

Dag Olberg

Forsøk med 6-timersdag – ordninger og erfaringer



Dag Olberg

Forsøk med 6-timersdag – ordninger og erfaringer

© Fafo 2006
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Sammendrag	6
2 Bakgrunn	7
3 Forskning og evaluering – litteratur om 6-timers arbeidsdag	8
4 Effektmål i forsøk med arbeidstidsforkortelser – overordnede vurderinger	9
5 Evalueringsdesign – metoder, datamateriale, resultater	11
5.1 Stockholm kommune (1996–1998)	11
5.2 Oslo kommune (1995–1997)	12
5.3 Nye forsøk i Stockholm kommune (2004–2005)	14
5.4 Kiruna kommune (1989–2006)	16
6 Arbeidstidsforkortelse og helse	19
7 Ulike typer alternative arbeidstidsordninger	20
8 Avslutning	21
Vedlegg 1 Kommunal og målsettingene om 6-timers arbeidsdag	23
Vedlegg 2 Litteratursøk	24
Litteratur (utvalg)	25
Fafo gjennom 25 år	27

Forord

Dette notatet bygger på en litteraturstudie om forsøk med 6-timersdag og andre ordninger med redusert arbeidstid. Hensikten er å gi en kort oversikt over effektmål, opplegg, og resultater. Hovedvekten i notatet er lagt på de forsøkene med 6-timersdag som er forskningsmessig evaluert. Notatet er laget i forlengelsen av programmet «Avtalt tid?», som er finansiert av LO.

Oslo, august 2006
Dag Olberg

1 Sammendrag

Det finnes ikke mye forskningsbasert kunnskap om 6-timers arbeidsdag. Det er gjort få forsøk, de fleste forsøkene har vært i liten skala, og de er relativt raskt blitt lagt ned. Både når det gjelder alternative ordninger og evalueringer, er Sverige det nordiske landet der det finnes mest erfaring med forsøk med 6-timersdag.

Resultatene er i hovedsak negative når det gjelder de effektmålene som er undersøkt. Undersøkelsene viser også at ansatte i forsøksgruppene stort sett har vært fornøyd med å ha 6-timersdag. Oslo-undersøkelsen viste imidlertid at blant de ansatte i forsøksgruppen ville om lag halvparten valgt en annen form for arbeidstidsforkortelse om de fritt kunne velge.

Forsøksordninger med 6-timersdag er blitt drevet innen offentlig sektor innen pleie og omsorg. Noen spredte forsøk er drevet, eller pågår, i privat sektor. Disse er enten ikke evaluert forskningsmessig, eller evaluering vil foreligge på et senere tidspunkt.

De forskningsbaserte evalueringene har bygget på undersøkelser av eksperimentgrupper og kontrollgrupper. Kvantitative og kvalitative data er samlet inn ved hjelp av surveyundersøkelser, bruk av registerdata, samt intervjuer. Det er vanlig med forundersøkelse, midtveisundersøkelse og sluttevaluering. Noen forsøk benytter medisinske målinger for å undersøke eventuelle sammenhenger mellom redusert arbeidstid og helse.

Argumentene som er blitt trukket frem for forsøk med 6-timersdag har dreid seg om målsettinger om økt sysselsetting, lavere sykefravær, bedret arbeidsmiljø, bedre muligheter til å kople arbeidstid og sosial tid, samt økt likestilling.

Det er ikke dokumentert sikre sammenhenger mellom 6-timersdag og redusert sykefravær. Det gjelder alle de tre viktigste forsøkene (Stockholm kommune, Oslo kommune, Kiruna kommune).

Det er heller ikke påvist sammenheng mellom 6-timers arbeidsdag og helse (jf. også at et nytt og større forsøksprosjekt for tiden gjennomføres i Sverige).

Undersøkelser viser jevnt over at ansatte som har vært med i forsøkene har vært fornøyd med å ha redusert arbeidstid (eller økt lønn). Slike konklusjoner gjelder både arbeidsmiljø og egenopplevde helseeffekter.

Når det gjelder andre målsettinger finnes det ikke data som kan underbygge sikre konklusjoner om effekter med hensyn til for eksempel sysselsetting eller likestilling, men evalueringen av det første Stockholmforsøket rapporterer om at den ekstra fritiden bidro til at de ansatte fikk et bedre sosialt liv, og at den i hovedsak ikke ble brukt til mer husarbeid.

Analyser av økonomiske konsekvenser av 6-timersdag er gjennomført i noen av evalueringene, som i den bemanningsøkonomiske analysen av Kirunaforsøket, men i mindre grad videreført. Det skyldes nok at forsøkene i hovedsak ikke har gitt de resultater man hadde ønsket når det gjelder sykefravær og virksomhetenes økonomi.

De tre viktigste «rene» 6-timersforsøkene ble lagt ned fordi evaluering dokumenterte at målsettingene ikke ble oppnådd (Stockholm, Oslo, Kiruna), og/eller kommunene fant at ordningene over tid var for kostbare (Kiruna). De nye forsøkene i Stockholm (2005) som bygget på «Toyota-modellen» svarte ikke til forventningene, og ordningen ble heller ikke videreført.

2 Bakgrunn

Tidligere forsøk med 6-timers dag og andre former for alternative arbeidstidsordninger som innebærer arbeidstidsreduksjon, er forskjellige når det gjelder målsettinger, innretning og resultater. Forsøkene, og evalueringene av dem, er til dels også omstridt. I forbindelse med etablering av nye forsøk, er det derfor nyttig å utarbeide en oversikt og analyse av kunnskapsstatus på feltet.

Vi har nylig sett sentralt initierte arbeidstidsreduksjoner i andre europeiske land. Eksempler er Sverige, Frankrike, Tyskland og Nederland. Her har arbeidstidsreduksjon primært tenkt å være et virkemiddel mot arbeidsledighet. I Norge har vi bare sporadisk hatt en tilsvarende diskusjon om «jobbdeling» (jf. for eksempel Høgsnes og Rogstad 1995). Virkemiddelets evne til å realisere målet om redusert arbeidsledighet er omstridt. Samtidig kan vi i andre land registrere strid i forbindelse med krav fra arbeidsgiversiden om utvidelse av arbeidstiden. Det finnes flere eksempler på at fagforeninger i Tyskland og England i defensive forhandlings-situasjoner har inngått kompromisser om utvidet arbeidstid. Norske erfaringer med 6-timers dag er svært begrenset, og i hovedsak fra helsesektoren. Det eneste «rene» 6-timers forsøket er fra Oslo kommune. Evalueringen av dette forsøket viste at målet om redusert sykefravær ikke ble innfridd, selv om de ansatte følte seg friskere enn før forsøket. Man fant imidlertid at arbeidsmiljøet ble forbedret (Bjørnskau 1997). I forsøkene i Bærum kommune var resultatene i forbindelse med «3+3-turnus» positive i den forstand at effektmålene ble nådd, men dette forsøket var ikke et forsøk med 6-timers dag.¹ I Sverige og Danmark er det også tidligere gjort forsøk med redusert arbeidstid, det mest kjente av disse foregikk i Kiruna. Kirunaforsøket hadde som hovedmålsetting å øke sysselsettingen blant hjemmehjelpere og å redusere sykefraværet.

Det finnes også nyetablerte ordninger med redusert arbeidstid i enkelte norske virksomheter. Eksempler som er nevnt er kommunale virksomheter innen pleie- og omsorgssektoren, virksomheter innen kjøttindustri og fiskeforedling, samt bilbransjen. Det har vært knyttet evaluering eller forskningsmessig analyse til noen av forsøkene, men slett ikke alle. Omfang eller opplegg for nye norske forsøk er foreløpig ikke avklart. Det finnes også flere ordninger i kommunene der tiltak for eldre arbeidstakere blant annet består i muligheter til å velge kortere arbeidstid eller lengre ferie.

¹ I Bærum ble det utprøvd to ulike ordninger i helsesektoren som ikke var forsøk med 6-timersdag, men der begge inneholdt en arbeidstidsreduksjon på 20 prosent («3+3-turnus» og «Tillitsid»). Det ene forsøket oppnådde effektmålet om redusert sykefravær, mens det andre ikke gjorde det (Nicolaisen og Olberg 2005).

