielt skadelige.
- Vanligvis bør det være 16 timer mellom hvert skift.
- For at det ikke kumulativt skal utvikle seg søvnforstyrrelser, bør det planlegges så få nattskift i rekkefølge som mulig.
- Etter hver periode med nattskift burde det følge minst to fridager.
- Skiftene burde ikke være like en hel uke av gangen, men veksle slik at det ikke oppstår ukelange avbrudd i arbeidstakernes muligheter til å pleie sosiale kontakter og andre fritidskontakter.
- Arbeids- og fritid burde ikke i altfor sterk grad sammenfattes i blokker, men heller organiseres i en jevn og harmonisk rekkefølge.
- Weekendfri burde, når det gis frie weekender, av sosiale hensyn bestå av minst to hele dager – enten lørdag og søndag eller fredag og lørdag.
- Natt- og weekendarbeid burde innskrenkes så langt hensynet til driften tillater det.²

På den annen side har skiftarbeidere vanligvis sterke preferanser nettopp for å blokke fritid og arbeidstid for å få en lang friperiode i turnusen. Likeledes har de sterke preferanser for weekendfri. Helkontinuerlige skiftordninger utgjør ofte kompromisser mellom hensynet til

² Disse anbefalingene er hentet fra J. Kutscher o.a. 1996 og representerer en oppsummering av hva man betrakter som relativt sikker arbeidsvitenskapelig kunnskap på området.

de ansattes helse og deres preferanser. Går man ut fra at det har gunstige psykosomatiske virkninger dersom folk får oppfylt sine ønsker, så vil det til en viss grad kunne ha gode helsemessige virkninger om de ansattes preferanser blir imøtekommet. Men dette vil bare gjelde til et punkt hvor de positive virkningene blir mer enn opphevet av de belastningene dette medfører. Likevektspunktet for belønninger og belastninger er individuelt og avhenger av den enkeltes fysiske og psykiske konstitusjon, mens skiftordningen vil være lik for alle. Belastningene blir i dette tilfellet mange påfølgende skift, mange nattskift i rekkefølge, skift som ruller mot klokka og nattskift uten tilstrekkelig påfølgende hviletid. Dessuten fører skiftarbeid over mange år til at arbeidstakerne etter hvert blir mindre belastbare.

4 Ny og gammel skiftordning ved Follum

Som tidligere nevnt var det 1.1.97 blitt innført en ny skiftordning ved Follum. Imidlertid hadde den gamle skiftordningen fremdeles mange tilhengere. Ved helkontinuerlig drift er det i dag vanlig å dele skiftarbeiderne inn i fem grupper som hver over en periode på fem uker eller 35 dager arbeider 21 åttetimers skift: syv formiddagsskift, syv ettermiddagsskift og syv nattskift. Dette går opp med de 33,6 timene de etter gjeldende tariff skal ha som ukentlig arbeidstid. Fjorten hele dager er således fri i hver turnusperiode og gir rom for mange forskjellige utforminger av skiftordningen. Vi skal se litt på likheter og forskjeller ved de to skiftordningene ved Follum.

Tabell 1 En skjematisk sammenligning av gammel og ny skiftordning

	Lengste friperiode	Weekendfri	Konsentrasjon av nattskift	Tilstrekkelige hviletider
Gammel ordning	120 timer	Uke 1 og uke 5 mellomlang fri	Høy konsentrasjon	Dårlig etter nattskift
Ny ordning	128 timer	Uke 1 og uke 5 kortere fri	Bedre spredning	Bedre etter nattskift

I tabellen har jeg oppsummert resultatet av sammenligningen av noen viktige egenskaper ved skiftordningene. Det er imidlertid ikke gitt at jeg med dette har fanget opp de egenskapene ved ordningene det strides om. Mangel på intervju materiale gjør det ikke mulig å fastslå dette med sikkerhet. Ordningene er på ett ugunstig punkt like. Begge inneholder to skiftoverganger med bare åtte timers hvile mellom. Den ene av disse overgangene er mellom et nattskift og et ettermiddagsskift. Fordelen ved den gamle ordningen er, i forhold til kjente preferanser, at den inneholder en weekend med fri fra torsdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00. Her har den nye ordningen fri fra fredag morgen kl. 06.00 til mandag kl. 14.00. Sannsynligvis går mye av fredagen for de fleste med til søvn slik at denne weekenden av mange oppleves som noe amputert. Og mandag formiddag er det for mange uinteressant å ha fri. Den gamle ordningen inneholder imidlertid en sterk konsentrasjon av nattskift i uken før langfri. Fra fredag kl. 22.00 til neste fredag kl. 06.00 har den fem nattskift og to ettermiddagsskift og en åtte timers hvil mellom nattskift og ettermiddagsskift. Det er heller ikke tilstrekkelig hvile etter weekenden med springskift – bare 16 timer. En informant uttalte her at han trengte over halve langfriperioden for å komme seg etter nattskiftene.

I den nye arbeidstidsordningen starter langfriperioden etter to ettermiddagsskift, slik at arbeiderne ikke trenger å bruke så mye av denne for søvn og gjenvinning av normal døgnrytme. Etter weekenden med springskift er det i den nye ordningen en hviletid på 32 timer. Alt i alt har den nye ordningen litt bedre spredning av hvileperioder etter en gruppe skift i rekkefølge. Ut fra arbeidsmedisinske kriterier er den nye arbeidstidsordningen utvilsomt noe bedre enn den gamle. Sosialt og i forhold til kjente preferanser prioriterer den nye ordningen den lange friperioden – den kan nå brukes mer aktivt av de ansatte og går ikke bare med til hvile. Derimot prioriterte den gamle ordningen arbeidsfri weekender.

