

Martin Byrkjeland

Arbeidstidsordningar for baseverksemdene

Rapport frå prosjektet

Martin Byrkjeland

Arbeidstidsordningar for baseverksemdene
Rapport frå prosjektet

© Forskningsstiftelsen Fafo 1999
ISSN 0804-5135

Innhold

1 Kort prosjekthistorie	5
2 Viktigaste observasjonar	6
3 Konklusjonar om arbeidstidsordningar	7
4 Generelle konklusjonar og synspunkt	10
Delrapport I: Driftsmønsteret i Tananger og Dusavika	12
Driftsmønsteret	12
Arbeidstidsordninga	16
Konklusjon	18
Vedlegg: Analyse av føreslått arbeidstidsordning i forhold til driftsmønsteret i 1998	20
Konklusjon	22
Delrapport II: Resultat av spørreundersøkelsen blant de ansatte	23
Utvalget	23
Generell oppfatning	24
Eventuelle problemer som følge av arbeidstida	25
Forskjell mellom Tananger og Dusavika	27
Åpne spørsmål om mest negative og mest positive sider ved arbeidstida	28
Konklusjon	31
Vedlegg 1: Svar på åpne spørsmål om positive og negative faktorer ved arbeidstida.	32
Vedlegg 2: Spørreskjema	35

1 Kort prosjekthistorie

Prosjektet har sin bakgrunn i at Aker Base ved personalsjef Øyvind Linnsund tok kontakt med Fafo 21. august 1998 for å drøfte om Fafo kunne gjennomføre ein analyse av arbeidstidssystemet ved Aker Base. Bedrifta, som eig og driv forsyningsbasar for oljeverksemda utaskjærs og hamneverksemd for oljeutvinning og godsskipstrafikk, hadde i fleire år arbeidd med å finne fram til ei tilfredsstillande arbeidstidsordning. Årsaka til dette er at aktiviteten på basen varierer sterkt både i døgeret og gjennom veka. Det var vanskeleg å finne fram til ei arbeidstidsordning som dekkja aktivitetsmønsteret. Bedriftsleiinga fann at eksisterande ordning gav låg utnyttingsgrad og at den følgjeleg var dyr. Samtidig hadde tariffpartane ved førre oppgjer i ei protokolltilførsle til tariffavtalen (avtalen for basebedriftene mellom OLF og NOPEF) forplikta seg å greie ut arbeidstidsproblematikken, helst innan årsskiftet 1998/99. Det var sett ned eit utval som skulle ta seg av dette, med representantar frå OLF, NOPEF og baseverksemdene.

Forespørselen resulterte i at Fafo blei invitert til eit møte i arbeidstidsutvalet OLF/NOPEF 18. September 1998. Fafo presenterte her resultat frå tidlegare arbeid med arbeidstidsordningar i bedrifter, samt kva metodikk som var blitt nytta, og føreslo eit opplegg for ei undersøking på basebedriftene.

På bakgrunn av dette blei Fafo beden om å legge fram eit forslag til prosjekt. Arbeidstidsutvalet hadde peika ut Aker Base som objekt for undersøkinga, men presiserte at erfaringane frå prosjektet skulle kunne nyttast også ved andre basebedrifter.

Kontrakt for prosjektet «Arbeidstidsordningar på Aker Base» blei underteikna mellom Fafo og OLF i desember 1998. Prosjektet blei starta onsdag 16. desember med eit møte med dei involverte partane på Aker Base i Tananger. Møtet fastsette ein detaljert prosjektplan og konstituerte ei arbeidsgruppe med representantar for driftsleiing og arbeidarar på dei tre driftsområda som deltok i prosjektet, Dusavika, Operasjonen og Hamneterminalen i Tananger, pluss personalleiing og bedriftshelseteneste ved Aker Base.

Prosjektet har føregått i tidsrommet januar til april 1999. Det har vore i alt 5 møter med arbeidsgruppa inkludert startmøte. I dagane 16. desember 1998 og 6. og 7. januar 1999 blei det gjennomført personintervju av utvalde representantar for tilsette, driftsleiing og bedriftshelseteneste ved Aker Base, i alt 15 personar.

Det blei i dagane 1. til 5. februar gjennomført ei spørjeskjemaundersøking blant alle basearbeidarar og arbeidsleiing i Tananger og Dusavika. Undersøkinga blei presentert for og drøfta med arbeidsgruppa 9. mars.

Ved prosjektstart blei det frå driftsleiinga i Tananger gjort klart at innteninga ved Basen gjorde at det hasta med å få gjort noko med arbeidstida. Parallelt med prosjektet har derfor ei separat arbeidsgruppe på Tananger-basen drøfta endra arbeidstidsordning og lagt fram eit forslag. Dette forslaget er blitt analysert som del av prosjektet (vedlegg til delrapport I):

Referansegruppa vedtok 26. mars å prøve ut den føreslåtte ordninga i ein periode, for så å evaluere resultatata. Dette blei gjort i tida slutten av april til midten av juni. På møte

mellom partane på bedrifta 21. juni gav NOPEFs avdeling 11 melding om at den ikkje ønska å føre vidare ordninga fordi den fann arbeidsmengda for stor, særleg i helgane.

Prosjektet har såleis hatt to hovuddelar; ein analyse av dei tilsette si oppfatning av arbeid og arbeidstid, og forslag til alternative ordningar basert på ei spørjeskjemaundersøking, og ein analyse av driftsmønsteret på dei to basane basert på laste- og lossestatistikk. Dei to delane er presentert i kvar sin delrapport.

2 Viktigaste observasjonar

Dei tilsettes syn på arbeidstid

- Spørjeundersøkinga avslører ingen stor vilje til å forandre på arbeidstidssystemet. Det er liten misnøye med dagens ordning. Det er ikkje særleg mange forslag om andre arbeidstidsordningar.
- I den grad det blir fremja synspunkt om andre ordningar, merkjer to seg ut: Det blir ytra ønske om å avslutte skift/beredskapsveker framføre ei helg, for å kunne kvile seg ut til neste ordinære arbeidsveke, altså skift/beredskapsveker som går fredag til fredag, og det er ein del som vil ha alt arbeid utanfor dagtid som overtid.
- Viktigaste grunn til at dei tilsette er nøgde med dagens arbeidstidssystem, er den fleksibilitet det gjev. Tidsbanken, altså høvet til å spare opp meirarbeid og ta det ut som fritid, er mykje nytta, og dei tilsette er i stor grad nøgde med denne.
- Når det gjeld plager og ulemper som kan følgje av uregelmessig arbeidstid og høgt arbeidspress, er det ein klar forskjell mellom basane. I *Dusavika* er det omtrent ingen som gjev utrykk for å ha slike problem, medan om lag ein tredjedel av dei som har svara i *Tananger*, opplyser å ha problem, og er elles kritiske til arbeidstidssystemet.
- Det ser også ut til at dei tilsette i *Dusavika* har lettare for å nytte seg av tidsbanken enn dei i *Tananger*.
- Uregelmessig arbeidstid og stort arbeidspress gjev seg ikkje i særleg grad utslag i helseplager som fører til sjukefråvær. Dette er lågt ved *Aker Base*.
- Overtidsbruken er så stor at det gjev grunn til uro, og den er stor ved begge basane.

Driftsmønsteret

- Driftsmønsteret er høgst ulikt på dei to basane. I *Dusavika*, som hovudsakleg tar seg av forsyningsskip, er aktiviteten stort sett innanfor tidsrommet 8 til 20 måndag til fredag med ein topp mellom 12 og 16. Det skjer også ein heil del lasting/lossing laur-

dagen mellom kl 8 og kl 16. I denne tida er det også høg kapasitetsutnytting med gjennomsnittleg meir enn ein båt inne heile tida.

- Det skjer lasting/lossing også utanfor desse tidene, men langt meir sporadisk. Særleg er det ein tendens til at arbeid som startar på kvelden, strekkjer seg ut over natta, og det er ein del arbeid på søndagen. Dette kan forklare den relativt store overtidsbruken som det er i Dusavika.
- I *Tananger* skjer hovuddelen av lasting/lossing på kyst- og nordsjøfraktefartøy. Både anlaupsmønster og laste og lossetid er høgst varierende, noko som fører til eit uregelmessig driftsmønster. Aktiviteten følgjer eit annakvardagsmønster med toppar måndag, onsdag, fredag og søndag. Den er særleg stor måndagen.
- Utanom føremiddagen måndagen, som har den klart største aktiviteten i veka, og dagtid fredag, er aktiviteten spreidd over heile døgeret. I motsetning til i Dusavika, der det praktisk talt ikkje skjer lasting/lossing før klokka 8 om morgonen, kjem skip i Tananger ofte inn seint natt og tidleg morgon.
- Bortsett frå måndag og i nokon grad fredag, er det låg kapasitetsutnytting med i snitt skip inne mindre enn ein fjerdedel av tida.

3 Konklusjonar om arbeidstidsordningar

Dusavika

Vi ser ikkje nokon grunn til å endre på dagens ordning i Dusavika som ser ut til å vere godt tilpassa driftsmønsteret og som dei tilsette er nøgde med, men det kan vurderast å la skiftveka gå fredag til fredag for å kunne avslutte den framføre ei helg.

Tananger

Det er tre forhold som skapar problem i Tananger: for det første er det berre ein mindre del av tida at det ligg skip ved kai. Dette gjer at faste arbeidsordningar med fast oppmøte og samanhengande økter vil føre til låg kapasitetsutnytting. Det har lege utanfor dette prosjektet å vurdere om periodar utan skip kunne vore nytta til anna arbeid for å auke kapasitetsutnyttinga i faste skift.

For det andre er anlaupa uregelmessige og spreidde i tid. Sjølv om det er råd å påvise eit visst mønster, er aktiviteten for lite konsentrert til at faste ordningar med skift eller forskyvd arbeidstid lar seg realisere utan store kostnader. Det er særleg eit problem at det er mykje aktivitet søndag.

For det tredje kjem ofte påfølgjande anlaup innanfor tider som er kortare enn minste kviletid. Dette gjer at bruttoarbeidstida kan bli for høg, sjølv om nettoarbeid med lasting/lossing som blir utført, ikkje overskrir det maksimalt tillatne. Når arbeidsmengdene

ved Aker Base blir så store som dei er, trass i at netto liggetid ved kai utanom vanleg dagtid i 1998 sjeldan oversteig 30 timar i veka, må det skuldast for korte periodar mellom to anlaup.

Konsekvensen er at det for bedrifta er ulike former for beredskap, det vil seie at det blir arbeidd når det er båtar inne, som er mest rasjonelt, om mykje daudtid skal unngåast. Her har Aker Base eksperimentert med ulike variantar, med å kombinere arbeid på vanleg dagtid med utrykking utanfor vanleg dagtid, som er det som blir beteikna som beredskap, og å la arbeid utanfor vanleg dagtid bli utført av eit eige arbeidslag som har fri på dagtid, som er det som blir beteikna som skift.

Alternativ 1: Dagens ordning: Skift i veka, beredskap i helga

Skift søndag kl 22 til fredag kl 8, tar alle anlaup utanfor dagtid i arbeidsveka. Beredskap fredag kl 16 til søndag kl 22, tar alle anlaup i perioden. Syklusen går over 6 veker, slik at skiftveka er 3. veka etter helgeberedskap og omvendt.

Det er ei viss misnøye med dagens ordning blant dei tilsette, men den er ikkje mykje utbreidd. Det er i første rekke bedriftsleiinga som ønskjer å endre den. Det største problemet er at lasting/lossing i helga blir ivareteke av eit mannskap som har gått vanleg dagtid i veka før. Arbeidet blir derfor utført overtid innanfor same veke. Det blir derfor lett for mykje overtid per veke. Eit anna problem er lange laste/losse- økter og for korte intervall mellom to skipsanlaup.

Alternativ 2: Skift torsdag til tysdag. Beredskap tysdag til torsdag

Denne arbeidstidsordninga er altså foreslått av ei gruppe på bedrifta og prøvd ut i mai—juni 1999. Skift torsdag ettermiddag til tysdag morgon. Beredskap kveld og natt midt i veka. Skift fredag—torsdag kl 16 til tysdag kl 8, tar alle anlaup torsdag—fredag og måndag tysdag utanfor dagtid og alle anlaup i helga mellom fredag kl 16 og måndag kl 8.

Med dette blir altså arbeid i helga overført til det faste skiftet, medan beredskapen tar seg av kvelds- og nattarbeid tysdag og onsdag, to av dagane med lågast aktivitet i snitt. Dersom denne ordninga var blitt praktisert i 1998 ville det ha redusert talet på veker med meir enn 15 timar overtid frå 20 til 4.