3 Forskning og evaluering – litteratur om 6-timers arbeidsdag

Virkninger av arbeidstidsordninger utgjør et svært bredt tema. Det er derfor ønskelig med noen presiseringer. I utgangspunktet legger vi til grunn at arbeidstidsordninger i denne sammenhengen i hovedsak refererer til ordninger som er endret, eller er alternative, i forhold til tradisjonelle arbeidstidsordninger.² Hovedvekten her vil ligge på hva slags dokumentasjon som finnes om hvilke virkninger slike endrede arbeidstidsordninger kan ha, og i mindre grad om hva som bevirket at ordningene oppsto.

Dette notatet omhandler de viktigste forsøkene som er gjort med 6-timersdag. Litteratursøk gir imidlertid også oversikt over den generelle diskusjonen om 6-timersdag, og noen få eksempler kan nevnes her. Litteraturen omfatter debattbøker som i hovedsak er positive til innføring av 6-timersdag ut fra likestillingshensyn, som Jamholdt, Moksnes og Schultz (red.) (1982), men som også inneholder mer kritiske betraktninger om økonomiske prioriteringer, som Strand Gerhardsen (1982). Historikk og avtaleforhold er diskutert i Berg (1983), som også viser til meningsmålinger og internasjonale sammenlikninger. Andre eksempler på diskusjon av 6-timersdag i likestillings-, sysselsettings-, og sosialpolitisk perspektiv er Førde (1983). Senere debatter om deling av arbeid har også knyttet an til diskusjonen om 6-timersdag, med positivt fortegn med basis i meningsmålinger som i Hille (1994), eller med kritiske argumenter fra sosialøkonomer om at kortere normalarbeidstid ikke er spesielt egnet som middel for å løse ledighetsproblemet, som i Brunstad og Holm (1983) eller Bart og Yin (1995).

² En relevant illustrasjon i forbindelse med en slik avgrensning er at det allerede foreligger et omfattende forskningsbasert materiale om helsevirkninger av for eksempel nattarbeid, skiftarbeid, og dels også om svært lange arbeidsperioder. Mye av dette materialet er imidlertid sammenfattet allerede i rapportering fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) i forbindelse med arbeidet med ny Arbeidsmiljølov (Jf. Statens arbeidsmiljøinstitutt 2004a, 2004b).

4 Effektmål i forsøk med arbeidstidsforkortelser – overordnede vurderinger

Det kan i utgangspunktet stilles opp tre typer overordnede effektmål, og det finnes ulike problemstillinger om sammenhenger mellom forskjellige effektmål i forskningsbaserte analyser.

Effektmål i forhold til utviklingen på arbeidsmarkedet kan være av både *økonomisk* og av *velferdsmessig* art. Ett eksempel er sysselsettingsnivå, som når man i europeiske land har diskutert 6-times dag som et virkemiddel for å redusere arbeidsledighet og gi flere adgang til arbeidsmarkedet (jf. f. eks. Olsson 1999). En annen illustrasjon, som har vært mer aktuell i den norske debatten om inkluderende arbeidsliv den senere tid, har dreid seg om å legge til rette for at eldre ansatte står lenger i jobb enn de ellers ville ha gjort. På virksomhetsnivå kan økonomiske effektmål være knyttet til utviklingen i utgifter i forbindelse med sykefravær og kostnader ved overtid og bruk av vikarer.

Effektmålene kan videre være knyttet til *produktivitet* og *produksjonsmessige hensyn*. Ved både vareproduserende og tjenesteproduserende virksomheter er det blitt fokusert stadig mer på å få til nye koplinger mellom driftstid og arbeidstid. Det har dels ført til nye former for arbeidsorganisering, men også til nye former for organisering av arbeidstid. En vanlig effekt arbeidsgiver her ønsker å oppnå, er utvidet driftstid. Det gjelder ikke bare i industrien, der driftstiden utvides for å nyttiggjøre seg kostbart kapitalutstyr og/ eller møte sesongsvingninger og endringer i kundeatferd. Det gjelder også i offentlig og privat service- og tjenesteproduksjon, i forhold til kunder, klienter og brukere (jf. f. eks. Nordh og Eiman 2005).

For det tredje finnes det mer *kvalitative effektmål* som både kan dreie seg om ansattes opplevelse av arbeidsmiljø, trivsel og helse, og balansen mellom arbeidstid og familietid/sosial tid. Her inngår også problemstillinger knyttet til likestilling og kjønnsrollemønstre (jf. også MacInnes 2005, Kitterød 2005).

Oversikten over kunnskapsstatus tar sikte på å sammenfatte hvilke typer effektmål som er blitt brukt i forskjellige forsøksordninger. Her er det aktuelt også å vurdere i hvilken grad det er gjort nyanseringer med hensyn til effektmålene, for eksempel mellom medisinsk helse og opplevde helseeffekter. Kunnskapsoversikten sammenfatter det viktigste analyse- og forskningsmaterialet i forhold til følgende overordnede analyseskjema, der øverste rad (figur 1) angir temat for studiene (kriterier som kan være tatt med, men som ikke nødvendigvis må være med) og kolonnen til venstre angir struktur på syntetiseringen:

Figur 1 Virkninger av endrede eller alternative arbeidstidsordninger. Analyseskjema med eksempler

	Økonomiske hensyn knyttet til arbeidsmarkedet	Produktivitet og produksjonsmessige hensyn knyttet til virksomheten	Velferdsmessige og kvalitative hensyn knyttet til ansattes arbeidstid, familietid og sosiale tid
Problemstillinger	F. eks. jobbdeling ifht. arbeidsledighet, inklusjon-eksklusjon	F. eks. forholdet mellom arbeidstid og sykefravær, rekruttering, turnover, produktivitet, kunde- og brukertilfredshet	F. eks. sammenhenger mellom arbeidstid og arbeidsmiljø, arbeidstid og helse, forholdet arbeidstid-/sosial tid, likestilling, familie
Effektmål	Ledighetsrater, turnover,	F. eks. sammenliknende sykefraværstatistikk eller eksplisitte målsettinger om prosentvis reduksjon. Medisinske helsemålinger	F. eks. endringer mht. ansattes vurdering av arbeidsmiljø og trivsel, opplevde helseeffekter, forholdet arbeidstid/sosial tid, likestilling, familie
Data	Ledighetsstatistikk, økonomisk statistikk, økonomiske simuleringer, intervjudata	Statistikk over produktivitet, sykefravær, medisinske testdata.	Survey, intervju, målinger av tidsbruk

5 Evalueringsdesign – metoder, datamateriale, resultater

Nedenfor følger en sammenfattende beskrivelse av hvordan de viktigste forsøkene med 6-timers arbeidsdag er evaluert, særlig sett i forhold til ulike typer effektmål. Her inngår beskrivelse av hvilke metoder og datakilder som er benyttet.

5.1 Stockholm kommune (1996–1998)

Forsøket med 6-timersdag i Stockholm kommune pågikk i om lag to år og omfattet fem enheter innen pleie- og omsorgstjenesten og førskolen. 74 ansatte arbeidet 6-timers dag med full lønn. Hensikten var å finne ut mer om virkninger av 6-timers arbeidstid for ansatte og for brukerne, samt økonomiske virkninger. Forsøket er evaluert i Olsson (1999):

Virkninger for de ansatte: Arbeidstidsforkortelsen innebar at de ansatte hadde mer tid til sosiale aktiviteter utenfor jobben, som omgang med familie og venner, og mer tid til fritidsaktiviteter. De yngre barna til de ansatte verdsatte at foreldrene brukte mer tid sammen med dem, de eldre barna markerte i større grad selvstendighet og det å ha tilgang til egen tid. I tillegg til å bruke mer av tiden til sosiale og familiære aktiviteter, brukte de ansatte i forsøksenhetene mer tid til aviser og TV. Evalueringen peker på at tid brukt på ubetalt arbeid i hjemmet økte med en halv time i uken, noe som beskrives som marginalt sammenliknet med tid brukt på sosiale aktiviteter som økte med 7,5 timer, eller hobbyvirksomhet, som økte med 2,5 timer.

