

Mona Bråten

Arbeidstakere som jobber alene

HMS-utfordringer for medlemmer
i fem forbund



Fafo-rapport
2018:07

Mona Bråten

Arbeidstakere som jobber alene

HMS-utfordringer for medlemmer i fem forbund

Fafo-rapport 2018:07

© Fafo 2018

ISBN 978-82-324-0429-2

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	9
1 Innledning	11
Om alenearbeid	11
Gangen i rapporten.....	13
2 Datagrunnlag og metode	15
Utvalg og gjennomføring.....	15
Om utvalget.....	16
3 Omfanget av alenearbeid	23
Oppsummering	29
4 HMS-utfordringer ved alenearbeid	30
Fysiske utfordringer	31
Psykososiale utfordringer.....	32
Utfordringer knyttet til sikkerhet	35
Organisatoriske utfordringer.....	40
Helsemessige konsekvenser.....	42
Oppsummering	45
5 Risiko for skade og ulykke	47
Ubehagelige situasjoner	47
Situasjoner med fare for liv og helse	49
Sikkerhet alt i alt	52
Oppsummering	53
6 Håndtering av alenearbeid	54
Mangler i det systematiske HMS-arbeidet	54
Sikkerhetstiltak.....	56
Oppsummering	58
7 Avslutning	59
Fysiske utfordringer	59
Psykososiale utfordringer.....	60
Organisatoriske utfordringer.....	60
Helsemessige konsekvenser.....	61
Oppfølging på arbeidsplassen.....	61
Referanser	63

Forord

Forskningsprosjektet om HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid har bestått av to deler. Den første delen var en kunnskapsstatus som ble presentert i Fafo-notat 2016:22 *HMS-utfordringer ved alenearbeid. En kunnskapsstatus* (Bråten 2016). I denne rapporten bygger vi videre på funn og erfaringer fra det første delprosjektet, hvor fem av LOs forbund deltok. De fem forbundene er: Handel og Kontor (HK), Norsk Transportarbeiderforbund (Transportarbeiderforbundet, NTF), Fagforbundet, Industri Energi (IE) og Norsk Jernbaneforbund (Jernbaneforbundet, NJF), og de har det til felles at de har medlemmer som jobber alene, og hvor det er knyttet ulike HMS-utfordringer til dette. I denne rapporten presenterer vi resultatene fra en nettbasert spørreundersøkelse om arbeidsmiljø og sikkerhetsutfordringer knyttet til det å jobbe alene hele eller deler av dagen blant medlemmer i disse fem forbundene. Vi kartlegger også hvor vanlig det er at medlemmene jobber alene, og hvorvidt det er satt i verk spesielle sikkerhetstiltak for arbeid som utføres alene.

Først og fremst vil vi takke medlemmer i de fem forbundene som svarte på spørreundersøkelsen om HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid, og slik ga oss et rikt empirisk materiale.

Rapporten er utarbeidet på oppdrag for LO. Marianne Svensli fra Forhandlings- og HMS-avdelingen i LO var initiativtaker til prosjektet og ledet den første fasen. Hun ble dessverre syk og døde før prosjektet var sluttført. Fra LOs side tok Wenche Thomsen over prosjektledelsen, og har fulgt prosjektet i mål. De fem forbundene har deltatt med en representant hver i referansegruppen. Følgende personer har deltatt: Sissel Weholdt (HK), Henrik Solvorn Fjeldsbø (IE), Lise Lotte Solum (NJF), Ole Einar Adamsrød (NTF) og Bjørn Svalastog (Fagforbundet). Referansegruppen takkes for gode innspill og diskusjoner underveis i arbeidet. Vi vil også rette en takk til ansatte ved medlemsregistret i de fem forbundene for arbeidet med å tilrettelegge e-postlister for utsendelse av spørreundersøkelsen.

Ved Fafo takkes Johan Røed Steen som har hatt ansvaret for å gjennomføre nettundersøkelsen. Sissel C. Trygstad har vært kvalitetssikrer og takkes for grundig gjennomlesning og gode kommentarer. Informasjonsavdelingen ved Fafo har ferdigstilt rapporten for publisering og takkes for innsatsen.

Oslo, april 2018
Mona Bråten

Sammendrag

I denne rapporten belyser vi spørsmål vedrørende utfordringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved alenearbeid. Alenearbeid er definert som den tiden man jobber alene uten kolleger i nærheten. Undersøkelsen er gjennomført med en nettbasert spørreundersøkelse blant medlemmer i følgende fem forbund tilknyttet LO: Handel og Kontor (HK), Norsk Transportarbeiderforbund (Transportarbeiderforbundet, NTF), Fagforbundet, Industri Energi (IE) og Norsk Jernbaneforbund (Jernbaneforbundet, NJF). Spørsmålene vi stiller, er: I hvilken grad utfører medlemmer i disse forbundene alenearbeid? Hvordan vurderer de HMS-utfordringene knyttet til det å jobbe alene? Og hvordan blir HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid fulgt opp av virksomheten? Forskningsprosjektet om HMS-utfordringer ved alenearbeid har bestått av to delprosjekter. Den første delen var en kunnskapsstatus som er presentert i Fafo-notat 2016:22 *HMS-utfordringer ved alenearbeid. En kunnskapsstatus* (Bråten 2016). Denne rapporten bygger videre på funn og erfaringer fra det første delprosjektet, hvor de samme forbundene deltok.