Største minusfaktoren med den foreslåtte ordninga er at det er ein god del arbeid seint om natta tysdag—onsdag og onsdag—torsdag, slik at ein må rekne med å klare seg utan eitt skiftlag på dagtid, i det minste mesteparten av dagen. Dette skulle likevel vere ein fordel samanlikna med dagens ordning då det er fredagen som er dagen med redusert mannskap på dagtid. Fredag er den dagen med nest høgaste aktivitet.

Ei anna ulempe er korte intervall mellom to skipsanlaup slik at kviletida blir for kort. Dette er eit problem både med dagens ordning og den foreslåtte, men sidan den siste utvidar den samanhengande helgeperioden frå kl 22 søndag kveld til 8 måndag morgon, kan for kort kviletid førekome oftare. Søndag kveld og måndag morgon er ein periode med høg anlaupsfrekvens.

Derimot ser det ikkje ut til at laste/losseaktiviteten i helga er så stor at det samla arbeidet per døgn blir for stort.

Alternativ 3: Eitt lag tar alt arbeid utanfor vanleg dagtid.

Dersom det skal nyttast beredskap i tilknytning til normal arbeidsveke er sannsynlegvis dei valde dagane i alternativ 2 dei som gjev minst total belastning. Men også ved dette alternativet er beredskapsperioden eit mogleg problem. Som eit tredje alternativ kan ein sløyfe beredskapsperioden, og la alt arbeid utanom vanleg dagtid, bli dekkja av eit skiftlag og utlikna arbeidsmengda over to veker. Denne ordninga har vore prøvd ut tidlegare, men blei forlaten på grunn av for store arbeidsbelastningar.

Dersom vi tar utgangspunkt i 1998 ville den samla laste/lossetida i dei aller fleste vekene vore under 38 timar (sjå tabell 1).

Tabell 1: Samla laste/lossetid per veke

Timar	Veker
1 til 9	2
10 til 19	19
20 til 29	26
30 til 39	5
40 og meir	1

Dette tar likevel ikkje omsyn til korte periodar mellom to laste/losseøktar. Med såpass mange veker med netto lasting/lossing utanfor vanleg dagtid på meir enn 20 timar, er det stor fare for for stor arbeidsmengd.

Eit anna problem er å sikre tilstrekkeleg kvile før påtroppande skiftveke, og kompensasjon for tapt helg. Ein modell kan vere:

Skiftveka: Torsdag 16 til torsdag kl 8, fri torsdag kl 8 til måndag kl 8. Med fem skift vil dette gje samanhengande 4 dagars helg kvar femte veke, sjølv om torsdagen dels vil vere sovedag.

Denne modellen vil vere mest attraktiv for dei tilsette, men vil føre til at det berre er 3 skift til stades dagtid fredag. Dersom dei to dagane med berre 3 skift på dagtid skal tilpassast dagane med lågast aktivitet, må skiftperioden gå måndag til måndag, eller tysdag til tysdag. Her kunne ein også vurdere fri torsdag før påtroppande skiftveke, men dette vil altså redusere mannskapsstyrken på dagtid onsdag med eit skiftlag.

Alternativt kan skiftveka gå onsdag kl 16 til onsdag kl 8 som gjev lengre helg, men då må ein gå dagtid same dag som skiftveka tar til, noko som gjev stor risiko for for lange øktar dette døgeret.

Modellen kan i og for seg også basere seg på kortare periodar enn 7 dagar. Dette vil redusere arbeidsbelastninga i perioden, men fører til at det vil gå kortare tid mellom kvart skift, og at skift og friperiodar vil veksle mellom vekedagane.

Dersom vi til dømes baserer oss på skiftperiodar på firedagar, vil det gå 16 dagar mellom kvart skift. For bedrifta vil det dessutan føre til at dagar med berre 3 skift til stades på dagtid vil veksle og kan treffe på dei med høgast aktivitet.

Alternativ 4: Superfleksi

I dette alternativet føreset vi at eit arbeidslag har ansvar for alle anlaup opp til ei bestemt akkumulert arbeidsmengde, til dømes normalarbeidsveka på 37,5 timar, for så å vere garantert fri i ein periode. Det spelar altså ingen rolle om skipa kjem innom eller utanfor vanleg dagtid. Den totale laste/lossetida i 1998 var på 1902 timar, noko som gjev 51 skift à 37,5 time. I snitt ville det såleis vore eit skift per veke, men på grunn av varierende arbeidsmengde, vil lengda på beredskapsperiodane variere.

Ordninga vil såleis vere praktisk vanskeleg å administrere, særleg korleis friperiodar skal bereknast. På grunn av korte anlaupsfrie periodar og dobbeltanlaup vil det dessutan vere nødvendig å ha eit beredskapslag i reserve. Dette vil kunne redusere talet på basearbeidarar som er til stades på dagtid. Til gjengjeld er det føresett at desse ikkje treng utføre lasting/lossing.

Det er ikkje noko i vegen for å auke kvoten ut over 37,5 timar for å avspasere, eventuelt kombinere overtidsbetaling med avspasering. Men eg tvilar på om dette lettar dei praktiske koordineringsproblema. Det vil vidare krevje streng disiplin for å unngå å kome i konflikt med Arbeidsmiljølova.

4 Generelle konklusjonar og synspunkt

Føremålet med prosjektet var å greie ut arbeidstidsordningar til bruk i baseverksemdene der OLF/NOPEF har inngått tariffavtalar. Prosjektet skulle utførast i tilknytning til ein forsyningsbase, der Aker Base blei peika ut som objekt for analysen.

Aker Base hadde i fleire år eksperimentert med ulike arbeidstidsordningar utan å finne fram til ei løysing som alle partar var nøgde med.

Det er likevel klart at det var på basen i Tananger problema fanst. Det var ikkje råd å spore særleg misnøye i Dusavika og, rett nok med det unntak at det var ein utstrekt bruk av overtid også i Dusavika, verka arbeidstidsordninga vel tilpassa driftsmønsteret.

Det er også klart at det ikkje var nokon stor omstillingsvilje i Tananger, og at dei mange diskusjonar om og forsøk med arbeidstid har ført til at ein var lei heile spørsmålet; ei innstilling som eg synest å spore både i driftsleiinga og blant basearbeidarane. Det verka vere ei utbreidd oppfating at dagens ordning er om lag så god så den kan bli, fordi den sikrar tilstrekkeleg fleksibilitet, og at bedrifta får finne seg i å betale for denne fleksibiliteten.

Dette var jo ikkje den beste bakgrunnen for å gjennomføre prosjektet. Det er grunn til å stille seg spørsmålet om ei spørjeskjemaundersøking var den beste metoden. Arbeidsgrupper på bedrifta ville sannsynlegvis betre fått i stand ein kommunikasjon om problema, sjølv om dette også ville vore meir ressurskrevjande å gjennomføre.

I alle høve har tilbakemeldinga til dei tilsette frå prosjektet vore mindre god. Det synes ikkje vore nokon diskusjon om resultata frå prosjektet blant basearbeidarane, trass i at dette var ein føresetnad for gjennomføringa av prosjektet. Det forslaget til ordning som blei lansert, var ikkje eit produkt av arbeidet i referansegruppa, men av ei parallelt arbeidande gruppe på Aker Base. Kommunikasjonen mellom dei to gruppene var mangelfull.

Vi kan i ettertid konstatere at Fafo-prosjektet fekk eit noko utvendig forhold til bedrifta. Ein viktig grunn til dette er at leiinga meinte det hasta å få til ei ny arbeidstidsordning. Ein annan grunn var at spørjeskjemaundersøkinga ikkje peika ut ein klar retning å gå vidare.

Så lenge vi ikkje har nokon arbeidstidsmodell som vi veit verkar, er det vanskeleg å uttale seg om korleis erfaringane skal spreia vidare til andre basar. Dette er jo også avhengig av korleis driftsmønsteret er. Aktiviteten i Tananger er dessutan klart ulik den i Dusavika som er ein rein forsyningsbase. Vi kan likevel prøve oss med nokre konklusjonar.

- Ein revisjon av arbeidstidsordninga føreset at ein har oversikt over aktivitetsmønsteret. Dette burde vere sjølv sagt.
- Det er vidare sjølv sagt at dei tilsette får høve til å uttale seg om eventuelle endringar. På større arbeidsplassar kan spørjeskjema vere ein relevant metode for dette. På mindre skulle det vere mogleg å hente inn synspunkt direkte, i møte og liknande, men også her har spørjeskjema den fordel av det sikrar anonymitet.
- Det er viktig at dei tilsette får tilbakemelding om resultat og høve til å drøfte dei i ettertid. Dette blir det synda mykje mot, og det svikta også på Aker Base.
- Når aktiviteten er regelmessig og relativt høg, som i Dusavika, er skift/overlappende skift ei adekvat ordning. Det ser ut til at dette også lettare lar seg kombinere med avspasering.
- Når aktiviteten er sterkt varierende og låg som i Tananger, peikar to vegar seg ut: Å prøve å overføre aktivitet frå hektiske til mindre hektiske periodar. Det er trass alt ein heil del arbeid på basen som ikkje er lasting/lossing, og som gjer at det på dagtid er eit sterkt arbeidspress. Krav om å vere til stades når kundane ønskjer dette, og problem med å arbeide på natta, er likevel eit hinder for slik aktivitetsoverføring.
- Den andre vegen er å tilpasse arbeidstida. Aktivitetsmønsteret tilseier ei form for beredskapsordning, der superfleksi vil vere det mest logiske, om enn praktisk vanskeleg å få til. Slike ordningar kan lett kome i konflikt med rettane til arbeidstakarane. Vi ønskjer oss ikkje tilbake til tidlegare tiders «oppmøte i porten» når det er arbeid.
- Det verkar i alle høve klart at ei kvar form for beredskap krev større bruk av avspasering/faste fridagar enn i dag, om arbeidsmengda ikkje skal bli for høg. Dette tyder igjen at det enten må tilsetjast fleire på heil/deltid, eller at basen må klare seg med mindre mannskap på dagtid.

Delrapport I: Driftsmønsteret i Tananger og Dusavika

Driftsmønsteret

Aker Base er dotterselskap av Aker Maritim som igjen er del av Aker-konsernet. Aker Base eig og driv to forsyningsbasar/hamneanlegg ved Stavanger, i Tananger og i Dusavika, og ein ved Kristiansund, Aker Vestbase. Aker Base har i tillegg eigarinteresser i fleire andre basar langs kysten.

Aker Base forvaltar baseområda og leiger ut areal og bygningar til kundar, utfører tenester for leigetakarar, og produserer basetenester i eigen regi. Det meste av det siste er lasting og lossing av skip, tilsvarande av lastebilar, interntransport på basane og lagerarbeid. Dette omtalar vi samla som *basearbeid*. Dersom ikkje anna er spesifisert, omhandlar denne rapporten basearbeidet i Tananger og Dusavika

Tananger og Dusavika har eit noko forskjellig aktivitetsmønster.

Dusavika

I Dusavika skjer største delen av lossing og lasting av forsyningskip (supply-båtar) som transporterer til og frå oljefelta i Nordsjøen. Dei kjem stor sett regelmessig og varslar ved avgang frå feltet om når dei vil vere inne, noko som normalt gjev små feilmargar. Fleste supply-båtar er inne på dagtid og tidleg kveld. Dei kjem normalt inn i løpet av natta og morgonkvisten, lossar først og lastar deretter med ein liggeperiode mellom, som kan vere ned i null.

All lasting og lossing av supplybåtar skjer med kran. Lossetid kan vare frå få minutt til 2–3 timar, stundom lengre. I tillegg blir det lasta vatn, drivstoff til forsyningskip og plattformar, boreslam med meir som bulk. Det er under bygging eit landfast anlegg på basen som skal ta over drivstofflastinga. Dette skjer no frå bunkringsfartøy. Det skjer for tida opplæring av spesialmannskap som skal stå for bulklasting, og som skal fordelast med ein på kvart skift.