5 Om metode

For å blegge uenigheten om arbeidstid besluttet arbeidsgruppen å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse blant de ansatte. På denne måten ville alle skiftarbeiderne få anledning til å uttale seg om hvordan de mente en arbeidstidsordning burde utformes. Det var følgelig ikke meningen at undersøkelsen skulle arte seg som en ny avstemning om gammel og ny ordning, snarere ønsket man å bruke svarene som grunnlag for en eventuell ny ordning og en fremtidig arbeidstidspolitik.

Arbeidsgruppen som utarbeidet spørreskjemaet, var sammensatt av representanter for både ledelsen og de ansatte. Dessuten var både hovedverneombudet og bedriftslegen medlemmer av gruppen. All relevant kunnskap fra bedriften kunne således tas opp i skjemaet.

Tidligere erfaringer hadde vist at svarprosenten ved denne typen undersøkelser ble høyest dersom tillitsmannsapparatet tok seg av utdeling og innsamling av skjemaene. De tillitsvalgte erklærte seg villig til dette og undersøkelsen ga en svarprosent på 80 (264 av 330 besvarte skjemaet). Blant dem som ikke besvarte skjemaet, var personer som på det aktuelle tidspunktet var fraværende. For 1997 hadde fraværet blant skiftarbeiderne ligget over ti prosent (ifølge oversikt fra bedriftslegen).

Spørreskjemaet fikk to følgeskriv: ett fra bedriftslegen som manet til å tenke helse ved utfylling av skjema, og ett fra Fafo som garanterte deltakerne i undersøkelsen full anonymitet. I Fafos følgebrev ble også de ansatte lovet informasjon om utfallet av undersøkelsen, enten på møter eller gjennom Follum magasinet (bedriftens eget informasjonsorgan). Dette vil bli fulgt opp med det første.

6 De viktigste funnene

I dette notatet skal bare de viktigste funnene gjengis og kommenteres. For mer utfyllende informasjon henvises til tabellrapportene fra Opinion som allerede er overlevert bedriften.

Tabellen inneholder flere forventede funn. Riktignok er gruppene under 25 år og over 55 år så små at tendensene her ikke er statistisk signifikante, men på den annen side er dette en undersøkelse av hele populasjonen, og det er den som i denne sammenhengen er av interesse. Hovedtrenden er at tre nattskift i rekkefølge er nok. Blant de eldste er andelen

Tabell 2 De ansattes mening om nattskift i rekkefølge. Prosent

Hvor mange nattskift mener du maksimalt burde følge etter hverandre	Alder					Totalt
	Under 25 år	25 - 34 år	35 - 54 år	55 år og eldre	Ikke svar	
2	14	7	16	20		13
3	43	62	61	65		61
4	19	12	10	10		11
5	5	11	4			6
Flere	5	5	4			4
Vet ikke	10	2	2	5		3
Ikke svar	5	1	3			2
Sum	100	100	100	100	100	100
Antall	21	100	122	20	1	264

som mener at to nattskift i rekkefølge er nok, høyere enn for de andre aldersgruppene. I denne gruppen er det heller ingen som mener at fem eller flere nattskift i rekkefølge er akseptabelt. Ser vi på aldersgruppene under 25 år og 25 – 34 år, er det i disse gruppene henholdsvis 29 og 28 prosent som mener at fire nattskift og flere kan følge etter hverandre. For de to eldste gruppene er dette henholdsvis 18 og 10 prosent. Denne forskjellen kan fortolkes på to måter. Enten føler de yngre gruppen seg mer fysisk robuste enn de andre, eller så prioriterer de lange fritidsblokker og weekendløst i høyere grad enn de andre. Selvsagt vet erfarne skiftarbeidere at prisen for dette er en komprimering av både nattskift og andre skift. Dess lengre man arbeider skift, dess mer oppdager man hvor grensene for ens yteevne går og hvilke arbeidstider man kan leve med. Sannsynligvis preger dette svarene til de to eldste aldersgruppene. Verken den nye eller den gamle arbeidstidsordningen hadde/har flere enn tre nattskift i rekkefølge, men den gamle hadde fem nattskift og to ettermiddagsskift i løpet av en periode på seks døgn + åtte timer. Tilsvarende har den nye ordningen bare fire nattskift og ett ettermiddagsskift i en syvdøgnperiode.

Vi stilte også spørsmålet om hvor mange timer de ansatte trengte for å hvile ut etter en periode med tre nattskift i rekkefølge. Her svarte 37 prosent av de ansatte at de trengte minst 24 timer, 16 prosent at de trengte minst 32 timer og 21 prosent at de trengte minst 48 timer. Slår vi sammen andelen av dem som svarte 48 timer med dem som svarte mer enn dette timetallet, får vi at i alt 37 prosent av de ansatte mente å trenge minst 48 timer for å hvile ut etter tre nattskift. Det var her – underlig nok – ingen vesentlig forskjell mellom aldersgruppene. Kvinnene utgjorde et for lite antall til at prosenteringen egner seg for sammenligninger og slutninger. For de fleste sekvensene av nattskift er det både i gammel og ny ordning tilstrekkelig med hvile i etterkant. Unntaket er for begge overgangen mellom uke 4 og uke 5 med springskiftet. Her er det i gammel ordning bare 16 timers hvile før neste skift, mens det i den nye ordningen er 32 timer. Dette innebærer at den nye ordningen imøtekommer det uttalte hvilebehovet for 53 prosent av de ansatte, mens den gamle bare oppfylte dette behovet for 37 prosent av dem.

Førti prosent av de ansatte mente at nattskiftene burde konsentreres i perioden før langfri, mens 43 prosent ikke ønsket dette. At så mange er mot denne konsentrasjonen, kan skyldes ønsket om å utnytte friperioden til noe mer enn hvile og søvn. I alle avdelingene unntatt 70-avdelingene (foredling) var det flertall mot å konsentrere nattskiftene før langfri.