Helseundersøkelsen viste ingen tydelige helseeffekter (Olsson m. fl. 1999). Surveyundersøkelsen viser heller ikke at endringer i sykefravær kan knyttes til arbeidstidsforkortelsen. Korttidssykefraværet gikk noe ned, men resultatet er ikke statistisk sikkert. Evalueringen peker på at analyse av blod og urinprøver kan gi støtte til en hypotese om at individer med kortere arbeidsliv lever et mindre stresset liv. Det pekes også på at målinger av oksygenopptak tydet på at ansattes kondisjon er forbedret. Søvnkvaliteten blant de ansatte i forsøksgruppen var også bedret.

Kvaliteten på tjenestene: Tjenestekvaliteten vurderes som forbedret på grunn av større personaltetthet midt på dagen og i situasjoner der det er ønskelig at flere ansatte er til stede.

Økonomiske virkninger: Åtte nyansettelser ble foretatt i forbindelse med forsøket. Evalueringen viser til at selv om dette innbar økte utgifter for kommunen, førte det også til skatteinntekter, og at hvis nyrekruttering skjer blant personer som er arbeidsledige, innebærer det reduksjon i statlige utgifter til ledighetsstrygd. «Den samhällsekonomska kalkylen visar att det under vissa förutsetningar innbar en samhällelig välfärdsförbättring om staten bidrar till en arbetstidsförkortning inom offentlig sektor. I rapporten diskuteras möjligheten att staten genom rabatt på arbetsgivaravgiften skulle kunna stimulera kommuner eller företag

Figur 2 6-timers arbeidsdag med heltidslønn i Stockholm kommune

Type virksomhet, ordning, antall deltakere	Effektmål	Indikatorer, operasjonalisering, metode	Resultater
Stockholm kommune (1.5. 1996 - 30. 4. 1998) Overgripende tema: Økt sysselsetting/ jobbdeling. 6-timers arbeidsdag med heltidslønn. Hjemmetjeneste, to førskoler, boenhet, sykehjem. 74 ansatte (8 av dem ansatt i forbindelse med forsøket) Fire kontrollgrupper	Helse og livskvalitet	Spørsmål om helse og om livskvalitet. Survey, intervju	Mer sosial tid, bedre søvnkvalitet og mindre stress ga opplevelse av bedre livskvalitet.
		Medisinske undersøkelser/målinger	Analyser ga støtte til hypotese om sammenheng mellom kortere arbeidstid og mindre stress (prolaktinmålinger). Bedret kondisjon (surstoffopptak). Ikke signifikante sammenhenger mellom redusert arbeidstid og helse.
		Survey, Sykefraværstatistikk	Endringer i sykefravær ikke sikkert betinget av arbeidstidsforkorting
	Barn og tidsbruk	Intervju blant 22 av ansattes barn	Yngre barn verdsatte foreldrenes kortere arbeidstid. Eldre barn markerte behovet for selvstendighet og å ha tilgang til egen tid.
	Fritid og tidsbruk	Survey, intervju	Økt tid til husarbeid: 0,5 t. pr uke, økt tid til sosiale aktiviteter: 7,5 t., økt tid til hobby: 2 t.
	Servicekvalitet	Survey, intervju med brukere	Forbedring mht. struktur, prosess, resultat
	Økonomiske effekter, Arbeidsmarkeds-effekter	Simuleringsmodeller	Hypotetisk samfunnsmessig velferdsforbedring om staten bidrar til arbeidstidsforkorting innen offentlig sektor. Argumentasjonen knytter an til mulige effekter av lavere arbeidsledighet. Flere forbehold.

som forkortar arbetstiden att anställa arbetslösa. I kalkylen har angivits att det finns arbetskraft i de här aktuella yrkesgrupperna» (Olsson 1999:17–18).

5.2 Oslo kommune (1995–1997)

Forsøket med 6-timersdag i Oslo kommune pågikk i 22 måneder, fra 1995 til 1997. Hovedhensikten var å undersøke om redusert arbeidstid førte til reduksjon i sykefraværet. Kommunen ønsket også å få belyst andre spørsmål knyttet til sysselsetting, likestilling og forholdet mellom arbeidstid og sosial tid. 103 ansatte i pleie- og omsorgsykker var omfattet av forsøket.

Evalueringen av forsøket omhandler virkninger for arbeidstakerne, for pasienter og brukere, og for administrativ ledelse (Bjørnskau 1997):

Virkninger for arbeidstakerne: Ansatte i forsøksenhetene uttrykte at det hadde skjedd forbedringer når det gjaldt arbeidsmiljø, samarbeid med kolleger, kontakt med pasientene, samt mulighetene til å bestemme arbeidstempo.

Ansatte oppga ikke forbedringer i helsetilstand, det gjaldt både spørsmålet om konkrete helseplager og spørsmålet om generell vurdering av egen helse. Ansatte ga uttrykk for at de

Figur 3 Forsøk med 6-timersdag i Oslo kommune

Type virksomhet, ordning, antall deltakere	Effektmål	Indikatorer, operasjonalisering, metode	Resultater
Oslo kommune (Juni 1995 - mars 1997) Overgripende tema: reduksjon av sykefravær. 6-timers arbeidsdag med heltidslønn. Forsøksenheter: ett alders- og sykehjem, en hjemmetjeneste. 103 ansatte. Kontrollgrupper: tilsvarende tjenestesteder i tre bydeler.	Sykefravær og helse	Kommunal registrering av sykefravær.	Det registrerte sykefraværet ble ikke redusert som følge av forsøket. Sykefraværet økte i både forsøksgruppe og kontrollgruppe. Gjelder både korttids- og langtidsfravær.
		Ansattes vurdering av konkrete helseplager, spørreskjema	Ansatte gir ikke uttrykk for bedring mht. konkrete helseplager.
		Ansattes vurdering av egen helse generelt, spørreskjema	Ansatte gir ikke uttrykk for bedring mht. egen helse generelt, men oppgir mindre grad av slitenhet.
	Virkninger for arbeidstakere	Spørsmål om trivsel, arbeidsmiljø. Spørsmål om frigjort tid, fritid.	De ansatte er stort sett fornøyd. Ansatte trives bedre, bedre samarbeid med kolleger. Mer tid til familie, bringing og henting av barn i barnehage, husarbeid. Ikke mer tid til organiserte fritidsaktiviteter. (Det anbefales at andre forsøk også har med mannlige ansatte for å se evt. virkninger ifht. likestilling).
	Virkninger for arbeidsgiver	Intervjuer blant administrative ledere	Mer arbeid for lederne, mer problematisk å samle ansatte til møter. Også, positive vurderinger, men flere mener tiltaket burde gjelde spesielle grupper ansatte (slitne eldre, småbarnsforeldre).
	Virkninger for brukerne	Spørreskjema til brukere, spørreskjema til ansatte	Brukerne i hovedsak godt fornøyd før og etter forsøket, gjelder også kontrollgruppen. Ansatte peker på bedret tilbud.

var mindre slitne, men hadde ikke endrete holdninger til sykefravær eller faktisk sykefravær. Det registrerte sykefraværet gikk ikke ned i forsøksperioden.

Evalueringen finner få klare mønstre i hva den ekstra frie tiden ble brukt til. Den ble ikke brukt til økt deltakelse i organiserte fritidsaktiviteter eller merarbeid på egen eller andre arbeidsplasser. Ansatte som hadde barn leverte barna senere i barnehage eller hos dagmamma, og hentet dem tidligere. Evalueringen peker på en viss tendens til at de ansatte brukte noe mer tid på husarbeid, men denne tendensen beskrives som usikker.

I hovedsak var ansatte i forsøksenhetene tilfreds med å ha 6-timersdag. Det ble vurdert som positivt at de hadde mer overskudd og mer tid til familien og at pasientene fikk bedre pleie. Det ble vurdert som negativt at det ble mindre tid til møter og at det var blitt mer stress i arbeidsdagen.

Virkninger for pasienter og brukere: Brukerne av hjemmetjenesten uttrykte tilfredshet med hjelpen de fikk både før og etter at 6-timersdag ble innført. Evalueringen viser til at det er en tendens til at noen flere ansatte uttrykte at de var svært godt fornøyd etter at de begynte med 6-timersdag, men tendensen beskrives som usikker.