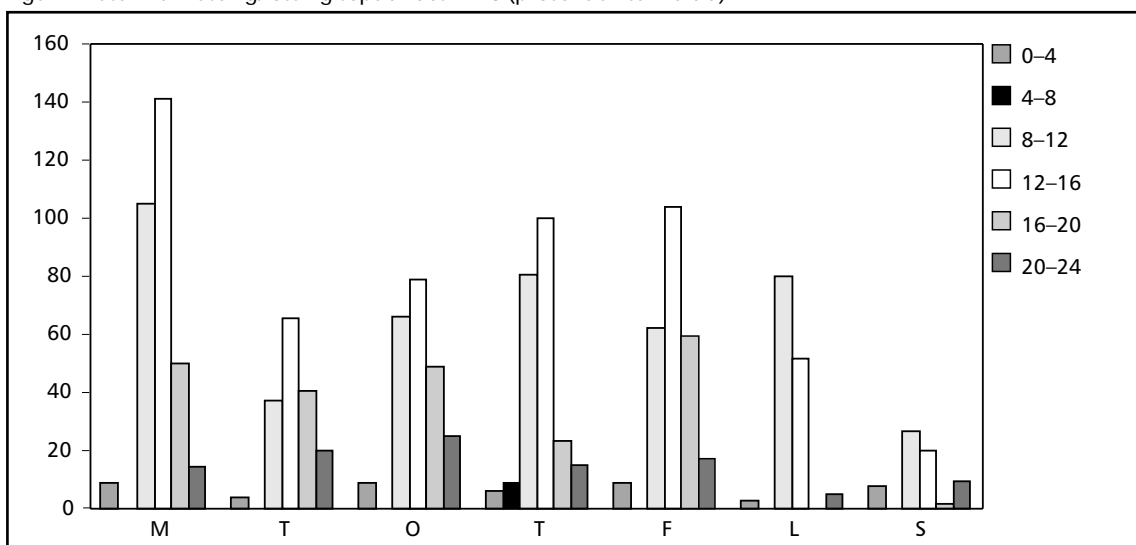
Skiftlaget består av formann, kranfører, maskinfører og fire mann til anna arbeid.

Anlaupsmønsteret for forsyningskip i Dusavika fører til relativt regelmessige driftsforhold. Figur 1 viser lasting og lossing som del av samla tid for månadene september til desember 1998.¹

Vi ser at mesteparten av laste/losse-aktiviteten skjer innom vanleg dagtid, det vil seie 8–16, inkludert laurdag. Det er praktisk talt ingen aktivitet før klokka 8 om morgonen, men

¹ Figuren viser kor stor prosentdel av gjeldande døgnintervall som blir nytta til lasting og lossing. T.d. viser den at torsdagar mellom klokka 20 og 24 blir det lasta/lossa båtar 20 prosent av tida gjennomsnittleg for månadene september til desember. At prosentdelen kan overstige 100, skuldast at det kan vere fleire båtar inne samtidig. Figuren tar ikkje omsyn til liggetid mellom lasting og lossing og omvendt. Når eg ikkje har talt opp lasting og lossing for større del av året, skuldast det at data frå før september berre opererer med samla liggetid, dvs tid frå ankomst til avgang.

Figur 1 Dusavika - lasting/lossing sept til des 1998 (prosent av samla tid)

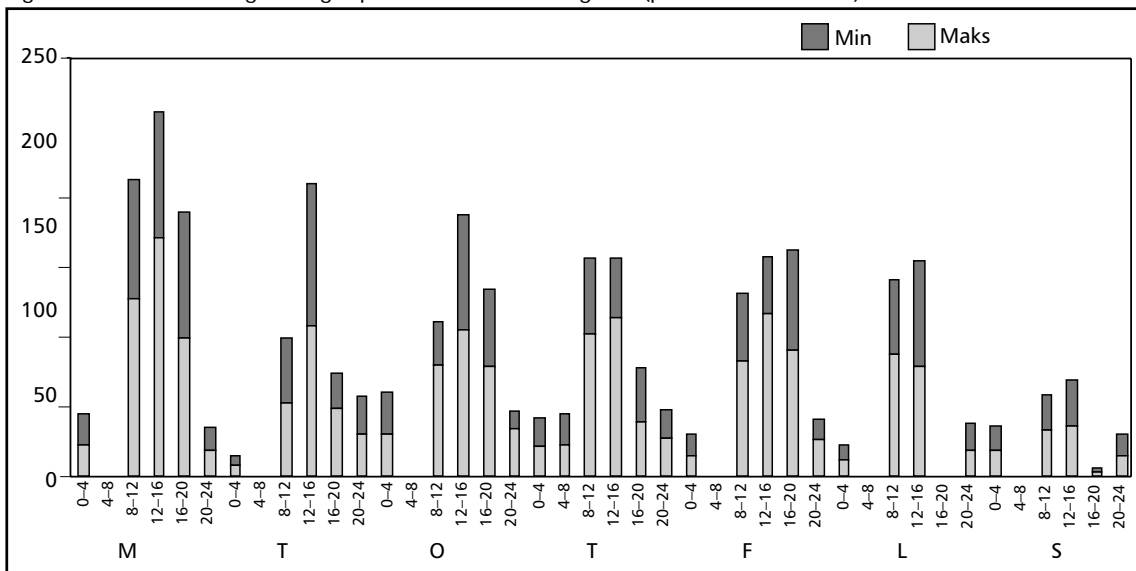


ein del på ettermiddag og kveld. Vi ser vidare at det er ein viss variasjon i aktiviteten mellom dagar. Størst er aktiviteten på måndag, og det er også relativt mykje lasting/lossing på torsdag og fredag. Sjølv om aktiviteten søndag er klart mindre enn dei andre dagane, skjer ein del lasting/lossing også denne dagen, om lag 20 prosent av tida 8–16, eller i snitt lossing kvar femte søndag på dagtid.

Aktiviteten er noko ujamt fordelt over tid. Særleg ser november 1998 ut til å ha vore ein travel månad. Figur 2 viser maksimum og minimum i losseandel for dei same døgnintervalla. Vi ser at variasjonen er størst i dei tidene av døgeret som har størst aktivitet, det vil seie mellom 8 og 20. Men vi ser også at det på det meste kan vere lossing annankvar søndag på dagtid, og at laurdagen kan ha lasting og lossing heile tida mellom 8 og 16.

Til å dekke aktivitetsmønsteret opererer basen med ei arbeidsordning, der fire skiftlag går vanleg dagtid 8 til 16 i fire veker. Kvar femte veke går eit arbeidslag «skift» frå 13 til 19 måndag til fredag og laurdag 8 til 13. Det er ein uskriven regel at dette skiftet også tar

Figur 2 Dusavika - lasting/lossing sept til des 1998 maks og min (prosent av samla tid)



alt arbeid som måtte falle mellom 19 og 8 måndag til laurdag og mellom laurdag kl 13 og måndag kl 8. Dette blir då rekna og betalt som overtid. Det blir likevel understreka at all overtid er frivillig. Arbeid på overtid blir vanlegvis varsla i god tid, det vil seie innom regel-festa arbeidstid.

Lengste samanhengande fri er frå fredag kl 16 til måndag kl 13 ved påtroppande skift-veke. Ved avtroppande skiftveke risikerer ein derimot å ha berre minste krav til kviletid (10 timar) før ny normal arbeidsveke. Det er også kort fritid i skiftveka mellom at skiftet slut-tar fredag ettermiddag kl 19 og starten på skiftet laurdag morgon kl 8.

I tillegg til arbeid med å laste og losse forsyningsskip, blir det også utført arbeid for kundar på basen. Ein reknar at om lag halvparten av omsetninga ved basen kjem frå arbeid for kundar på basen. Dette arbeidet blir for det mest utført på vanleg dagtid.

Tananger

Drifta i Tananger er organisert i to uavhengige avdelingar, «Hamneterminalen» og «Opera-sjonen». Dette har samanheng med at ein vesentleg del av aktiviteten i Tananger er knytt til lasting og lossing av linefartøy, skip som går i (relativt) regelmessig trafikk langs norskekys-ten og mellom Nordsjølanda, og som fraktar stykkgoods lasta på pallar og i kontainrar. Arbeidet føregår både med kran og med truckar.

Hamneterminalen sysselset 8 terminalkoordinatarar pluss ein terminalsjef. Terminal-koordinatarane planlegg og leiar lasting og lossing av linefartøya, og utfører elles arbeid med å plassere og registrere inn- og utgåande gods.

Operasjonen utfører lasting og lossing av lineskip under leiging av terminalkoordina-torane og elles arbeid med intertransport og lagerarbeid på Tananger-basen. Det blir også utført ein del anna laste og lossearbeid, hovudsakleg av forsyningsskip. Dette omfattar både gods og bulk. Men hovudmengda av laste- og lossearbeid som blir utført av dei tilsette i Operasjonen, er av lineskipa.

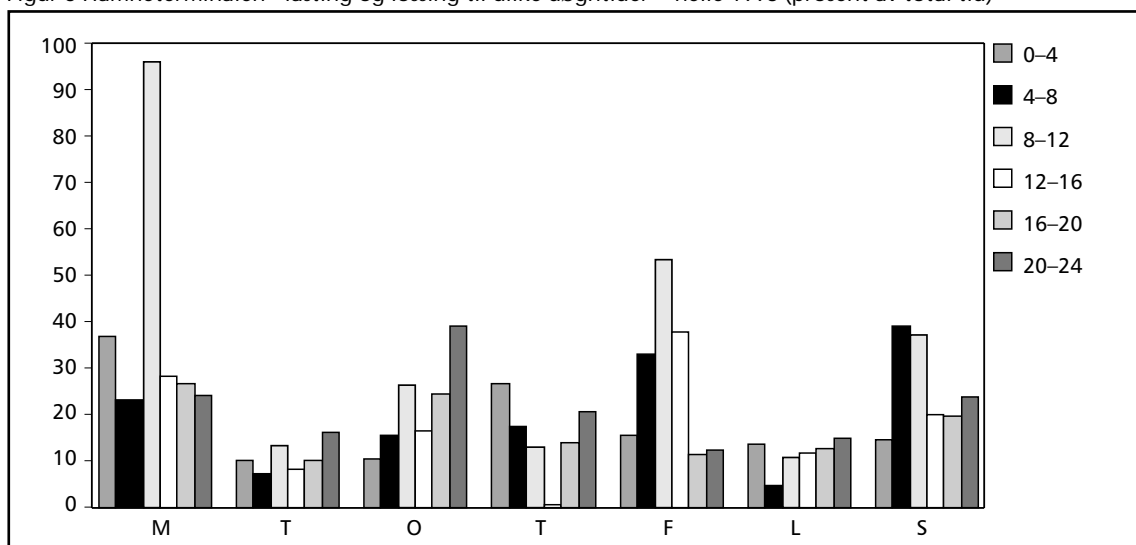
Lasting og lossing av skipa som blir betjent av hamneterminalen, er meir spreidd i tid og har lågare tidsnyttingsgrad enn i Dusavika.² Figur 3 viser kor stor del av dei ulike døgnintervalla det skjer lasting/lossing på dei forskjellige vekedagane. Figuren er basert på anlauf i heile 1998.

Utanom ein klar topp måndag mellom 8 og 12 og ein noko mindre klar topp fredag mellom 04 og 16, er lasting/lossing ved Hamneterminalen nokså jamt fordelt over døgeret. Den er også nokså likt fordelt gjennom veka, sjølv om vi kan ane ein annankvardagssyklus med toppar måndag, onsdag, fredag og søndag. Denne tendensen blei meir markert mot slutten av året.

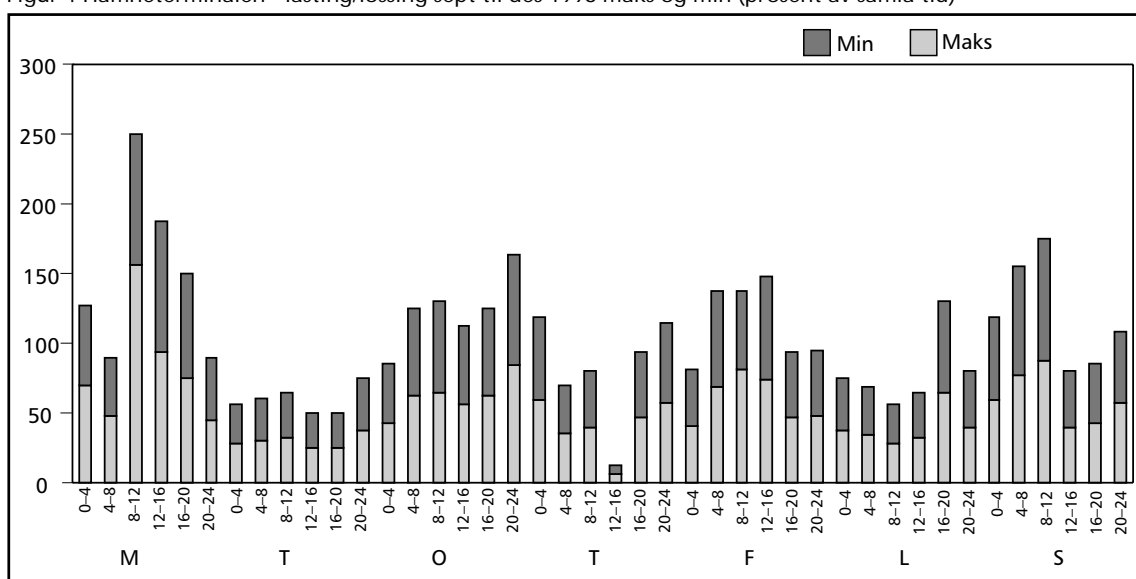
På same måten som i Dusavika er det relativt store variasjonar mellom maksimums- og minimumsfrekvens i anlaupsmønsteret. Figur 4 på neste side viser største og minste ut-nyttingsdel for dei same døgnintervalla.