Forklaringene kan her være flere – at arbeidet der er lettere enn i de andre avdelingene, eller at de ansatte her er yngre og har færre slitasjeskader enn kollegaene i de andre avdelingene. På spørsmålet om hvor mange skift de ansatte mener maksimalt bør følge hverandre uten en hvilepause på minst 32 timer imellom, fordeler svarene seg som i tabell 3.

Tabell 3 De ansattes mening om lengden av skiftsekvenser. Prosent

Hvor mange skift mener du maksimalt burde følge etter hverandre uten noen friperiode på minst 32 timer imellom?	Alder					Totalt
	Under 25 år	25 - 34 år	35 - 54 år	55 år og eldre	Ikke svar	
2		4	3			3
3	10	7	11	15		10
4	19	11	9	20		11
5	5	36	23	20		26
6	29	9	15	10		13
7	14	15	15	15		15
Flere	5	8	8	5		8
Vet ikke	14	9	11	15		11
Ikke svar	5	1	5		100	3
Sum	100	100	100	100	100	100
Antall spurte	21	100	122	20	1	264

Ser vi her først på totalen, så er det i alt 24 prosent som mener at maksimalt fire skift i rekkefølge uten noen friperiode på minst 32 timer er nok. Hovedtyngden ligger med 26 prosent på fem skift, mens 36 prosent ønsker seks skift eller mer. Denne fordelingen kan forklares ved at de fleste skiftarbeidere ønsker å komprimere arbeidet på den ene siden, og fritiden på den andre siden. En skiftarbeider vet at det ikke blir mye sammenhengende fritid uten at han arbeider mange skift i strekk. I aldersgruppen under 35 år er det hele 48 prosent som ønsker seks eller flere påfølgende skift før hviledøgn, mens andelen over 55 år er 30 prosent. Gruppene er små, men svarfordelingen er i overensstemmelse med funn i andre undersøkelser (jf. NHO/Opinion 1996). Mellom de store avdelingene (60- og 70-avdelingene) er det ingen vesentlige forskjeller i svarfordelingen.

Femti prosent av de ansatte ønsker maksimalt fem skift i rekkefølge, mens 36 prosent ønsker seks skift eller mer. Ny ordning har en sekvens på seks skift i rekkefølge med maksimalt 16 timers hvile mellom hvert skift, mens gammel ordning har en tilsvarende femskifts sekvens som sin lengste. Den gamle ordningen imøtekommer derfor på dette punktet ønskene til 50 prosent av de ansatte, mens den nye bare dekker ønskene til 36 prosent. Begge ordningene har i sin lengste skiftsekvens én rotasjon mot klokka med bare åtte timers hvile mellom to skift.

Totalt ønsker 53 prosent av de spurte én lang og flere korte friperioder i turnusen på 35 dager. Trettini prosent foretrekker flere mellomlange friperioder. Ser vi bort fra den yngste aldersgruppen, så synker oppslutningen om én lang og flere kortere friperioder fra 60 prosent i gruppen 25 – 34 år til 45 prosent i gruppen 55 år eller eldre.

Alt i alt ønsker 59 prosent av de spurte at den lange friperioden skal være på fem døgn, tolv prosent ønsker at den skal være kortere og 18 prosent ønsker den skal være lengre. Her

er det en betydelig forskjell i ønskene til råvareavdelingen (60-områdene) og foredlingsavdelingen (70-områdene). 81 prosent av de spurte i råvareavdelingen ønsker en friperiode på fem døgn, mens andelen i foredlingsavdelingen bare er 51 prosent. Her ønsker hele 23 prosent en lang friperiode på mer enn fem døgn. Avdelingene er så store at disse forskjellene må ha en bestemt forklaring. Tidligere har vi antydnet arbeidets tyngde og de ansattes alder som forklaring. Uten bedre kjennskap til produksjonens organisering enn den som er blitt oss til del, er det foreløpig ikke mulig å antyde andre forklaringer. Begge ordningene har en lang friperiode på fem døgn eller mer og imøtekommer således flertallets ønsker.

Arbeidsmedisinen anbefaler at morgenskiftet ikke bør starte for tidlig – i hvert fall ikke før kl. 06.00. Start av morgenskiftet en time senere enn nå, det vil si kl. 07.00 i stedet for kl. 06.00, ville bety at morgenskiftene kunne løpe som vanlig dagtidsarbeid. Dette ville medføre en betydelig forbedring av arbeidstidsordningen i forhold til negative virkninger på helse. Vi stilte derfor de ansatte spørsmålet om hvorvidt de kunne tenke seg å være med på en eller annen form for forskyvning av arbeidstiden.

Tabell 4 De ansattes ønsker om skiftenes plassering og lengde. Prosent

Hvilken plassering av skiftene ønsker du?	Alder					Totalt
	Under 25 år	25 - 34 år	35 - 54 år	55 år og eldre	Ikke svar	
Som nå	33	49	61	75		55
Skiftordningen forskyves med 1 time	43	33	24	25	100	29
Skiftordningen forskyves med ½ time	5	7	5			5
Kveldsskiftet blir 1 time kortere og nattskiftet 1 time lenger	14	7	4			6
Usikker	5	3	3			3
Ikke svar		1	3			2
Sum	100	100	100	100	100	100
Antall	21	100	122	20	1	264

Antallet i den yngste og eldste gruppen er lite, men dette er en populasjonsundersøkelse, det vil si at det er meningen til de spurte vi er interessert i. Svarmønsteret er på flere måter velkjent fra tidligere undersøkelser. For det første bekrefter tidligere undersøkelser at industriarbeidere foretrekker å starte arbeidsdagen tidlig. I forbindelse med innføringen av 37,5 timers uke i 1987 var det i mange bedrifter konflikter om når den daglige arbeidstidsforkortelsen skulle tas ut. Ledelsen ønsket å ha felles arbeidsstart for funksjonærer og arbeidere og krevde start kl. 07.30, mens arbeiderne ønsket å ta ut forkortelsen om ettermiddagen. De sistnevnte fikk i nesten alle bedriftene gjennomslag for sitt ønske – etter til dels harde konflikter (jf. Karlsen 1989).

