

Mona Bråten

HMS-utfordringer ved alenearbeid

En kunnskapsstatus

Mona Bråten

HMS-utfordringer ved alenearbeid

En kunnskapsstatus

© Fafo 2016
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning.....	5
2 Hva betyr alenearbeid?	8
3 Hvor vanlig er det å jobbe alene?	10
4 HMS-utfordringer ved alenearbeid i fem forbund.....	14
5 Tall og erfaringer fra Arbeidstilsynet.....	27
6 Lovreguleringer og erfaringer i de skandinaviske landene.....	29
Norge	29
Sverige	35
Danmark	38
7 Oppsummering og avslutning	43
Litteratur.....	46

Forord

I dette notatet retter vi oppmerksomheten mot alenearbeid og HMS-utfordringer knyttet til det å jobbe alene. Fra media har vi fått kjennskap til flere alvorlige ulykker og voldsepisoder som har skjedd mens ansatte har vært alene på jobb. Hendelsene har funnet sted i flere ulike bransjer og i privat så vel som i offentlig sektor. Det har vært ran og voldtekt av ansatte i kiosk/varehandel, det har vært vold og drap i helse- og omsorgssektoren, drap og voldelige hendelser i buss- og taxitransport, dødsulykker i bergverk, industri og land-/skogbruk med mer – listen er lang, og fellesnevneren er at arbeidstakeren var alene på jobb da voldshendelsen eller ulykken fant sted. LO ønsket i et forprosjekt å se nærmere på ulike HMS-utfordringer ved alenearbeid. Dette notatet oppsummerer kunnskapsstatus på feltet, drøfter utfordringer i forbindelse med det å undersøke HMS-utfordringer ved alenearbeid, samt skisserer et opplegg for videreføring av prosjektet i et hovedprosjekt.

Følgende forbund har deltatt med en representant hver i dette forprosjektet: Handel og Kontor, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Transportarbeiderforbund, Fagforbundet og Industri Energi. I tillegg har AOF deltatt med en representant. Marianne Svensli fra Forhandlings- og HMS-avdelingen i LO har ledet prosjektet fra LOs side. Det har vært tre referansegruppemøter i prosjektperioden. Representantene fra forbundene, AOF og LO takkes for gode innspill og diskusjoner i møter og intervjuer. Takk til Sissel C. Trygstad ved Fafo som har vært kvalitetssiker og bidratt med viktige kommentarer. Informasjonsavdelingen ved Fafo har ferdigstilt notatet for publisering.

Oslo, november 2016

Mona Bråten

1 Innledning

I dette notatet retter vi oppmerksomheten mot arbeidstakere som utfører alenearbeid, og spørsmålet vi belyser er hvilke HMS-utfordringer som er knyttet til det å jobbe alene. Hensikten er å gi et grunnlag for videre diskusjoner omkring dette.

Hva som kan defineres som alenearbeid og hvilke HMS-utfordringer som er knyttet til dette, vil variere mellom yrkesgrupper og bransjer. For eksempel vil en ansatt i barnevernet eller i NAV jobbe på kontor sammen med andre kolleger mye av tiden, men også være alene i møter med brukere eller klienter, og slik være alene i jobbsituasjoner med potensiell høyere risiko for vold og trusler om vold. Sjøfører både innenfor kollektiv- og godstransport er eksempler på yrkesgrupper som for det meste jobber alene. Andre yrkesgrupper hvor det er vanlig å være alene på jobb store deler av tiden, er for eksempel ansatte i små butikker eller kiosker, skogsarbeidere, hjemmesykepleie/hjemmehjelp, renholdere og vektere. I enkelte virksomheter kan det være lavere bemanning på kveld og natt, slik at ansatte på disse vaktene jobber alene. For noen kan alenearbeid være påtvunget, mens for andre kan det å jobbe alene være frivillig ved valg av hjemmekontor, å velge å jobbe som selvstendig næringsdrivende uten fast tilknytning til et arbeidssted, eller ved å velge et yrke der man i størst mulig grad er «sin egen herre». Hvor utsatt man er for fysisk eller psykososial helseskade som følge av alenearbeid, vil også variere mye mellom ulike yrker, sektorer og mellom ulike individer.

Gjennom media har vi fått kjennskap til saker hvor ansatte har blitt utsatt for vold, og hvordan dette skjedde mens den ansatte var alene på jobb. Det har handlet om knivran av avisbud som var alene på jobb tidlig morgen, voldtekt av en ung jente som var alene på jobb i kiosk sen kveld/natt, nattevakt som ble drept på jobb i bolig for vanskeligstilt ungdom, taxisjåfører som nesten har blitt drept av voldelige kunder på vei hjem fra en fuktig kveld på byen – for å nevne noen eksempler på saker som har vært svært alvorlige, og som har det til felles at den ansatte har vært alene på jobb sen kveld/natt.

Tilnæringsmåte, metode og datakilder

En sentral del av dette forprosjektet har vært å frambringe en oversikt over hvilken kunnskap som finnes på feltet, og hva som er kunnskapsmanglene. For å få samlet informasjon og kunnskap om feltet har vi benyttet oss av ulike metodiske tilnæringer. Vi har gjennomgått foreliggende litteratur, forskning, dokumenter og tilgjengelig statistikk. Videre har vi intervjuet sentrale personer i de fem forbundene som har deltatt i dette prosjektet.

Dokumentanalyse

Det er gjort systematiske søk i ulike fagfelleverderte tidsskrifter, i databaser som Bibsys og Google Scholar, samt i publikasjonslistene til aktuelle forskningsinstitusjoner i Nor-

ge, Sverige og Danmark. I tillegg har vi søkt informasjon gjennom internettsidene til LO i Norge, Sverige og Danmark og i ulike forbund. Her har vi benyttet ulike søkeord (norske, engelske, svenske og danske) og kombinasjoner av søkeord i et forsøk på å fange opp det som finnes av relevant litteratur om utfordringer ved alenearbeid.

Statistikk

En del av dataene som er benyttet i dette notatet er hentet fra Statistisk sentralbyrås «Levekårsundersøkelse om arbeidsforhold og arbeidsmiljø 2013» (LKU 2013). Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av data eller de tolkninger som er gjort her. I LKU 2013 ble det stilt spørsmål om hvor stor del av arbeidsdagen man jobber alene uten kolleger i nærheten. Ved hjelp av LKU 2013 presenterer vi omfanget av alenearbeid for ulike grupper.

Videre presenterer vi tall og erfaringer fra Arbeidstilsynet, som har sett nærmere på registrerte ulykker med personskade og arbeidstakerdødsfall hvor arbeidstaker har vært alene på det tidspunktet da ulykken inntraff.

Informantintervjuer

Fem av LOs forbund har deltatt i dette prosjektet. Forbundene har det til felles at de har medlemmer som jobber alene, og hvor det er knyttet ulike HMS-utfordringer til dette. Vi valgte derfor å gjennomføre intervjuer med personer sentralt i disse forbundene for å få deres erfaringer og synspunkter på temaet. Personene som ble intervjuet var de samme som deltok i referansegruppemøtene i prosjektet. Dette ga et felles utgangspunkt for intervjuene, samtidig som det ga gode muligheter for å stille spørsmål om utfordringene i det enkelte forbund. Intervjuene fulgte et semistrukturert opplegg hvor det var formulert noen spørsmål på forhånd, men hvor det også var gode muligheter til å gi utfyllende svar samt å bringe inn tema informantene oppfattet som viktige for medlemmene i sitt forbund. Intervjuenes varighet var cirka 1 time. Intervjuene ble tatt opp og transkribert i sin helhet. Ett intervju ble på grunn av geografisk avstand gjennomført på telefon.

Notatets oppbygging

Ulike sider ved alenearbeid presenteres i dette notatet. I kapittel 2 reiser vi spørsmål om hvordan alenearbeid defineres og problematiserer at det ikke finnes noen omforent definisjon. I kapittel 3 bruker vi data fra LKU 2013 for å tegne et bilde av hvor vanlig det er å jobbe alene i ulike bransjer, og hvem som jobber alene. I kapittel 4 presenterer vi HMS-utfordringer ved alenearbeid i de fem forbundene som har deltatt i prosjektet. Presentasjonen i dette kapitlet er basert på intervjudata fra personer sentralt i forbundene og tilbakemeldinger de eventuelt har fått fra sine lokale ledd. I kapittel 5 presenterer vi tall og erfaringer fra Arbeidstilsynet. Tallene i dette kapitlet er basert på de beregninger Arbeidstilsynet selv har gjort og opplysninger de har gitt i en tidligere presentasjon for LO. Kapittel 6 ser nærmere på hvordan adgangen til alenearbeid er lovregulert i de skandinaviske landene. Vi har også sammenfattet resultater fra forskningslitteratur som tar opp problemstillinger vedrørende alenearbeid i de tre landene. I kapittel 7 opp-

summerer vi funnene og diskuterer utfordringer knyttet til alenearbeid og HMS-utfordringer. I det materialet som foreligger om alenearbeid ser vi at dette problematiseres langs tre hoveddimensjoner; for det første mangelen på en omforent definisjon av hva alenearbeid er, for det andre hvor mye av arbeidstiden man faktisk er alene og for det tredje hvilken risiko for helseskade som er forbundet med det å jobbe alene. I dette siste kapitlet drøfter vi disse hoveddimensjonene samt regelverket som begrenser adgangen til alenearbeid i de tre skandinaviske landene.

2 Hva betyr alenearbeid?

Det finnes ingen omforent definisjon av hva som menes med alenearbeid, og følgelig er det vanskelig å gi en enhetlig vurdering av HMS-risikofaktorer knyttet til det å jobbe alene. Arbeidstilsynet vektlegger risiko for ulykke og har følgende definisjon av alenearbeid:

«Arbeid hvor arbeidstaker over tid er utenfor syns- og hørselsrekkevidde for sine kollegaer, og hvor hjelpen ikke er umiddelbart til stede uten tilkalling.»

Denne definisjonen tar i liten grad hensyn til psykososial risiko ved å jobbe alene, og ifølge LO og forbundene som har deltatt i denne undersøkelsen, er definisjonen til Arbeidstilsynet ikke tilstrekkelig for å definere hva som er alenearbeid. En bredere definisjon er nødvendig for å kunne beskrive HMS-utfordringer knyttet til det å jobbe alene.

Fra 01.01.2010 ble det tatt inn en ny bestemmelse om alenearbeid i arbeidsmiljøloven (aml) §4-1 (3). Bestemmelsen lyder slik:

«Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.»

Bestemmelsen sier ikke noe om type arbeidsoppgaver eller type virksomhet, men understreker kravene til risikovurdering og risikoreducerende tiltak forbundet med alenearbeid, og omfatter både fysisk, kjemisk og psykososialt arbeidsmiljø. Virksomheten må konkret vurdere risikoen ved alenearbeid og iverksette de tiltakene som er nødvendige for å redusere risikoen. Denne bestemmelsen pålegger altså arbeidsgiverne å vurdere samt å redusere risiko knyttet til alenearbeid, men har ingen nærmere definisjon av hva som menes med alenearbeid.

Videre finnes det bestemmelser om mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre i aml §4-3 (2). Denne bestemmelsen er i stor grad rettet inn mot psykososiale sider ved arbeidet og krav om at det tilrettelegges slik at det er anledning til kontakt med andre arbeidstakere. Kontakt med andre er viktig for muligheten til å advare mot farer og å varsle ved fare/ulykke, men også viktig for å unngå problemer med isolasjon og ensomhetsfølelse. Problemer i arbeidet kan oppleves som større dersom man ikke har noen å støtte seg til eller søke hjelp og råd hos.

Arbeidsmiljøloven har altså bestemmelser som regulerer alenearbeid, men det er ikke gitt noen nærmere definisjon av hva alenearbeid er, utover at det kan være knyttet både fysiske og psykososiale risikofaktorer til det.

Behovet for en definisjon av hva alenearbeid er har vært vektlagt blant forbundene som har deltatt i dette prosjektet. Forbundene representerer arbeidstakere med ulike

arbeidsoppgaver og i ulike sektorer, hvor omfanget av og HMS-utfordringer knyttet til det å jobbe alene kan være svært forskjellige. En oppsummering fra et møte tidlig i prosjektet var at forbundene ønsket en problematisering og avgrensning av begrepet alenearbeid. Handler det om å være alene i situasjonen eller om å jobbe alene uten kolleger i nærheten? To hoveddimensjoner pekte seg ut som relevante når det gjelder HMS-utfordringer ved alenearbeid for medlemmer i de aktuelle forbundene:

1. Sikkerhet og risiko for skade
2. Psykososiale og helsemessige konsekvenser

Disse hoveddimensjonene er langt på vei de samme som legges til grunn i arbeidsmiljøloven og som er utdypet i fortolkninger av denne. Utfordringene kan imidlertid arte seg ganske så forskjellig i de ulike forbundene, noe vi skal komme tilbake til i senere kapitler.

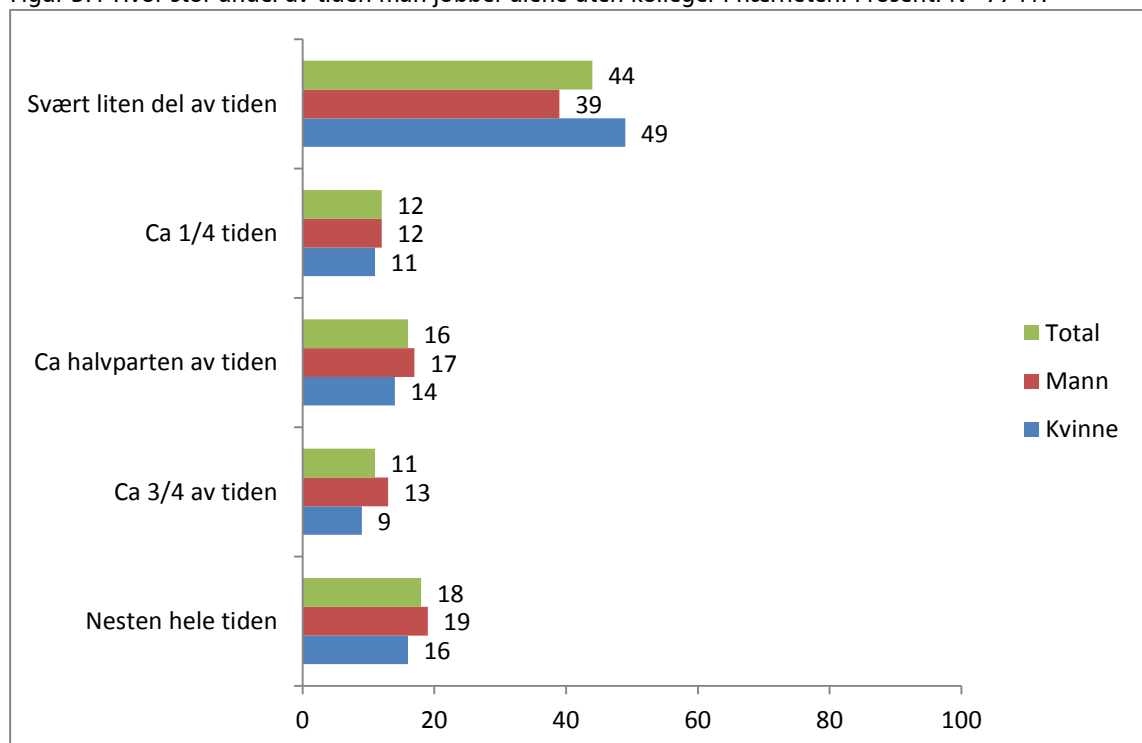
3 Hvor vanlig er det å jobbe alene?

Hvor vanlig er det å jobbe alene i Norge? Selv om vi mangler en omforent definisjon av hva alenearbeid er, er det mulig å få en indikasjon på dette ved å spørre arbeidstakerne om hvor stor del av tiden de arbeider alene uten at kolleger er i nærheten. SSB gjorde dette i LKU 2013, og spørsmålet var formulert slik:

Hvor stor del av tiden arbeider du alene uten at kolleger er i nærheten? Er det...