² Eg har berre hatt tilgang til statistiske opplysningar om anløpsmønsteret til lineskipa, men eg er blitt fortalt at forsyningsskipa ikkje utgjør nokon stor del. Men i den grad det skjer lasting og lossing av forsyningsskip kjem dette altså i tillegg.

Figur 3 Hamneterminalen - lasting og lossing til ulike døgntider - heile 1998 (prosent av total tid)



Figur 4 Hamneterminalen - lasting/lossing sept til des 1998 maks og min (prosent av samla tid)



Det er store variasjonar mellom største og minste laste/lossefrekvens. Vi ser også at variasjonane stort sett er korrelert med gjennomsnittleg laste/lossefrekvens, slik at det er dei dagane og periodane der det skjer mest lasting og lossing som også har dei største variasjonane. Måndag, onsdag, fredag og søndag har både høg frekvens og store variasjonar mellom maksimum og minimum.³ Det er ein tendens til at laste/lossesyklusane ikkje nødvendigvis stansar ved midnatt, men blir trekte over i neste døger, slik at dagar med mykje lasting og lossing blir etterfølgt av dagar då det er høg frekvens første timane etter midnatt.

³ Den låge frekvensen torsdag ettermiddag er så slående at det er freistande å meine at det må skuldast feil i data eller berekninga. Eg har til no likevel ikkje vore i stand til å finne nokon feil.

Arbeidstidsordninga

Hamneterminalen og Operasjonen praktiserer ulike arbeidstidsordningar.

Operasjonen

Operasjonen har ein femvekerssyklus som vekslar mellom vanleg dagtid og det som blir karakterisert som skift, som i realiteten er ein avtale om fast beredskap for arbeid som fell utanfor vanleg dagtid. Oppmøte skjer altså etter behov. Skiftturnusen er som følgjer:

1. veke: vanleg dagtid måndag til fredag 8 til 16
2. veke: vanleg dagtid måndag til torsdag 8 til 16, beredskapsvakt fredag 16 til søndag 22
3. veke: vanleg dagtid måndag til fredag 8 til 16
4. veke: vanleg dagtid måndag til fredag 8 til 16
5. veke: beredskapsvakt søndag 22 til fredag kl 8

For dette blir det betalt:

- Ordinær grunnlønn for 37,5 timar.
- Fast nattillegg på 1500 kr.
- 50 og 100 prosent i følgje tariffen, det vil seie 50 prosent for arbeid mellom 16 og 21 og 100 prosent for arbeid mellom 21 og 8 og frå fredag kl 16 til måndag kl 8.
- For arbeid ut over 7,5 timar per kveld /natt blei det betalt eit tillegg på 50 prosent.
- For arbeid ut over 37,5 timar per veke blir det betalt eit tillegg på 50 prosent.

Det blir elles betalt spesielle høgtidsdagstillegg. Ved arbeidsøker som er lengre enn 5,5 timar, er matpausen betalt. Ved meir enn 5 utkallingar innanfor ein skiftperiode, blir det betalt kilometergodtgjersle og for ei minstetid på 3 timar per utrykking.

Det er fleire kritiske faktorar med denne ordninga. Største problemet er at laget som har beredskap i helga har gått vanleg dagtid veka før. Som vi såg, er det relativt stor aktivitet i helga, slik at maksimalgrensa for overtid lett kan bli nådd. Tabell 2 viser kor mykje mange timar det blei utført lasting og lossing mellom fredag kl 16 og søndag kl 22 i 1998.

Tabell 2: Lasting/lossing mellom fredag kl 16 og søndag kl 22. Timar

	Frekvens	Kum frekvens
Ingen LL	2	2
0-5 timar	0	2
5-10 timar	3	5
10-15 timar	27	32
15-20 timar	16	48
20-25 timar	4	52

Vi ser at i 20 av helgane i 1998 overskred lasting/lossing, som blei utført mellom fredag kl 16 og søndag kl 22, 15 timar som er den maksimale grensa for overtid i skiftveka som er tillate i følgje tariffavtalen. Dette er dessutan netto lasting/lossing. Vi har ikkje tatt omsyn til eventuelt arbeid med å førebu lossing, utkallingstid m.m. Vi har heller ikkje tatt omsyn til anlaupsfrie periodar kortare enn minste kviletid på 11 timar.

Derimot ser ikkje lange økter i beredskapsperioden kveld og natt på yrkesdagane frå søndag kl 22 til fredag kl 8 ut til å vere eit særleg stort problem. Tabell 3 viser kor mange timar det blei lasta og lossa mellom kl 16 og kl 8 om morgonen neste dag)

Tabell 3: Lasting og lossing mellom kl 16 og kl 8 neste dag. Timar.

Ingen LL	83
0-2,5 timar	98
2,5-5 timar	67
5-7,5 timar	37
7,5-10 timar	8
10-12,5 timar	3
Meir enn 12,5 timar	2

Det var altså 80 dagar det ikkje var aktivitet på kveld og natt søndag til fredag. Berre 5 døgn oversteig aktiviteten 10 timar. Heller ikkje den akkumulerte aktiviteten i denne perioden er så høg at den ville valda problem: Ingen av vekene oversteig normalarbeidsveka på 37,5 timar, og berre 5 veker hadde meir enn 25 timar med aktivitet.

Største godene er samanhengande fri frå fredag morgon til måndag morgon etter endt veke med nattskift. Men i tilfelle lasting/lossing natt til fredag, vil fredagen gå med til å sove/kvile ut, slik at det i realiteten ikkje vil bli så mykje ekstra fri. Situasjonen i 1998 tyder på at lasting/lossing etter midnatt natt til fredag vil redusere vilkåra for å nytte fredagen som fri-dag. I 30 av vekene var det aktivitet mellom kl 3 og kl 8 på fredagar.

For bedrifta er derimot fredagfri for skiftet ei ulempe, sidan den må takle den dagen som har nest høgaste aktivitet, med færre mann enn dei andre dagane.

Vi må derfor konkludere med at arbeidstidsordninga til Operasjonen disponerer for mykje overtid. Det er særleg eit problem at laget som har ansvaret for beredskap i helga, har gått vanleg arbeidsveke før dette. Det er relativt stor aktivitet i helga, særleg søndagen. Sidan lasting/lossing på søndagen ofte skjer ut over kvelden og natta, tyder dette at ein må arbeid mest to veker i strekk utan særleg fri.

Terminalen

Hamneterminalen har eit system som er meir likt det i Dusavika, men med skiftet noko seinare på døgeret, frå 15 til 21. Dei seks utgjør tre lag à to personar. Ein terminalkoordinator går vanleg dagtid frå 8 til 16 og skift kvar sjette veke. Ein skiftperiode startar laurdag og er som følgjer:

- Laurdag kl 8 til 13.
- Søndag 8 til 18, men dette skal totalt utgjere 6,5 timar.
- Måndag til torsdag 15 til 21.

Ein skiftperiode sluttar altså torsdag kl 21, slik at terminalkoordinatoren har langhelg kvar sjetten veke frå torsdag kveld til måndag morgon.

Den andre i laget er såkalla «bakvakt». Han går vanleg dagtid, men har i tillegg ansvar for alt arbeid utanfor vanleg dagtid som koordinatoren på skift ikkje greier over. Bakvakt- og skiftperiode er forskyvd slik at ein har bakvakt og skift tredjekvar veke.

Arbeidsfordelinga mellom skift og bakvakt varierer ein del. I nokre arbeidslag prøver skiftmannen å ta alt arbeid utanfor dagtid i den veka, slik at bakvakta får minst mogleg å gjere. Dette fører til at dei belastande vekene berre kjem kvar sjetten.

Samanlikna med Dusavika skjer mykje meir av lasting og lossing i Tananger utanfor vanleg dagtid måndag til fredag. 60 prosent av aktiviteten i Dusavika skjer innom dagtid måndag til fredag, og 22 prosent før midnatt i same periode. Det er rett nok ein viss aktivitet i helga, men det meste av dette er laurdag mellom kl 8 og 16 (9 prosent).

I Tananger skjer det berre 32 prosent av aktiviteten innanfor vanleg dagtid måndag til fredag. Meir skjer utanfor, fordelt med 22 prosent kvar på kveld (fram til midnatt) og natt (midnatt til kl 8). Her er også ein langt større aktivitet i helga med mest 25 prosent av alt laste lossearbeidet. Som vi ser, er dette også spreidd over heile døgeret og største delen av dette (17 prosent) skjer på søndagen.

Tabell 4: Fordeling av lasting og lossing i Tananger og Dusavika vekedagar, helg og tidspunkt

	Tananger			Dusavika		
	Dagtid	Kveld	Natt	Dagtid	Kveld	Natt
Måndag til fredag	32,2	21,8	21,6	60,0	22,3	3,2
Helg	8,7	7,8	7,9	12,6	1,1	4,2

Konklusjon

Dusavika

I Dusavika er dagens arbeidstidsordning godt tilpassa driftsmønsteret. At skiftet overlappar med dagtid, gjev største mannskapsstyrken på tidleg ettermiddag då aktiviteten er størst. Skiftet laurdagen forsvargar også sin plass på grunn av relativt stor og regelmessig aktivitet denne dagen.

At det likevel blir relativt mykje overtid, skuldast at det skjer ein del lasting og lossing etter skiftslutt. I tillegg er det ein del aktivitet på søndagen. Sidan det er regelen at skiftet tar dette, kan det bli lange økter. Det ser likevel ut til at det er liten aktivitet etter midnatt, slik at øktene normalt held seg innom 11 timar.

At overtidsbruken er såpass høg for ein del personar i Dusavika, skuldast sannsynlegvis skeiv fordeling av denne mellom dei tilsette. På den andre sida blir det framheva som eit stort pluss at det ikkje er nokon tvang for å ta overtid. Og det ser også ut til at ordninga med tidsbank fungerer godt.

I den grad det er eit ønske om å redusere arbeidsbelastninga, kunne ein vurdere å la skiftveka bli avslutta med frihelg og ikkje som no med påtroppande normalveke. Her er det råd å nytte fleire variantar:

1. Skiftveka frå fredag kl 13 til torsdag kl 19 med normal arbeidsdag fredag. Dette vil gje fri fredag føremiddag framføre påtroppande skiftveke, men vil kunne føre til problem med kviletida natta mellom torsdag og fredag i tilfelle lossing på sein kveld natt til torsdag (dette kunne kanskje kompenseras med å byrje litt seinare på fredag).
2. Skiftveka startar med beredskap fredag kl 19 og sluttar med skift fredag kl 13 til 19. Dette gjev frihelg direkte etter skiftveka, men kan skape problem med kviletida natt til laurdag i tilfelle lossing seint fredag kveld.

Alt i alt ser vi likevel ikkje den store grunne til å endre på arbeidstida i Dusavika.

Tananger

I Tananger skapar driftsmønsteret betydelig større problem. For det første er aktiviteten spreidd over heile døgeret og veka. For det andre er kapasitetsutnyttinga mesteparten av tida låg. Utanom måndag føremiddag då det i snitt skjer lasting/lossing heile tida, og fredag føremiddag, då det skjer halve tida, fyller lasting/lossing i snitt mellom 10 og 40 prosent av tida. For det tredje opptrer dei aktivitetstoppane som avteiknar seg, måndag, fredag, søndag og, noko mindre, onsdag, noko som gjer det vanskeleg å finne eit system for å samle opp blokkfritid. Eit særleg stort problem er den høge aktiviteten søndag.

