

Anbefalte tiltak vedr skift- og nattarbeid

**Utarbeidet av arbeidsgruppe som ble nedsatt etter
lønnsforhandlingene 2004**

Tittel:		
Anbefalte tiltak vedr skift- og nattarbeid Utarbeidet av arbeidsgruppe som ble nedsatt etter lønnsforhandlingene 2004		
Dokumentnr.:	Kontrakt:	Prosjekt:

Gradering: Statoil internal	Distribusjon: Fritt i Statoilkonsernet
Expiry date: 2006-03-04	Status Final

Utgivelsesdato: 2005-03-04	Rev. nr.:	Eksemplar nr.:
--------------------------------------	-----------	----------------

Forfatter(e)/Kilde(r): Njerve, Ingrid

Omhandler (fagområde/emneord): Skift- og nattarbeid

Merknader: Endelige tiltak besluttet av bedriften etter drøfting med fagforeningene

Trer i kraft:	Oppdatering:
---------------	--------------

Ansvarlig for utgivelse:	Myndighet til å godkjenne fravik:
--------------------------	-----------------------------------

Fagansvarlig (organisasjonsenhet):	Fagansvarlig (navn):	Dato/Signatur:
Utarbeidet (organisasjonsenhet): P&O ALR	Utarbeidet (navn): Ingrid Njerve	Dato/Signatur:
Anbefalt (organisasjonsenhet):	Anbefalt (navn):	Dato/Signatur:
Godkjent (organisasjonsenhet):	Godkjent (navn):	Dato/Signatur:

Bakgrunn og mandat

Under lønnsforhandlingene sommeren 2004 avtalte bedriften og foreningene å etablere en arbeidsgruppe som skulle diskutere forhold rundt skift- og nattarbeid. Det ble skrevet protokoll mellom bedriften og de enkelte fagforeningene. Arbeidsgruppen sitt mandat beskrives i protokollene:

Partene er enig om at belastningen for skift- og nattgående personell kan være tjent med at andre former for tiltak blir vurdert, herunder:

- Bevisstgjøring om mulige konsekvenser av skift- og nattarbeid (jf. "Risikobasert helseovervåkning", TR1001)
- Opplæring/informasjon knyttet til livsstil/kosthold etc (TR1001)
- Gjøre tilgjengelig informasjon om sammenheng mellom skiftarbeid og helse
- Vurdere FoU tilskudd til innsats på områder som angår helse og skiftarbeid
- Vurdere lysbehandling og avspenningsteknikker

Partene er enige om at ovennevnte tema og mulige løsninger egner seg best for behandling i et faglig utvalg med representanter fra tillitsvalgte, linjeledere og relevant fagpersonell.

Det etableres et slikt utvalg høsten 2004 som kan starte med å gjennomgå aktuelle innspill fra de enkelte fagforeningene til ovennevnte tema, samt gjennomgå relevant forskningsarbeid og vurdere behovet for ytterligere faktainnsamling og forskning. Med ovenstående innfallsvinkel skal de også utarbeide forslag til mulige tiltak. Konklusjonene fra utvalgsarbeidet drøftes mellom bedriften og de tillitsvalgte herunder hvordan eventuelle tiltak kan iverksettes. Arbeidet skal være gjennomført innen 01.04.2005.

Deltagere og arbeidsmåte

Nils Helland, Lederene
Bjørn Stenhaug, NITO
Ellen Marie Ødegaard, NOPEF
Vidar Blåfjelldal, NOPEF
Ståle Nesheim, YS
Arne Ulven, bedriftslege
Tore Fjellsbø, leder Mongstad
Øystein Soldal, leder Gullfaks
Ingrid Njerve, ALR
Torfinn Voll, PO Kårstø og leder av arbeidsgruppen

Gruppen har hatt 5 dager med arbeidsmøter.

Anbefalte tiltak

Arbeidsgruppen har gått gjennom og drøftet artikler og rapporter, samt innspill fra fagforeningene. På bakgrunn av dette anbefaler gruppen at det settes i gang følgende tiltak som er nærmere beskrevet under:

- Etablere eget nettsted med informasjon
- Lage og levere ut en informasjonsbrosjyre
- Gi informasjon om og tilrettelegge for riktig kosthold
- Tilby lysbehandling
- Gi informasjon om, og tilrettelegge for avspenningsteknikk
- Lederopplæring
- Bevilge midler til forskning og utvikling
- Bedre oppfølging av kravene i styrende dokumentasjon
- Oppfølging av gruppens arbeid

Gruppen har i sitt arbeid lagt vekt på at anbefalte tiltak skal være praktiske, enkle og realistiske. Noen av tiltakene innebærer at bedriften er hovedbidragsyter (f.eks. forskning), mens andre tiltak ikke kan gjennomføres uten at den enkelte ansatte bidrar (f.eks. kosthold).