- Nesten hele tiden
- Ca $\frac{3}{4}$ av tiden
- Ca halvparten av tiden
- Ca $\frac{1}{4}$ av tiden
- Svært liten del av tiden

Figur 3.1 Hvor stor andel av tiden man jobber alene uten kolleger i nærheten. Prosent. N=7741.

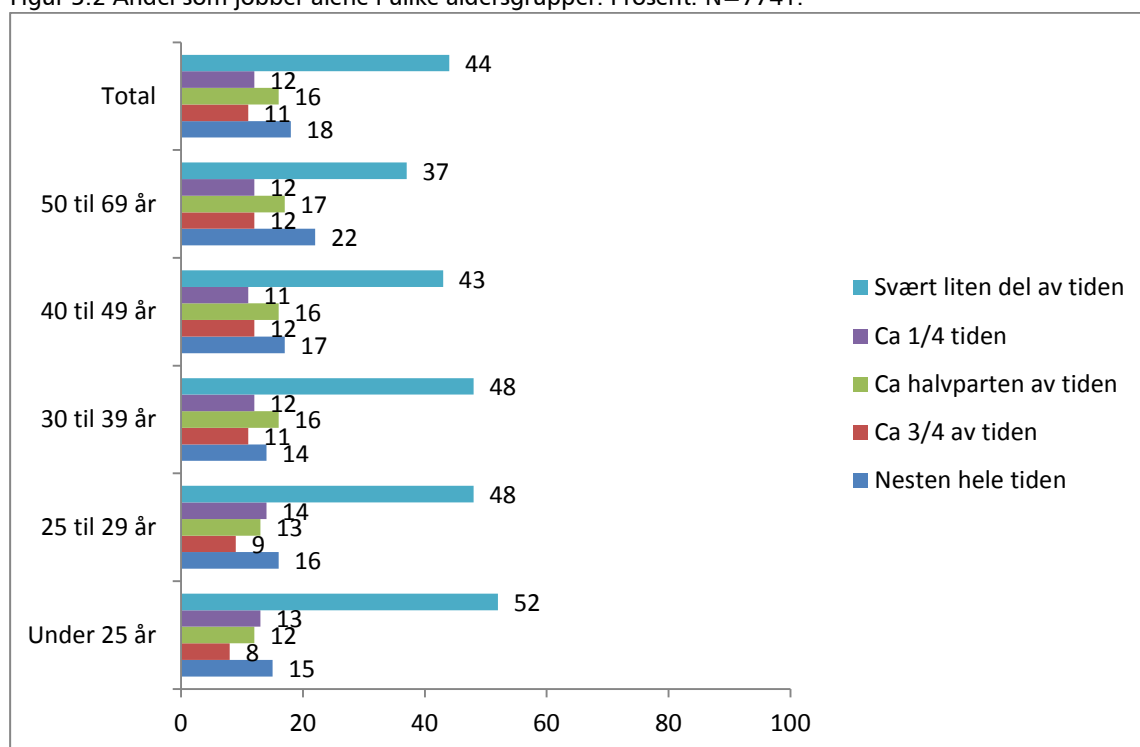


I figur 3.1 ser vi hvordan respondentene totalt sett har svart på dette spørsmålet, og hva kvinner og menn har svart hver for seg. 44 prosent svarer at de jobber alene en svært

liten del av tiden. I den andre enden av skalaen, de som jobber alene nesten hele tiden – finner vi 18 prosent totalt sett. Det er en noe større andel menn enn kvinner som jobber alene uten kolleger i nærheten store deler av arbeidsdagen. Dersom vi legger sammen de som svarer at de jobber cirka halvparten av arbeidsdagen alene eller mer, ser vi at dette gjelder 49 prosent av mennene og 39 prosent av kvinnene som har deltatt i undersøkelsen.

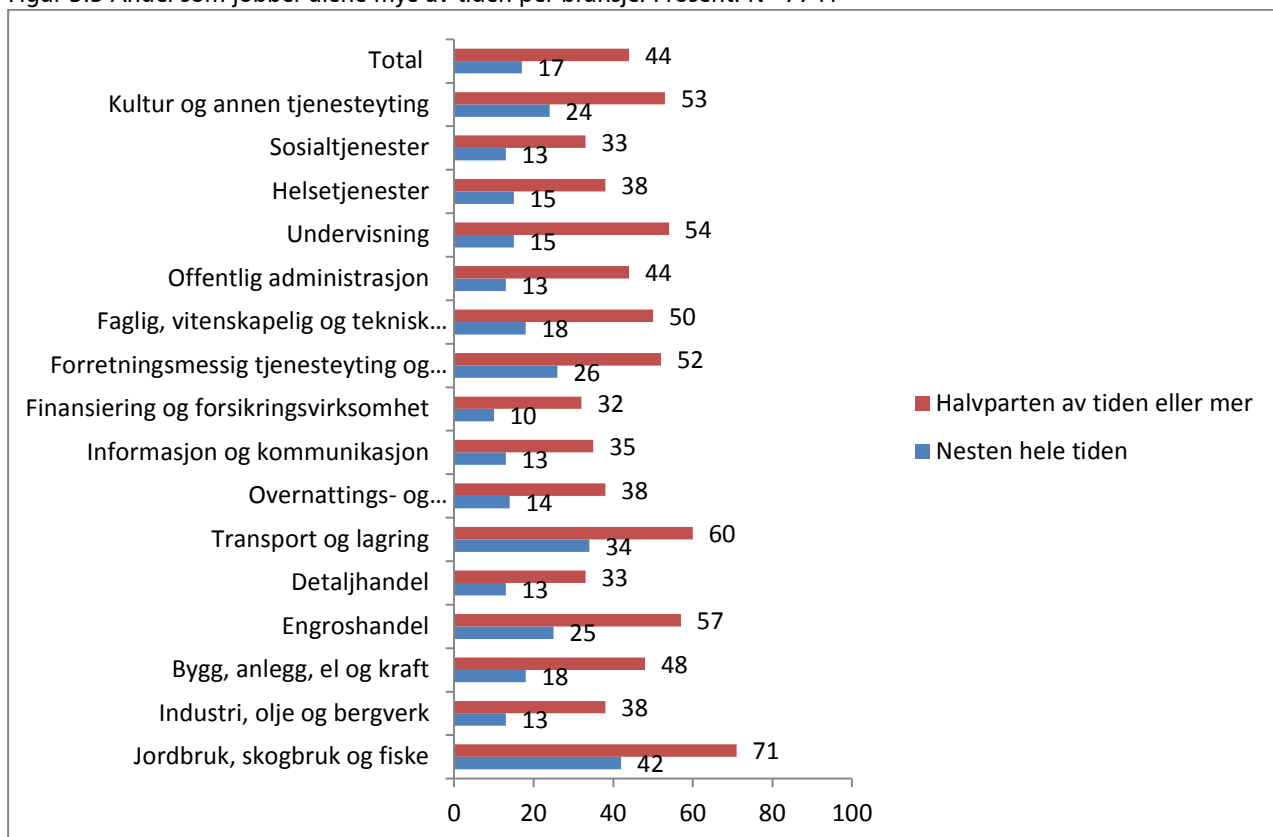
I figur 3.2 ser vi hvordan graden av alenearbeid varierer mellom ulike aldersgrupper. Her finner vi at andelen som svarer at de jobber alene uten kolleger i nærheten halvparten av arbeidstiden eller mer, er minst blant de yngste (under 25 år) og størst blant de eldste (50–69 år). Blant de yngste svarer 35 prosent at de jobber alene cirka halvparten av tiden eller mer, mens blant de eldste er andelen som svarer dette 51 prosent. Figur 3.2 viser at andelen som jobber alene halvparten av tiden eller mer, stiger gradvis med aldersgruppene.

Figur 3.2 Andel som jobber alene i ulike aldersgrupper. Prosent. N=7741.



Graden av alenearbeid varierer mellom ulike yrkesgrupper og bransjer, noe som kommer klart fram i figur 3.3. Her viser vi andelen som svarer at de jobber alene uten kolleger i nærheten cirka halvparten av tiden eller mer. I tillegg viser vi andelen som svarer at de jobber alene nesten hele tiden (disse inngår også i søylen for de som jobber alene halvparten av tiden eller mer, men vi har i tillegg framstilt disse i en egen søyle for å illustrere hvor stor andel som i all hovedsak jobber alene uten kolleger i nærheten).

Figur 3.3 Andel som jobber alene mye av tiden per bransje. Prosent. N=7741



I figur 3.3 ser vi at det er innenfor primærnæringene (jordbruk, skogbruk og fiske) og innenfor transport og lagring vi finner de største andelen som svarer at de jobber mye av tiden alene uten kolleger i nærheten. I disse bransjene finner vi yrkesgrupper som utfører risikofylte arbeidsoppgaver hvor maskiner og tunge kjøretøy er i bruk. Arbeidstilsynet har definert disse yrkesgruppene som høyrisikogrupper når det gjelder fysisk skade og dødsfall på jobben.

Andelen som jobber minst halvparten av tiden alene uten kolleger i nærheten, er også stor innenfor flere av de andre bransjene. Innenfor bransjene kultur og annen tjenesteyting, undervisning, faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting samt engroshandel ser vi at over halvparten av de spurte svarer at de jobber alene minst halvparten av tiden. Undervisningspersonell og forskere er eksempler på yrkesgrupper som jobber innenfor disse sektorene. Dette er yrkesgrupper hvor mye av arbeidet utføres alene, slik som for eksempel klasseromsundervisning, men hvor man ofte har kontakt med kolleger i pauser og i tidsrom uten undervisning. Lærere er et eksempel på en yrkesgruppe som jobber alene store deler av dagen, og som må kunne ta selvstendige avgjørelser dersom det oppstår risikofylte situasjoner, men som også har tilgang til kolleger og anledning til å be om hjelp og råd i ulike situasjoner og til å inngå i et sosialt arbeidsfelleskap.

HMS-utfordringer og risikoforhold ved alenearbeid i de ulike bransjene kan være svært forskjellige. Økt risiko både for fysiske og psykososiale skader, samt økt risiko for

vold og trusler, kan oppstå ved alenearbeid og vil variere mellom yrkesgrupper og bransjer. I neste avsnitt presenterer vi HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid for yrkesgrupper tilknyttet fem LO-forbund.

4 HMS-utfordringer ved alenearbeid i fem forbund

Fem av LOs forbund valgte å delta i dette forprosjektet. Interessen for prosjektet hos disse forbundene springer ut av at de har medlemmer som er alene på jobb og at forbundet er opptatt av ulike HMS-utfordringer ved dette. Vi valgte derfor å intervjuer de aktuelle forbundene om deres erfaringer med alenearbeid blant medlemmene. Spørsmålene vi stilte representanter for de fem forbundene dreide seg om:

- Omfanget av alenearbeid blant forbundets medlemmer
- HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid blant medlemmene
- Aktuelle tiltak for å redusere HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid
- Vurderinger av behovet for ytterligere reguleringer av alenearbeid

Hensikten med intervjuene var å få fram aktuelle problemstillinger i forbindelse med alenearbeid i ulike forbund, samt å få innspill til hvilke elementer som bør inngå i en definisjon av hva vi forstår med alenearbeid. Det finnes lite forskningsbasert kunnskap om HMS-utfordringer ved alenearbeid, og gjennom intervjuene med forbundene ønsket vi å få et innblikk i omfanget av og utfordringer knyttet til alenearbeid for ulike yrkesgrupper og næringer.

Norsk Jernbaneforbund (NJF)

I Norsk Jernbaneforbund (NJF) har vi intervjuet konsernhovedverneombud i NSB. En stor del av forbundets medlemmer er ansatt i NSB, og hovedverneombudet her har gjort seg en del tanker og erfaringer omkring alenearbeid blant forbundets medlemmer.

På spørsmål om hvor omfattende alenearbeid er blant ansatte i NSB, svarte informanten at det var vanskelig å anslå, fordi det ikke finnes noen klar definisjon av hva som menes med alenearbeid. Hovedverneombudet forteller at hun har spurt Arbeidstilsynet om arbeid om bord på tog regnes som alenearbeid, men tilsynet mente at jobb om bord på tog ikke er alenearbeid. Informanten illustrerer utfordringene knyttet til manglende definisjon av hva som er alenearbeid basert på arbeidsoppgavene og yrkesrollene hos de som jobber på toget på denne måten:

De som jobber der oppfatter at de jobber alene. Jeg tenker at det er den formeningen de selv har som gjelder, hvis de mener de er alene på arbeid, så er de alene på arbeid. Det betyr at de ikke synes at det er så enkelt å få tak i noen andre, de er jo bak en låst dør. Det er en lokfører og en konduktør på jobb, men lokføreren sitter bak en låst

dør, så da må han kalles opp hvis det er en situasjon i toget. Er du alene sammen med kunder, er du fortsatt alene på jobb. Du har jo ikke noe kollegial eller sosial støtte hos kundene dine.

På bakgrunn av dette mener hun at definisjonen av hva som er alenearbeid også må vektlegge krav til responstid, og hvorvidt de situasjonene hvor man har kolleger på et annet rom med en låst dør skal regnes som alenearbeid eller ikke. Konduktører, bussjåfører og lokførere er grupper som jobber mye alene.

Når det gjelder utviklingen av alenearbeid blant ansatte i NSB, påpeker hovedverneombudet at det å jobbe alene er et trekk ved yrket, men at økonomiske innsparinger og bortfall av arbeidsoppgaver (for eksempel elektroniske billetter, kjøp av billett før ombordstigning, ruteinformasjon på nett med mer) gjør at bemanningen på togene reduseres, og det blir følgelig mer alenearbeid for de som betjener togene.

Hovedverneombudet peker på særlig to utfordringer forbundet med alenearbeid i NSB: Den ene handler om manglende muligheter for sosial støtte fra kolleger. Man må stole helt på seg selv og ta alle avgjørelser uten å kunne rådføre seg med noen der og da. Den andre er knyttet til vold og trusler; om situasjoner der man kan oppleve å være helt hjelpeløs. Hovedverneombudet beskrev det slik:

Du vet ikke om du får hjelp eller ikke, eller om du kan få tak i noen. I slike situasjoner kan man ikke stole på at kundene griper inn og hjelper. Konduktøren jobber ofte alene på toget, og det er ingen krav om at lokføreren skal rykke ut for å hjelpe til ved voldelige situasjoner – lokføreren har sine egne sikkerhetsoppgaver knyttet til det å få toget og passasjerene trygt fram.

En ekstra utfordring med tog som arbeidsplass er at toget forflytter seg over store avstander – og på enkelte strekninger kan det være vanskelig å tilkalle ekstern hjelp fra politi eller helsemyndigheter hvis det skulle oppstå behov for det. Selv om vold og trusler er en utfordring, viser interne tall at det likevel har vært en nedadgående trend i antall alvorlige tilfeller. Hovedverneombudet har gitt hørings svar til forskriften om vold og trusler som er på trappene, og understreker at en slik forskrift ønskes velkommen.

Det pekes også på at NSB har jobbet mye med trygghets tiltak for å øke sikkerheten til ansatte på togene. Blant annet er billettsystemet lagt om slik at konduktøren håndterer mindre kontanter og dermed er mindre utsatt for ran og overfall. Andre tiltak er trygghetskamera som er montert i lokaltogene og vektere som settes inn på de mest utsatte avgangene. Det er ikke bare i lokaltrafikken rundt Oslo det oppstår situasjoner hvor konduktøren trenger hjelp. Bruk av vektere om bord på de mest belastede strekningene vurderes som et godt tiltak som kan brukes i ulike deler av landet etter behov. Konduktørene har lovfestet rett til å kunne vise bort folk ved uakseptabel oppførsel. NSB gir ansatte opplæring i hvordan de skal håndtere slike situasjoner, og NSB har et opplegg for å ta vare på de som har blitt utsatt for vanskelige situasjoner hvor de har måttet ta i bruk bortvisningsretten. Hovedverneombudet er spent på hvordan de gode HMS-rutinene og sikkerhetstiltakene som er etablert i NSB vil stå seg i møte med den anbudsutsettingen som togdriften nå er stilt overfor. Anbudsutsetting og økt konkurranse antas å medføre ytterligere reduksjoner i bemanningen på visse strekninger og til visse

tider på døgnet – med økt alenearbeid og begrensede muligheter for et kollegialt miljø i arbeidshverdagen som mulige konsekvenser.