For det andre viser andre undersøkelser at unge foretrekker å stå opp sent, mens eldre arbeidere foretrekker å stå opp tidlig (jf. Karlsen 1998). Tabellen viser dette også for Follum med all ønskelig tydelighet. Begge disse relativt godt sikrede funnene kan ha flere forklaringer. Dersom industriarbeid i seg selv er ulystbetont, kan tidlig start og tidlig slutt være et uttrykk for ønsket om å bli ferdig med det så tidlig som mulig – også for å få mer rekreasjon ut av ettermiddag og kveld. Men det kan også forklares ved gradvis tilvenning til industriens tradisjonelle døgnrytme – jo lenger man har arbeidet i industrien, dess sterkere er man tilpasset tidlig start og tidlig slutt. Videre avtar behovet for søvn om natten med stigende

alder, mens ungdom på den andre siden går stadig lenger i skolen før de kommer ut i arbeidslivet. Da er de vant med en «arbeidsdag» som starter kl. 08.00.

Imidlertid er de arbeidsmedisinske funnene helt klare når det gjelder for tidlig start på arbeidsdagen: Det er skadelig for helsen. Selv om arbeiderne føler seg vel med tidlig start – tidlig slutt, har dette likevel over tid negative konsekvenser for mange. Dette understrekes også av at sykefraværet for skiftarbeidere normalt øker med stigende alder. Derfor blir det et paradoks at den gruppen som kunne ha størst helsemessige fordeler av en senere start på morgenskiftet, også er den gruppen som i sterkeste grad er imot dette.

I et annet spørsmål ble de ansatte bedt om å krysse av den egenskapen ved en skiftordning som var viktigst for dem. Vi gjengir her bare hovedfrekvensene i svarene, da verken alder, ansettelsestid eller avdelingstilhørigheten i 60- og 70-områdene syntes å ha noen nevneverdig virkning på svarfordelingen.

Tabell 5 De ansattes preferanser for viktigste egenskap ved helkontinuerlige arbeidstidsordninger. Prosent

Hva er viktigst for deg ved en skiftordning for helkontinuerlig drift?	Svarfordeling for 1. prioritet
At den er jevn og lite stressende	31
At den har en periode med langfri	28
At den gir et maksimalt antall weekender fri	29
Annet	3
Vet ikke	4
Ikke svar	5
Sum	100
Antall svar	264

Når det gjelder 1. prioritet for de nevnte egenskaper ved en helkontinuerlig skiftordning, er de ansatte delt i tre nesten like store grupper. Jevn og lite stressende er en arbeidsmedisinsk svarkategori. At den her får en oppslutning på cirka en tredjedel blant dem som har gitt et klart svar, er litt overraskende, fordi de to andre svarmulighetene er sosialt begrunnede svarkategorier. Av de fire aldersgruppene svarer tre nokså likt, det er bare gruppen under 25 år som avgir et tydelig avvikende svar. Her ønsker hele 38 prosent en jevn og lite stressende ordning. I andre undersøkelser er det denne gruppen som i største grad ønsker lange friperioder (jf. Karlsen 1998). En forklaring kan være at helkontinuerlig skift oppleves som så tøft av dagens ungdom, at dens vanlige preferanse for blokkfritid her må vike.

Preferansen for en langfriperiode øker jevnt fra 24 prosent i gruppen under 25 år til 35 prosent i gruppen over 55 år. Eldre skiftarbeidere vet godt at prisen for en lang friperiode er mange skift i trekk og kanskje ett eller to springskift i turnusen. Det er derfor litt overraskende at langfri har største oppslutning i denne gruppen. En forklaring kan være at mange av de arbeiderne i denne aldersgruppen som ville ha foretrukket en jevn og lite stressende ordning, var sykmeldte da undersøkelsen fant sted.

Ønsket om et maksimalt antall frie weekender har største oppslutning i aldersgruppen 25 – 34 år med 33 prosent. Forklaringen på dette finner vi trolig i ønsket om å være sammen med familien i weekenden. Samboere/gifte og enslige forsørgere har en betydelig høyere preferanse for weekenfri enn andre – 33 prosent mot 20 prosent.

Jo lengre reisetid man har til jobben, dess sterkere blir preferansene for både langfri og frie weekender. Personer med lang reisetid ønsker å spare reisetid (jf. Karlsen 1996 og NHO/Opinion 1996).

Preferansene for langfri og frie weekender er sosialt begrunnede preferanser. Oppslutningen om dem utgjør 57 prosent. Begge deler må betales med en konsentrasjon av skift i andre perioder i turnusen, noe som på sikt kan være sykdomsfremkallende. Derimot utgjør oppslutningen om jevn og lite stressende ordning bare 31 prosent. Slik er det ofte med arbeidstidsordninger: De ansattes sosiale behov og forpliktelser blir sterkere prioritert enn hensynet til helse.

Hvordan helse blir nedprioritert blant de ansatte, understrekes også av svarfordelingen på spørsmålet om redusert nattarbeid. Det var gjort til en forutsetning i spørsmålet at en halvering av antallet nattskift ikke skulle føre til redusert lønn. Andre forutsetninger var at ekstraordinært vedlikehold og ferieavviklingen skulle bygges inn i turnusen, hvilket ville føre til reduserte muligheter for overtid. Bare 15 prosent ønsket en reduksjon i nattarbeidet på disse betingelsene, mens hele 54 prosent ikke ønsket det. Det var bare små forskjeller mellom aldersgruppene. Enslige forsørgere var den gruppen som i høyest grad ønsket redusert nattarbeid, men selv i denne gruppen var det bare 21 prosent som ønsket det. De ansattes feriepreferanser kan ikke forklare dette. Feriepreferansene blant de ansatte hadde en spredning fra slutten av juni til midten av august som ville gjort det mulig å avvikle ferien i to puljer uten å øve tvang mot noens ønsker.