Aker Base har siste året prøvd å dekke aktiviteten med ei arbeidsordning som vekslar mellom vanleg dagtid, kvelds- og nattskift kvar sjette veke, og beredskapsvakt i helga etter endt normalveke kvar sjette veke. Kvelds- og nattskiftet fungerer rimeleg godt. Sjølv om det går over 16 timar er aktiviteten såpass låg at det ikkje ser ut til at dette fører til store arbeidsbelastningar. Skiftveka sluttar dessutan med fri fredagen, og gjev høve til langhelg kvar sjette veke. Rett nok kjem det såpass ofte båtar seint natt til fredagen at høvet til å nytte fredagen som fridag er noko redusert.

Problemet er at aktiviteten i helga blir tatt hand om av eit mannskap som har gått normal arbeidsveke fram til helga. Alt arbeid i helga blir derfor overtid. Sidan det er relativt stor aktivitet i helga, fører dette til at grensene for overtid i veka blir ein flaskehals. 20 veker i 1998 overskreid netto lasting/lossing i helga 15 timar. I tillegg kjem at periodane mellom to skip ofte var kortare enn 11 timar, slik at kravet om minste kviletid fekk verknad.

Vedlegg:

Analyse av føreslått arbeidstidsordning i forhold til driftsmønsteret i 1998

Ei eiga arbeidsgruppe ved Aker Base har lagt fram eit forslag til ny arbeidstidsordning for Tananger. Det ligg føre i to versjonar; ein fireskiftplan og ein femskiftplan. Det er ingen forskjell mellom dei to versjonane i vekslinga mellom skift, beredskap innanfor arbeidsveka. Arbeidsfordelinga per skift og beredskapsveke er såleis den same. Fireskiftplanen gjev høve til å ha ein ekstra mann på skiftet. Til gjengjeld fører den til at mannskapet må gå skift og beredskap oftare.

Ifølgje den nye planen skal skiftet ta til torsdag klokka 16 og ta alt arbeid innanfor tidsromma:

- Torsdag kl 16 til fredag kl 8
- Fredag kl 16 til måndag kl 8
- Måndag kl 16 til tysdag kl 8

Skiftlaget har så fri fram til torsdag kl 8, då det går på vanleg dagararbeidstid. Dei to neste vekene går laget vanleg dagararbeidstid måndag til fredag.

I veke 5 går laget også vanleg dagararbeidstid måndag til fredag, men har i tillegg ansvar for alt arbeid mellom tysdag kl 16 og onsdag kl 8 og onsdag kl 16 og torsdag kl 8.

I det følgjande har eg sett på korleis denne ordninga ville fungert dersom den var blitt innført 1. januar 1998.

a) Skiftet

Den nye ordninga ville ikkje ført til for mykje arbeid i skiftveka. Tabell 5 viser fordelinga av samla laste- og lossearbeid i skiftperioden mellom torsdag kl 16 og tysdag kl 8. Som vi ser, ville arbeidet ikkje i nokon av vekene overskride normalarbeidsveka.

Tabell 5: Lasting og lossing i skifteveka torsdag til tysdag dersom den foreslåtte ordninga var nytta i 1998. Timar

	1. halvår	2. halvår	Heile året
0-5	1	1	2
5-10	3	4	7
10-15	8	10	18
15-20	7	10	17
20-25	4	2	6
over 25	0	1	1

I berre 3 av vekene ville arbeidstida vere lengre enn 20 timar. Vi ser at det er ein viss tendens til at det blir meir lasting/lossing i andre halvår.

Eit større problem er at tida mellom ferdig lossing og lasting av neste skip er mindre enn kravet til minste kviletid på 11 timar. Rett nok er problemet det same anten ny eller gammal arbeidstidsordning er nytta. Dersom den nye femskift-ordninga hadde vore praktisert i 1998, ville perioden mellom to skipsanlaup vore under minste kviletid på 11 timar i alt 75 gonger i skiftperioden.

Men av dei 75 anlaupsfrie periodane på skift var det 12, der lasting/lossing + fri + lasting/lossing (altså den frie perioden pluss lasting/lossing i kvar ende) var under 9 timar. Desse skulle såleis kunne dekkjast gjennom ei vanleg dagøkt utan ekstrabetaling ut over skifttillegget. Held vi desse utanom og føreset at alle andre anlaupsfrie periodar under 11 timar ville medføre at det var nødvendig å kalle ut ekstramannskap, ville det gje i alt 233 laste/lossetimar i skiftperioden som måtte utførast av ekstramannskap.

Eit anna problem er arbeid seint natt til tysdag, som vil redusere tysdagen som fridag på grunn av behov for å sove og kvile ut. I 1998 skjedde det lasting/lossing etter klokka 3 om tysdag morgon i 24 av vekene, altså i snitt annankvar tysdag. Samanlikna med dagens ordning med fri på fredag er dette likevel ei forbetring, sidan det var oftare arbeid etter klokka 3 om morgonen natt til fredag. Dette skjedde i 30 av vekene.

b) Beredskap

Med den nye ordninga har altså eit arbeidslag ansvar for lasting/lossing frå tysdag kl 16 til onsdag kl 8 og frå onsdag kl 16 til torsdag kl 8. Arbeid i denne perioden kjem altså i tillegg til normalarbeidsveka på 37,5 timar.

I 1998 ville denne beredskapsordninga ført til at grensene for maksimal overtid blei overskridne i berre to av årets veker, begge i første halvår. Tabell 6 viser fordelinga av arbeidet i beredskapsvakta i første og andre halvår 1998 og i heile året.

Tabell 6: Arbeid i beredskapsvakta tysdag til torsdag.

	Beredskap i alt			Beredskap etter kl 21		
	1. halvår	2. halvår	Heile året	1. halvår	2. halvår	Heile året
0-5	8	11	19	13	14	27
5-10	11	13	24	5	10	15
10-15	3	2	5	3	1	4
15-20	2	0	2	0	0	0

Av tabell 6 ser vi også at det var vanleg med arbeid på natta etter kl 21 i beredskapsperioden. Dette ville kome i konflikt med kravet til minste kviletid.

I 1998 var det arbeid etter kl 22 natt til onsdag i 24 veker og etter kl 22 natt til torsdag i heile 37 veker. Det er ikkje nemneverdig forskjell på første og andre halvår (men det kan sjå ut som at arbeidet natt til torsdag er mindre i siste kvartal. Frå veke 39 til 42 skjedde det i 9 veker).

Det er relativt vanleg at arbeid om natta i beredskapsdagane føregår etter kl 3. Dette skjedde 11 gonger natt til onsdag og 16 gonger natt til torsdag i 1998. Største ulempa med

den føreslåtte ordninga for bedrifta ser såleis ut til å vere at bedrifta må klare seg utan eit skiftlag første halvdel av onsdag og torsdag på grunn av arbeid natta føre.

Det ville også vere relativt ofte at tida mellom to utlossingar og neste lasting var mindre enn 11 timar. Dette skjedde 47 gonger i beredskapsperioden i 1998. Det er også av interesse å sjå kor ofte ein laste/lossesyklus overskreid normal maksimaltid på 9 timar. Tabell 5 nedanfor viser antal laste/lossesyklusar som overskrir 9 timar. Her er det ikkje skilt mellom lasting/lossing av berre eitt skip og lasting/lossing av to eller fleire skip utan pause mellom. Ein del av dei lange øktene skuldast nok at ein går rett frå lasting/lossing av eit skip og over på neste.

Tabell 7: Antal gonger ein laste/lossesyklus overskreid 9 timar

9 til 12 timar	14
12 til 15 timar	5
Meir enn 15 timar	6

I tillegg til at lasting/lossing av to skip skjedde utan opphald mellom, hende det også at det var to skip inne samtidig. Det ville ha skjedd 30 gonger i skiftperioden og 16 gonger i beredskapsvakta med den føreslåtte arbeidstidsordninga. Tendensen var klarare i andre halvår.

Dei fleste overlappingar mellom anlaup var rett nok relativt kortvarige. Lengste tid to skip låg ved kai samtidig var 9 timar. Ingen av overlappingane som skjedde utanfor dagtid, var på meir enn 2 timar.

Konklusjon

Dersom den føreslåtte arbeidstidsordninga var blitt praktisert i 1998, ville den ført til ein kraftig reduksjon i overtidsbruk. Ved å overføre helgearbeidet frå beredskap til skift blir tallet på veker med overtid over det maksimale redusert frå 20 til 4.

Nyordninga endrar derimot ikkje på korte periodar mellom to skipsanlaup og lange laste/lossesyklusar som vil vere det same som tidlegare.

Største problemet med nyordninga vil sannsynlegvis vere at det relativt ofte skjer lasting/lossing seint natt til onsdag og torsdag, slik at mannskapet må ha fri på normalarbeidstida etterfølgjande dag. Her kan det vere at anlaupsmønsteret har endra seg frå 1998 til 1999, sjølv om det er vanskeleg å sjå klare tendensar til dette i materialet.

For dei tilsette vil den nye ordninga føre til at fri sjetten kvar fredag vil bli erstatta med fri sjetten kvar tysdag og onsdag. Dette er dagar som det er vanskelegare å utnytte som fridagar enn fredag i tilknytning til ei helg. Arbeid seint natt til tysdag vil dessutan relativt ofte redusere høvet til å utnytte denne dagen, men det same gjorde seg gjeldande med fredagen.

Delrapport II: Resultat av spørreundersøkelsen blant de ansatte

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i dagene 1. til 4. februar 1999. Spørreskjema ble delt ut og samlet inn av plasstillitsvalgte (ferdig utfylte skjema ble levert i lukket konvolutt til tillitsvalgte). Skjemaene ble deretter bearbeidet og overført til elektronisk lesbart datadokument av Opinion a.s.

Utvalget

Det kom inn i alt 63 skjema fordelt på

	Skjema	Svarprosent
Dusavika	31	78
Tananger: Operasjonen og Havneterminalen	32	68

Det er alltid noe vanskelig å tolke frafallet i denne typen undersøkelser. Det kan skyldes at man ikke har spesielle oppfatninger om arbeidstidsordningene, men det kan også skyldes misnøye og protest. Slik sett *kan* det være større problemer ved Aker Base enn det som kommer frem i denne undersøkelsen, som strengt tatt bare forteller oss hva *de som har svart* mener. Men dette utgjør likevel flertallet av arbeiderne i Tananger og i Dusavika. Sammensetningen av utvalget tyder heller ikke på systematiske skjevheter.

Av utvalget arbeider 25 for det meste dagtid og 35 veksler mellom dagtid og skift/vakt. Tre har ikke svart på spørsmålet. Utvalget er jevnt fordelt både med hensyn til alder og ansiennitet ved bedriften. Tabellene 1 og tabell 2 viser respondentenes alder og hvor lenge de har vært ved bedriften.

Tabell 1: Respondentenes alder

20 til 29 år	8
30 til 39 år	17
40 til 49 år	17
50 år og eldre	13
Alder ikke oppgitt	8
I alt	63

Tabell 2: Fartstid ved Aker Base

Under 2 år	18
3 til 5 år	13
6 til 10 år	10
11 år eller mer	22
I alt	63

To tredjedeler av respondentene er gifte eller samboende; en femtedel er enslige. Blant de gifte/samboende har om lag en fjerdedel kone/samboer som er hjemmeværende. De andre inngår i dobbeltarbeidende hushold. I underkant av en femtedel har ektefelle/samboer som også arbeider turnus eller skift.

46 prosent av respondentene har hjemmeværende barn, 38 prosent barn som er under tenårsalder. 17,5 prosent har barn som er yngre enn to år.

Utvalget omfatter alle de viktigste arbeidsoppgavene. Nedenfor er listet opp de arbeidsoppgavene som respondentene har oppgitt å utføre største delen av tiden:

Tabell 3: Hva slags arbeidsoppgaver utfører du største delen av tiden?

Er formann/terminalkoordinator/ordrekoordinator	6
Kjører kran	8
Kjører truck	5
Kjører Mafi	2
Basearbeid	20
Håndterer bulk og bunkers	1
Lagerarbeid	7
Annet	3
Ikke svar	11
Total	63

I underkant av 2/3 veksler normalt mellom flere oppgaver, mens en tredjedel stort sett utfører samme oppgave.

Generell oppfatning

Generelt er de ansatte fornøyde med dagens arbeidstidsordninger. Det er 25 som er svært fornøyde med arbeidstidsordningene, og 35 som er fornøyde. Dette utgjør over 80 prosent av de som har svart på spørsmålet. Bare 2 respondenter oppgir å være misfornøyde. Det kan være at de ansatte i Dusavika er mer fornøyde enn i Tananger, der en noe større andel mener å være verken fornøyd eller misfornøyd med arbeidstida, men forskjellen er ikke stor.