På forespørsel fra arbeidsmiljøutvalget i driftsdelen (AMU-Drift), ble det i 2010 utarbeidet en risikovurdering av vold og trusler mot NSBs ombordpersonale. Vi har sett nærmere på denne rapporten, som viser at alenearbeid vurderes som en eksponeringsfaktor når det gjelder de ulike risikoområdene rapporten behandler – som ran/overfall, uønsket seksuell oppmerksomhet og vanskelige kundesituasjoner.

Norsk Transportarbeiderforbund (NTF)

Blant medlemmene i Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) vurderes omfanget av alenearbeid til å være særlig stort blant disse yrkesgruppene: avisbud, trailer- og godssjåfører, taxi- og bussjåfører (rutebilsjåfører, ekspressbussjåfører og turbussjåfører). I tillegg ser man tendenser til at alenearbeid blir mer vanlig blant renovasjonsarbeidere etter hvert som renovasjonsbilene tilrettelegges for å kunne betjenes av bare én medarbeider.

Informanten legger vekt på at alenearbeid innebærer at man må ta alle avgjørelser selv i løpet av arbeidsdagen. For eksempel vil kontakten en bussjåfør har med kolleger i løpet av arbeidsdagen være begrenset til at de hilser når de passerer hverandre på veien, og til spisepauser hvis disse skjer samtidig med at kolleger har pause. Bussjåførene har også kontakt med sentralen eller med andre bussjåfører via et internt kommunikasjonssystem, men når det gjelder arbeidet ombord på bussen, må den enkelte sjåfør ta de fleste avgjørelser alene. Dersom en av passasjerene får problemer, så er det sjåføren ene og alene som må ta stilling til situasjonen der og da.

Flere av forbundets medlemmer jobber også på natt eller tidlig morgen. Eksempelvis starter avisbudet gjerne i 2–3-tiden om natten og er ferdig ved 6–7-tiden om morgenen. Dette er et tidspunkt hvor det er få andre ute som kan hjelpe hvis det skulle oppstå en farlig situasjon. For avisbudene og for nærtransportsjåførene kan farlige situasjoner oppstå i forbindelse med alt fra dårlig brøyting eller strøing av veier og fortau, som ifølge informanten er blant de mest vanlige utfordringene, til ran og voldelige hendelser, som ikke forekommer så ofte, men som er ille når de skjer og den ansatte har behov for hjelp raskt.

Forbundet mener det blir mer og mer alenearbeid blant medlemmene. Som et eksempel ble det vist til renovasjon, hvor det har vært en klar utvikling i retning av mer alenearbeid. I anbudsutlysninger stilles det stadig oftere krav om bruk av enmannsbetjente renovasjonsbiler, noe som bidrar til å redusere bemanningen på den enkelte renovasjonsbil.

Alenearbeid gir både fysiske og psykososiale HMS-utfordringer hos forbundets medlemmer. Det pekes på litt ulike utfordringer for de ulike yrkesgruppene. For avisbud, drosje- og bussjåfører er utfordringene knyttet til alenearbeid først og fremst av psykososial karakter. Mens en godstransportsjåfør er vant til å jobbe alene, og møter utfordringer av fysisk karakter. Eksempler er tungt fysisk arbeid ved lasting og lossing, glatte vinterveier og glatte ramper, samt fasiliteter og trygghet ved døgnhvile på rasteplass. Dette er blant de største utfordringene, og de forsterkes ved at sjåførene jobber alene.

Blant renovasjonsarbeidere pekes det også først og fremst på HMS-utfordringer av fysisk karakter. Vår informant i forbundet beskrev utfordringene slik:

Hos renovasjonsarbeiderne er det nok mer det tunge fysiske arbeidet. De er alene og går i trafikkbildet. Står der alene og skal slite med 500 liters dunker. Det står biler og tuter rundt deg, så du føler deg litt i en faresituasjon hele tiden.

Når det gjelder HMS-tiltak og risikovurdering av alenearbeid i virksomheter hvor forbundet har medlemmer, sitter forbundet med et inntrykk av at dette er svært varierende. Her finner man arbeidsgivere langs hele skalaen, fra de som tar HMS-utfordringene seriøst og jobber systematisk med HMS, til de som i liten grad bryr seg om HMS og som har lite systematikk i dette arbeidet. Det pekes på flere årsaker til manglende oppmerksomhet omkring HMS-utfordringer ved alenearbeid i mange virksomheter. Mangelfullt verneapparat og dårlig opplæring av verneombud framholdes som en mulig årsak. En annen årsak er at den svake økonomiske situasjonen særlig innen langtransport, renovasjon og avisbud bidrar til at HMS-arbeidet prioriteres lavt – i alle fall hvis det innebærer tiltak som koster penger.

Forbundet har ingen reguleringer av alenearbeid i sine tariffavtaler, men det kan likevel nevnes at det ved revidering av bussbransjeavtalen i 2016 ble tatt inn en bestemmelse om at det skal legges inn nødvendig pause for å kunne ivareta personlige behov. Bestemmelsen vil være viktig for bussjåfører som jobber alene og som trenger tid utenom den fastsatte spisepausen til å ivareta personlige behov. På spørsmål om det er behov for reguleringer av alenearbeid i lov eller avtale, mener vår informant i forbundet at det er viktig med overordnede reguleringer av alenearbeid slik arbeidsmiljøloven har i dag. Samtidig ble det pekt på betydningen av at reguleringer og tiltak utarbeides/konkretiseres i den enkelte virksomhet. Det er her utfordringene oppstår, og det er her de kan finne fram til de tiltakene som er best egnet. Som et eksempel ble det vist til en stor lager- og transportbedrift hvor man hadde regler for hvor lenge en person kunne oppholde seg på kjølerom. Andre tiltak som ble nevnt er alarm og videoovervåking av lastebil, buss og drosje, som kan øke sikkerheten til sjåførene i situasjoner der de må tilkalle hjelp, slik som for eksempel ved ran eller voldelige hendelser. Selv om slike tiltak kan bidra til å trygge sjåfører som er alene på jobb, var informanten skeptisk til arbeidsgivers økende bruk av GPS-baserte feltteknologier, som kan registrere kjørestil, dieselforbruk og krenghninger på kjøretøyet og dermed også sjåførens kjørestil og geografiske plassering i sanntid. Slike systemer kan ha en sikkerhetsfunksjon i tilfelle ran eller voldelige hendelser, men kan også brukes til å overvåke sjåføren i arbeidet. Bruk av feltteknologier framstår dermed som et tveegget sved, på den ene siden kan det bidra til å øke sjåførenes sikkerhet ved alenearbeid, på den andre siden kan det brukes til å overvåke sjåføren og arbeidet i detalj.

Handel og Kontor (HK)

Handel og Kontor har tradisjonelt snakket om ansatte i kiosker og bensinstasjoner som de som er alene på jobb. Her har det vært en automatisering av ulike oppgaver (særlig på

bensinstasjoner), det har blitt lengre åpningstider og bemanningen har blitt redusert. Samtidig ser forbundet økende tendenser til alenearbeid blant ansatte i butikker som er lokalisert inne på sentre, og i mindre forretninger som er i et gatemiljø. Forbundet har også medlemmer som jobber alene på kontor, som dermed er fysisk alene på jobb, slik at det kan være vanskelig å få tak i hjelp dersom man trenger det. Det er likevel blant butikkansatte forbundet mener utfordringene knyttet til alenearbeid er størst:

Det kan være personer som framstår som voldelige, og det kan være ikke minst butiktyveri og trusler. Det blir man mye mer utsatt for når man er alene på jobb.

Informanten forteller at butikklokalene gjerne er designet med tanke på topp eksponering overfor potensielle kunder, og ikke med tanke på å sikre mot butiktyveri og nasking. Det er ikke fysisk mulig å betjene en kunde i den ene enden av lokalet og samtidig passe på at det ikke er noen som stjeler i den andre enden. Det er både enkeltkunder og profesjonelle bander som stjeler. Butikkansatte opplever ofte dette som ubehagelig, og de føler seg mistenkeliggjort når vareopptellingen viser at det har vært svinn i varebeholdningen. Forbundet avkrefter at det først og fremst er de unge som jobber alene som må ta vaktene som ligger utenfor normalarbeidsdagen:

Tidligere var det en oppfatning av at de som hadde jobbet lenge kunne få dagvaktene og de andre ta kveldsvaktene, men sånn har det ikke vært de siste årene. Jobber du i butikk, så må du ta din del av vaktene.

En annen HMS-utfordring knyttet til alenearbeid blant ansatte i butikk og serviceyrker er mangel på muligheter til spisepauser og toalettbesøk. Forbundet peker på at dette er en svært alvorlig HMS-utfordring ved alenearbeid. Det fører blant annet til at ansatte drikker lite for å unngå å måtte gå på toalettet i løpet av en arbeidsdag, noe som igjen medfører helseproblemer. Det etterlyses større oppmerksomhet fra arbeidsgiversiden på utfordringer forbundet med det å være alene på jobb, og på muligheter for å organisere arbeidet på en slik måte at alenearbeid begrenses.

Forbundet er dessuten opptatt av å understreke viktigheten av et kollegialt miljø for kompetanseoverføring og muligheter for kollegastøtte i arbeidshverdagen, og hvilken betydning dette har for HMS-situasjonen. Forbundet forteller om en trend med generell reduksjon i bemanningen innenfor detaljhandelen, og hvordan introduksjon av nyansatte og opplæring i økende grad skjer ved hjelp av raske opplæringsprogrammer på PC framfor opplæring og erfaringsoverføring mellom kolleger. I intervju pekes det på en stadig økende individualisering av opplæringen, og at dette ikke bare påvirker den faglige kvaliteten i tjenestene, men også kunnskapen om HMS-rutiner og risikovurderinger hos de som jobber alene. Mangelfull opplæring kan dessuten true stillingsvernet, mente vår informant:

Dette kan gå utover stillingsvernet, da ansatte, ofte unge, blir sagt opp på grunn av at retningslinjer ikke blir fulgt. De har ikke skjønt eller ikke fått tilstrekkelig opplæring av viktige rutiner.

Videre understreket vår informant at man ved alenearbeid mister den kompetansehevingen man får ved å jobbe sammen med andre:

Det ligger en betydelig kompetanseheving i det å jobbe i et kollegialt miljø og lære av hverandre, og den går man jo glipp av når man jobber alene.

Informanten pekte videre på at mulighetene for å utvikle gode praksisplasser og å bruke arbeidslivet som en arena for språkutvikling og integrering av personer med særskilte behov forsvinner dersom arbeidsplassene i større grad baseres på at ansatte jobber alene.

Forbundet har gjennomført en egen undersøkelse om opplevd vold og trusler i jobb-sammenheng blant medlemmene. Undersøkelsen, som er basert på svar fra drøyt 1500 medlemmer innenfor områder med direkte kundekontakt, viser at 26 prosent har vært utsatt for vold eller trusler fra kunder eller utenforstående i tilknytning til jobben. Blant disse svarer 34 prosent at de var alene da det skjedde. 46 prosent av situasjonene med vold eller trusler om vold har skjedd i løpet av det siste året. Muntlige trusler utgjør hele 91 prosent av typen vold eller trusler som medlemmene ble utsatt for. 44 prosent svarer at de vet om kolleger eller tidligere kolleger som har vært utsatt for vold eller trusler. Kun 25 prosent av de som ble utsatt for vold eller trusler om vold svarer at de ble fulgt opp av arbeidsgiver. Den høye andelen som har opplevd vold og trusler overrasker forbundet:

Vi ble jo litt overrasket over hvor mange som hadde blitt utsatt for vold, trusler om vold og hvor mange de kjente som hadde blitt det, det var overraskende tall – og manglende håndtering etterpå.

Når det gjelder behovet for eventuelle lovendringer knyttet til alenearbeid, peker forbundet på Danmark og forbudet mot alenearbeid blant mindreårige (under 18 år). I Norge finnes det visse begrensninger på hva ansatte under 18 år kan selge av tobakk og alkohol, men ingen generell begrensning når det gjelder muligheten for å være alene på jobb. Vår informant i forbundet framholder at grensen for å være alene på jobb kunne vært satt ved 20 år, eller det burde vært stilt krav til opplæring og sikkerhetstiltak for ansatte mellom 18 og 20 år ved alenearbeid. Forbundet har deltatt aktivt med innspill til den nye forskriften om vold og trusler, og mener at denne vil være nyttig for å forebygge tilfeller av vold og trusler for ansatte som er alene på jobb.

Forbundet har lite kjennskap til om det finnes lokale avtaler eller retningslinjer som regulerer adgangen til alenearbeid blant medlemmene, men peker på at der hvor det er tillitsvalgte, så er det disse som må ta tak i de konkrete utfordringene og prøve å få arbeidsgiver med på egne tiltak for å forebygge problemer knyttet til det å være alene på jobb.

Alenearbeid må være unntaket. Hvis det skal være alenearbeid, så er det arbeidsgiver som har dokumentasjonsplikten i forhold til det. Da må man gjøre risikovurderinger for hva som kan skje når man jobber alene, og hva man kan forebygge. Det går på vold og trusler, men det går også på konsekvensen av å jobbe alene – det å ikke ha

den kollegiale kontakten og kompetanseheving. Det ligger en betydelig kompetanseheving i det å jobbe i et kollegialt miljø og å lære av hverandre, og det går man glipp av når man jobber alene.

Informanten la også vekt på at andre tiltak kan bidra til å forebygge HMS-utfordringer ved alenearbeid, slik som for eksempel redusert bruk av kontanter og alarmknapp for å varsle ved ran og andre hendelser hvor den ansatte trenger hjelp. HK har også et eget ransbilag (11) i landsoverenskomsten, men den sier ikke noe om alenearbeid. I dette bilaget heter det at i bedrifter som driver virksomhet i bransjer med forhøyet risiko for ran, ransforsøk og vold, vil arbeidet med rutiner, forebygging og ettervern knyttet til rans- og voldsproblematikk være en naturlig og sentral del av HMS-arbeidet på det enkelte arbeidssted. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere dette i samsvar med de kravene som er fastsatt i internkontrollforskriften §5. Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte rutinemessig evaluere behovet for kontrolltiltak som settes i verk, men forbundet tror likevel det er vanskelig for tillitsvalgte å ta opp utfordringer knyttet til alenearbeid:

Jeg tror det er mange av våre tillitsvalgte og medlemmer som synes det er vanskelig dette med alenearbeid, fordi det er vanskelig å ta opp med en arbeidsgiver som tenker økonomi og som sier «ja, jo vi skulle gjerne ha gjort det, men vi har ikke penger.»

HK har som nevnt gjennomført en undersøkelse blant medlemmene om vold og trusler om vold, og hvor det ble spurt om de var alene på jobb da det skjedde. I tillegg sendte vi ut en forespørsel til regionale/lokale ledd med spørsmål om de har kjennskap til lokale avtaler som regulerer adgangen til alenearbeid eller erfaringer/saker hvor alenearbeid har vært tema. Vi fikk kun én tilbakemelding fra en av regionssekretærene, som fortalte om et medlem som var blitt utsatt for ran på bingo tre ganger på grunn av alenearbeid. Forbundet har ikke laget noen sak ut av dette, men understreker at situasjonen har vært svært belastende for medlemmet, som vurderer å slutte i jobben som bingovert.