Derimot kan en forklaring ligge i behovet for overtid, da overtidsmulighetene ville bli kraftig redusert med det reduserte nattarbeidet. Bare 21 prosent oppga å ha behov for overtidsinntekt for å få endene til å møtes. Imidlertid oppga i alt 18 prosent at de trengte over 100 overtids timer per år for å klare seg. Dette kan ha vært en viktig grunn til at disse personene ikke ønsket å redusere nattarbeidet. For redusert nattarbeid ville ha ført til at mulighetene for overtidsarbeid ble redusert med over 80 prosent. Dessuten svarte 54 prosent vet ikke og ikke sikker på spørsmålet om hvor mye overtid de trengte. Disse svarene kan være et uttrykk for at de trengte overtid, men ikke kunne tallfeste det. Derfor kan reduserte overtidsmuligheter være den viktigste forklaringen på at så mange takket nei til redusert nattarbeid. Andre forklaringer støttes ikke av materialet. Igjen kan vi ha et eksempel på at hensynet til helse må vike for andre typer behov.

Til sist ble de ansatte spurt om hvilken type turnus de foretrakk. Dette ble illustrert ved hjelp av turnustabeller for de alternativene de ble bedt om å velge mellom. Hensikten var at det ikke skulle være mulig å misforstå spørsmålet.

Tabell 6 Oppslutning om forskjellige turnustyper blant de ansatte. Prosent

Foretrukket turnus	Alder					Totalt
	Under 25 år	25 - 34 år	35 - 54 år	55 år og eldre	Ikke svar	
En 5-ukers ordning med en jevn fordeling av skiftene	24	18	21	35		21
En 5-ukers ujevn ordning som gir en lengre friperiode	33	38	36	20		35
En 6-ukers turnus	5	14	14			12
Ikke svar	38	30	29	45	100	31
Sum	100	100	100	100	100	100
Antall spurte	21	100	122	20	1	264

Det mest slående resultatet i denne tabellen er at gruppen «ikke svar» er så stor. Dette spørsmålet var et spørsmål om valg av konkretiserte og illustrerte skiftordninger. I et tidligere spørsmål var respondentene blitt bedt om å prioritere den egenskapen de mente var viktigst ved en skiftordning. Da svarte 31 prosent at ordningen burde være jevn og lite stressende. I det konkrete spørsmålet var denne andelen sunket til 21 prosent. At preferanser endrer seg når valgmulighetene blir konkretisert, er et kjent fenomen fra surveyforskningen. Jo nærmere spørsmålene ligger opp til respondentenes opplevde virkelighet, dess mer realistiske blir svarene i forhold til reelle valgmuligheter. Den generelle holdningen til en arbeidsmedisinsk riktig skiftordning synes således å være mer positiv enn viljen til å velge en slik ordning dersom muligheten bød seg.

På den andre siden får den konkrete ordningen med ujevne skift og en lang friperiode større oppslutning enn disse egenskapene i det generelle spørsmålet. Oppslutningen øker fra 28 til 35 prosent. Både dette og den kraftige økningen i «ikke svar» kan forklares ved at det tredje svaralternativet fra det generelle spørsmålet, en ordning med et maksimalt antall friweekender, i det konkrete spørsmålet var blitt erstattet med en seksukers turnus med den sjettede uken på dagtid. En ordning med et maksimalt antall friweekender fikk i det generelle spørsmålet en oppslutning på 29 prosent.

Seksukers turnus fikk i det konkrete spørsmålet bare en oppslutning på tolv prosent, mens 31 prosent ikke besvarte spørsmålet i det hele tatt. I det konkrete spørsmålet ble det presisert at seksukersturnusen ikke skulle føre til nedsatt inntekt, men at overtidsmulighetene ble kraftig redusert og at ferien ville bli integrert i ordningen. Da feriepreferansene er godt spredd, er det lite sannsynlig at denne betingelsen har hatt noen stor betydning for oppslutningen om alternativet. Reduserte muligheter for overtid kan imidlertid her – som for den lave oppslutningen om redusert nattarbeid – ha bidratt til alternativets lave oppslutning. Også ved redusert nattarbeid ble det presisert at overtidsmulighetene ville bli borte.

En annen forklaring på at både seksukers turnus og redusert nattarbeid fikk så lav oppslutning, kan være at begge deler ville føre til færre nattskift per år for den enkelte arbeidstaker. I flere gruppemøter ble det hevdet at bedriften godt kunne klare seg med halv bemanning på natten. Dette betyr at nattskiftene både er godt betalt og at det er lite å gjøre om natten. Som det ble formulert av en representant for fagforeningen: «Kan hende det er lite å gjøre, men de må være der i tilfelle noe skulle skje». Bedre rutiner for forebyggende vedlikehold ville imidlertid redusere sjansene for «at noe skulle skje» betydelig.

I bedriften diskuteres for tiden alternative skiftordninger. Diskusjonen er konsentrert om gammel ordning – fra før 1.1 1997 og ny ordning – fra denne dato. Også en seksukers turnus har vært diskutert. Mens to av de konkrete ordningene i spørsmålet lå fjernt fra både gammel og ny ordning, kan seksukersturnusen ha blitt oppfattet som en konkret mulighet. Den høye «ikke svar»-prosenten kan også fortolkes som et ønske om ikke å legge føringer på utformingen av en ny arbeidstidsordning gjennom deltakelse i denne undersøkelsen. Denne kan ha blitt oppfattet som en slags avstemning.

7 Oppsummering

Undersøkelsen brakte alt i alt en god oversikt over fordelingen av preferanser blant de ansatte, men i mindre grad en forklaring på disse. For å etablere bedre forklaringer ville det ha vært nødvendig å gjennomføre intervjuer med et utvalg personer i flere avdelinger og på forskjellige nivåer i bedriftshierarkiet.