Halvparten, 32 personer, mener at dagens arbeidstidsordning er den beste, 14 personer (22 prosent) mener at en tidligere praktisert ordning var bedre, mens 17 (27 prosent) ikke har svart på dette spørsmålet. Seks personer har spesifisert ordninger som de mener ikke har vært benyttet ved Aker Base, og som de mener ville være bedre. Et par av disse er likevel nokså lik ordninger som har vært praktisert tidligere, i hvert fall for noen basearbeidere.

De viktigste ønskene om andre ordninger enn dagens er⁴

Tabell 4: Ønske om andre ordninger

Skift fredag til fredag	10
Alt arbeid utenfor dagtid som overtid	7
Skiftet går senere på døgnet (15/16 til 21/22)	3
Ikke fast skift lørdag	1
Tidligere dagtid (7-15)	1
Helkontinuerlig skift	1
Behovsrelatert arbeidstid 6-18 deretter beredskap *)	1

*) Det er ikke helt klart for meg hva som her er ment, men sannsynligvis skal det ikke betales tillegg for arbeidstiden mellom 6 og 18.

Det er ingen store forskjeller mellom Tananger og Dusavika med hensyn til andelen som vurderer tidligere benyttede ordninger som bedre, selv om det er noen flere i Tananger som mener at en tidligere ordning var bedre enn dagens (30 prosent i Tananger mot 23 prosent i Dusavika).

10 personer (16 prosent) mener dessuten at dagens ordning kan bli bedre med enn del justeringer. Noen av disse er sammenfallende med svarkategoriene ovenfor. Nedenfor har vi listet hvilke justeringer i dagens ordning som er etterspurt.

Foreslåtte justeringer av dagens ordning:

- 6 stk per skift, helst 2 kranførere.
- Eventuell hviledag etter helgeskift hvis det har vært hardkjør
- Flere personer i hvert vaktlag
- Fri lørdag når du har skift
- Gruppeberedskap istedenfor skift.
- Luke bort unødvendig, ikke hastende arbeid
- Skiftet 16–22
- Skift fredag til fredag
- Vakt hele tiden

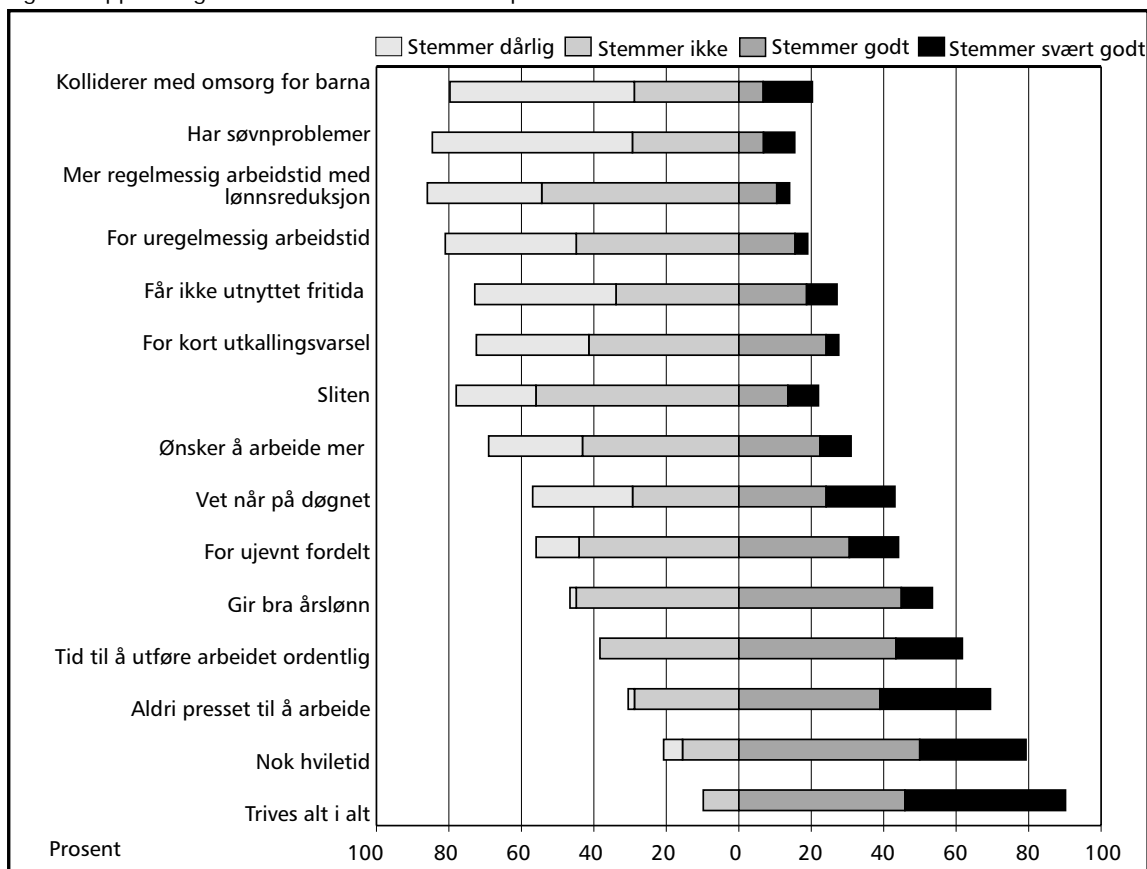
Eventuelle problemer som følge av arbeidstida

Utvalget samlet

Vi har kartlagt de ansattes oppfatning av arbeidstid og beslektede problemstillinger som arbeidspress og så videre på to måter: ved faste svarkategorier og ved åpne spørsmål.

⁴ De tre første alternativene var gitt som faste svarkategorier i spørreskjemaet.

Figur 1: Oppfatning av arbeidstid ved Aker Base - prosent



Intervjuobjektene fikk seg forelagt i alt 15 påstander om arbeid og arbeidstid som de skulle uttale seg om hvor godt stemte med deres egen oppfatning etter følgende skala:

- stemmer svært godt,
- stemmer godt,
- stemmer dårlig
- stemmer ikke i det hele tatt.

Resultatet er presentert i figur 1.

I figuren er de to svarmulighetene for at påstanden stemmer dårlig, vist til venstre i hver bjelke med mørkere farge (negative verdier), og de to svarmulighetene for at påstanden stemmer, er vist til høyre med lysere farge. Videre er påstandene rangert fra den som passer dårligst øverst til den som passer best nederst.

Resultatet tyder ikke på at arbeidstida blir oppfattet som særlig kritisk. Gjennomgående er det en langt større del som mener at negative påstander stemmer dårlig, og tilsvarende mange som mener at de positive stemmer godt. Vi merker oss særlig at 80 prosent ikke finner arbeidstida for uregelmessig (stemmer dårlig eller ikke i det hele tatt). Mest kritisk er oppfatninga av tid til å gjøre arbeidet ordentlig, der 41 prosent mener dette stemmer godt og 18 prosent at det enda til stemmer svært godt, men vi må ta hensyn til at dette er en forholdsvis vag formulering.

Svært få kunne tenke seg mer regelmessig arbeidstid hvis dette medfører lønnsreduksjon. Det er også få som synes arbeidstida skaper problemer for søvn og omsorg for barn. Noen flere mener at den hindrer fritidsaktiviteter.

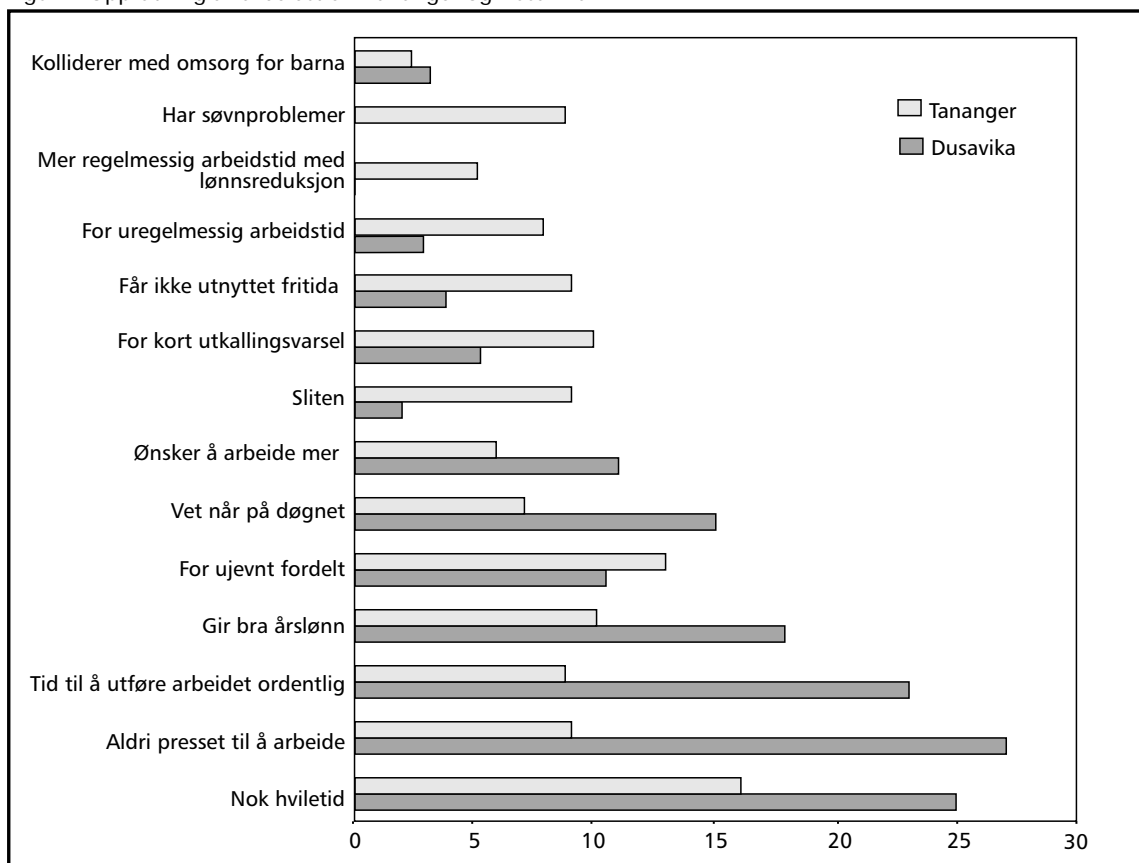
Det er også et mindretall som kunne tenke seg å arbeide mer hvis de fikk anledning til dette. Fem personer mener at denne påstanden stemmer svært godt.

Vi kan altså konkludere med at det samlet sett ikke ser ut til å være sterke negative oppfatninger av arbeidstidsordningene, og at det i alle fall er langt flere som er positive enn negative. Men vi skal likevel ikke se bort fra at den finnes en del som mener at kritiske påstandene stemmer.

Forskjell mellom Tananger og Dusavika

Ser vi på hvordan oppfatningene av arbeidstida er på de to basene, i Tananger og i Dusavika, fremkommer det derimot en relativt stor ulikhet. Gjennomgående er de ansatte i Tananger langt mer kritiske til arbeidstidsordninga. Riktignok er forskjellen i generell trivsel ikke særlig stor, selv om det er en noe mindre andel i Tananger som sier seg enig i at de alt i alt trives på Aker Base. På de mer spesifikke spørsmålene er forskjellen til dels betydelig. Figur 2 viser hvor stor prosentandel på de to basene som mener at de ulike påstandene stemmer, det vil si stemmer svært godt eller stemmer godt. I figuren er utelatt påstanden «jeg trives alt i alt

Figur 2: Oppfatning av arbeidstid – Tananger og Dusavika



godt på Aker Base». Denne mener 86 prosent av de i Tananger og 96 prosent av de i Dusavika stemmer godt eller svært godt.

Vi ser at det på de fleste påstander som uttrykker mulige negative effekter av arbeidstida, er det klart større del i Tananger som mener at dette stemmer. Det er ingen i Dusavika som gir uttrykk for å ha søvnproblemer på grunn av arbeidstida, mens dette gjelder ni stykker i Tananger (40 prosent av de som har svart). Det er også klart større andel i Tananger som gir uttrykk for at arbeidstida er for uregelmessig, som jevnt over kjenner seg slitne, som mener utkalling skjer med for kort varsel og som synes arbeidstida skaper problemer for fritida.

Det er også i Tananger vi finner de som kunne tenke seg mer regelmessig arbeidstid selv med lønnsreduksjon, selv om de heller ikke her er særlig mange.