Industri Energi (IE)

Industri Energi (IE) forteller at mange av forbundets medlemmer jobber alene. Dette gjelder i økende grad yrkesgrupper innen kjemisk-teknisk, vask og rens, forpleining offshore samt prosessoperatører offshore og på land. Mange av oppgavene som utføres er ordinære arbeidsoppgaver. Virksomhetene har strømlinjeformet organisasjonen, og flere har nedbemannet. Dette har medført at en stor del av arbeidsdagen er man alene. De som jobber på natt har ofte 5–8 timer alene, ifølge vår informant i forbundet. Likevel er det få som jobber alene hele tiden – det er mest snakk om noen timer i løpet av ei arbeidsøkt. For eksempel mens de går inspeksjonsrunder ute på anlegg offshore:

Mange små bedrifter har strømlinjeformet, og de som er ute på runder i anlegget, gjør dette alene. Da kan mye skje. Offshore vil det bli stilt spørsmål hvis man ikke kommer tilbake, men da kan det være for sent hvis man har fått et illebefinnende på runden, for eksempel.

Informanten peker på utfordringer knyttet til at det ikke er noen som registrerer om man er til stede utenom måltidene offshore. I mange tilfeller settes maten fram til de som jobber natt, og da er det heller ingen som registrerer om man kommer til måltidet. Alenearbeid skjer til alle døgnets tider blant yrkesgruppene som IE organiserer, men alenearbeid om natten er det som er mest kritisk om noe skulle skje – da er det færre ansatte på jobb. Informanten viser til at det generelt er mer farlig å jobbe natt på grunn av trøtthet, og at for eksempel vedlikeholdsoppgaver derfor ikke skal utføres på natt.

På spørsmål om hvor omfattende HMS-utfordringene knyttet til alenearbeid er, svarer forbundet at det både vil være snakk om fare for fysisk skade og psykososiale utfordringer. Forbundet har imidlertid fått få tilbakemeldinger fra lokale klubber og tillitsvalgte om at arbeidsgiver har gjort tiltak for å begrense HMS-utfordringene ved alenearbeid. I den grad det skjer risikovurderinger, er disse rettet mot fysiske utfordringer, mens de psykososiale i liten grad blir vurdert – ifølge vår informant i forbundet.

Det finnes ingen særskilte reguleringer av alenearbeid i de tariffavtalene forbundet er part i, og på forbunds nivå har man heller ikke kjennskap til at det er inngått lokale avtaler som regulerer adgangen til alenearbeid. På spørsmål om hvordan forbundet vurderer behovet for ytterligere reguleringer av adgangen til alenearbeid, blir det lagt vekt på at det ikke nødvendigvis er behov for flere reguleringer. Problemet vil være knyttet til oppfølgingen og hvilke tiltak som bør settes inn. IE etterlyser først og fremst en tydeligere definisjon av hva som er alenearbeid, og at dette dreier seg om flere yrkesgrupper enn de som jobber på kontor eller i butikk. Ifølge informanten er det liten oppmerksomhet rundt de som jobber alene 2–3 timer i løpet av arbeidsdagen – noen av disse går med walkietalkie eller mobiltelefon og har på denne måten kontakt med andre hvis det skulle skje noe, men de vil fortsatt være i en utsatt situasjon hvis noe uforutsett skulle skje og de har behov for rask hjelp. Det er først og fremst praktiseringen av bestemmelsen om risikovurdering ved alenearbeid forbundet mener det er utfordringer med, og det pekes på at man med fordel kunne hatt en egen forskrift som utdyper tydeligere ulike sider ved alenearbeid. Forbundet erfarer at man flere steder mangler kartlegginger og risikovurderinger av alenearbeid, og at vurderingene ofte koker ned til en kost/nyttevurdering for arbeidsgiver.

Ifølge forbundet ser man en tendens til at arbeidsgiver utstyres ansatte med elektroniske sikkerhetstiltak basert på kameraovervåking, sporingsteknologi og GPS, og at de argumenterer for at dette er tiltak som skal øke ansattes sikkerhet på jobb, særlig ved alenearbeid. Forbundet er opptatt av at bruken av slike ordninger må balanseres mot muligheten for å overvåke og kontrollere ansatte i arbeidet. Erfaringen er at arbeidsgiverne i mange tilfeller har lite kjennskap til reglene for bruk av overvåkingsteknologi og til lagring av data, og forbundet har liten tillit til at arbeidsgiverne ikke vil misbruke data fra slike systemer.

Bruk av GPS – om det er en kilde til økt trygghet eller utidig kontroll av ansatte – det er et tveegget sverd for oss.

Informanten legger til at forbundet vurderer alarmknapp som et bedre sikkerhetstiltak for ansatte som er alene på jobb, enn GPS med konstant overvåking.

En forespørsel til lokale ledd om de har avtaler som regulerer alenearbeid, resulterte i tilbakemelding fra to bedriftsklubber som har eksempler på slike avtaler. I det ene tilfellet var det krav om at det skal være minst to operatører til stede på jobb når det utføres produksjon på overtid eller natt. I det andre tilfellet var det forbud mot å jobbe alene med forsøk (i forsøksanlegg) som kan medføre personlig risiko eller fare for personer eller utstyr. Videre er de som jobber alene etter ordinær arbeidstid (etter kl. 18.00) på hverdager eller i helger pliktige til å gi en muntlig beskjed til sikkerhetspersonalet om dette. De skal opplyse om navn, mobilnummer, hvor de skal jobbe og hvor lenge. De må i tillegg melde fra til sikkerhetspersonalet når arbeidet avsluttes. Skiftoperatører er utstyrt med intercom og utfører rutinearbeid alene gjennom hele døgnet. Det finnes egne regler som regulerer adgangen til alenearbeid i enkelte avdelinger. For eksempel et anlegg som kan opereres alene på dagtid når det er folk i nærheten, men som skal opereres av minst to personer i helgene. Den andre virksomheten svarte at de har lokal avtale om at det skal være minst to operatører til stede på jobb når det utføres produksjon på overtid eller natt.

Fagforbundet

Fagforbundet har medlemmer innenfor en stor mengde yrkesgrupper og dekker mange ulike typer virksomheter. Når det gjelder spørsmålet om hvem som utfører alenearbeid, pekes det først og fremst på medlemmer som jobber i andres hjem; miljøarbeidere, brukerstyrte personlige assistenter samt hjemmehjelpere og hjemmesykepleiere. Disse yrkesgruppene finnes i alle kommuner og over hele landet, og omfanget er derfor ganske stort. Fagforbundet etterlyser en klarere definisjon på hva som er alenearbeid, og understreker at forbundet har mange medlemmer som jobber alene i situasjoner som kan være risikofylte. Som eksempler ble det pekt på ansatte i NAV og sosialtjeneste som av og til sitter i møter alene med klienter, og miljøarbeidere som kan være alene i situasjoner med utagerende brukere. Det finnes flere eksempler på situasjoner som har endt med alvorlig kroppsskade og drap. En annen gruppe er innenfor teknisk sektor, hvor man kan måtte utføre risikofylte arbeidsoppgaver uten kolleger i nærheten. Forbundet organiserer også bussjåfører – en yrkesgruppe som stort sett utfører alenearbeid.

Det potensielle skadeomfanget av alenearbeid varierer for disse gruppene. For ansatte i teknisk sektor vil det først og fremst være risiko for fysisk skade som følge av fall, kuttskader med mer. For ansatte i hjemmetjenesten kan det også være snakk om fysiske belastninger, men for disse ansatte kan de psykiske belastningene for eksempel ved å finne en person død bli svært store hvis man er alene og ikke var forberedt på at noe sånt kunne skje. Det samme gjelder i møtet med utagerende og potensielt farlige personer – i brukernes eget hjem eller på kontoret til den NAV-ansatte. Ansatte i hjemmetjenesten må ofte jobbe natt, og de må ut i all slags vær og føre. For mange kan dette være bekymringer og belastninger som kommer i tillegg til en fysisk og psykisk krevende jobb. Vår informant i Fagforbundet, som selv har mange års erfaring som tillitsvalgt i en mellomstor kommune, peker på at HMS-utfordringene kan være svært forskjellige for de ulike yrkesgruppene, men at de har det til felles at de forsterkes ved at man jobber alene:

Det er klart at utfordringene er veldig ulike, men fellesnevner er det at ting kan bli mer alvorlig fordi du er alene kontra det at man er flere.

Informanten understreker videre behovet for kollegastøtteordninger og debrifing av ansatte som utsettes for psykiske belastninger i situasjoner hvor de jobber alene. Forbundet har ikke kartlagt omfanget av alenearbeid blant medlemmene, men mener at det har økt. Det pekes på flere grunner til dette. Både økonomiske hensyn knyttet til innsparinger ved lav bemanning og endringer i tjenestetilbudet ved økt vekt på hjemmetjeneste framfor institusjon for sårbare grupper er faktorer som bidrar til at alenearbeid øker blant flere av Fagforbundets medlemsgrupper.

Når det gjelder spørsmålet om hvor opptatt arbeidsgiverne er av HMS-utfordringene ved alenearbeid, svarer vår informant at dette nok varierer en god del mellom kommuner og virksomheter hvor Fagforbundet har sine medlemmer. Det overordnede inntrykket hos forbundet er likevel at arbeidsgiverne har lite oppmerksomhet rettet mot risiko knyttet til alenearbeid. Likevel finnes det eksempler på arbeidsgivere som tilrettelegger for enkeltpersoner slik at de unngår alenearbeid, og det finnes eksempler på lokale avtaler som forbyr alenearbeid i bestemte situasjoner eller på visse tider av døgnet. I likhet med de andre forbundene vi har intervjuet, stiller Fagforbundet seg skeptisk til bruk av GPS-baserte teknologier som sikkerhetstiltak ved alenearbeid. Dersom disse er utstyrt med en alarmfunksjon, kan det være en trygghet ved at den som jobber alene raskt kan påkalle hjelp, men samtidig gir disse teknologiene arbeidsgiver muligheter til å overvåke ansatte i arbeidet. Dessuten vil alarmfunksjoner ha begrenset betydning i akutte situasjoner, mener vår informant:

Hvis du ser for deg det å gå inn i andres hjem og bli utsatt for utagerende oppførsel, så er forskjellen på det å være helt alene kontra å være minimum to enormt stor, og det kan du ikke erstatte med overvåkinger og alarmer.

Forbundet har i liten grad vektlagt HMS-utfordringer og kravene om risikovurderinger ved alenearbeid i opplæringen av tillitsvalgte og verneombud. Forbundets arbeid har her først og fremst vært rettet mot krav om økt grunnbemanning og hele faste stillinger, noe som ifølge informanten også vil kunne bidra til å redusere omfanget av alenearbeid. Vår informant framholder at adgangen til alenearbeid generelt burde vært strengere regulert i loven, men legger samtidig til at det er vanskelig å konkretisere hvordan en slik regulering bør utformes.

Spørreundersøkelse blant lokale fagforeninger

Vi har også vært interessert i informasjon om erfaringer med alenearbeid fra lokalt nivå i de fem forbundene som har deltatt i undersøkelsen. Fagforbundet valgte å sende ut en enkel webbasert undersøkelse til lokalledet i egen organisasjon. Undersøkelsen besto av fire spørsmål, hvor man kunne svare «ja», «nei» eller «vet ikke». Det var også anledning

til å gi utfyllende svar på noen av spørsmålene. Totalt svarte 110 lokale foreninger på undersøkelsen, noe som utgjør drøyt en fjerdedel av fagforeningene i Fagforbundet.¹

Tabell 4.1 Egne kartleggingsundersøkelser. Prosent. N=110.

	Ja	Nei	Vet ikke
Har fagforeningen din gjennomført kartlegginger hvor utfordringer ved alenearbeid har vært tema?	4	91	6

Det første spørsmålet var om lokalforeningen har gjennomført egne kartlegginger hvor utfordringer ved alenearbeid har vært tema. Kun fire prosent svarer at de har gjort det.

Tabell 4.2 Tariffavtaler/lokale særavtaler som regulerer adgangen til alenearbeid. Prosent. N=110.

	Ja	Nei	Vet ikke
Finnes det innen fagforeningen tariffområder tariffavtaler/lokale særavtaler som regulerer adgangen til alenearbeid?	8	53	40

Åtte prosent svarer at det finnes tariffavtaler/lokale særavtaler som regulerer adgangen til alenearbeid. Tabell 4.2 viser at hele 40 prosent svarer at de ikke vet om det finnes slike avtaler. Den høye andelen som svarer at de ikke vet, reflekterer nok i stor grad at slike avtaler inngås i den enkelte virksomhet og uten at fagforeningen sentralt i kommunen nødvendigvis blir informert om dette.

De som svarte «ja» på spørsmålet om det finnes tariffavtaler/lokale særavtaler som regulerer adgangen til alenearbeid, ble videre bedt om å spesifisere hvilke typer avtaler det var snakk om. Totalt syv lokalforeninger utdypet svaret. Blant disse oppga tre avtaler knyttet til helse og omsorgssektor, slik som hjemmesykepleie og boliger, mens tre oppga avtaler knyttet til teknisk sektor, slik som vann og avløp, brannberedskap og ambulanse. Én oppga avtalen mellom LO-NHO §15.2, hvor det heter at: «Som en planlagt ordning skal ikke lærlingen arbeide alene, eller ha ansvar for andre lærlinger».

Tabell 4.3 HMS-dokumenter hvor alenearbeid er omtalt. Prosent. N=110.

	Ja	Nei	Vet ikke
Finnes det innen fagforeningens tariffområder HMS-dokumenter fra virksomheter hvor alenearbeid er omtalt (for eksempel arbeidsoppgaver hvor det er forbud mot å jobbe alene, arbeidsoppgaver som krever spesielle sikkerhetsvurderinger når det gjelder å utføre jobben alene, eller arbeidsoppgaver hvor det stilles krav om spesielle sikkerhetstiltak hvis man skal jobbe alene (eksempler kan være alarm, kommunikasjonsutstyr, tidsbegrensninger – for eksempel forbud mot å utføre enkelte arbeidsoppgaver på natt, med mer)	23	36	40

Det ble også stilt spørsmål om kjennskap til HMS-dokumentasjon hvor alenearbeid er tema. 23 prosent svarte at de kjenner til HMS-dokumentasjon hvor adgangen til alenearbeid er regulert. Andelen som svarer at de ikke vet er 40 prosent – noe som betyr at fagforeningen sentralt i kommunen ikke nødvendigvis kjenner til HMS-rutinene i den enkelte virksomhet.

¹ Undersøkelsen ble sendt ut én gang og det kom svar fra totalt 110 lokale fagforeninger. Fagforbundet vurderer responsen som svært bra tatt i betraktning at undersøkelsen ble sendt ut i juni/juli – da mange var i ferie.

De som svarte «ja» på spørsmålet om virksomheter med HMS-dokumentasjon hvor alenearbeid er omtalt, ble bedt om å spesifisere dette nærmere. Totalt ble det gitt 28 utfyllende svar på dette spørsmålet. Det er i hovedsak to tjenesteområder som peker seg ut; hjemmetjenesten samt vann og avløp. Men også andre områder nevnes, som for eksempel boliger for ungdom, slik som i dette tilfellet:

Vi har til enkelte anledninger hatt forbud mot å være alene med spesielle ungdommer på grunn av fare for liv og helse. Dette har blitt spesifisert i egne sikkerhetsplaner knyttet opp til disse ungdommene.

Flere nevner at enkelte brukere av hjemmetjenesten har vedtak om at det skal være to som kommer. Det er også flere som framholder at ansatte som utfører hjemmebesøk er utstyrt med alarm, slik som i dette tilfellet:

I hjemmetjenesten har arbeidstakerne alarm og de går flere sammen til enkelte brukere.

Følgende sitat fra teknisk sektor er representativt for det flere fagforeninger skrev om HMS-prosedyrer tilknyttet vann og avløp:

Innen teknisk, der personell skal ned i kummer på oppdrag, de har ikke lov til å gå ned i disse uten ekstra personell til stede.