Virkninger for administrativ ledelse: Ledelsen ved tjenestestedene oppga at 6-timers arbeidstid for de ansatte førte til at lederne fikk mer arbeid. Det ble pekt på at antall ansatte var økt, mer papirarbeid, vanskeligheter med å skaffe vikarer, og at det var blitt vanskeligere

å samle de ansatte til møter. De fleste lederne oppga likevel at de var positive til forsøket, og at 6-timersdag kunne være særlig aktuelt for eldre slitne medarbeidere og småbarnsforeldre (Bjørnskau 1997:7–9).

I etterkant av forsøket ble de ansatte også spurt om hva slags arbeidstidsreduksjon de eventuelt ville foretrekke. Her var holdningene i forsøksenhetene delte. Blant de ansatte som hadde hatt 6-timersdag ville om lag halvparten foretrekke 6-timersdag, mens resten heller ville ha vanlig arbeidstid på 7,5 timer med en dag fri i uken. Det gjaldt også ansatte med små barn. I kontrollenhetene der de ansatte hadde gått fulltid i forsøksperioden ble det i større grad gitt uttrykk for at man ville prioritert 6-timersdag (Bjørnskau 1997:8).

5.3 Nye forsøk i Stockholm kommune (2004–2005)

Stockholm kommune gjennomførte i 2004 og 2005 nye forsøk med 6-timersdag innen pleie- og omsorgssektoren. 127 ansatte i bydelene Skärholmen og Hägersten var omfattet av forsøket, som bygget på det som i Sverige kalles Toyota-modellen (det vil si utvidelse av driftstiden gjennom innføring av toskiftordning). I undersøkelsen inngikk også medisinske tester. Evalueringen av forsøket oppsummerer med at arbeidstidsordningen ikke ga de forventede effekter og samlet sett ikke fører til tilstrekkelig gode resultater til at det er verdt kostnadene (von Thiele, Lindfors, Lundberg 2006):

Helse, symptomer, velbefinnende: Det skjedde ingen signifikant endring i hvordan de ansatte opplevde sin egen helsetilstand i prosjekttiden. Antallet målte symptomer var ikke endret, og andelen av oppgitt muskelbesvær var konstant i forsøksgruppen, mens den faktisk ble redusert i referansegruppen. Det var ingen forskjell på forsøksgruppe og kontrollgruppe når det gjaldt ansattes velbefinnende ved de forskjellige tidspunktene (før innføring av 6-timersdag, etter 6 måneder, etter 12 måneder).

Mistrivsel i arbeidet, stress: Ansatte i forsøksgruppen opplevde i noe mindre grad enn kontrollgruppen ulyst og stress allerede før forsøket, men det skjedde ingen endring over tid. Selv om stressnivåene ble redusert i en av virksomhetene, konkluderes det med at Toyota-modellen som helhet ikke førte til at mistrivsel i arbeidet minsket, heller ikke til at de ansatte opplevde mindre stress.

Hente seg inn, balansen mellom arbeid og hjem, fysisk aktivitet: Ansatte i kontrollgruppen opplevde større ubalanse mellom arbeid og hjem allerede før forsøket. Den nye arbeidstidsordningen hadde ingen effekt på mulighetene til å «hente seg inn», balansen mellom arbeid og hjem, eller grad av fysisk aktivitet. Det skjedde ingen endring over tid eller i forhold til kontrollgruppen.

Opplevelse av arbeidssituasjonen: Trivselen blant ansatte i forsøksgruppen var generelt høy også før forsøket, det skjedde ingen endring i løpet av forsøket. Det skjedde heller ingen endringer med hensyn til opplevde krav i arbeidet, eller kontroll (innflytelse over arbeidet). Arbeidstidsordningen førte ikke til endringer i hvordan de ansatte opplevde arbeidet.

Fysisk helse: Systolisk og diastolisk blodtrykk ble endret over tid i begge gruppene, men ikke mellom gruppene. Variasjoner i puls var ikke statistisk signifikante. Hormoner og blodsukknivåer ble også målt. Evalueringen konkluderer med at den fysiske helsen ikke ble forbedret i forsøksgruppen.

Læring i arbeidet: På ett område skjedde det forbedring i forsøksgruppen i forhold til kontrollgruppen (å ha tid til å holde seg oppdatert). På andre områder skjedde det endring over tid, men endringen gikk i negativ retning, det vil si forverring i mulighetene for læring i arbeidet (spørsmål om hvor fornøyd man er med kvaliteten av eget arbeid, arbeidsmengde, muligheter til å løse problemer i arbeidet).

Brukererfaringer: Undersøkelsen blant brukerne av hjemmehjelptjenestene viser at Toyota-modellen etter ett år ikke hadde innfridd målsettingene om bedre kontinuitet og service til dem som mottok hjemmehjelp. Arbeidstidsforkortelsen førte til at det ble for mange personer rundt brukeren, og at disse hadde for lite tid. Brukerintervjuene tydet på at man hadde fått en minsket personalkontinuitet, og brukerne fikk heller ikke større muligheter til å påvirke tidspunktene de fikk hjelp. Brukerne var imidlertid i hovedsak fornøyd med hjelpen de mottok, både før og etter forsøket med Toyota-modellen (Johansson 2006:20).

Evalueringen blant de ansatte konkluderer med at forsøket med Toyota-modellen i Stockholm ikke førte til noen gjennomgående forbedringer når det gjelder helse, velbefinnende eller tilfredshet i arbeidet. På mange områder skjedde det ingen endring i det hele tatt i forsøksperioden. Innføringen av Toyota-modellen hadde bare positive effekter på et fåtall av de undersøkte indikatorene, og disse effektene var i hovedsak små. Det forekom også negative effekter: «Sammanfatningsvis är slutsatsen att införandet av förkortad arbetstid i kombination med ändrad förläggning av arbetstiden inte leder till tillräckligt goda resultat för att innsatsen ska vara motiverad. Dette utesluter inte att förkortad arbetstid är gynnsam för vissa individer. Som organisatorisk åtgärd kan dock inte införandet av Toyota-modellen i hemtjänst och servicehusanses vara framgångsrik. Med tanke på att genomförandet av denna typ

Figur 4 Forsøk med Toyota-modellen i Stockholm kommune

Type virksomhet, ordning, antall deltakere	Effekt mål	Indikatorer, operasjonalisering, metode	Resultater
Bydelene Skärholmen og Hägersten i Stockholm kommune (2004-2005)	Helse	Spørreskjema, medisinske tester ved tre tidspunkter (måling av bl.a. blodtrykk, puls, blodsukker, prolaktin)	Ingen endring i opplevelse av egen helsetilstand eller velbefinnende, ikke forbedring av ansattes fysiske helse
			Andelen symptomer ikke endret
Overgripende tema: helse, arbeidsmiljø, brukertilfredshet.	Ulyst og stress		Ikke sammenheng mellom Toyota-modellen og reduksjon i stressnivåer
6-timers arbeidsdag, toskiftsordning (Toyota-modellen)	Å hente seg inn etter arbeidet, forholdet arbeid og hjem, fysisk aktivitet	Spørreskjema	Ikke endring over tid i forhold til kontrollgruppen
Forsøksenheter: pleie- og omsorgsenheter for eldre, hjemmetjeneste	Opplevelse av arbeids-situasjonen	Spørreskjema	Høy trivsel blant ansatte i forsøksgruppen også før forsøket, ikke endring i oppfatning av krav, kontroll
127 ansatte.	Læring i arbeidet	Spørreskjema	Forbedring på ett område (tid til å holde seg oppdatert), forverring på andre områder
Kontrollgrupper: tilsvarende tjenestesteder	Brukertilfredshet	Spørreskjema, intervjuer	For mange forskjellige personer rundt brukerne, brukerne fikk ikke bedre muligheter til å bestemme når de skulle ha hjelp, brukerne stort sett fornøyd med tjenestene både før og etter forsøket.

av arbetstidsmodell innebär höga kostnader bör effekterna vara tydligare och mer entydig positiva för att motivera en sådan innsats. Resultaten från dette projekt ska också ställas mot möjligheten att uppnå likvärdiga eller större förbättringar med andra medel, t. ex. andra typer av hälsobefrämjande satsningar på arbetsmiljö och arbetsorganisation» (von Thiele, Lindfors, Lundberg 2006:25).