Vi mener det er viktig at noen av tiltakene iverksettes raskt. Fordelen med dette er at ansatte ser det er noe som skjer, og at det igjen kan gi økt motivasjon og oppmerksomhet rundt egen atferd.

Etablering av et nettsted henger naturlig sammen med de fleste av de andre anbefalte tiltakene.

1 Nettsted

Det finnes mye informasjon om skift- og nattarbeid. For å gjøre informasjonen lettere tilgjengelig for ansatte i Statoil er det gruppens anbefaling å samle dette på et eget nettsted. Informasjonen som samles her bør være konstruktiv og praktisk rettet. På nettstedet bør det også legges informasjon om gjeldende styrende dokumentasjon.

Tema som det kan være relevant å legge ut informasjon om er blant annet kort- og langsiktige effekter av skift-/nattarbeid, råd for å redusere negative effekter, avspenningsteknikker, kosthold, graviditet samt andre tema etter innspill fra skiftgående personell.

HAM vil være en naturlig enhet som får ansvaret for det faglige innholdet i og jevnlig oppdatering av nettstedet. Det vil være avgjørende at nettstedet har en brukervennlig struktur.

I tillegg til det faglige innholdet er det ønskelig med et debattforum hvor enkeltpersoner kan skrive innlegg, synspunkter og dele erfaringer.

Anbefalt tiltak:

1.1 Det opprettes et eget nettsted hvor det samles relevant informasjon vedrørende natt- og skiftarbeid.

2 Informasjonsbrosjyre

Det ble for noen år siden laget en brosjyre som heter "Hjem etter nattskift – snuperioden betyr mye for friperioden". Brosjyren ble utarbeidet av HAM for bruk på Gullfaks, men også andre installasjoner har fått kopi. Brosjyren gir på en enkel måte informasjon om normale plager i snu-perioden og gode råd for å komme inn i normal døgnrytme. Det har kommet gode tilbakemeldinger fra de som har lest brosjyren.

Slik brosjyren er i dag er den rettet mot sokkelpersonell som går nattskift. De fleste beskrivelsene og rådene er gyldige også for personell som går nattskift på land. Gruppen anbefaler at det lages en tilsvarende brosjyre rettet mot personell som jobber skift/natt på land.

Brosjyren bør fremdeles være enkel i sin fremstillingsmåte. Lesere som ønsker utdypende informasjon henvises til nettstedet.

Anbefalte tiltak:

- 2.1 Brosjyren "Hjem etter nattskift – snuperioden betyr mye for friperioden" trykkes opp for bruk på alle sokkelinstallasjoner
- 2.2 Det lages en variant av brosjyren "Hjem etter nattskift – snuperioden betyr mye for friperioden" som tilpasses natt-/skiftarbeid på landanlegg

3 Kosthold

Personell som arbeider skift spiser til andre tider enn de som ellers er vanlig. Kunnskap og informasjon om riktig kosthold er derfor spesielt viktig både for de som arbeider skift og de som tilbereder kost til skiftgående personell. Herunder hører hva som er riktig mat/drikke og hva som er riktig tidspunkt for å spise/drikke. Hva som er riktig mat bør tuftes på Statens Ernæringsråd sine generelle vurderinger.

Noen opplever at det på nattskift er mindre utvalg av lett og sunn mat, som for eksempel salater og brødmat. Det må være tilbud om riktig mat også for de som går nattskift og som spiser frokost når andre spiser middag.

Selv om riktig mat er tilgjengelig for de som går nattskift, så må den enkelte velge denne maten. Motivasjonen for å velge rett mat kan forsterkes ved å gjøre disse alternativene mer fristende og lettere tilgjengelig (plassering).

Anbefalte tiltak:

- 3.1 Informasjon om kosthold legges på det nye nettstedet
- 3.2 Oppfordre de enkelte kantinene til å tilby sunne kostalternativer
- 3.3 Ved inngåelse av forpleiningsavtaler formulerer bedriften klare krav til hvilken kost som skal være tilgjengelig for personell som arbeider skift/natt. Bedriftens krav bør være i samsvar med Ernæringsrådet sin generelle vurdering av "riktig mat"

4 Lysbehandling

Personer som arbeider skift/natt oppholder seg mindre ute i dagslys. Dagslys er en viktig kilde for melatonin som igjen virker inn på søvn. For å kompensere for lite dagslys kan annen kunstig lysbehandling benyttes. Det er ikke alle som har positiv nytte av slik behandling, men det er ingen som har fått påvist negative bivirkninger av lysbehandling.

Lysbehandling går ut på at personen på bestemte tidspunkter eksponerer seg for kunstig lys. I tillegg til det tekniske utstyret krever behandlingen at personen er motivert for dette.