Flere av lokalforeningene oppga at det var forbud mot alenearbeid innen flere tjenesteområder i kommunen, og at det ble diskutert om det skulle innføres regler flere steder, slik som i dette tilfellet:

Vi har for eksempel forflytning av brukere i heis, der står det at vi skal være to. Det er oppe til diskusjon nå om de som jobber langhelg på flyktingetjenesten (de er alene på helg nå) skal være to. Det er også tatt opp at de som jobber i hjemmebaserte tjenester, hvordan de skal ivareta deres sikkerhet. I de situasjoner der det er snakk om aggressive hjemmeboende (spesielt rus) er det to som er til stede. Jobber aktivt med ROS-analyse², der tillitsvalgte og verneombud er med.

Tabell 4.4 Erfaring fra saker hvor alenearbeid har vært tema. Prosent. N=110.

	Ja	Nei	Vet ikke
Har fagforeningen erfaringer fra saker hvor alenearbeid har vært tema?	18	65	15

Det siste spørsmålet var om fagforeningen har erfaringer med saker hvor alenearbeid har vært tema. 18 prosent svarte at de har hatt erfaringer med slike saker. Disse fikk videre spørsmål om å utdype hvilke typer saker det har vært snakk om, hvordan man fikk informasjon om den aktuelle saken og hva som ble resultatet. Alle respondentene valgte å utdype svarene sine, og de aller fleste handlet om situasjoner knyttet til helse- og om-

² ROS-analyse står for risiko- og sårbarhetsanalyse.

sorgssektor. Sitatene nedenfor illustrerer fire eksempler som alle er fra helse- og omsorgssektoren, og hvor alenearbeid har vært et tema. To av tilfellene beskriver hvordan utfordringene har blitt drøftet med arbeidsgiver, og hvordan man har kommet fram til nødvendige tiltak for å begrense risiko ved alenearbeid.

Vold fra pasienter i skjermet enhet sykehjem og alene på jobb. Vold fra brukere i tjenesten for psykisk utviklingshemmede og alene på jobb. Hovedtillitsvalgt i Fagforbundet har blitt kontaktet direkte av medlemmer. Etter møter med rådmann og virksomhetsleder på skjermet enhet sykehjem, ble det innsatt ekstra bemanning så lenge behovet var til stede. I tjenesten for psykisk utviklingshemmede ble det opprettet bakvakt som kunne tiltre jobb med kort responstid.

Alenearbeid ved jobb på boenhet, hvor det er kvilende nattevakt. Utfordringa er at de må ligge med åpen dør for å høre brukere som står opp om natta.

Hjemmebaserte tjenester: vold og trussel om vold for ansatte førte til gjennomgang og nye rutiner om behovet for to ansatte på hjemmebesøket.

Arbeidsgiver innkalte til drøftingsmøte med tillitsvalgte og verneombud. Saken innebar alenearbeid i et bofellesskap med utfordrende adferd. Etter drøftinger ble det ikke utført alenearbeid før pasientene med utfordrende adferd hadde flyttet til en annen enhet med mer bemanning, for å unngå risikoen ved alenearbeid.

5 Tall og erfaringer fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet er først og fremst opptatt av økt risiko for alvorlige arbeidsulykker som følge av alenearbeid, og tallene Arbeidstilsynet har over alenearbeid er knyttet til registrerte ulykker med personskade og arbeidsskadedødsfall. Arbeidstilsynet vektlegger at alenearbeid både vil øke sannsynligheten for at en ulykke inntreffer, og vil kunne forverre konsekvensene dersom en ulykke skjer ved at umiddelbar hjelp ikke er til stede.

Arbeidstilsynets statistikk viser at 42 prosent av arbeidsskadedødsfallene skjedde ved alenearbeid i perioden 2011–2014³. Dette gjelder for de arbeidsskadedødsfallene hvor det er registrert om det var alenearbeid eller ikke. Her kan det med andre ord være noen mørketall, i og med at det ikke er krav om å registrere hvorvidt arbeidstakeren jobbet alene da ulykken skjedde. Ved ulykke som medførte personskade, men ikke død, er andelen som jobbet alene lavere. Om lag 25 prosent av ulykker som medførte alvorlig skade inntraff under alenearbeid.

Som tidligere vist er alenearbeid spesielt utbredt innen primærnæringene; jordbruk, skogbruk og fiske samt innen transport og lagring. Disse næringene ligger også på topp når det gjelder dødsulykker, og mellom 70 og 80 prosent av ulykkene inntraff ved alenearbeid.

Arbeidstilsynet har gått igjennom ulykkesrapportene, og oppsummerer erfaringene i disse punktene⁴:

«

- I mange av ulykkene som har skjedd i forbindelse med alenearbeid er det vanskelig å beskrive det nøyaktige hendelsesforløpet og årsakene til ulykken, da det ikke har vært vitner til stede.
- Det er stor spredning på type ulykker i forbindelse med alenearbeid.
- Flere av dødsulykkene har oppstått i forbindelse med inspeksjon og feilsøking av maskiner og utstyr etter at disse har stoppet eller ikke fungerer som de skal. Ulykken har oppstått som følge av at enten utstyret starter å gå, eller er i bevegelse, eller at produksjonslinjen ikke er stoppet mens det gjøres inspeksjons-, feilsøking- eller reparasjonsarbeid.
- Det er da ingen barriere/skille mellom farlige, bevegelige deler og den forulykkede.»

³ Tallene i dette avsnittet er basert på innlegg holdt av Tommy Sletta, Arbeidstilsynet, for LO 26.05.2015.

⁴ Gjennomgangen er basert på Tommy Slettas innlegg 26.05.2015.

Noen eksempler på dødsulykker i forbindelse med alenearbeid er:

- Den forulykkede sto på plattform rundt en mottaker for masse, antageligvis for å inspisere inntak/matelomme. Samlebånd var samtidig på vei til en annen stasjon med produsert blanding. Nødstoppmekanisme for stans ble utløst, men forulykkede kom likevel i klem mellom samlebånd og mottaker for masse.
- Forulykkede skulle observere feil på traverskran. Antagelig har forulykket funnet feilen og begynt å prøvekjøre kranen og kommet i klem mellom krankonstruksjonen og takbjelke.

Arbeidstilsynet fokuserer på ulykkesrisiko og på vold og trusler. Etaten har de siste årene hatt en økning i antall meldte hendelser hvor påført vold har ført til alvorlige skader og arbeidsskadedødsfall, og etaten ser en økning i antall skadede personer. Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er risikobasert, og det vektlegges at aktiviteten bør fokusere på risikoutsatte situasjoner som alenearbeid, arbeid opp mot publikum eller klienter, pasienter og brukere, samt arbeid med verdisaker og penger. Videre framholdes det at risikoen for vold også kan øke til bestemte tider på døgnet, på bestemte dager i uken, i dårlig sikrede lokaler hvor store mengder kontanter eller medisiner blir oppbevart, eller der det er lange ventetider for klienter. Arbeidstilsynet har blinket ut følgende næringer som særlig aktuelle når det gjelder oppfølging omkring vold og trusler: kriminalomsorgen, barnevernsinstitusjoner og overnatting og servering.

Artikler om alenearbeid på tilsynets internettsider

Et søk etter «alenearbeid» på Arbeidstilsynets internettside ga to treff i artikler hvor dette er omtalt. Den ene handler om HMS-utfordringer knyttet til natt- og skiftarbeid, og her blir alenearbeid nevnt som noe man bør søke å unngå om natta, det samme gjelder ved ensformig arbeid, fysisk tungt arbeid, sterk varme og støy (Arbeidstilsynet 2002). Den andre er skrevet av Ebba Wergeland og omhandler lovregulering og Arbeidstilsynets vurderinger av alenearbeid i de skandinaviske landene. Artikkelen, som er skrevet før den nye arbeidsmiljøloven i 2006, viser til to saker hvor Arbeidstilsynet har gitt pålegg for brudd på kravet om at arbeidstakerne skal vernes mot uheldige psykiske belastninger. Den ene saken dreide seg om hjemmesykepleien i en kommune hvor Arbeidstilsynet ga pålegg om å øke bemanningen slik at det minst var to sammen på nattevakt. Det andre tilfellet var en bensinstasjon hvor Arbeidstilsynet forbød dem å drive enmannsbetjent mellom kl. 22.00 og 06.00, annet enn via nattluke. Artikkelen omtaler også den svenske arbeidsmiljøloven som har forskrift som sier at det minst skal være to sammen i arbeid med «påtaglig risk för våld eller hot om våld». Som tidligere omtalt, er det i Danmark forbudt for ungdom under 18 år å arbeide alene i butikk etter kl. 18 på hverdager og etter kl. 14 i helgene. Vi skal komme tilbake til dette nedenfor.

6 Lovreguleringer og erfaringer i de skandinaviske landene

I dette avsnittet ser vi nærmere på hvordan adgangen til alenearbeid er lovregulert i de skandinaviske landene. Vi presenterer også forskningslitteratur som har tatt for seg HMS-utfordringer forbundet med alenearbeid. Problemstillinger knyttet til alenearbeid er imidlertid i liten grad behandlet i forskningslitteraturen, og bidragene vi har funnet fram til, begrenser seg til noen få. De bidragene vi har funnet er sammenfattet etter en presentasjon av lovreguleringene i det enkelte land.

Norge

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven skal sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø som gir trygghet i ansettelsesforholdet. Loven skal bidra til likebehandling, legge til rette for individuelle tilpasninger, innflytelse og medvirkning i virksomhetenes arbeidsmiljøaktiviteter. Loven slår fast at det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for de ansatte.

Loven stiller krav om at arbeidsgiver driver et systematisk HMS-arbeid (internkontroll), som skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Virksomheten må altså selv vurdere hvilken risiko driften medfører, og har plikt til å ha løpende oversikt over eventuelle endringer over tid. Kravet til kartlegging, risikoanalyse og forebyggende tiltak øker med graden av risiko.

Arbeidslivslovutvalget la vekt på at den nye arbeidsmiljøloven fra 1. januar 2006 måtte reflektere utviklingstrekkene i arbeidslivet, hvor oppmerksomheten i større grad var flyttet fra rene fysiske faktorer som kan lede til uhelse, og over på psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer (NOU 2004: 5 s. 173). I forlengelsen av dette ble det i lovforarbeidene understreket at begrepet om et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø» skulle favne både fysiske, psykososiale og organisatoriske sider ved arbeidsmiljøet.

I 2010 ble det tatt inn et punkt om alenearbeid i §4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet. Paragrafen fikk da en tilføyelse/nytt punkt 3 om alenearbeid som lyder:

«(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.»

I praksis betyr dette at arbeidsgiver fra 1. januar 2010 må vurdere og dokumentere risiko ved alenearbeid dersom dette ikke allerede inngår i virksomhetens risikovurdering. Særlig viktig er det her at risiko for vold, trusler og trakasseringer blir vurdert.

I kommentarer til arbeidsmiljøloven skriver Johansen og Stueland (2011) følgende om bestemmelsen om alenearbeid som er knyttet til §4-1 og generelle krav til arbeidsmiljøet (s. 150):

Bestemmelsene i §4-1 (3) – alenearbeid er ny, men spørsmål knyttet til sikkerheten og belastningen ved alenearbeid har tidvis vært tatt opp ved ulike typer virksomheter, for eksempel ved persontransport, i gatekjøkken og i industrien. Bestemmelsen understreker kravene til risikovurdering og risikoreduserende tiltak knyttet til alenearbeid og omfatter både fysisk, kjemisk og psykososialt arbeidsmiljø. Virksomheten må konkret vurdere risikoen knyttet til alenearbeid og iverksette de tiltakene som er nødvendig for å redusere risikoen. Det kan være aktuelt med opplæringstiltak, organisatoriske tiltak, bruk av sikkerhetsutstyr o.l., alt etter hvilket risikobilde som foreligger.

Der alenearbeid er kombinert med pengehåndtering, vil risikobildet endres i negativ retning, og det finnes mange eksempler på ran av bussjåfører, nattåpne kiosker og bensinstasjoner og lignende arbeidssituasjoner. Aktuelle tiltak man kan gjennomføre, er hyppigere bruk av «drop safe», en begrensning av hvilke produkter bussjåfører kan selge, bruk av kortterminaler og mindre bruk av vekslepenger.

Risikovurderingen kan også vise at et alenearbeid ikke er sikkerhetsmessig forsvarlig og dermed kan virksomheten måtte velge om de vil avslutte alenearbeidet eller foreta en oppbemanning.

Videre stilles det krav til utformingen av alenearbeid i §4-3 (2), som omhandler krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Det stilles krav om at alenearbeid skal utformes slik at det gis muligheter for variasjon og for kontakt med andre. Arbeidstilsynet understreker på sine nettsider at dette ikke bare er av hensyn til trivsel. Tilsynet utdyper dette videre:

«Gode sosiale relasjoner til kollegaer og ikke minst ledere, har vist seg å være sentralt i forebyggingen av stressrelaterte plager og sykdommer. Å arbeide alene kan gi trivselproblemer med påfølgende helserisiko og høy turnover.»⁵

Om bestemmelsen i §4-3 (2), «Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten», utdyper Johansen og Stueland følgende (Johansen & Stueland 2011 s. 160):

⁵ <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78877>

Foruten muligheten til å advare om farer o.l. har kontakt med andre i arbeidssituasjonen viktige psykologiske og sosiale sider. For å unngå sosial isolasjon stilles det krav om at arbeidet om mulig tilrettelegges slik at det gir anledning til kontakt med andre arbeidstakere. Uten kontakt med andre kan det oppstå problemer knyttet til isolasjon og ensomhetsfølelse. Problemer i arbeidet oppleves ofte som større for en person som ikke har noen å støtte seg til eller søke hjelp eller råd hos.

Bestemmelsen skal ikke forstås slik at arbeidsgiveren har plikt til å ha flere arbeidstakere enn det saklig sett er behov for. Den innebærer heller ikke et forbud mot alenearbeid. Både det generelle kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og det særskilte kravet om at arbeidstakere i konkret tilfeller skal beskyttes mot vold, trusler o.l. kan innebære at alenearbeid ikke er tillatt. Det er tilfellet dersom arbeidsmiljøbelastningen er uakseptabel, og situasjonen ikke kan utbedres med andre tiltak enn med økt bemanning, se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 100.

Relevant forskning fra Norge

Vi har funnet fem undersøkelser hvor alenearbeid har vært tema og som vi mener er relevante å nevne her. Tre av undersøkelsene er gjennomført av Fafo og handler om vold og trusler i deler av offentlig sektor og i finansnæringen. utfordringer ved alenearbeid knyttes her til spørsmålet om det gir økt risiko for vold og trusler på jobb. Den fjerde undersøkelsen er gjennomført av AFI og omhandler utfordringer knyttet til nærtransportsjåførenes arbeidshverdag. Undersøkelsen behandler i liten grad spørsmål knyttet til alenearbeid, men dette er en yrkesgruppe som stort sett er alene på jobb, og vi har derfor valgt å se nærmere på denne rapporten. Den femte undersøkelsen er gjort innenfor kriminalomsorgen og følger utviklingen i vold og trusler mot ansatte over tid. I slutt rapporten fra dette prosjektet er alenearbeid et moment som behandles i analysene av vold og trusler mot ansatte.