5.4 Kiruna kommune (1989–2006)

Forsøket med 6-timers arbeidsdag i Kiruna kommune er, sammen med Stockholmforsøket på slutten av 1990-tallet, det mest kjente av forsøkene med 6-timers arbeidsdag. Kiruna-forsøket er dessuten det forsøket som har pågått i lengst tid.

Kiruna kommune satte i 1989 den ukentlige arbeidstiden til ansatte i hjemmehjelp-tjenesten ned fra 38,25 timer til 28,68 timer. Seks timers arbeidstid ble innført med full lønnskompensasjon. Hensikten med arbeidstidsforkortelsen var å minske deltidsarbeidsledigheten, øke sysselsettingsgraden, minske sykefravær, turnover og yrkesskader. Forsøket omfattet i utgangspunktet 244 ansatte.³ Bakgrunnen for forsøket var et samarbeid om deltidsarbeidsledighet mellom flere kommuner, deriblant Kiruna, og Kommunal, det svenske fagforbundet for kommunalt ansatte. I perioden 2004–2006 har en arbeidsgruppe i Kommunal drevet et eget prosjekt om forbundets arbeidstidspolitik. Blant delrapportene fra dette arbeidet inngår en evaluering av Kirunaforsøket. Her inngår sammenlikninger med andre enheter innen sosial- og pleietjenestene innen kommunen (boenhet) og sammenlikninger med andre kommuner. Nedenfor refereres konklusjonene i denne evalueringen i forhold til målsettingene med Kirunaforsøket (Eggvall 2006: 55–59):

Redusere deltidsarbeidsledigheten: Få ansatte i hjemmetjenesten i Kiruna arbeider deltid (dersom man definerer 6 timer som heltid), men det har ikke skjedd noen større nedkortning av arbeidstiden, fordi de fleste allerede arbeidet redusert tid.

Redusere turnover: Hjemmehjelp-tjenesten hadde lavere turnover enn den kommunale boenheten, og lavere enn i de andre kommunene det ble sammenliknet med. Det kan likevel ikke konkluderes med at dette skyldes 6-timersforsøket, fordi man ikke hadde sammenliknbare målinger av turnover i hjemmehjelp-tjenesten i Kiruna fra tiden før forsøket ble igangsatt.

Redusere sykefraværet: Også når det gjelder sykefravær manglet sammenliknbare data fra tidligere år. Man kunne derfor ikke konkludere med at sykefraværet ble redusert. Evalueringen viser at hjemmetjenesten hadde noe lavere sykefravær enn den kommunale boenheten, men referansekommunen Falköping hadde lavere sykefravær enn hjemmehjelp-tjenesten i Kiruna.

Redusere yrkesskader: Spørsmålet om yrkesskader inngikk ikke i evalueringen. Det ble vist til at tidligere evalueringer bygget på usikkert grunnlag.

Kostnader knyttet til 6-timersdagen: Evalueringen viste at det var dyrere for kommunen å ha ansatte på 6-timersdag i hjemmehjelp-tjenesten enn det var å ha ansatte i den kommu-

³ Det var imidlertid få ansatte som faktisk fikk kortere arbeidstid. Grunnen var at de fleste allerede arbeidet deltid. For de fleste deltakerne i forsøket økte arbeidstiden.

nale boenheten. Tilsvarende ble kostnadene beskrevet som betydelig høyere enn hva tilfellet var i referansekommunene. Månedslønnen var høyere i Kiruna, og timelønnen innen hjemmehjelpstenesten langt høyere fordi månedslønnen ble fordelt på færre timer.⁴

Dekker lavere sykefravær de økte arbeidskraftkostnadene? Evalueringen konkluderte med at selv om sykefraværet ved hjemmehjelpstenesten var lavere i forhold til sykefraværet i boenheten, viste beregningene at den høyere arbeidskraftkostnaden ikke ble dekket inn av det lavere sykefraværet.

Kostbare timelønte vikarer: Vikarkostnadene for timelønte vikarer i hjemmehjelpstenesten ble beskrevet som noe høyere, det ble ellers vist til at arbeidsgiver kunne ha et incitament til bruke flere slike vikarer enn nødvendig, fordi disse ikke arbeidet 6-timersdag og dermed hadde lavere kostnader per time.

Bemanning i ubalanse: Både hjemmehjelpstenesten og boenheten ble beskrevet som underbemannet. Det ble vist til at prisen for 6-timersdagen kunne være at arbeidsgiver valgte å ikke besette kortsiktige vikariater, og at det kunne ha bidratt til underbemanning – som igjen kunne ha konsekvenser for pleiekvalitet i forhold til brukerne og i forhold til ansattes helse.

Figur 5 Kiruna kommune – forsøk med 6-timersdag

Type virksomhet, ordning, antall deltakere	Effektmål	Indikatorer, operasjonalisering, metode	Resultater
Kiruna kommune Forsøk med 6-timers arbeidsdag i hjemmehjelpsteneste Omfattet 244 ansatte Varighet fra 1989 til 2006	Reduksjon av deltidsarbeidsledighet og turnover	Arbeidstids- og sysselsettingsstatistikk	Få ansatte arbeider deltid ut fra 6-timersdag, de fleste hadde redusert arbeidstid også før forsøket.
		Statistikk over turnover	Det kan ikke konkluderes med at lavere turnover skyldtes 6-timersdag.
	Reduksjon av sykefravær og yrkesskader	Sykefraværstatistikk	Sammenliknbare data fra tidligere år mangler. Man kan ikke konkludere med at sykefraværet ble redusert. Sykefraværet var lavere enn referanseenheten i samme kommune, men andre referansekommuner uten 6-timersdag hadde lavere sykefravær (og høyere).
		(yrkesskader inngikk ikke i evalueringen)	(tidligere evalueringer bygger på usikkert grunnlag)
	Arbeidsmiljø	Intervjuer, enquete	Tungt arbeidsmiljø på tross av 6-timersdag, ansatte fornøyd med den reduserte arbeidstiden
	Personal-kostnader	Bemanningsøkonomiske analyser basert på data fra kommunens personal- og lønssystem	Det er mer kostbart for kommunen å ha ansatte i hjemmehjelpstenesten på 6-timersdag
	Forholdet mellom kostnader knyttet til sykefravær og økte kostnader knyttet til arbeidskraft	Bemanningsøkonomiske analyser basert på data fra kommunens personal- og lønssystem	Den høyere arbeidskraftkostnaden ved 6-timers arbeidsdag ble ikke dekket inn av lavere sykefravær.

⁴ Om man ikke hadde 6-timersdag innen hjemmehjelpstenesten, beregnes en kostnadsreduksjon på i overkant av 50 kroner per time for hver ansatt (jf. Eggvall 2006: 20-28, 56).

Tungt arbeidsmiljø på tross av kortere arbeidsdag: Ansatte i både hjemmehjelptjenesten og boenheten opplevde arbeidsmiljøet som tungt, det var her ikke spesielle forskjeller mellom de to virksomhetene. Evalueringen viste til at dette tydet på at 6-timersdagen ikke hadde gitt de ønskede effekter i form av bedre arbeidsmiljø.

Andre effekter av 6-timersdagen: Evalueringen kommenterte også andre effekter av 6-timersforsøket enn de som var knyttet til de uttrykte effektmålene. Her ble det pekt på at 6-timersdagen både kunne ha ført til at brukerne hadde fått mindre pleietid enn hva tilfellet ellers ville ha vært, og at ansatte kunne ha fått mindre tid til aktiviteter som for eksempel rapportering. Det ble vist til at de ansatte vurderte denne tiden som viktig, men at dette kanskje var en pris man måtte betale for kortere arbeidstid (s. 58). I samme retning ble det pekt på at ansatte i hjemmetjenesten hadde måttet gi avkall på kaffepauser (som ansatte i den kommunale boenheten hadde), samt tid til treningsaktiviteter («friskvårdstimmar») og kompetanseutvikling. Evalueringen konkluderte generelt med at det var problematisk å evaluere Kirunaforsøket, fordi grunnlagsmaterialet var mangelfullt på flere områder. Det ble imidlertid pekt på at en rendyrket økonomisk beregning viste at de høyere kostnadene som 6-timersdagen innebar ikke ble kompensert av lavere kostnader når det gjaldt sykefravær (Eggvall 2006:59).