Forskjellen kan i noen grad skyldes at det er en større del som for det meste arbeider dagtid i Dusavika. Men forskjellen i denne andelen mellom Dusavika og Tananger er ikke så stor at den kan forklare hele forskjellen i oppfatning av arbeidstida. Det ser ut til at de ansatte i Tananger opplever arbeidstida som mer problematisk og dette samsvarer med at skipsanløpsmønsteret er mer uregelmessig på denne basen.

Det er liten grunn til å bli overrasket over at de som for det meste arbeider dagtid jevnt over uttaler seg mindre kritisk til arbeidstidsordningene og effektene av disse, enn de som for det meste veksler mellom skift og dagtid. Men forskjellene er ikke svært store.

Det er heller ikke store forskjeller mellom ulike aldersgrupper i hvordan arbeidstida blir vurdert. Det kan se ut som at aldersgruppa 40 til 49 år er mest fornøyd med arbeidstidsordninga. Det er også en klar tendens til at ønsket om å arbeide mer synker med økende alder.

Åpne spørsmål om mest negative og mest positive sider ved arbeidstida

I tillegg til de faste svarkategoriene ba vi respondentene i to åpne spørsmål om å notere hva som de opplever som mest positivt og mest negativt med dagens ordning. Svarene varierer naturlig nok en hel del, ikke minst siden arbeidstidsordninga varierer innenfor bedriften.

36 personer har gitt opplysninger om hva de opplever som mest positivt med dagens arbeidstidsordning. Det kan se ut til at de fleste legger vekt på muligheten for å spare opp fritid og planlegge fritid som mest positivt. Åtte til ti av svarene er av denne typen.

Det blir også lagt vekt på at vanlig arbeidstid er fra 8 til 16. Å ha fri formiddag i de ukene en går skift blir opplevd som mest positivt av to til tre personer. Dette gir muligheter for å benytte seg av tjenestetilbud innenfor vanlig åpningstid. Omtrent like mange vektlegger lønn som mest positivt.

21 personer har valgt å opplyse om hva de opplever som mest negativt. Her er riktignok et par av svarene å oppfatte som at de ikke finner noen negative faktorer, og ett er umulig å tolke.

De negative faktorene dreier seg for det meste om uregelmessig og lite forutsigbart arbeid, mye arbeid i helga, kort tid mellom helgevakts slutt og starten på normal arbeidsuke

mandag morgen klokka 8, og nattarbeid. Men det er også de som finner for lite overtid som mest negativt. Et par ønsker heller at arbeidstida skulle være 7 til 15.

Svarene på de åpne spørsmålene om mest positive og negative faktorer er listet som vedlegg bak i rapporten.

Overtid og tidsbank

Registreringa av overtidarbeid er basert på hva den enkelte oppfatter å ha hatt i overtid.⁵ Resultatet er presentert i tabellen nedenfor. Som vi ser, er det en betydelig overtidbruk. En fjerdedel av de ansatte oppgir å ha overtidsmengder som er over det som er maksimalt tillatt i Arbeidsmiljøloven.

Tabell 6: Overtidstimer 1998

	Frekvens	Prosent	Kum prosent
0-50 timer	8	12,7	12,7
51-100 timer	5	7,9	20,6
100-200 timer	17	27,0	47,6
201-300timer	17	27,0	74,6
301-400 timer	7	11,1	85,7
401-500 timer	9	14,3	100,0
Total	63	100,0	

Bedriften opplyser å ha søkt om dispensasjon for noen av de med mer enn 300 timer overtid. Det kan også være at en del av overtidarbeidet er å regne som merarbeid. Inntrykket er likevel at det er en utstrakt bruk av overtid ved Aker Base.

Det er ingen klare forskjeller i mellom Dusavika og Tananger i bruken av overtid. Overtid blir i stor grad tatt ut som oppspart fritid gjennom den såkalte tidsbanken. Blant respondentene hadde i alt 35 personer, altså om lag halvparten benyttet tidsbanken i 1998. Tabellen viser hvor mange dager som er avspasert gjennom tidsbanken.

Tabell 7: Dager avspasert gjennom tidsbanken

	Frekvens
1-5 dager	9
6-10 dager	7
11-20 dager	10
21-30 dager	3
Mer enn 30 dager	3
Alle	32
Ikke svart	31
Utvalget	63

⁵ Spørsmålet var utformet slik: «Omtrent hvor mange overtidstimer hadde du i 1998 (skriv så mange du mener du har hatt, ikke hvor mange det står på lønsslippen)»

Man er da også ganske fornøyd med mulighetene for å benytte seg av tidsbanken. 40 stykker (64 prosent) mener at disse mulighetene er gode, 13 stykker (21 prosent) mener at de er gode, men godt kunne vært bedre. Bare tre finner mulighetene dårlige. Det er imidlertid store forskjeller mellom basene i synet på tidsbanken. Nesten alle i Dusavika finner mulighetene gode, mens under halvparten i Tananger gjør det samme. Her mener like mange at mulighetene godt kunne vært bedre.

Det er da også en mindre del som har benyttet tidsbanken i Tananger enn i Dusavika. I Dusavika er prosentandelen 73, mens den i Tananger er 34 (av de som har svart).

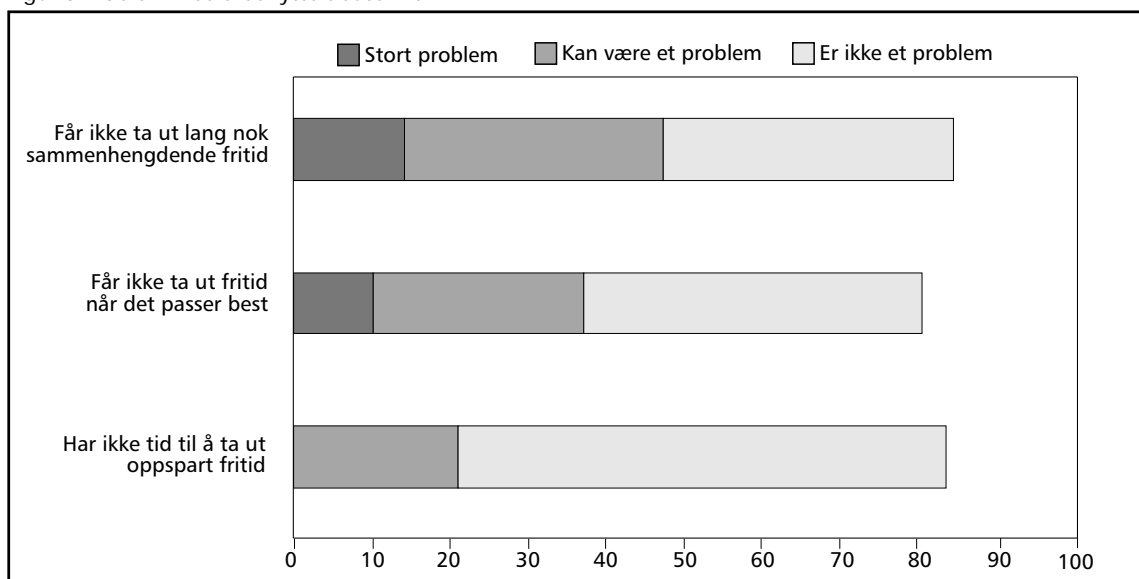
Det ser ut til at det største problemet med å benytte tidsbanken er at det er vanskelig å få tatt ut fritid når man ønsker. Ni personer mener dette er et stort problem og 21 mener det kan være et problem. Men det er også en relativt stor del som mener at det er et problem at en ikke får tatt ut så lang sammenhengende fritid som en ønsker. Figur 3 viser fordelingen av oppfatninga av hindringer for bruk av tidsbanken (mankoen opp til 100 prosent skyldes at en del ikke har svart på disse spørsmålene).

Høy overtidsandel samsvarer delvis med mye bruk av tidsbanken, men ikke fullt ut. Av de sju som mente å ha mellom 300 og 400 timer overtid, hadde tre benyttet seg av tidsbanken og tatt ut inntil 20 dager med oppspart fritid. Av de ni som oppga over 400 timer overtid i 1998, hadde fire benyttet seg av tidsbanken.

En femtedel av respondentene (13 stykker) vil helst ha overtidsbetaling for alt overtidsarbeid. Åtte (13 prosent) kunne tenke seg å avspasere det aller meste. Det store flertallet på 37 (59 prosent) ønsker å ha en ordning med noe av overtida som fritid og resten som betalt overtid.

De fleste, 19 stykker (30 prosent), ønsker å ta ut oppspart fritid i tilknytning til ferie, men det finnes også en stor del, 15 stykker, som vil ta den ut på andre, uspesifiserte måter. Åtte (13 prosent) kunne tenke seg lengre frihelt etter en skift/vakturnus. Bare et lite fåtall ønsker kortere dag eller kortere skift.

Figur 3 Problem med å benytte tidsbanken

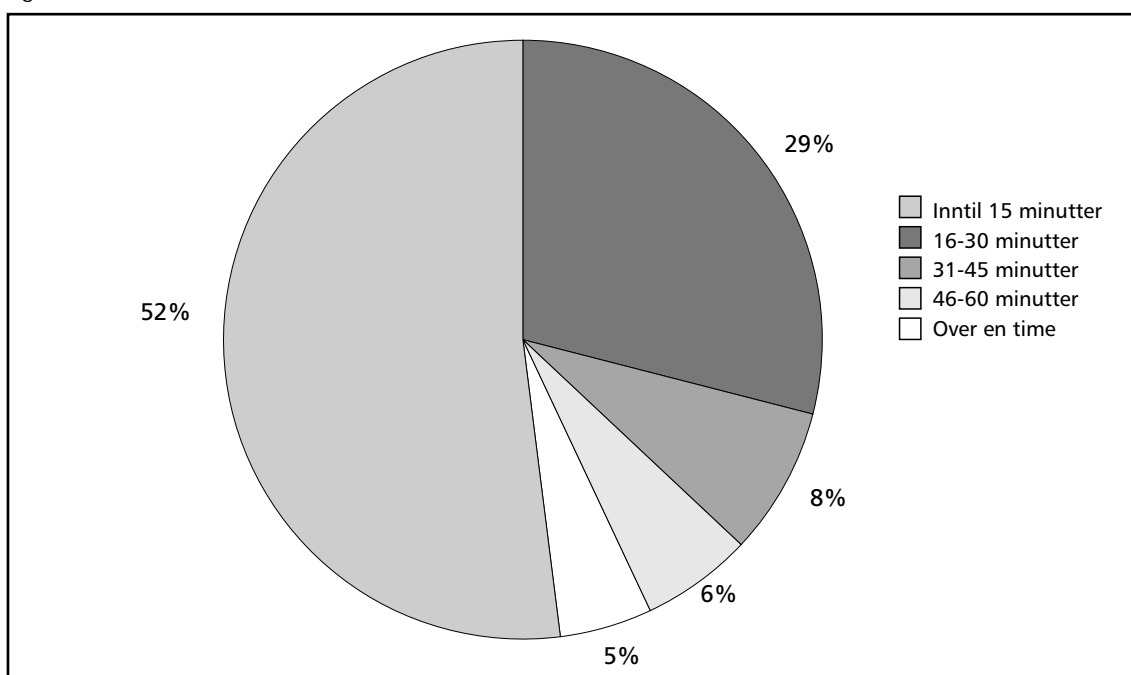


Reisetid og reisemåte

De fleste av de ansatte på Aker Base har kort reisetid til arbeid. Over halvparten av de som har svart, benytter mindre enn et kvarter for å komme seg til arbeidsplassen. Figur 4 viser hvordan reisetida er fordelt.

Vanligste reisemåte er å kjøre egen privatbil. Nesten $\frac{3}{4}$ av de ansatte gjør dette. Nest vanligst er å gå eller sykle, som blir praktisert av 16 prosent. Andre reisemåter har lite å si.

Figur 4: Reisetid til arbeid



Konklusjon

Spørreundersøkelsen blant de ansatte på Aker Base (basearbeiderne) avslører ingen stor misnøye med arbeidstidsordningene. De fleste er godt fornøyd med disse, først og fremst fordi de gir mulighet for fleksibilitet og for å spare opp fritid. Dette samsvarer med at de aller fleste opplyser å trives godt på Aker Base. Riktignok må vi ta noe hensyn til at svarene er gitt i en situasjon der de ansatte vet at bedriften har ytret ønske om en forandring av arbeidstidssystemet. Det er derfor trolig at svarene uttrykker en viss forsvarsholdning; at en er mer positiv enn en ville vært i en mer nøytral situasjon.