To undersøkelser om vold og trusler om vold i offentlig sektor

Fafo har på oppdrag for LO gjennomført to undersøkelser om vold og trusler mot arbeidstakere som arbeider i offentlige virksomheter for psykisk utviklingshemmede, på barnevernskontor og i barnevernsinstitusjoner (Svalund 2009; Hagen 2010). Disse rapportene tar opp problemstillinger knyttet til vold og trusler om vold, og ett av spørsmålene de reiser, er om alenearbeid øker risikoen for vold og trusler. Svalund har gjennomført en kvantitativ undersøkelse og finner at 26 prosent av arbeidstakerne som har blitt usatt for vold, svarer at det alltid eller nesten alltid skjer når de arbeider alene. Dette varierer imidlertid etter hvor den enkelte jobber. Blant de som arbeider i institusjon og har opplevd vold, svarer 22 prosent at dette har skjedd mens de er alene på jobb. Innenfor hjemmebaserte tjenester eller åpen omsorg svarer 31 prosent av de som har opplevd vold at dette har skjedd mens de er alene på jobb. Rapporten tar opp ulike tema omkring vold og trusler om vold i forbindelse med arbeidet, slik som forebygging, håndtering og konsekvenser for arbeidstakerne. Dette er omfattende tema, men de er ikke

knyttet direkte til alenearbeid, og vi går derfor ikke nærmere inn på disse andre funnene her. Hagen (2010) følger opp funnene i den første rapporten og utdyper ved hjelp av kvalitative intervjuer hvordan ansatte innenfor de ulike tjenestoområdene opplever å bli utsatt for vold og trusler i jobbsammenheng. I denne rapporten omtales alenearbeid i forbindelse med en gjennomgang av aktuelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven og forarbeidene til denne. I tillegg gis en presentasjon av den svenske forskriften som skal beskytte arbeidstakerne mot vold og trusler i arbeidsmiljøet. Den hjemler også et forbud mot alenearbeid der risikoen for vold er stor; dette skal vi komme tilbake til i senere avsnitt. Hagen peker på at FO flere ganger har krevd innføring av tilsvarende forskrifter i Norge. Alenearbeid er ikke et eget tema i rapporten skrevet av Hagen, men betydningen av kolleger og samholdet kolleger imellom blir beskrevet som et av de viktigste redskapene for å håndtere voldelige situasjoner. Kollegial hjelp og støtte forutsetter at kolleger kan tilkalles ved behov, og at den ansatte ikke er alene på jobb. Følgende sitat illustrerer hvordan kolleger er viktig av et rent sikkerhetshensyn:

«Når noen begynner med utagering, venter du først for å få hjelp av en kollega, du slåss aldri alene. Du venter på hjelp og får kontroll over situasjonen. Så går vi inn to stykker og stopper vedkommende fysisk. Når du er opptatt av å få kontroll, tenker du ikke på deg selv, du kjenner ikke smerte» (institusjon) (Sitat i Hagen 2010, s. 65).

Undersøkelse om vold og trusler i finansnæringen

På oppdrag fra Finansforbundet undersøkte Jordfald og Trygstad (2012) forekomsten av vold, trusler og ubehagelige hendelser blant forbundets medlemmer. Forskerne la særlig vekt på hvilke utfordringer den tette kundekontakten som mange i denne bransjen har for opplevelser av vold, trusler og ubehagelige hendelser. Spørsmål knyttet til konsekvenser av slike opplevelser for den enkelte og hvordan arbeidsgiver følger opp ulike hendelser, ble også belyst i dette prosjektet.

Forskerne framholder at det å møte kunder alene ansikt til ansikt, enten på eller utenfor arbeidsplassen, er en del av jobben. 56 prosent av utvalget har kontakt med kunder alene ansikt til ansikt ukentlig eller hyppigere. For majoriteten er det alltid (58 prosent) eller vanligvis (23 prosent) slik at de *skal* arbeide alene med kunden(e) når de gjør det (Jordfald & Trygstad 2012 s. 15). I utgangspunktet kunne man anta at arbeidstakere som møter kundene ansikt til ansikt alene vil kunne være mer utsatt for ubehagelige hendelser enn de som sjelden eller aldri møter kunder på denne måten. Forskerne skriver at de noe overraskende ikke finner slike systematiske forskjeller. Eksempelvis svarer 33 prosent av de som daglig møter kunder ansikt til ansikt alene at de har opplevd ubehagelige hendelser. Den tilsvarende andelen blant de som aldri møter kunder ansikt til ansikt alene er 32 prosent (Jordfald & Trygstad 2012 s. 29).

Undersøkelse om seksuell trakassering i arbeidslivet blant medlemmer i Fellesforbundet (hotell og restaurant) og Fagforbundet (helse og omsorg)

Vi vil også nevne en pågående studie av seksuell trakassering i jobbsammenheng blant medlemmer i Fellesforbundet (hotell og restaurant) og blant medlemmer i Fagforbundet (helse og omsorg), hvor vi stilte spørsmål om de som var blitt utsatt for seksuell trakas-

sering fra eksterne, slik som kunder, klienter eller brukere, var alene på jobb da det skjedde. I undersøkelsen kommer det fram at en betydelig andel var alene på jobb (uten kolleger i nærheten) da de ble utsatt for fysisk seksuell trakassering fra kunder, pasienter eller brukere. Den største andelen som var alene på jobb er blant medlemmer i Fagforbundet, med 54 prosent. I hotell og restaurant var 43 prosent alene på jobb da de ble utsatt for seksuell trakassering fra eksterne. Blant medlemmene i Fagforbundet nevnte flere at de var blitt utsatt for uønsket seksuell trakassering i forbindelse med jobb i hjemmetjenesten og besøk i private hjem (Bråten 2016, under arbeid).

Arbeidsmiljøundersøkelse blant nærtransportsjåfører

En annen yrkesgruppe hvor alenearbeid er vanlig, er godstransportsjåfører. Enehaug og Gamperiene (2010) har sett nærmere på nærtransportsjåførenes arbeidshverdag. Forfatterne ser på sammenhenger mellom organisatoriske forhold, arbeidsmiljøforhold og sykefravær. Rapporten behandler ikke utfordringer knyttet til alenearbeid direkte, men legger vekt på betydningen av tilrettelegging og forebygging i arbeidssituasjonen for å unngå sykefravær blant ansatte. Forskerne illustrerer dette blant annet ved hjelp av et sitat fra en sjåfør. Det aktuelle sitatet er også relevant for å illustrere HMS-utfordringer ved alenearbeid blant nærtransportsjåfører og tiltak for å redusere risiko for yrkesskade og sykefravær:

«Jeg tror ikke det er mulig å unngå ryggproblemer ...eller kanskje hvis du er godt trent? Nei, det går bare ikke (...) Jeg har ett eksempel på tilrettelegging: vi hadde en sjåfør her som ødela ryggen da han dro varene over en fortauskant. Han ønsket IKKE å være sykemeldt, for som han sa: Jeg kan jo fremdeles kjøre bil! Da fikk han med seg en hjelpemann på bilen. Det har aldri vært vanlig å ha hjelpemann – jeg har alltid kjørt alene. Litt rart egentlig, for jeg er overbevist om at man kunne tatt 3–4 flere leveringer dersom man var to personer» (nærtransportsjåfør, sitert i Enehaug og Gamperiene 2010, s. 75).

Undersøkelser innenfor kriminalomsorgen

Innenfor kriminalomsorgen har Hammerlin og Rokkan gjennom flere år registrert og analysert vold og trusler mot ansatte. I 2012 kom det en sluttrapport som samler funn og erfaringer fra forskningen som spenner fra 2004 til 2010 (Hammerlin & Rokkan 2012). Forfatterne registrerte en økning i forekomsten av rapporterte volds- og trusselhendelser fra årene 2004/2005 til 2010. Blant de forholdene som trekkes fram som mulige forklaringer på denne økningen, er blant annet at antall ansatte i enhetene har blitt redusert og at alenearbeid medfører større risiko for å bli utsatt. Hammerlin og Rokkan (2012) finner at volds- og trusselhendelsene oftest oppstår når den ansatte er alene. Risikoen for volds- og trusselhendelser minsker klart med antall ansatte som deltar i samhandlingen med innsatte samtidig. Gjerningspersonene er i all hovedsak menn.

Økt bruk av elektroniske kontroll- og overvåkingssystemer i arbeidslivet

Gjennom de siste ti årene har LO vært opptatt av bruken av elektroniske kontroll- og overvåkingssystemer rettet mot ansatte, og har blant annet engasjert Fafo til å undersøke

dette nærmere. Fafo har gjennomført tre undersøkelser hvor ulike sider ved kontroll og overvåking av ansatte har vært kartlagt.⁶ Selv om disse undersøkelsene ikke har vært direkte rettet mot HMS-konsekvenser av alenarbeid, er de likevel relevante i denne sammenhengen. Undersøkelsene viser at elektroniske kontroll- og overvåkingssystemer ofte begrunnes ut fra hensynet til ansattes sikkerhet og mulighetene til å påkalle hjelp raskt i en krisesituasjon. Feltteknologier er en samlebetegnelse for en rekke digitale og ofte webbaserte produkter som brukes for ansatte som jobber utenfor virksomhetens lokaler. Eksempler på slike yrkesgrupper er: sjåfører (både gods- og persontransport), hjemmesykepleiere/hjemmehjelpere, vektere, renholdere, elektromontører, selgere med flere. I tillegg til å jobbe utenfor virksomhetens lokaler, er dette yrkesgrupper som ofte utfører arbeidet alene uten kolleger i umiddelbar nærhet. Tranvik og Bråten (2015) beskriver hvordan det særlig er to forhold som kjennetegner bruken av feltteknologi – elektronisk arbeidsutstyr og digitale systemer – til kontroll med ansatte som jobber utenfor fast arbeidssted: For det første at opplysninger om arbeidsutførelse og aktiviteter som tidligere var helt eller delvis skjult for ledelsen nå blir registrert, overført til og kan granskes fra en sentral lokasjon (hovedkontoret, kjøre- eller driftssentralen, osv.), og for det andre at kontrollen individualiseres: arbeidsutførelsen og aktivitetene til hver enkelt ansatt kan synliggjøres og granskes. På denne måten blir kontrollen nærgående og personlig, for eksempel ved at ansatte kontinuerlig kan observeres på dataskjermer, og hver enkelt kan når som helst bli stilt til ansvar for det arbeidet som han eller hun utfører. I studien undersøkes det hvilke konsekvenser økende bruk av elektroniske kontroll- og overvåkingssystemer – slik som for eksempel feltteknologier – har for ansattes personvern og arbeidsmiljø. Undersøkelsene konkluderer med at individualisert styring og kontroll med ansatte har flere problematiske konsekvenser for arbeidsmiljøet og bidrar til økt press på ansattes personvern (Tranvik & Bråten 2015). Innføring av slike systemer med hensikt om økt effektivitet og bedre sikkerhet for ansatte, kan med andre ord ha flere negative konsekvenser for ansattes arbeidsmiljø og personvern.

Når det gjelder konsekvenser for de psykososiale sidene ved arbeidsmiljøet ved bruk av ulike kontroll- og overvåkingssystemer, argumenterer Bråten og Tranvik (2012) for at dette må belyses innenfor rammen av den enkelte arbeidsplass. Våre intervjudata indikerer at bruk av feltteknologier i mange tilfeller forsterker utfordringer knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, slik som opplevelse av tidspress og uheldig stress. Dette kan igjen være kilder til helseplager og sykefravær. Forfatterne presenterer dessuten eksempler fra ulike virksomheter som illustrerer hvordan bruk av feltteknologier kan bidra til at ansatte som jobber i felt, opplever økt kontroll og mindre fleksibilitet og autonomi i arbeidet, fordi flere beslutninger som angår arbeidsoppgavene er blitt overført til ansatte i administrasjonen. Feltteknologier er særlig brukt i bransjer hvor ansatte jobber alene store deler av tiden. LO og flere av forbundene som har deltatt i dette prosjektet, har som tidligere nevnt uttrykt bekymring for at arbeidsgiverne velger elektroniske kontroll-

⁶ Undersøkelsene er presentert i følgende Fafo-rapporter: Bråten, M. (2008). *Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?* Fafo-rapport 2008:34. Bråten, M. (2010). *Kontroll og overvåking i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2010:46. Bråten, M. & Tranvik, T. (2012). *Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. Ansattes erfaringer med feltteknologi*. Fafo-rapport 2012:50. Sistnevnte rapport var et samarbeid med Senter for rettsinformatikk (SERI) ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo.

og overvåkingssystemer i stedet for å vurdere andre tiltak for å redusere risiko ved alenearbeid. Tidligere undersøkelser har vist hvordan slike systemer i seg selv kan ha negative virkninger både på psykososiale og organisatoriske sider ved arbeidsmiljøet (Bråten 2010; Bråten & Tranvik 2012; Tranvik 2013).

Sverige

I det svenske lovverket finnes det bestemmelser som går direkte på adgangen til alenearbeid. Allerede i 1982 ble det laget forskrifter om adgangen til alenearbeid: «Arbetskyddsstyrelsens författningssamling⁷ – ensamarbete» (AFS 1982:3). Disse forskriftene gjelder arbeid som ansatte utfører fysisk eller sosialt isolert fra andre mennesker (alenearbeid). Med fysisk isolering menes en situasjon der de som utfører arbeidet på arbeidsplassen ikke kan få kontakt med andre mennesker uten ved hjelp av teknisk kommunikasjonsmiddel. Med sosial isolering menes en situasjon der den som utfører arbeidet befinner seg blant andre mennesker, men der forholdene er slik at man ikke kan regne med deres hjelp i en kritisk situasjon. I forskriften reguleres adgangen til alenearbeid slik:

I §2 heter det at ved planlegging og anmodning om alenearbeid skal arbeidstakernes muligheter til kontakt med andre mennesker ivaretas. Det skal særlig vektlegges at arbeidstakeren har tilstrekkelig utdanning, informasjon og instruksjon for å utføre arbeidet alene. Særlig skal det tas hensyn til arbeidstakerens fysiske og psykiske forutsetninger for arbeidet.

§3 inneholder bestemmelser om at tiltak skal settes inn sånn at man så langt som mulig ordner alenearbeidet slik at den som utfører arbeidet ikke løper større risiko for skade enn om flere hadde utført arbeidet sammen.

§4 sier at dersom alenearbeidet medfører åpenbar risiko for kroppsskade ved ulykke, skal det ordnes slik at arbeidstakeren raskt får hjelp i en nødssituasjon. Dersom sikkerheten ikke kan ivaretas på annen måte, kan ikke arbeidet utføres uten at en kollega med tilsvarende kompetanse er nærværende under arbeidet.

§5 sier at dersom alenearbeidet innebærer en sterk psykisk belastning, skal det etterstrebes at arbeidstakerne kan få direkte kontakt med arbeidskamerater eller andre mennesker.

§6 sier at mindreårige får ikke settes til slikt alenearbeid som omtales i §4 og §5.

§7 forteller at når alenearbeid som omfattes av §4 og §5 iverksettes, skal arbeidsgiveren underrette verneombudet.

Ifølge aml kap 6 §7, kan verneombudet stanse alenearbeid dersom arbeidet anses å innebære en risiko for sikkerhet og helse.

Den enkelte som arbeider alene har også plikt til å avbryte arbeidet dersom det er fare for sikkerhet og helse – uten at dette får konsekvenser for den det gjelder (aml kap 3 §4). Ifølge forarbeidene er det her arbeidstakerens subjektive oppfatning som skal legges

⁷ Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS).

til grunn. Arbeidslederen eller verneombudet skal så avgjøre om alenearbeid skal avbrytes i påvente av tiltak for å redusere risikoen eller arbeidstilsynets vurderinger.

Forskriften lister også opp ulike typer jobber hvor den kan komme til anvendelse og hvor situasjonen rundt alenearbeid bør vurderes.

Alenearbeid er videre omtalt i flere andre forskrifter, blant annet AFS 1993:2 om vold og trusler. I de fleste av disse gis bare råd om alenearbeid. Noen forskrifter skriver at man må være oppmerksom på risikoen ved alenearbeid og henviser til AFS 1982:3. Andre påpeker betydningen av utdanning og instruksjoner. I ni AFSeer forbyes alenearbeid – dette er ved høyrisikoarbeid som for eksempel motordrivstoff, røykdykking, arbeid med motorsager, mast- og stolpearbeid samt kjemiske- og mikrobiologiske arbeidsmiljøfarer.

Svensk LO om alenearbeid

Svensk LO utarbeidet et handlingsprogram mot alenearbeid for perioden 2008–2010.⁸ Utgangspunktet for å sette det på dagsordenen var at alenearbeid brer om seg og gjelder stadig flere arbeidstakere, samtidig som diskusjoner omkring nødvendighet og konsekvenser av alenearbeid nærmest er fraværende. Særlig pekes det på at perspektivet om at mennesket er et sosialt vesen som trenger samhandling med andre for å videreutvikle seg ofte mangler i de prinsipielle vurderingene av adgangen til alenearbeid. Målet var å skape forutsetninger for at alenearbeid i størst mulig grad kan unngås, å få bort farlig alenearbeid og å forebygge negative effekter av alenearbeid som er tillatt.