Et funn som er i overensstemmelse med funn i andre undersøkelser er at oppslutningen om arbeidsmedisinsk riktige løsninger øker med stigende alder. I aldersgruppen over 55 år synker oppslutningen om mange nattskift i rekkefølge og mange skift i rekkefølge. På den andre siden øker oppslutningen om en turnusordning med en jevn fordeling av skiftene. Da Follum fabrikker også har en svært høy andel ansatte med lang ansettelsestid, så vil de fleste eldre arbeidstakere ha levd med helkontinuerlig arbeid i mange år. Det er mulig de da begynner å bli slitne. En usikkerhetsfaktor ved denne svarprofilen er fordelingen av langtidssykefravær blant de eldre arbeidstakerne. Dersom de er overrepresentert her, kan det hende at svarprofilen kunne ha blitt enda «riktigere» i arbeidsmedisinsk forstand, om de fraværende hadde deltatt i undersøkelsen.

I bedrifter med helkontinuerlig eller døgkontinuerlig drift vedgår ofte produksjonsledelsen at man ikke trenger full kapasitet på nattskiftene. Andre undersøkelser viser at bedriftene også får relativt lite ut av nattskiftene sammenlignet med morgen- og kveldsskiftene (jf. Håkansson og Isidorsson 1995). På spørsmål fra Fafø ble det også ved Follum svart at antallet nattskift kunne halveres uten at det ville gå ut over produksjonen. Dette ble imøtegått av en representant for fagforeningen som påpekte at nattskiftet måtte være fullt bemannet i tilfelle noe skulle skje. Bare 15 prosent av de ansatte ønsket en halvering av nattskiftene, mens 54 prosent ønsket å beholde dem. Bortsett fra at overtidsmulighetene ville bli redusert, dersom antallet nattskift ble halvert, gir materialet intet inntak til å forklare hvorfor de ansatte ikke ville være med på å redusere den mest helseskadelige faktoren ved helkontinuerlig drift. Av denne grunn synes det berettiget å reise spørsmålet om hva som egentlig foregår på nattskiftene.

Oppslutningen om en seksukers turnus med den sjetten uken enten i dagarbeid eller på formiddagsskift, var også svært lav. Den ville ha redusert antallet nattskift fra cirka 70 til cirka 60 per år. Prisen ville også her ha vært reduserte overtidsmuligheter, da mer av det forebyggende regulære vedlikeholdet ville ha funnet sted på dagtid i den sjetten uken.

At aldersgruppen 25 – 34 år i høyest grad prioriterer weekendfri, er ikke underlig. Normalt er denne gruppen i etableringsfasen med familie og barn, og med ektefelle/samboer i arbeid vil det her klart være et behov for felles tid til felles sosialt liv i weekendene. Dette underbygges av at gruppene med omsorgsansvar – samboende forsørgere og enslige forsørgere – også prioriterer frie weekender.

Forskyving av starten på morgenskiftet fra kl. 06.00 til kl. 07.00 har størst oppslutning i aldersgruppen under 25 år. At denne gruppen i nyere tid vanligvis er blitt tilvent sen start på dagen til den fyller 18 år, kan etter hvert føre til at bedrifter med skiftarbeid må tilpasse seg dette. For den lange tilvenningen kan ha ført til at ønsket om sen start på arbeidsdagen ikke lenger bare et ungdomsfenomen, men et kohortfenomen – det vil si et ønske som vil følge dem hele livet. Tiden vil vise om dette er tilfellet.

Undersøkelsen ga noen forskjeller mellom svarene fra forskjellige avdelinger som den ikke kan forklare. Det er 70-avdelingene (foredlingsavdelingene) som peker seg ut. Disse er de eneste med flertall for å konsentrere nattskiftene før langfri. Dessuten ønsker bare 51 prosent av de ansatte her en langfri på fem dager i turnusen, mens 81 prosent i 60-avdelingene (bearbeiding av råvare) ønsker dette. I 70-avdelingene er det en ikke ubetydelig oppslutning om enda lengre friperioder. Av forklaringer kan det her tenkes flere. 70-avdelingene kan ha en høyere andel av yngre ansatte, eller arbeidet her kan være betydelig lettere. For lange friperioder må ubønhørlig betales med mange skift i rekkefølge. Hvorvidt arbeidet i 70-avdelingene er lettere enn i andre avdelinger og spesielt enn i 60-avdelingene, har jeg ingen informasjon om.

På en måte har undersøkelsen gitt forventede resultater. Hvordan de forskjellige aldersgruppene prioriterer mellom hensyn til helse, økonomi og sosiale behov kommer relativt klart fram. Det synes imidlertid som om det er her-og-nå perspektivet som dominerer. Så lærer man etter hvert å prioritere helse i høyere grad. Skiftordningen er imidlertid lik for alle aldersgrupper. Men er det nødvendig? Man kan jo for eksempel tenke seg at de ansatte med fylte 50 år kunne gå over i en mer skånsom skiftordning, for eksempel med redusert nattarbeid, seksukers turnus, færre skift i rekkefølge, osv. Dette er i høyden et informasjons- og organisasjonsproblem, som ikke trenger å influere på driften i det hele tatt.

Man kan også stille spørsmål om hvorvidt det er nødvendig å ha samme turnusordningen i hele bedriften. Bare hensynet til driften blir ivaretatt, og alternative ordninger ikke medfører uønskede forandringer i kostnader og lønn, synes det å være mulige gevinster ved å lage ordninger tilpasset den enkelte avdeling. I undersøkelsens åpne spørsmål kom det flere bekreftelser på at dette var mulig. Sannsynligheten for en positiv motivasjonsvirkning av å la de ansatte i den enkelte avdeling utforme sin egen arbeidstidsordning, er også en faktor å ta i betraktning.