I intervjuene med ansatte innen hjemmehjelptjenesten kom det frem at personalet ønsket å beholde 6-timersdagen. Hvis de ikke fikk det, ønsket de økt lønn, og tid til helsefremmende tiltak og kompetanseutvikling. Flertallet av de intervjuede var innstilt på å avstå fra disse godene for å beholde 6-timersdagen. I intervjuene blant ansatte i boenheten kom det frem synspunkter om at det var urettferdig at bare ansatte i hjemmehjelptjenesten hadde redusert arbeidstid. De ansatte i boenheten kunne imidlertid ikke tenke seg å avstå fra lønnsøkning eller kompetanseutvikling for å få arbeide 6-timersdag (Eggvall 2006:7).⁵

⁵ Våren 2006 sa Kiruna kommune opp avtalen om 6-timersdag for ansatte i hjemmehjelptjenesten. Begrunnelsen var i hovedsak at ordningen kostet for mye, dels også at den ikke ble sett som rettferdig i forhold til andre ansatte i kommunen.

6 Arbeidstidsforkortelse og helse

Den mest omfattende nyere litteraturgjennomgang av studier om forholdet mellom arbeidstidsforkortelse og helse er gjort av Brynja og Bildt (2005). Studien er en videreføring av den svenske Arbetslivsrapport 2003:15, Kartläggning av arbetstidsförkortningar 2000–2003, og SOU 2002:49, Arbetstiden – livets gränser: En skrift om jämställdhets- och hälsoaspekter på arbetstidsförkortning. Rapporten konkluderer med at:

«I stort finns inte någonting som pekar på at den medisinske hälsan förbättras utifrån de arbetstidsförkortningsförsök som gjorts hittintills, orsaken til detta är dels att det inte förendrat människors faktiska hälsa, dels att undersökningarna löpt under för kort tid» (Brynja og Bildt 2005:38).

Studien viser ellers til at i forhold til medisinsk helse, har psykososial helse fått betydelig mindre oppmerksomhet, og få studier har forsøkt å måle sammenhenger mellom for eksempel psykososialt stress og eventuelle fysiske konsekvenser. Kvalitative studier som er gjort, regnes som metodologisk usikre, selv om ansatte oppgir at de «kjenner seg bedre». Medisinske undersøkelser som er publisert er ifølge Brynja og Bildt i prinsippet oftest samstemte i at arbeidstidsforkortning ikke har noen egentlig betydelig positiv effekt på helse (Brynja og Bildt 2005:38).

Flere har pekt på at de empiriske studiene som hittil er utført om effekter av en arbeidstidsforkortelse for ansattes helse, har begrenset rekkevidde og er ofte metodologisk tvilsomme (Malmberg et al. 2003). I regi av Arbetslivsintitutet er det igangsatt et nytt og mer omfattende svensk prosjekt om arbeidstidsforkortelse og helse. I forsøket anvendes tre definisjoner av helse. Det er fysiologisk helse, psykososial helse, og helhetsopplevelsen av egen helse og hvordan man vurderer hverdagssituasjonen hjemme og i arbeidet. Dette forsøket omfatter 400 ansatte i offentlig sektor. Deltakerne har en arbeidstid på 6 timer per dag og uendret lønn. Forsøket, som har et budsjett på 100 millioner svenske kroner, går over en toårsperiode og avsluttes i desember 2006.

7 Ulike typer alternative arbeidstidsordninger

Noen alternative arbeidstidsordninger har vært resultat av planlagt forsøks- og evalueringsvirksomhet (jf. f. eks. Olsson 1999), mens andre er blitt analysert i litteraturen som resultat av lokale bytter og lokalt utviklingsarbeid uten at det er knyttet evaluering til dem (jf. f. eks. Olberg 2005). Andre ordninger kan ha blitt utprøvd lokalt, og i noen tilfeller er de blitt evaluert i etterkant eller underveis (jf. f. eks. Gautun 2002).

Det er tidligere vist til at forsøket med 3+3-turnus i Bærum kommune ikke var et forsøk med 6-timersdag, men likevel innebar en arbeidstidsreduksjon på om lag 20 prosent. Evalueringen viste at i dette forsøket ble effektmålene nådd (det gjaldt ikke i forsøket med Tillitstid), samtidig ble det vist til fire innspill til den videre debatten om forsøksordninger av den typen Bærum kommune gjennomførte. For det første illustrerte forsøket med 3+3-turnus en lokal omorganisering av arbeidstid, med avveininger i forhold til både arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Slike lokale bytter blir trolig mer vanlige. I Bærumforsøket innebar dette byttet også at arbeidstakerne måtte godta mer helgearbeid. For det andre, selv om effektmålene her ble nådd i forsøksperioden, er det viktig at man sørger for å ha relevant sykefraværstatistikk over lengre tidsperioder. For det tredje er det trolig slik at 3+3-turnus passer best i enheter som ikke er for små, og for det fjerde er det interessant at nye arbeidstidsordninger, som 3+3-turnus, kan redusere forekomsten av små stillingsbrøker. Mer generelt ble det vist til at opplevde positive helse- og trivselseffekter i forbindelse med alternative arbeidstidsordninger ikke bare dreier seg om kortere arbeidstid, men også om omorganisering av arbeidstiden (Nicolaisen og Olberg 2005b).

I flere av de nyere forsøkene med 6-timersdag som er initiert av arbeidsgiver, inngår utvidelse av driftstiden ved at det innføres toskiftordning der man tidligere ikke arbeidet skift. I flere av disse oppleggene inngår ikke bare forkortelse av arbeidstiden og skiftarbeid, men også intensivering av arbeidstiden (færre pauser) og i noen tilfeller uenighet om normalarbeidsdagens grenser (blant annet om hvorvidt det skal betales skifttillegg). Disse forsøkene pågår fortsatt, og er så vidt vites ennå ikke evaluert.

Det finnes en lang rekke lokale alternative arbeidstidsordninger som kan ses som resultat av lokale bytter der bakgrunnen er ønske om å oppnå fleksibilitet på både arbeidsgivers og arbeidstakers premisser. Mange av dem bygger på gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, med forskjellige former for timebankordninger (jf. bla., Malmberg, Byrgren, Hansson 2003, Olberg 2005).

8 Avslutning

Det finnes ikke mye forskningsbasert kunnskap om 6-timers arbeidsdag. Det er gjort få forsøk med 6-timersdag, de fleste forsøkene har vært i liten skala, og de er relativt raskt blitt lagt ned. Som det har gått frem ovenfor, er resultatene i hovedsak negative når det gjelder de effektmålene som er undersøkt i forskningsbaserte evalueringer. Undersøkelsene viser også at ansatte i forsøksgruppene i hovedsak har vært fornøyd med å ha 6-timersdag. Osloundersøkelsen viste imidlertid at blant de ansatte i forsøksgruppen ville om lag halvparten valgt en annen form for arbeidstidsforkortelse om de fritt kunne velge.

Forsøksordninger med 6-timersdag er i hovedsak blitt drevet i offentlig sektor innen pleie og omsorg. Noen spredte forsøk er drevet, eller pågår, i privat sektor. Disse er enten ikke evaluert forskningsmessig, eller evaluering vil foreligge på et senere tidspunkt.

De som har argumentert for forsøk med 6-timersdag, har særlig trukket frem målsettinger om økt sysselsetting, lavere sykefravær, bedret arbeidsmiljø, bedre muligheter til å kople arbeidstid og sosial tid, samt økt likestilling. Det er et problem i dagens debatt om 6-timersdag at «alle» potensielle gunstige effekter nevnes samtidig. Det er også et problem i forhold til tolkningen av tidligere forsøk og planlegging av nye.

Det er ikke påvist sikre sammenhenger mellom 6-timersdag og redusert sykefravær. Det gjelder alle de tre viktigste forsøkene (Stockholm kommune, Oslo kommune, Kiruna kommune). Det er heller ikke påvist sammenheng mellom redusert arbeidstid og medisinsk helse (et nytt og mer omfattende forsøksprosjekt gjennomføres for tiden i Sverige).

Undersøkelser viser jevnt over at ansatte som har vært med i forsøkene har vært fornøyd med å ha redusert arbeidstid. Slike konklusjoner gjelder både arbeidsmiljø og egenopplevde helseeffekter.