Se eksempel på teknisk utstyr i vedlegg (<http://www.litebook.com/products/chargengo.htm>)

Tilbud om lysbehandling bør knyttes opp til:

- Samtale med HAM som avklarer behov for og informasjon om lysbehandling
- Den ansatte må være motivert og forplikte seg å gjennomføre behandlingen

Anbefalt tiltak:

4.1 Tilby lysbehandling til ansatte som er motivert for slik behandling.

5 Avspenningsteknikk

Når arbeidsoppgaver er monotone, og/eller arbeidsstillingen er den samme over tid, så er det lurt å legge inn andre oppgaver eller aktiviteter for å gi et avbrekk. Et avbrekk i arbeidet bidrar til fysisk og psykisk avspenning. Dette gjelder for skiftarbeid så vel som for ikke skiftgående personell. Eksempel på korte avbrekk kan være enkle trimøvelser.

Avspenningsteknikker kan også benyttes for å forberede kroppen til å sove. Dette kan spesielt være hensiktsmessig i perioder hvor døgnrytmen skal endres.

Anbefalt tiltak:

5.1 Det legges informasjon om avspenningsteknikker på nettstedet.

Følgende tiltak anbefales av NOPEF og YS, men støttes ikke av resten av gruppen:

5.2 Som et prøveprosjekt etableres hvilerom på noen driftssteder med mulighet for ansatte på natt å trekke seg tilbake for en "power nap". Forutsetningen er at personene er tilgjengelige med hensyn på beredskap o.l. Prosjektet knyttes opp mot lokal bedriftshelsetjeneste og HAM, som sikrer en faglig gjennomføring på lik linje med lysbehandling.

6 Lederopplæring

Ledere som har personell som går skift bør ha skift- og nattarbeid som tema i sin lederopplæring, for eksempel som en del av LUIS Endring.

I noen områder rekrutteres nye driftsledere blant ansatte som har høyere utdanning og som ikke selv har arbeidet skift. Disse lederne har dermed mindre kjennskap til hva skiftarbeid innebærer av særlige problemstillinger og regelverk.

Også andre arenaer hvor ledere samles, som f.eks. ledermøter og AMOU gjennomganger, vil være aktuelle for diskusjoner rundt skift- og nattarbeid.

Anbefalte tiltak:

- 6.1 **Inkludere tema om natt- og skiftarbeid i bedriftens lederopplæringsprogram**
- 6.2 **Gjennomføre workshop vedr skiftarbeid for nye ledere som har personell som jobber natt eller skift**

7 Forskning og utvikling

Det foreligger mange forskningsrapporter med relasjon til skiftgående personell. For å nyttiggjøre oss disse resultatene er det viktig å gjøre en dypere gjennomgang av eksisterende forskningsresultater med hensyn på hva som er relevant for våre forhold.

Gruppen har vært i kontakt med OLF, PIL og Hydro for å kartlegge eventuelle pågående forskningsprosjekter. Vi kjenner ikke til at det pågår relevante prosjekter innen skift- eller nattarbeid.

Anbefalt tiltak:

- 7.1 **Gjennomgå aktuelle forskningsresultater vedrørende skift-/nattarbeid og mulige helsemessige konsekvenser av dette. Formålet er å samle informasjon som er relevant for Statoil, gjøre disse tilgjengelig på nettstedet og å finne satsningsområder for videre fordypning/forskning og utvikling i regi av HAM. Gruppen har i denne sammenheng spesielt diskutert videre fordypning/forskning vedrørende effekter av ulike skiftordninger på land/søkkel, og sosiale/familiære konsekvenser av skiftarbeid.**

8 Bedriftshelsetjenesten

Bedriftshelsetjenesten er en nøkkelenhet i forhold til mye av helsearbeidet overfor skift- og nattarbeidere. I styrende dokumentasjon, bl.a. TR1001 "Risikobasert helseovervåkning", er det beskrevet krav og rutiner for oppfølging av personell som arbeider skift. Disse retningslinjene er gode og utfyllende, men det kan være en utfordring å følge opp dette på en god måte. Gruppen anbefaler at helseovervåking av skiftgående personell prioriteres høyere.

Avdelingsvis Helse- og Arbeidsmiljøkartlegging (AHA) er et godt verktøy for å kartlegge problemstillinger og å gi informasjon tilpasset den enkelte ansatte sin situasjon. AHA skal i utgangspunkt gjennomføres avdelingsvis hvert fjerde år.

Som en helsefaglig enhet er HAM et naturlig sted for informasjon. I tillegg til informasjon som blir gitt i AHA og ved andre undersøkelser, bør HAM ha ansvar for å legge ut og oppdatere relevant informasjon på et eget nettsted.

Anbefalt tiltak:

8.1 Gjennomføre intensjonen i TR1001 om AHA for natt-/skiftgående personell.

9 Oppfølging av arbeidet

Gruppen mener det er viktig at arbeidet som har som mål å bedre de helsemessige forholdene for skiftgående personell følges opp.

Anbefalt tiltak:

9.1 Pr 01.10.2006 gjøres det en evaluering av iverksatte tiltak.