LO tar utgangspunkt i yrkesgruppene nevnt i forskrift AFS 1982:3 og diskuterer utfordringer ved alenearbeid blant LOs medlemsforbund. I notatet vektlegges forbund med medlemmer i følgende yrkesgrupper, og ulike utfordringer knyttet til alenearbeid:

Tabell 6.1 Eksempel på situasjoner som kan oppstå ved alenearbeid (Handlingsprogram svensk LO 2008 s. 9-10).

Omsorgsarbeidere	Vold/trusler, følelse av utilstrekkelighet
Renholdere	Løfte/bære/ skyve/dra, beskyldninger om tyveri, sosial isolasjon, mangel på utviklingsmuligheter i arbeidet
Reparatører i anlegg	Fallulykker, vanskelige avgjørelser
Personlige assistenter	Isolasjon, seksuell trakassering
Avisbud/postbud	Avis-/posttyveri, trakassering
Sjåførere i transporttjeneste	Løfte, bære, mangler omsorgskompetanse som gir følelse av utilstrekkelighet, beskyldning for tyveri
Butikkpersonale	Ran, trusler og vold, eksponert

Det ble sendt ut et spørreskjema med spørsmål om omfang og konsekvenser av alenearbeid til aktuelle forbund. Tilbakemeldingene fra forbundene utgjør en viktig del av den svenske rapporten. I tillegg oppsummeres erfaringer fra ulike studier som tar opp spørsmål knyttet til alenearbeid – de fleste av de refererte studiene har vold og trusler om vold som hovedtema.

⁸ At arbete ensam – LOs handlingsprogram mot ensamarbete (Stockholm, 2008).

Svensk LO etterlyser bedre rutiner for håndtering av risiko knyttet til alenearbeid fra arbeidsgivernes side. Rutiner for oppfølging av psykososiale utfordringer ved alenearbeid er særlig mangelfulle, mener LO. Anerkjente metoder for å vurdere risikoen for psykososiale skader ved alenearbeid etterlyses. Slike metoder må derfor utvikles og spres, heter det i rapporten. LO er særlig opptatt av de psykososiale utfordringene ved alenearbeid og mener at samfunnet må ha en mer restriktiv holdning til alenearbeid.

SEKO-undersøkelse

Det svenske forbundet SEKO gjennomførte i 2012 en undersøkelse blant 1000 medlemmer innenfor kriminalomsorgen. Undersøkelsen konkluderer med at trusler og vold mot ansatte innen kriminalomsorgen fortsetter å øke – til tross for at myndighetene har gjort omfattende investeringer i tekniske sikkerhetsløsninger. I rapporten pekes det på at risikofylt alenearbeid har blitt hverdagen; over 50 prosent opplever at alenearbeid med klient har økt det siste året. To av tre opplever at det daglig forekommer risikofylte situasjoner der ansatte i kriminalomsorgen er alene med innsatte. Ytterligere 20 prosent oppgir at det forekommer slike situasjoner hver uke (SEKO 2012).

Litteratur om alenearbeid i Sverige

I likhet med Norge, har vi funnet lite litteratur som omhandler alenearbeid i Sverige. De studiene vi har funnet, har først og fremst vært opptatt av vold og trusler om vold i arbeidslivet, og alenearbeid har vært én side ved arbeidsbetingelsene som har blitt kartlagt i disse studiene. Våre søk i ulike databaser ga treff på to relevante undersøkelser, begge innenfor kriminologi. Den ene tar utgangspunkt i arbeidsmiljøundersøkelsene og ser på sammenhengen mellom vold i arbeidslivet og forandringer i arbeids- og ansettelsesvilkårene, mens den andre er en kriminologisk kunnskapsoversikt. Den svenske levekårsundersøkelsen 2010–2011 har også et spørsmål om opplevelser av alenearbeid. Vi gir en kortfattet oppsummering av hovedfunnene når det gjelder betydningen av alenearbeid i disse undersøkelsene.

Undersøkelser innenfor kriminologi

Med utgangspunkt i de svenske arbeidsmiljøundersøkelsene (AMU) 1991–2005, undersøker Jerre (2009) i hvilken grad den observerte økningen i arbeidsrelatert vold kan relateres til forandringer i arbeids- og ansettelsesvilkårene. Undersøkelsene ser på eksponering for ulike arbeidsforhold, og alenearbeid er operasjonalisert som det å ikke kunne få hjelp i kritiske situasjoner. Med utgangspunkt i ulik arbeidsmiljøeksponering, analyserer Jerre forskjeller mellom kjønn og yrkesgrupper når det gjelder utsatthet for vold og trusler i arbeidet. Ved hjelp av logistisk regresjon viser forskeren at det er egenskaper ved yrket (det vil si kontakt med klienter, kontakt med syke eller personer med alvorlige problemer, kvelds-, natt- eller skiftarbeid samt alenearbeid) som har størst betydning når det gjelder å være utsatt for vold og trusler om vold i arbeidet. Forskjellene mellom kjønnene er imidlertid usikre, og det pekes på at dette må ses i sammenheng med eksponeringen i ulike yrkesgrupper. I analysene er kun arbeidsmiljøfaktorer som kan antas å

øke risikoen for trusler og vold vektlagt, mens faktorer som kan tenkes å motvirke dette ikke er tatt med. Forfatteren peker dessuten på at oppfatningen av hva som er vold og trusler i jobbsammenheng kan ha endret seg i løpet av den aktuelle perioden på nærmere 15 år, og ha betydning for hva folk svarer. Endringer i forståelsen og opplevelsene av hva vold i jobbsammenheng dreier seg om, kan gjøre det vanskelig å sammenlikne utviklingen over tid. Når det gjelder utviklingen i andelen som jobber alene (i kritiske situasjoner), viser AMU-data 1991–2005 at det har vært liten endring over tid, både for kvinner og for menn. Det er likevel grunn til å bemerke at andelen som oppgir alenearbeid er stor for både kvinner og menn. I 1991 var det totalt 79 prosent (72 prosent kvinner og 86 prosent menn) som oppga alenearbeid, mens det i 2005 totalt var 75 prosent (70 prosent kvinner og 80 prosent menn) som oppga dette (definert som at de ikke kan få hjelp i kritiske situasjoner) (Jerre 2009 s. 75). Artikkelen gir ingen nærmere definisjon av alenearbeid som kan bidra til å forklare denne noe overraskende høye andelen.

I en kriminologisk kunnskapsoversikt over vold i arbeidslivet, konkluderer forfatterne med at alenearbeid ofte vil være en medvirkende faktor i en kjede av hendelser som leder til voldshendelser (Wikman et al. 2010). Det advares mot at man ved å søke etter enkeltårsaker risikerer å overse bakenforliggende forklaringer på vold i arbeidslivet.

Den svenske levekårsundersøkelsen

I den svenske levekårsundersøkelsen (2010–2011) rapporteres det om hvor stor andel i ulike grupper som plages (besväras) av for mye alenearbeid. Totalt svarte 14 prosent at de i høy grad eller i noen grad jobber for mye alene. Andelen som svarer dette er størst innen byggevirksomhet og transport. Det er også noe vanligere at arbeidere enn tjenestemenn og at personer med utenlandsk bakgrunn sammenliknet med personer med svensk bakgrunn synes at arbeidet innebærer alt for mye alenearbeid (s. 69). Spørsmålet om alenearbeid i den svenske levekårsundersøkelsen er basert på subjektive opplevelser av alenearbeid og sier ikke noe om det faktiske omfanget når det gjelder antall arbeidstakere eller antall timer med alenearbeid.

Danmark

I Danmark finnes det en rekke regler som gjelder for unge mellom 15 og 17 år som ikke lenger er omfattet av undervisningsplikten, samt enkelte særregler som gjelder for unge uansett om de er omfattet av undervisningsplikten eller ikke. Generelt gjelder et krav om at unge i arbeid skal være under aktivt tilsyn av en person som har fylt 18 år, og som har nødvendig kunnskap om arbeidet. Tilsynet skal være tilpasset det arbeidet den unge utfører.

Ett av områdene er forbud mot alenearbeid i visse tidsrom: Ved arbeid i åpningstiden i bakerier, kiosker, grillbarer, videobutikker, internettkafeer, bensinstasjoner og liknende, skal ikke unge jobbe alene mellom kl. 18.00 og 06.00 på hverdager og mellom kl. 14.00

og 06.00 på lørdager, søn- og helligdager. Det samme gjelder ved arbeid i butikker som ligger i et område uten alminnelig ferdsel.

Det presiseres at det ikke er snakk om alenearbeid når en person som er fylt 18 år jobber i lokaler som ligger i umiddelbar nærhet til butikklokalet, og den unge uten bruk av tekniske hjelpemidler kan kommunisere med andre.

Det gjelder andre regler for arbeid i storsentre. Her kan den unge jobbe alene eller sammen med andre unge i storsenterets alminnelige åpningstid mellom kl. 18.00 og 20.00 på hverdager og mellom kl. 14.00 og 20.00 på lørdager samt søn- og helligdager – forutsatt at det i storsenteret i disse periodene blir gjennomført hyppig patruljering av sikkerhetsvakter, eller hvis arbeidet i butikken foregår under annen form for overvåkning.

Med et storsenter forstås i denne sammenheng flere forretninger med felles beliggenhet. Forretningene skal være overdekket, benevnt med felles navn og omfatte et areal på cirka 8000 m² eller mer.

Med annen form for overvåkning forstås en overvåkning som sikrer at det i løpet av kort tid kan komme personer til unnsetning. Det kan for eksempel være tilfellet hvis butikken videoovervåkes fra et sentralt sted i senteret. Av preventive grunner skal det være synlig at det er gjort slike sikkerhetstiltak.

Wergeland (2001) kommenterer i en artikkel at disse reglene er lette å kontrollere, men påpeker samtidig at en aldersgrense ikke er tilstrekkelig når det gjelder å beskytte ansatte mot farer og helseskade tilknyttet alenearbeid:

«Det er enklere å bli enige om at en person er 17 år, enn at risikoen er 'påtaglig', for å si det med svenskene. Forbudet viser at danskene regner alenearbeid på et salgssted som potensielt farlig arbeid. Men overfall og ran er vel omtrent like helseskadelig for en 50 åring som for en 17 åring» (Wergeland 2001).

Dommer i saker om alenearbeid

Arbeidstilsynet i Danmark har offentliggjort dommer i saker hvor alenearbeid for unge under 18 år har blitt behandlet. Sakene er behandlet av landretten og gjelder klage på saker som tidligere har vært behandlet av byretten. I tabell 6.2 gir vi en sammenfatning av sakene og hva som ble utfallet.

Tabell 6.2 Saker om alenearbeid blant unge under 18 år behandlet i landretten.

Sak	Hva saken gjaldt	Utfall av saken
Østre Landsrets dom 23. mai 2000 i ankesak nr.S-0735-00	En ansatt på 17 år jobbet alene i grillbar kl 18.30 lørdag 6. mars 1999. Under arbeidet oppsto det fare for den unges liv eller helse.	Byretten dømte arbeidsgiver til en bot på 20.000 kr. Retten fant ikke at det var påvist tilstrekkelig grunnlag for at det var oppstått fare for liv eller helse for den ansatte. Landsretten opprettholdt byrettens dom. Boten på 20.000 kr var knyttet til at det i seg selv er fare forbundet med å la unge under 18 år jobbe alene i det aktuelle tidsrommet.
Vestre Landsrets dom 1. nov 2000 i ankesak nr. S-1163-00	En ansatt på 17 år jobbet alene på konditoriet kl 15.30 6. mars 1999.	Byretten idømte arbeidsgiver en bot på 15.000 kr. Retten fant det formildende at moren til den ansatte normalt pleide å være i butikken hvis den ansatte skulle jobbe alene. Landsretten opprettholdt dommen, men hevet boten til 20.000 kr – og la vekt på at utgangspunktet for denne typen saker er 20.000 kr. Landsretten fant ikke grunnlag for å fravike dette utgangspunktet selv om det fantes en avtale om at moren til den ansatte skulle være til stede i konditoriet når den ansatte var alene på arbeid.
Vestre Landsrets dom 1. nov 2000 i ankesak nr S-1239-00	En ansatt på 15 år jobbet alene i bakerbutikk kl 14.40 lørdag 6. mars 1999.	Byretten idømte arbeidsgiver en bot på 15.000 kr, og fant at det var formildende at arbeidsgiver hadde tilrettelagt arbeidet slik at det alltid oppholdt seg en voksen i kjøkkenet, som lå tett inntil butikklokalet – og at man på kjøkkenet kunne høre stemmene fra de personene som oppholdt seg der. Landsretten stadfestet byrettens dom, men boten ble høynet til 20.000 kr. Landretten la vekt på at kravet om at en ung under 18 år skal arbeide sammen med en person over 18 år ikke var oppfylt ved at direktørens hustru befant seg i kjøkkenet, som var adskilt fra butikken med to dører og en mellomgang. Ved utmåling av straffen la landsretten vekt på at utgangspunktet i denne typen saker er 20.000 kr. Landsretten fant ikke grunn til å fravike dette utgangspunktet, selv om arbeidsgiver hadde tilrettelagt arbeidet slik at det alltid oppholdt seg en voksen i kjøkkenet.

<p>Østre Landrets dom 23. mai 2000 i ankesak nr. S-0734-00</p>	<p>Forhold 1: en ansatt på 16 år jobbet alene i kiosk kl 18.55 den 25. mars 1999. Forhold 2: To ansatte på hhv 15 og 16 år jobbet alene i kiosk kl 19.25 23. april 1999, uten at arbeidet foregikk sammen med en person over 18 år. Begge forholdene gjaldt samme arbeidsgiver.</p>	<p>Byretten idømte en bot på 45.000 kr. Mht. forhold 1 fant retten at det var handlet forsettlig eller utvist grov uaktsomhet. Mht. forhold 2 la retten til grunn at den eneste voksne i forretningen hadde vært borte fra forretningen 10-15 minutter, og at han ikke kunne observere forretningen i perioden, selv om han kun var ca. 20 meter unna. Retten fant derfor ikke at de unge hadde arbeidet sammen med en voksen. Retten fant at det var handlet grovt uaktsomt ved at man ikke etter arbeidstilsynets første besøk hadde sikret seg at reglene ble overholdt. Landsretten stadfestet byrettens dom, men boten ble satt ned til 40.000 kr. Mht. forhold 2 fant retten det ikke var tilstrekkelig godtgjort at arbeidsgiver hadde handlet grovt uaktsomt</p>
<p>Østre Landsrets dom 9. mars 2007 i ankesak nr. S-3699-06</p>	<p>Forhold 1: en ansatt på 15 år jobbet alene i en kiosk etter kl 18, da det ble begått tyveri. Det var dermed fare for den ansattes liv og helse. Forhold 2: en ansatt på 14 år jobbet alene i kiosk etter kl 18, da det ble begått tyveri. Dermed var det fare for den ansattes liv og helse.</p>	<p>Byretten idømte arbeidsgiver en bot på 60.000 kr. Byretten la vekt på at høyesterett har tilkjennegitt at bøtenivået skal følge det alminnelige prisnivå, samt at boten skal merkes for arbeidsgiver – slik at den har en preventiv effekt. Byretten la videre vekt på at det forelå skjerpene omstendigheter da det var snakk om unge under 18 år som ble utsatt for fare for liv eller helse. Retten fant ikke arbeidsgivers personlige forhold som formildende omstendighet. Landsretten stadfestet byrettens dom.</p>
<p>Vestre Landsrets dom 1. nov 2000 i ankesak nr. S-1236-00</p>	<p>Forhold 1: en ansatt på 17 år jobbet alene i grillbar kl 17.45 lørdag 6. mars 1999. Forhold 2: En ansatt på 17 år jobbet alene i en annen grillbar kl 20.10 lørdag den 6. mars 1999. Forholdene gjaldt samme arbeidsgiver.</p>	<p>Byretten idømte arbeidsgiver en bot på 20.000 kr. Straffen ble fastsatt med henvisning til liknende dommer avsagt i høyesterett. Retten fant ikke at det i saken forelå omstendigheter som ga grunnlag for å fravike utgangspunktet. Landsretten stadfestet byrettens dom med den endring at boten ble forhøyet til 40.000 kr. Landsretten la vekt på at utgangspunktet for fastsettelse av bot i denne typen saker er 20.000 kr for en enkelt overtredelse. Landsretten la vekt på at det i denne saken er snakk om to selvstendige overtredelser begått i to grillbarer beliggende på forskjellige adresser, overtredelsene er dessuten begått samme dag.</p>