Når det gjelder andre målsettinger finnes det ikke data som kan underbygge sikre konklusjoner om effekter på for eksempel sysselsetting eller likestilling, men evalueringen av det første Stockholmforsøket viste til at den ekstra fritiden bidro til at de ansatte fikk et bedre sosialt liv, og at den i hovedsak ikke ble brukt til mer husarbeid.

De tre viktigste «rene» 6-timersforsøkene ble lagt ned, fordi evaluering dokumenterte at målsettingene ikke ble oppnådd (Stockholm, Oslo, Kiruna), og/eller kommunen fant at ordningen over tid var for kostbar (Kiruna). Heller ikke de nylig avsluttede forsøkene med Toyota-modellen i Stockholm (2005) svarte til forventningene, og forsøkene ble ikke videreført.

Analyser av økonomiske konsekvenser av 6-timersdag er gjennomført i noen av evalueringene, som Olsson 1999 og i de bemanningsøkonomiske analysene til Eggvall 2006, men er i liten grad videreført. Det skyldes nok at forsøkene i hovedsak ikke har gitt de resultater man hadde ønsket når det gjelder sykefravær og virksomhetenes økonomi. Beregningene av økonomiske konsekvenser er dels også usikre og hypotetiske. Olsson har vist til at arbeidstidsforkortelse fører til mange «pluss» i form av økt produktivitet, bedre arbeidsmiljø, bedre kvalitet og forbedret service, og at «Denna pluss eller denna 'återbäring' resulterar så små-

ningom i pengar i den kommunala eller statliga kassan» (Olsson 1999:17). Andre svenske forskere har senere pekt på at «För att försök med arbetstidsförkortningar på lokal nivå skal kunna sägs vara positiva i ekonomisk mening tycks det krävas att kostnader för Ob-tillägg, mertid, övertid och sjukfrånvaro minskar i minst sådan omfattning att besparingen 'täcker' de ökade personalkostnader som kan följa av arbetstidsförkortningen (Malmberg, Bygren, Hansson 2003:78). Det har forsøkene som er omtalt ovenfor ikke dokumentert.

Vedlegg 1 Kommunal og målsettingene om 6-timers arbeidsdag

Fagforbundet Kommunal har siden 1970-årene, i ulike faser, vært en viktig pådriver for krav om innføring av 6-timersdagen i Sverige. Et resultat av Kommunals seneste arbeid med arbeidstidspolitikkk er at forbundet våren 2006 ikke lenger ønsker å prioritere kravet om 6 timers arbeidsdag.

Bakgrunnen er dels resultatene fra forbundets egen evaluering av Kirunaforsøket, dels resultater fra en nyere surveyundersøkelse blant medlemmer. Her gikk det frem at Kommunals medlemmer mener det er viktigere med høyere lønn enn kortere arbeidstid. Høyere lønn var viktigst for 60 prosent av deltakerne i undersøkelsen, kortere arbeidstid for 23 prosent. En mer detaljert gjennomgang finnes i «Att forlegga sin tid – om arbetstidsmodeller och förkortad arbetstid» (Kommunal 2006a) og «Hela tiden. En helhetssyn på arbetstidsfrågan. Förslag till Kommunals förbunds möte i Ronneby den 30–31 maj 2006» (Kommunal 2006b). Sistnevnte trekker følgende konklusjon:

«Kommunals nya arbetspolitiska mål inriktas på möjligheterna att genom lokale lösningar öka medlemmarnas inflytande över arbetstider och delaktighet i arbetsorganisationen. Ett viktigt mål är också att skapa trygga anställingsvikor för medlemmarna. Kommunal ser kortare arbetstid som något positivt. En målsättning om 30 timmars arbetsvecka är därimot inte rimelig att uppnå under överskådlig tid. Medlemsdialogen visar att både högre lön och inflytande på arbetstidens förläggning och omfattning är viktigare än kortare arbetstid. Däremot går det genom olika arbetstidslösningar förbättra medlemmarnas arbetsorganisation och arbetsförhållanden. 30 timmars arbetsvecka ska därför vara en vision för Kommunal» (Kommunal 2006b:64)

Vedlegg 2 Litteratursøk

I arbeidet med notatet er det gjennomført litteratursøk og litteraturgjennomgang. I stedet for en ren deskriptiv /refererende gjennomgang av litteratur, er det lagt opp til en trinnvis prosess for systematisk syntetisering av foreliggende forskningsmateriale. Slike strategier for systematisk syntetisering kan utformes på forskjellige måter, men det er vanlig at de vektlegger spørsmålsformulering, metodologi, søkestrategier, kriterier for inkludering/ekskludering, kriterier for kvalitetsvurdering (reliabilitet/validitet), og resultatrapportering. Det er her et poeng at opplegget skal unngå et skjevt resultat ved at det bygger på etterprøvbarehet og synlighet i prosessens forskjellige trinn (Gough og Elbourne 2002). Dette opplegget utgjør altså selv en studie med egne problemstillinger, og dreier seg om mer enn en generell kartlegging av litteratur. Da er det også av betydning å ha kriterier for hvilke studier det er relevant å inkludere for videre analyse. I utgangspunktet er det nyttig å diskutere hvilke elementer som skal vektlegges i kartleggingen av virkninger av arbeidstidsordninger. Arbeidstidsfeltet er bredt, problemstillingene er omfattende, og det finnes en lang rekke forskjellige typer studier. Etablering av systematiske kunnskapsoversikter forutsetter også flere fortolkende trinn (Gough og Elbourne 2002). Hensikten med dette litteratursøket var å finne frem til empiriske studier av forsøk med 6-timersdag. Det viste seg å finnes relativt få forsøk, men de viktigste er forskningsmessig evaluert.

Litteratur (utvalg)

- Berg, A. M. (1983), *Arbeidstidsreduksjoner: deltid og 6-timersdagen*. Oslo: Likestillingsrådet
- Barth, E., H. Yin (1995), «Virkninger av kortere normalarbeidstid». I: Nordli Hansen, M., red., *Deling av arbeid. En utredning om mulige strategier og konsekvenser*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Bjørnskau, T. (1997), *Seks timers dag i omsorgsykker*. Fafo-rapport 232. Oslo: Fafo
- Brynja, Olle, Carina Bildt (2005), *Arbetstidsförkortning och hälsa. En litteraturgenomgång av befintlig forskning*. Arbetslivsrapport Nr. 2005:11. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Brunstad, R. J., T. Holm (1983), «Kan kortere arbeidstid løse arbeidsløshetsproblemet?» *Sosialøkonomen*, Nr. 9, 19–24,
- Eggvall, J. (2006), *Sextimmarsdagen i Kiruna – en utvärdering av arbetstidsförkortningen inom hemtjänsten*. Stockholm: Kommunal
- Førde, B. (1983), «Seks-timers dag – for en bedre hverdag.» *Sosialt forum/Sosialt arbeid*, nr. 3
- Gautun, H. (2002), *Når fleksibilitet fremmer fellesskap. Nye arbeidstidsordninger innen pleie og omsorg*. Oslo: Fafo
- Gough, D., D. Elbourne (2002), «Systematic Research Synthesis to Inform Policy, Practice and Democratic Debate.» *Social Policy & Society* 1:3,
- Hille, J. (1994), *Arbeid til alle – hvis vi vil. En undersøkelse av norske meninger om deling og styring av arbeid*. Prosjekt alternativ fremtid. Oslo: Alternativ fremtid/Fremtiden i våre hender
- Høgsnes, G. og J. Rogstad (1995), «Deling av arbeid – noen forsøk på bedriftsnivå». *Søkelys på Arbeidsmarkedet*, Årg 12:3–11
- Jamholdt, Tone B., K. Moksnes, B. Schultz, red. (1982), *På dagsorden: 6-timersdagen. En debattbok om arbeidstidsforkortelser*. Oslo: Tiden
- Johansson, P. (2006), *Hur upplever brukaren Toyota-modellen inom hemtjänsten i Hägerstens og Skärholmens stadsdelar?* KC-Kompetenscentrum. Rapport 38. Stockholm: KC-Kompetenscentrum
- Johnsson D., J. Malmberg (1998), *Avtalsutveckling på arbetstidsområdet*. Arbetslivsrapport 1998:2. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Kitterød, R. H. (2005), *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant småbarnforeldre*. SSB-rapport 2005/10. Oslo: Statistisk sentralbyrå