Det er således heller ikke stor etterspørsel etter andre ordninger. Mest utbredte ønske om forandring er å la skiftuka gå fra fredag til fredag for å kunne avslutte denne med helg. Dernest kommer et ønske om la alt arbeid utenfor dagtid gå som overtid uten noen form for fast skift eller beredskap.

I den grad det er misnøye å spore, finner vi den nesten bare i Tananger. Her oppgir en 8 til 10 personer svar som uttrykker en kritisk oppfatning av arbeidstid og arbeidsforhold. Dette er for øvrig en ikke ubetydelig del av arbeidsstokken i Tananger. At misnøyen

er å finne i Tananger, samsvarer med at aktivitetsmønsteret her er langt mer uregelmessig enn i Dusavika. Vi vil derfor anbefale at eventuelle alternative arbeidstidssystemer blir gjennomført i Tananger, og at det i Dusavika forblir uendret.

Vedlegg 1: Svar på åpne spørsmål om positive og negative faktorer ved arbeidstida

Mest positivt med arbeidstida

1	0800 – 1600 gir mest dagslys og gjør arbeidssituasjonen tryggere	Dusavika
2	At en kommer hjem til familieliv og fritid tidlig	Dusavika
3	At jeg har fleksitid	Tananger
4	At man kan planlegge fritida	Utleid
5	At vi møter opp bare hvis der er jobb på skiftet	Tananger
6	Avspasering	Dusavika
7	Avspaseringsordningen (timebank)	Dusavika
8	Det gir forholdsvis god uttelling i kroner og øre	Tananger
9	Du har fri dagtid når du går skift. Kan ordne forskjellig	Tananger
10	Egentlig ingenting. Vanlig 7,5 timers dag. Potensiell fritid i skiftuken	Tananger
11	Er på jobben når det er arbeid	Tananger
12	Fri dagtid ved skiftarbeid	Tananger
13	Fri fra fredag morgen til mandags morgen etter skift	Tananger
14	Fritid	Dusavika
15	Fritid på dagtid	Tananger
16	Følger med en del fri + ekstra penger	Tananger
17	Godt betalt	Tananger
18	Går dagtid 0800—1600	Dusavika
19	Har adgang til timebank	Dusavika
20	Har fast arbeidstid og bakvakt	Tananger
21	Har tid til å forberede arbeidsoppdrag	Tananger
22	Hjemme etter kl 1600	Dusavika
23	Hvis en har barn i barnehage så har en tid til å levere disse før kl. 0800	Dusavika
24	Kan planlegge fritid	Tananger
25	Lite overtid	Dusavika
26	Litt ekstra penger	Tananger
27	Mer fritid til familie og hobby	Dusavika
28	Mulighet for overtid, og avspasering	Dusavika
29	Normal	Utleid
30	Ordna forhold. Forutsigbart helgevakt. Ukeskift + fri fredag	Tananger
31	Passer for meg	Dusavika
32	Planlegging	Dusavika
33	Skift hver 5. uke	Dusavika
34	Skiftordning vi har idag	Dusavika
35	Slipper vaktordningen (skift)	Dusavika
36	Vi begynner kl 1300	Dusavika

Mest negativt med arbeidstida

At det blir fortere kveld når en slutter kl 1600 istedenfor 1500	Dusavika
Den kunne vært en time kortere, nemlig 1500	Dusavika
Det kan bli lange skift når du skal være fra 1500 til 2100 pluss hele natta	Tananger
Er for lite overtid	Tananger
For kort tid fra helg slutt 2200 til start mandag kl. 0800	Tananger
Ingen	Tananger
Kan bli for mye arbeid i helgene	Tananger
Lange økter ved vakt/skift	Dusavika
Lite overtid	Tananger
Nattarbeid	Tananger
Nattarbeid	Tananger
Når oppstart på en båt blir utsatt 2 eller flere	Tananger
Skift lørdag	Dusavika
Skiftordninga fra 1500 til 2100	Tananger
Starte Mandag kl. 0800 etter endt skiftvakt mandag 0800	Dusavika
Under skift og vakt vet man aldri når man skal på jobb	Tananger
Uregelmessig arbeidstid under vaktuke	Tananger
Vi kunne f.eks. hatt fleksitid i noen tilfeller	Dusavika
Vi må arbeide 12 dager i strekk	Dusavika

Vedlegg 2: Spørreskjema



OPINION

INSTITUTT FOR MENINGSMÅLINGER,
SAMFUNNS- OG MARKEDSANALYSE

Organiseringen av arbeidstiden ved Aker Base: Spørreundersøkelse blant de ansatte

OBS !!! Dette spørreskjemaet skal leses optisk. Bruk derfor en mørk penn eller kulepenn, og fyll ut mest mulig av området inne i ruten.

1. Alder: år
2. Hvor lang utdanning har du etter grunnskole?
 Ingen 1-3 år Mer enn 3 år
3. Har du sertifikat for...? (HER KAN DU KRYSSSE AV PÅ FLERE ALTERNATIVER)
 Kran Stor truck Liten truck Annet
4. Har du fagbrev?
 Ja Nei
5. Hvor lenge har du arbeidet ved Aker Base?
 år
6. Arbeider du i ...?
 Dusavika Tananger Utleid til andre
7. Hva slags arbeidsoppgaver utfører du største delen av tiden ?
(SETT KUN ETT KRYSS)
 Er formann/terminalkoordinator/
ordrekoordinator Basearbeid
 Håndterer bulk og bunkers
 Kjører kran Lagerarbeid
 Kjører truck Annet
 Kjører Mafi
8. Veksler du mellom flere arbeidsoppgaver, eller utfører du for det meste samme oppgave? (SETT KUN ETT KRYSS)
 Veksler mellom flere oppgaver Utfører stort sett det samme
9. Hvilken arbeidstidsordning har du nå? (SETT KUN ETT KRYSS)
 For det meste dagtid Veksler mellom dagtid, skift og vakt
10. Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med dagens arbeidstidsordning?
(SETT KUN ETT KRYSS)
 Svært fornøyd Fornøyd Verken eller Misfornøyd Svært misfornøyd

48996

11. Hva synest du er mest positivt med dagens arbeidstidsordning (største plussfaktoren)?

12. Hva synest du er mest negativt med dagens arbeidstidsordning?

13. Nedenfor har vi listet opp en del påstander om arbeidet og arbeidstida ved Aker Base. Vi ber deg å krysse av om du mener at påstanden stemmer svært godt, godt, dårlig eller ikke i det hele tatt med din oppfatning.

	stemmer svært godt	stemmer godt	stemmer dårlig	stemmer ikke i det hele tatt
a) Jeg har nok tid til å utføre arbeidet så godt som jeg ønsker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Jeg får ikke utnyttet fritida så godt som jeg kunne ønsket på grunn av skift, vakt og overtidarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Arbeidet er for ujevnt fordelt innenfor de enkelte arbeidsøktene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Arbeidstida ved Aker Base kolliderer ofte med omsorg for barna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Utkalling til arbeid skjer med for kort varsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Jeg vet når på døgnet jeg kommer til å være på arbeid de neste 5 døgn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Jeg kjenner meg aldri presset til å arbeide når det ikke passer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Arbeidstida er for uregelmessig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Jeg kunne tenke meg å arbeide mer hvis jeg hadde fått anledning til dette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Jeg har søvnproblemer på grunn av uregelmessig arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Jeg har nok tid til å hvile meg ut etter endt arbeidsuke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Dagens arbeidstidsordning er god fordi den gir bra årslønn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Jeg kjenner meg jevnt over sliten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Jeg kunne tenkt meg mer regelmessig arbeidstid, selv om dette ville føre til en viss lønnsreduksjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Alt i alt trives jeg godt på Aker Base	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



14. Det har siste åra vært prøvd ut flere arbeidstidsordninger ved Aker Base. Mener du at dagens ordning er den beste, eller var en av de tidligere bedre?

- Dagens ordning er den beste =>GÅ TIL SPØRSMÅL 16a
 En av de tidligere ordningene var bedre =>SVAR PÅ SPM 15, GÅ DERETTER TIL SPM 16B

15 Hvilken av de tidligere ordningene var best?

(Fordi det blir praktisert ulike ordninger på de forskjellige avdelingene til Aker Base, har noen gått bort fra arbeidstidsordninger som fremdeles er i bruk andre steder.)
(SETT KUN ETT KRYSS)

- Bare dagtid er fast. Alt arbeid utenfor dagtid blir utført som overtid
 Skiftet går fra 13 til 19 og tar alt arbeid utenfor dette som overtid. Det er ikke egne vaktuger
 Skiftet går fra 15/16 til 21/22 og tar alt arbeid utenfor dette som overtid. Ikke egne vaktuger
 Skift og vakt går hele uka fra søndag til søndag
 Skift og vakt går hele uka fra fredag til fredag
 Annet (forklar): _____

16. a) Hvis du synest at dagens arbeidstidsordning er den beste, hva er grunnen at du mener at nettopp denne arbeidstidsordninga er den beste?

b) Hvis du mener at en av de tidligere arbeidstidsordningene var bedre, hva er grunnen at du mener at nettopp den arbeidstidsordninga var den beste?

17. Er det helt andre ordninger enn de som har vært prøvd ut ved Aker Base, som du mener vil passe bedre?

Ja, forklar: _____

- Nei
 Vet ikke

18. Kan dagens ordning bli bedre med en del justeringer?

- Ja, isåfall hvilke: _____
 Nei
 Vet ikke

19. Omtrent hvor mange overtidstimer hadde du i 1998? (SKRIV SÅ MANGE DU MENER DU HAR HATT, IKKE HVOR MANGE DET STÅR PÅ LØNNSSLIPPEN)

overtidstimer

20. Hvor ofte arbeider du overtid utenfor den fast oppsatte skift- og vaktperioden?

- Svært ofte Ofte Av og til Sjelden Aldri

21. Benyttet du tidsbanken i 1998?

- Ja, til sammen dager
 Nei

22. Hva mener du om mulighetene for å avspasere og benytte tidsbanken?

(SETT KUN ETT KRYSS)

- Det er gode muligheter
- Det er akseptable muligheter, men de kunne vært bedre
- Det er dårlige muligheter
- Vet ikke/bryr meg ikke om tidsbanken

23. Opplever du noe av det følgende som et problem som gjør det vanskelig å få benyttet tidsbanken, eller er ikke noe av dette et problem?

(SETT ETT KRYSS FOR HVER LINJE)

- | | stort
problem | kan være
et problem | er ikke noe
problem |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Jeg har ikke tid til å ta ut fritid | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Jeg får ikke ta ut så lang sammenhengende fritid som jeg kunne ønske | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Jeg får ikke ta ut fritid når det passer meg best | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

24. Foretrekker du å ta ut overtid som oppspart fritid eller foretrekker du å ha ekstra overtidsbetaling? (SETT KUN ETT KRYSS)

- Ja, kunne tenke meg å ta ut det meste av overtiden som oppspart fritid
- Ja, kunne tenke meg å ta noe av overtiden som fritid og ha overtidsbetaling for resten
- Nei, vil ha overtidsbetaling for det meste av overtiden =>GÅ TIL SPØRSMÅL 26
- Vet ikke =>GÅ TIL SPØRSMÅL 26

25. Hvis du vil ta ut overtid som oppspart fritid, vil du da helst ha dette som....?

(NB: SETT KUN ETT KRYSS!)

- Kortere dagtid
- Kortere skift
- Lengre frihelg etter en skift/vakt-turnus
- I tilknytning til ferie
- Annet

26. Hvor lang reisetid har du til arbeidsplassen? (NOTER ANTALL MINUTTER)

minutter

27. Hvordan kommer du deg vanligvis på arbeid? (SETT KUN ETT KRYSS)

- Går/sykler
- Tar buss eller tog
- Kjører selv
- Sitter på med andre
- Annet

28. Sivilstatus. Er du...?

- Gift/samboende
- Skilt/separert
- Enslig

29. Arbeider din ektefelle/samboer? (SETT KUN ETT KRYSS)

- Ja, vanlig dagtid
- Ja, skift/turnus
- Ja, deltid innenfor vanlig dagtid
- Nei

30. Hvor mange barn er det i husstanden i alderen...?

(FYLL UT HVOR MANGE I HVER ALDERSGRUPPE)

0-2 år 3-5 år 6-12-år 13-18 år

Arbeidstidsordningar for baseverksemdene



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

Fafo-notat 1999:12
Bestillingsnr. 624