Et spørreskjema er på én måte et svært demokratisk redskap. Alle får anledning til å avgi «sin stemme» i hemmelighet, og alle stemmer teller likt. Dessuten får alle anledning til å lære av de spørsmålene som blir stilt. Men dette er en svært individuell form for læring om egne interesser. Den er ikke egnet til å samle de ansatte om én bestemt skiftordning. Dialog og diskusjon mangler. Spørreskjemaundersøkelsen har fått fram de ansatte ved Follums ønsker i forhold til en skiftordning. Det er til dels stor uenighet om hvilke egenskaper skiftordningen bør ha. Dersom det ikke gjøres noe for å overbevise de ansatte om at én ordning er bedre enn andre, vil det bli mange utilfredse uansett hvilken ordning man velger. For slike prosesser trengs et åpent, offentlig rom for diskusjon og dialog.

Litteratur

- Håkansson, K., og T. Isidorsson (1995), *Fremtidens drifts- och arbetstider*. Göteborg
- Karlsen, TK. (1989), *Arbeidstid og fleksibilitet i arbeidslivet*. Oslo: Fafo
- Karlsen, TK. (1998), *Arbeidstidspreferanser i trevareindustrien*. Manuskript., Oslo: Fafo
- Karlsen, TK. (1996), *Fleksibel arbeidstid ved Kongsberg Automotiv*. Upublisert manuskript.
Oslo: Fafo
- Kutscher, J., M. Weidinger og A. Hoff (1996), *Flexible Arbeitszeitgestaltung*. Wiesbaden:
Gabler Verlag
- NHO/Opinion (1996), *Arbeidstidsordninger. En landsomfattende undersøkelse*. Bergen/Oslo

Vedlegg 1 Spørreskjema

OPINION
INSTITUTT FOR MENINGSMÅLINGER,
SAMFUNNS- OG MARKEDSANALYSE

0083

**ARBEIDSTIDSØNSKER BLANT
SKIFTMANNSKAPET VED FOLLUM FABRIKKER**

OBS !!! Dette spørreskjemaet skal leses optisk. Bruk derfor en mørk penn eller kulepenn, og sett krysset inne i ruten.

1. Kjønn

Mann
 Kvinne

2. Alder

Under 25 år
 25 - 34 år
 35 - 54 år
 55 år eller eldre

3. Hvor lenge har du vært ansatt ved bedriften?

Mindre enn 1 år
 1 - 5 år
 6 - 10 år
 11 - 15 år
 16 - 25 år
 Mer enn 25 år

4. Er du fast ansatt?

Ja
 Nei

5. Er du..

Gift / samboer
 Enslig forsørger
 Annet

6. Er du..

Produksjonsarbeider
 Vedlikeholdsarbeider
 Formann

7. Hvilken avdeling jobber du i nå?

Avdelingsnummer:

(Se listen på siste side, skriv tallkoden for din avdeling)

8. Hvor lang reisetid har du til jobben (én vei)?

Under 20 min
 20 - 39 min
 40 - 59 min
 60 min eller mer

38156

1

9. Hvor mange nattskift mener du maksimalt burde følge etter hverandre?
Sett kun ett kryss

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Flere
- Vet ikke

10. Hvor mange timer trenger / ønsker du for å hvile ut etter en periode med 3 nattskift etter hverandre?
Sett kun ett kryss

- Minst 24 timer
- Minst 32 timer
- Minst 48 timer
- Minst 72 timer
- Flere enn 72 timer
- Vet ikke

11. Bør nattskiftene konsentreres i uken før langfri?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

12. Hvor mange skift mener du maksimalt burde følge etter hverandre uten noen friperiode på minst 32 timer i mellom? Sett kun ett kryss

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- Flere
- Vet ikke

13. I en skiftturnus på 5 uker kan man legge inn friperioder av forskjellig lengde. Dersom man legger inn én lang periode, blir de andre tilsvarende kortere.

A. Hva foretrekker du? Sett kun ett kryss

- Én lang og flere kortere friperioder
- Flere mellomlange friperioder
- Vet ikke

B. Dette spørsmålet skal du bare svare på dersom du foretrekker én lang og flere kortere friperioder.

Dersom du foretrekker én lang og flere kortere friperioder, hvor mange hele døgn bør den lange friperioden være på?

- 3 døgn
- 4 døgn
- 5 døgn
- Flere enn 5 døgn
- Vet ikke / usikker

14. I dette spørsmålet kan du velge mellom å svare enten på spørsmål A eller på spørsmål B

A. Hvor mange timer overtid hadde du ca. i 1997?

timer (oppgi ca.antall)

- Vet ikke

B. Hvor mange ekstraskift hadde du ca. i 1997?

timer (oppgi ca.antall)

- Vet ikke



15. I dette spørsmålet kan du også velge mellom å svare enten på spørsmål A eller på spørsmål B

A. Hvor mange timer overtid trenger du per år for å få den inntekten du har behov for?

--	--	--

timer (oppgi ca. antall, du kan også svare null)

Vet ikke

B. Hvor mange ekstraskift trenger du per år for å få den inntekten du har behov for?

--	--	--

timer (oppgi ca. antall, du kan også svare null)

Vet ikke

16. Når ønsker du å begynne sommerferien? Sett kun ett kryss

- Før siste uke i juni
- Siste uke i juni
- Første uke i juli
- Andre uke i juli
- Tredje uke i juli
- Fjerde uke i juli
- Overgangsuken juli / august
- Senere enn overgangsuken juli / august
- Feriens plassering er uten betydning
- Vet ikke

17. De daglige skifttidene følger nå den følgende tidsplanen:
06.00 - 14.00, 14.00 - 22.00, 22.00 - 06.00, men det finnes også andre muligheter. Kryss av det alternativet du ville foretrekke (det forutsettes at lønnen blir den samme). Sett kun ett kryss

- Som nå
- 07.00 - 15.00, 15.00 - 23.00, 23.00 - 07.00 (skiftordningen forskyves med én time)
- 06.30 - 14.30, 14.30 - 22.30, 22.30 - 06.30 (skiftordningen forskyves med 1/2 time)
- 07.00 - 15.00, 15.00 - 22.00, 22.00 - 07.00 (skiftordningen forskyves med én time, kveldsskiftet blir én time kortere og nattskiftet blir én time lengre)

Vet ikke / usikker

18. Hva er viktigst for deg ved en skiftordning for helkontinuerlig drift? Sett ett 1 - tall ved det som er viktigst, ett 2 - tall ved det som er nest viktigst, ett 3 - tall ved det som er tredje viktigst, etc.