- Kommunal (2006a), *Att forlegga sin tid – om arbetstidsmodeller och förkortad arbeidstid*. Kommunal: Stockholm
- Kommunal 2006b) *Hela tiden. En helhetssyn på arbetstidsfrågan*. Förslag till Kommunals förbundsmöte i Ronneby den 30–31 maj 2006. Kommunal: Stockholm
- MacInnes, J. (2005), «Work-Life Balance and the Demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002.» *British Journal of Industrial Relations*, s 273–295. Vol 43, Issue 2, June
- Malmberg, J., M. Byrgren, M. Hansson (2003), *Kartläggning av arbetstidsförkortningar 2000–2003*. Arbetslivsrapport Nr. 2003:15. Stockholm; Arbetslivsinstitutet
- Nicolaisen, H. (2001), *Normalarbeidsdagen. I utvikling eller avvikling?* Fafo-rapport 362. Oslo: Fafo
- Nicolaisen, H. og D. Olberg (2005a), *Alternative arbeidstidsordninger – Forsøk med 3+3-turnus og Tillitstid i Bærum kommune*. Fafo-notat 2005:15. Oslo: Fafo
- Nicolaisen, H. og D. Olberg (2005b), «Forsøk med 3+3-turnus i pleie- og omsorgssektoren». I: *Søkelys på arbeidsmarkedet*. Nr. 2,
- Nordh, M. W. og R. Eiman (2005), *Nya arbeidstidsmodeller i kommunernas äldreomsorg – för vem och varför?* Reviderad version januari 2005. Arbetslivsrapport nr 2004:20. Stockholm. Arbetslivsinstitutet
- Olberg, D. (2005), *Avtalt tid? Lokale arbeidstidsordninger og avtaler*. Oslo: Fafo
- Olsson, B. (1999), *6-timmars arbetsdag med heltidslön i Stockholms stad. Vad betyder det för personalen, brukarna och ekonomin?* PEI rapport 1999:1. Stockholm: Stockholms-universitet, Personalekonomiska institutet, Företagsekonomiska institutionen
- Olsson, B., T. Åkerstedt, M. Ingre, M. Holmgren, G. Kecklund (1999), *Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande*. Stressforskningsrapport Nr. 281. Stockholm: Statens institutt för psykososial miljömedisin, Avdeling for stressforskning, Karolinska institutet
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004a), *Arbeidsforhold av betydning for helse*. Rapport om internasjonal forskning på området arbeid og helse utarbeidet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som bidrag til myndighetenes videre arbeid med ny norsk arbeidsmiljølovgivning. Oslo: STAMI
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004b), *Notat: Arbeidsforhold av betydning for helse*. Vedlegg til Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004a)
- Strand Gerhardsen, T. (1982), «Sett med økonomøyne». I: Jamholdt, Tone B., K. Moksnes, B. Schultz, red., *På dagsorden: 6-timersdagen. En debattbok om arbeidstidsforkortelser*. Oslo: Tiden
- Von Thiele, U., P. Lindfors, U. Lundberg (2006), *Toyotamodellen – en arbeidstidsmodell i tiden? Project innom äldreomsorg 2004–2006*. Stockholm: AB Previa og Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

Fafo gjennom 25 år



Fafo ble opprettet av Landsorganisasjonen i Norge høsten 1981, som Fagbevegelsens senter for forskning, utredning og dokumentasjon. Med utspring i fagbevegelsen var arbeidstakernes kår og organisering et naturlig utgangspunkt for forskningen. Samspillet mellom arbeidslivs- og velferdspolitikker har stått i sentrum gjennom alle disse 25 årene.

Motivasjonen for å opprette et senter for forskning og dokumentasjon var fra LOs side behovet for mer kunnskap. Ikke minst fordi man på denne tiden opplevde en økonomisk krise, både nasjonalt og internasjonalt. Tidsånden var preget av krav om liberalisering og skattelette, og en arbeiderbevegelse som søkte nye svar på utfordringene. I et notat fra LOs sekretariat i februar 1982 heter det:

«Et forsknings- og utredningsinstitutt for fagbevegelsen må ha en tosidig oppgave: Å tilveiebringe kunnskap som kan bidra til å avklare og fremme fagbevegelsens mål og oversette handlingsanvisninger i forhold til målene. Kunnskap gir makt bare når kunnskapen blir brukt».

Og slik ble det. Fafos bærende idé var fra starten av å omdanne vitenskapelige resultater til praktiske løsninger. Samspillet mellom fagmiljø og oppdragsgiver skulle bringe fram forskning av høy vitenskapelig kvalitet, vesentlig samfunnsmessig betydning og nytteverdi for oppdragsgiver.

I løpet av 25 år har Fafo vokst til å bli et av de største private samfunnsvitenskapelige instituttet i Norge, målt i antall årsverk. Vi har en stor og variert forskningsportefølje som hviler på tre hovedpilarer: 1) Arbeidslivsforskning med vekt på kollektiv organisering og partsforhold, 2) Velferds- og levekårsforskning og 3) Internasjonale studier i land som gjennomgår store overgangsprosesser.

Terje Rød-Larsen var Fafos første daglige leder og fikk fra 1. januar 1983 følge av Gudmund Hernes som forskningsleder. De to gründerne, og LO som eier, var opptatt av at forskningssenteret skulle opptre uavhengig av LO. I retningslinjene fra 1982 heter det:

«En kan altså ut fra hva en sympatiserer med politisk bestille forskning. Men en kan ikke bestille konklusjoner. Hvordan det forskes må derfor være avskjermet fra politiske påvirkninger. Hvis resultatene ikke holder ved etterprøving, er det en produserer ikke forskning, men ideologi.»

Fafo har hele tiden arbeidet under et eget styre og med egne vedtekter, og ble i 1993 også en selvstendig juridisk enhet. Fafo ble omdannet til stiftelse med bidrag fra: Landsorganisasjonen i Norge, Orkla ASA, Umoe As, Elkem ASA, Coop Norge, Sparebank 1 Gruppen, Norsk Kommuneforbund og Telenor AS. Samtidig flyttet Fafo til de nåværende lokalene i Borggata 2B. Etableringen som selvstendig stiftelse på Grønland innledet en periode med fornyelse og vekst. Dag Odnæs overtok som daglig leder, den internasjonale virksomheten ekspanderte, blant annet med kontorer på Vestbredden og Gaza. Studiene i Midtøsten hadde dannet bakgrunnen for den hemmelige Oslo-prosessen og Oslo-avtalen mellom Israel og

PLO i 1993. Dette førte Fafo, med Terje Rød-Larsen i spissen, inn på den globale nyhetsagendaen.

Men veksten ble etterfulgt av nedgangstider og omstillinger. Det førte til kutt i kostnader og omorganisering av forskningsvirksomheten. Samtidig kom Fafo ut blant de beste i Norges forskningsråds evaluering av de sosial- og arbeidslivspolitiske oppdragsinstituttene.

Fra 2004 har Jon M. Hippe vært daglig leder i Fafo. Omstillingene har fortsatt, og de siste årene er preget av en tilfredsstillende økonomi og økende etterspørsel etter prosjekter. En økende andel av forskerne har doktorgrad og det er økning i antall internasjonale samarbeidsprosjekter og publiseringer.

På samme tid er profileringen overfor den norske offentligheten styrket gjennom målrettet innsats. Fafo arrangerer seminarer, satser på faglig tverrgående programmer og tett brukeroppfølgning. Tjuefemåringen er i ferd med å oppfylle barndommens drømmer om å bli et utadvendt, inkluderende og pulserende kompetansemiljø som bidrar med kunnskap og premisser i samfunnsdebatten.

Les mer på www.fafo.no/25

Forsøk med 6-timersdag – ordninger og erfaringer

Dette notatet bygger på en litteraturstudie om forsøk med 6-timersdag og andre ordninger med redusert arbeidstid. Hensikten er å gi en kort oversikt over effektmål, opplegg, og resultater. Hovedvekten i notatet er lagt på de forsøkene med 6-timersdag som er forskningsmessig evaluert.