<p>Vestre Landsrets dom 1. nov 2000 i ankesak nr. S-1237-00</p>	<p>To ansatte på hhv. 16 og 17 år jobbet alene i kiosk kl 18.40 lørdag 6. mars 1999. Forholdet gjaldt to arbeidsgivere, med ansvar for hver sin virksomhet.</p>	<p>Byretten idømte arbeidsgiver in solidum en bot på 15. 000 kr. Ved straffens utmåling fant retten det formildende at den ansatte som skulle hatt vekten i stedet for den ansatte på 16 år, byttet vekten imot gjeldende prosedyre og uten tillatelse fra arbeidsgiver. Landsretten frifant en av arbeidsgiverne i det den andre arbeidsgiveren var eneeier av kiosken. Landsretten opprettholdt byrettens dom mot den ene arbeidsgiveren, men boten ble hevet til 20.000 kr. Landsretten la ved straffens utmåling vekt på at utgangspunktet i denne typen saker er 20.000 kr. Landsretten fant at det ikke var noen formildende omstendigheter, da det etter vaktplanen også kunne vært to unge under 18 år på arbeid.</p>
<p>Vestre Landsrets dom 22. des 2000 i ankesak nr. S-2579-00</p>	<p>To ansatte på hhv 16 og 17 år jobbet alene i kiosk kl 20.30 lørdag 6. mars 1999.</p>	<p>Byretten ila en bot på 20.000 kr. Retten fant ikke at en leilighet beliggende i 1. sal i forhold til forretningslokalet i stueetasjen kunne betraktes som et lokale i umiddelbar nærhet til forretningen. Retten avviste at arbeidsgiver som befant seg i leiligheten på det aktuelle tidspunktet hadde vært på arbeid sammen med de to unge under 18 år. Landsretten opprettholdt byrettens dom. Landsretten la ikke vekt på at arbeidsgiver befant seg i nærheten av butikklokalet og kunne tilkalles kjapt. Landsretten fant derfor ikke grunnlag for å fravike den sedvanlige størrelsen på boten i denne typen sak under hensyn til reglens allmennpreventive funksjon.</p>

7 Oppsummering og avslutning

Hensikten med dette notatet har vært å rette oppmerksomheten mot alenearbeid og belyse hvilke HMS-utfordringer som er knyttet til det å jobbe alene.

På grunnlag av en gjennomgang av erfaringene i fem forbund, diverse tallmateriale, forskningslitteratur og lovreguleringer i de skandinaviske landene, vil vi konkludere med at HMS-utfordringer ved alenearbeid er et svært komplekst tema på flere måter og langs flere dimensjoner. Avslutningsvis vil vi knytte noen kommentarer til disse ulike dimensjonene og til hvordan alenearbeid defineres.

I det materialet som foreligger om alenearbeid, har vi sett at alenearbeid problematiseres langs tre hoveddimensjoner.

Den første dimensjonen dreier seg om mangel på en omforent definisjon av hva som menes med alenearbeid. Mangel på en definisjon gjør det vanskelig å kartlegge omfanget samt å måle utviklingen over tid og mellom ulike bransjer. Ulike og uklare definisjoner gjør det også lite hensiktsmessig å sammenlikne kartleggingsundersøkelser på tvers av land, slik vi har sett eksempler på i dette notatet.

Den andre dimensjonen er knyttet til hvor mye av arbeidstiden man er alene. Levekårsundersøkelsen til SSB har spørsmål om hvor stor del av tiden man arbeider alene uten at kolleger er i nærheten. Spørsmålet kartlegger hvor stor del av tiden arbeidstakerne jobber alene, og det er nøytralt med hensyn til eventuell risiko forbundet med å jobbe uten kolleger i nærheten. I den svenske levekårsundersøkelsen er det også spørsmål om alenearbeid. Her stilles det imidlertid spørsmål om arbeidstakernes subjektive opplevelser av alenearbeid (hvor stor andel som plages av for mye alenearbeid), og den sier ikke noe om det faktiske omfanget når det gjelder antall arbeidstakere eller antall timer med alenearbeid.

Den tredje dimensjonen er knyttet til risiko for helseskade. I arbeidsmiljøloven vektlegges risiko både for fysisk og psykososial helseskade. I forskningslitteraturen og i tallmaterialet fra Arbeidstilsynet er det imidlertid først og fremst risiko for fysiske helseskader og for vold og trusler om vold som vektlegges. I diskusjonene omkring alenearbeid i Norge synes de psykososiale utfordringene mer eller mindre å ha havnet i skyggen av de fysiske utfordringene og risikoen for alvorlig helseskade. Dette illustreres også i Arbeidstilsynets oppmerksomhet omkring alenearbeid. Arbeidstilsynet er opptatt av to hoveddimensjoner: risiko for alvorlig arbeidsulykke og risiko for vold og trusler – og alenearbeid er definert som en situasjon som øker risikoen for arbeidsulykke og vold og trusler. Psykososiale utfordringer ved å jobbe alene uten kontakt med andre ansatte, vies derimot liten oppmerksomhet i det materialet som finnes på tilsynets nettsider.

I kravene om risikovurderinger av alenearbeid som ble tatt inn i aml i 2010, vektlegges kravene om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. I omtalen av bestemmelsen vektlegges imidlertid risiko for fysisk helseskade, og en antakelse vil være at dette også reflekteres i praktiseringen av bestemmelsen om risikovurdering av alenearbeid. Den norske lovbe-

stemmelsen bygger på tanken om bedriftenes internkontroll og på kravene om at risikovurdering skal gjøres i hvert enkelt tilfelle eller for hver yrkesgruppe hvor arbeid skal utføres alene. Dette forutsetter at arbeidsgiver etterlever reglene om internkontroll og driver et systematisk HMS-arbeid, slik loven krever. Tidligere undersøkelser har imidlertid vist at langt fra alle arbeidsgivere oppfyller kravene til internkontroll, og at små bedrifter bryter disse reglene oftere enn store bedrifter (Andersen et al. 2009). Samtidig vet vi at i flere av bransjene hvor det er mye alenearbeid, er organisasjonsgraden lav både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og HMS-ressursene på arbeidsplassene tidvis svært mangelfulle. Dette gjør det vanskelig å tro at risikovurderinger ved alenearbeid blir fulgt opp i et systematisk HMS-arbeid og internkontrollsystem. Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er også et viktig premiss for at kravene om internkontroll skal etterleves. Arbeidstilsynet har tradisjoner for å organisere kampanjer rettet mot utvalgte bransjer. I slike kampanjer kombineres tilsyn med veiledning i form av informasjonsmaterieell hvor det gjøres rede for farer, rettigheter med mer. Arbeidstilsynet har et stort tilsynsområde og begrensede ressurser. Tilsynsaktiviteten er derfor risikobasert, det vil si at tilsynet først og fremst orienterer seg mot risikoutsatte virksomheter og hvor risiko for alvorlig fysisk skade prioriteres framfor risikoen for psykososial helseskade, som ofte ikke oppstår akutt, men som kan være resultat av dårlig arbeidsmiljø og mangelfullt HMS-arbeid over tid. Lovkravene om risikovurderinger ved alenearbeid og kravene til ivaretagelse av psykososiale hensyn for arbeidstakere som jobber alene, er krav som lett kan komme i skyggen av andre krav i arbeidsmiljøloven dersom disse ikke blir vektlagt av Arbeidstilsynet og gis prioritet ved tilsyn.

Det norske regelverket omkring alenearbeid er generelt og rettet mot alle yrkesgrupper, bransjer og ansatte, men hvordan det fungerer i praksis, er altså i stor grad opp til den enkelte arbeidsgiver og bedriftens systematiske HMS-arbeid. Til sammenlikning er både det danske og det svenske regelverket mer spesifikt rettet mot enkelte yrkesgrupper og arbeidstakere, men det vil i mindre grad fange opp grupper som ligger utenfor de som reglene spesifikt er rettet mot.

I utredningen til svensk LO har man først og fremst vært opptatt av de psykososiale utfordringene. I denne utredningen tar diskusjonen omkring alenearbeid utgangspunkt i mennesket som et sosialt vesen som trenger samhandling med andre mennesker for å lære og å utvikle seg – noe som også er viktig i en jobbsituasjon.

Utfordringene knyttet til alenearbeid vil ligge i skjæringspunktet mellom risiko for skade (fysisk og psykososial) og tiden man er alene på jobb. Hvilke yrkesgrupper som ligger i dette skjæringspunktet og hvor det vil være behov for risikoreducerende tiltak, bør utredes nærmere. I foreliggende litteratur og tallmateriale er det gjort få forsøk på å koble sammen risikoutsatthet og tid alene på jobb. Tid alene på jobb gir ikke nødvendigvis en god indikasjon på HMS-utfordringer ved alenearbeid. Dersom vi kun ser på tid alene på jobb, vil vi også inkludere yrkesgrupper som jobber alene deler av dagen eller i bestemte situasjoner, uten at det er knyttet særlig stor risiko til dette. Det vil også være noen arbeidstakere som bevisst velger å jobbe alene, men som samtidig har gode muligheter til å jobbe sammen med kolleger. Arbeidstakere som velger mest mulig hjemmekontor, kan være et eksempel på dette.

De fem forbundene som har deltatt i arbeidet med dette notatet, representerer svært ulike yrkesgrupper. I de forbundsvisе presentasjonene ble det pekt på noen felles utfordringer når det gjelder alenearbeid, men også på noen utfordringer som er særskilte for den enkelte yrkesgruppe. De fem forbundene deler likevel en bekymring når det gjelder utviklingen i alenearbeid blant medlemmene, og etterlyser større oppmerksomhet omkring betydningen av sentrale utviklingstrekk i arbeidslivet. Noen stikkord her er omstilling og nedbemanning, innsparingsbehov og krav om fortjeneste, teknologiutvikling som effektiviserer og reduserer behovet for ansatte, samt digitaliserte systemer for kontroll og overvåking av ansatte. Dette er forhold som både hver for seg og i sum bidrar til økt sannsynlighet for alenearbeid. HMS-utfordringer vil naturligvis variere mellom bransjer og yrkesgrupper, men med utgangspunkt i situasjonen til egne medlemmer, er det bred enighet blant forbundsrepresentantene som har deltatt i arbeidet med dette notatet om at alenearbeid øker, og at utfordringene ved ikke å være en del av et kollegialt miljø gir økt risiko for både fysiske og psykiske helseskader. Mens de fysiske helseskadene kan være av akutt karakter, kan psykososiale skader på grunn av mangel på kollegial støtte og oppfølging utvikle seg og blir synlige over tid. I tillegg bidrar mangel på et sosialt miljø til at muligheten for kompetanseutvikling og erfaringsutveksling mellom kolleger forsvinner, og til at muligheten for språkopplæring og integrering av svake grupper forsvinner i deler av arbeidslivet som har hatt en viktig funksjon når det gjelder integrering av personer med behov for blant annet språktrening. For å forstå HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid i ulike bransjer, er det derfor viktig å vurdere dette i relasjon til utviklingstrekk i arbeidslivet som helhet og i den enkelte bransje. I en videreføring av dette prosjektet vil det derfor være viktig å se alenearbeid i sammenheng med sentrale utviklingstrekk i arbeidslivet. Spørsmål om hvordan lovgivningen på området praktiseres og hvordan den er egnet til å redusere fysisk og psykososial risiko forbundet med alenearbeid for ulike yrkesgrupper i dagens arbeidsliv, bør også diskuteres nærmere.

Litteratur

- Andersen, R. K, Bråten, M., Gjerstad, B. & Tharaldsen J. E. (2009). *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*. Oslo: Fafo-rapport 2009:51.
- Arbeidstilsynet (2002). Er natt- og skiftarbeid farlig? *Arbeidervern*
<http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=90048>
- Bråten, M (2010). *Kontroll og overvåking i arbeidslivet*. Oslo: Fafo-rapport 2010:46.
- Bråten, M (2008). *Personvern under press – hvor går grensene i arbeidslivet?* Oslo: Fafo-rapport 2008:34.
- Bråten, M. & Tranvik, T. (2012). *Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. Ansattes erfaringer med feltteknologi*. Oslo: Fafo-rapport 2012:50.
- Enchaug, H. & Gamperine, M. (2010). *Nærtransportsjåførens hverdag. En undersøkelse blant sjåfører i Oslo, Bergen og Trondheim*. Oslo: AFI-rapport 2010:2.
- Hagen, I. M (2010). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor II*. Oslo: Fafo-rapport 2010:37.
- Hammerlin, Y. & Rokkan, T. (2012). *Vold og trusler mot ansatte i kriminalomsorgen – Sluttrapport 2004-2010*. Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS.
- Jerre, K. (2009). Ökat hot och våld i arbetslivet – en följd av förändrade arbetsförhållanden? En studie utifrån de svenska Arbetsmiljöundersökningarna 1991-2005. *Sociologisk Forskning*, 46(1), 67–89.
- Johansen, A. S. & Stueland, E. (red.) (2011). *Arbetsmiljøloven. Kommentarer og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Jordfald, B. & Trygstad, S. C. (2012). *Vold og trusler i finansnæringen*. Oslo: Fafo-rapport 2012:54.
- LOs Handlingsprogram 2008-2010 (2008). *At arbeide ensam – LOs handlingsprogram mot ensamarbete*. Stockholm.
- NOU 2004: 5. *Arbeidslivslovutvalget*.
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.
- SEKO (2012). *Farligere innanfor murarna när ensamarbetet ökar*.
- Statistiska centralbyrån (2012). *Arbetsstider och arbetsmiljö 2010-2011. Levnadsförhållanden rapport 126*.

- Svalund, J. (2009). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor*. Oslo: Fafo-rapport 2009:30.
- Tranvik, T. (2013). Det gjennomslitige arbeidslivet. Erfaringer med feltteknologi i utvalgte yrker. *CompLex*, 2/2013
- Tranvik, T. & Bråten, M. (2015), Den gjennomslitige virksomheten. Konsekvenser av elektronisk kontroll og styring i arbeidslivet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 4(56), 419–448.
- Wergeland, E. (2001). To må man være. *Arbeidervern*.
<http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=89962>
- Wikman, S., Estrada, F. & Nilsson, A. (2010). *Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt*. Rapport 2010:4. Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet/ Arbetsmiljöverket.

HMS-utfordringer ved alenearbeid

I dette notatet retter vi oppmerksomheten mot arbeidstakere som utfører alenearbeid, og spørsmålet vi belyser er hvilke HMS-utfordringer som er knyttet til det å jobbe alene. Hensikten er å gi et grunnlag for videre diskusjon. Notatet gir en status over forskning, litteratur og statistikk om HMS-utfordringer ved alenearbeid. Hvordan adgangen til alenearbeid er lovregulert i de skandinaviske landene, gjennomgås også. Basert på intervjuer sentralt i fem LO-forbund, presenterer vi HMS-utfordringer ved alenearbeid i ulike yrkesgrupper. Utfordringene ligger i skjæringspunktet mellom risiko for skade (fysisk og psykososial) og tiden man er alene på jobb. Det bør utredes nærmere hvilke yrkesgrupper dette gjelder og hvor det er behov for risikoreduserende tiltak.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2016:22
ISSN 0804-5135
Bestillingsnr. 10246