- At den er jevn og lite stressende
- At den har en periode med langfri
- At den gir et maksimalt antall weekender fri
- Annet
- Vet ikke

19. I hele produksjonen har man nå en felles skiftordning. Ville en annen skiftordning ha vært mulig på din avdeling uten at det hadde gått ut over produksjonen?

Ja, i tilfelle gi en kort beskrivelse av ordning

- Nei
- Vet ikke



20. Arbeidsmiljøloven inneholder en målsetting om redusert nattarbeid. På lengre sikt er det også her på Follum et mål å få redusert nattarbeidet. Det er en forutsetning at dette ikke skal føre til reduksjon i lønnen. Prisen for redusert nattarbeid vil bli at ferie og ekstraordinært vedlikehold, rengjøring, etc. blir innarbeidet i turnusen. Slik vil det imidlertid bli færre muligheter for overtid.

Ville du være med på en skiftordning som reduserte nattarbeidet til 50% mot at ferie og ekstraordinært vedlikehold ble innarbeidet i en fast turnus? Kryss av!

- Ja
- Nei
- Vet ikke

21. Ved helkontinuerlig drift finnes det visse valgmuligheter for hvordan arbeidstidsordningene kan utformes. I dette spørsmålet ber vi deg krysse av ved den skiftmodellen du ville foretrekke dersom du kunne velge. Dette betyr ikke at den modellen du velger vil bli innført, men det gir/kan gi arbeidsgruppa verdifull innsikt i hvilken type arbeidsmodell de ansatte ønsker.

Ved 5 ukers turnus har man valget mellom to hovedalternativer. Da også en 6 ukers turnus har vært diskutert, har vi føyd til en skiftordning med 6 ukers turnus som en valgmulighet. Kryss av det alternativet du foretrekker.

Bare ett av alternativene A, B eller C skal krysses av.

- A. En 5 - ukers ordning med en jevn fordeling av skiftene og som dreier med klokken fra F til E til N - skift. Du vil da få færre weekender helt fri og bare én middels lang periode med langfri.

Eksempel A

		1				2				3				4				5														
m	t	o	t	f	i	s	m	t	o	t	f	i	s	m	t	o	t	f	i	s	m	t	o	t	f	i	s					
F	F	E	E			N	N	N			F	F	F	E	E			N	N			F	F	E	E	E			N	N		

- B. En 5-ukers ujevn ordning som gir én lengre friperiode og flere weekender helt fri, men som krever at det i flere perioder i turnusen jobbes mange skift i strekk.

Eksempel B

		1				2				3				4				5												
m	t	o	t	f	i	s	m	t	o	t	f	i	s	m	t	o	t	f	i	s	m	t	o	t	f	i	s			
F	F	F	N	N	N	E				F	F	F		E	E	E	E			N	N	N	N		E	E	F			

- C. En 6-ukers turnus, hvor man den 6 uken jobber dagtid med aktiviteter som opplæring, spesialoppdrag, rengjøring, stoppppgaver, etc., men hvor man må stå til disposisjon som reserve. Det forutsettes at det gis lønnstillegg for dem jobber som reserver den 6. uken og at man prøver å løse reserveproblemet ved frivillighet. En slik skiftplan vil også omfatte ferieavvikling og den vil redusere mulighetene for overtid.

Eksempel C

	1				2				3				4				5				6														
	m	t	o	t	f	l	s	m	t	o	t	f	l	s	m	t	o	t	f	l	s	m	t	o	t	f	l	s	m	t	o	t	f	l	s
	F	F	E	E	N	N	N	N		F	F	F	E	E	N	N		F	F	E	E	E	N	N		F	F	F	F	F	F	F	F	F	

Takk for hjelpen

AVDELINGSKODER (Til bruk i spørsmål 7)

(Koden er de to første sifrene i de stillingskoder som benyttes i avdelingen).

- 01 Hoved-/driftslaboratoriet PM 1 - PM 2
- 13 Sentrallager
- 14 Post / arkiv
- 36 Fagforening
- 37 Personalavdeling
- 61 Renseri
- 62 T.M.P.
- 64 Sliperi
- 65 Fyrhus
- 71 Papirmaskin 1
- 72 Papirmaskin 2
- 74 Rondellmaskin
- 77 Papirmaskin 7
- 79 Rullpakkeri
- 80 Mekanisk vedlikehold, råstoff
- 81 Mekanisk vedlikehold, papirmaskiner
- 82 Smørere / f. vedlikehold
- 83 Maskinverksted
- 84 Plateverksted
- 85 Hydraulikk- / truckverkstedet
- 86 Mekanisk forebyggende vedlikehold
- 87 Bygningsavdeling
- 88 Papirutlasting
- 89 Intern transportavd. / portvakt
- 90 Intern transportgruppe
- 91 Follum Havnelager, Oslo
- 92 Hensfoss kraftstasjon
- 93 Elektrisk verksted
- 94 Automatiseringsavdeling

Helkontinuerlig skift – en spagat mellom helse og sosiale behov?



Forskningsstiftelsen Fafo
Borgata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-notat 1999:1
Bestillingsnr. 613