Totalt svarer 62 prosent av medlemmene som deltok i spørreundersøkelsen, at de har en jobb som innebærer at de jobber alene uten kolleger i nærheten i cirka en fjerdedel av tiden eller mer. Blant disse er andelen som svarer at de jobber alene nesten hele tiden, 27 prosent. Det er store forskjeller mellom forbundene når det gjelder omfanget av alenearbeid. Andelen som jobber alene nesten hele tiden, er størst blant medlemmene i Transportarbeiderforbundet med 54 prosent. Andelen som selv kan bestemme om de vil jobbe alene eller sammen med kolleger, er svært liten i alle fem forbund. Det indikerer at alenearbeid i de fleste tilfeller ikke er noe den ansatte selv har valgt, men en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert.

Vi har stilt spørsmål om HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid med utgangspunkt i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell, hvor fysiske, psykososiale og organisatoriske sider ved arbeidsmiljøet inngår. Hva angår fysiske utfordringer, tegner våre data et bilde av at mange synes det er vanskelig å ta nødvendige pauser for å gå på toalettet eller å få tid til å spise i løpet av arbeidsdagen når de jobber alene. Spørsmål knyttet til sikkerhet er viktig når ansatte jobber alene. Redsel for å bli utsatt for vold eller trusler fra kunder eller brukere er en utfordring for mange som jobber innen service- og omsorgsykker. Flere i slike yrker benyttet det åpne svarfeltet i undersøkelsen til å beskrive situasjoner og sikkerhetsutfordringer knyttet til vold og trusler fra kunder og brukere. Alt i alt gir undersøkelsen et inntrykk av at de fysiske utfordringene samt redsel for uønskede hendelser og risiko for skade og ulykke er betydelige HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid blant medlemmer i de aktuelle forbundene.

Arbeidsmiljøloven legger vekt på at psykososiale risikofaktorer også skal vurderes ved alenearbeid. I spørreundersøkelsen kommer det tydelig fram at alenearbeid også kan ha noen implikasjoner for det psykososiale arbeidsmiljøet. Blant spørsmålene

knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet var spørsmålet om man ønsket mer kontakt med kolleger, det som fikk størst oppslutning uavhengig av forbund. Blant ansatte i tekniske yrker og innen helse- og omsorgssektoren var det flere som brukte det åpne svarfeltet til å beskrive redsel for å gjøre feil i arbeidet når de jobbet alene, og hvordan dette kunne medføre fatale konsekvenser for liv og helse.

Hva angår organisatoriske arbeidsmiljøutfordringer, viser undersøkelsen at mye av alenejobbingen skjer på kveld eller natt, og mange opplever det vanskelig å tilkalle hjelp fra en kollega eller sjefen hvis det skulle være behov for bistand. I mange tilfeller er det også vanskelig å skaffe vikar ved korttidsfravær, særlig gjelder dette for medlemmer i Fagforbundet og i Handel og Kontor.

Ulike HMS-konsekvenser av alenearbeid kan påvirke helsen og hvordan man trives på jobben. En relativt stor andel svarer at de opplever stress når de jobber alene. Andelen som mener de har helseplager som helt eller delvis skyldes alenejobbing, er på om lag 20 prosent i flere av forbundene.

Informantene i de fem forbundene tegner et generelt bilde av at virksomhetens ledelse har liten interesse for HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid. Det kan være et brudd på premissene for alenearbeid i arbeidsmiljøloven § 4-1 (3) og § 4-3 (2), hvor det stilles visse krav om at både fysiske og psykososiale risikofaktorer skal vurderes ved alenearbeid. Drøyt halvparten av alle informantene uavhengig av forbund svarer likevel bekreftende på spørsmålet om det var satt inn sikkerhetstiltak for arbeid som utføres alene. Overvåkningskamera og kommunikasjonsutstyr var de sikkerhetstiltakene som en størst andel nevner var blitt tatt i bruk for økt sikkerhet omkring arbeid som utføres alene.

Summary

This report elucidates questions concerning health, environment and safety (HES) related to working alone. Working alone is defined as time spent working alone without colleagues in the vicinity. The study has been conducted using a web-based questionnaire survey among members of the following five trade unions affiliated to the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO): Union of Employees in Commerce and Offices, Transport Workers' Union, Union of Municipal and General Employees, Union of Industry and Energy Workers, and Union of Railway Workers. The questions we pose are as follows: To what extent do members of these unions perform lone working? What do they consider to be the HES challenges associated with working alone? And how are HES challenges associated with working alone followed up by the enterprise? The research project on HES challenges related to working alone has consisted of two sub-projects. The first was a review of existing research presented in Fafo notes 2016:22 HES challenges related to working alone. A knowledge status (Bråten 2016). This reports builds on findings and experiences from the first sub-project, in which the same trade unions participated.

A total of 62 per cent of the members who participated in the survey reported to have a job that entailed working alone without colleagues in the vicinity for approximately one-quarter or more of their time. Of these, 27 per cent reported to work alone almost the entire time. There are considerable differences between the trade unions with regard to the scope of lone working. The percentage of those working alone almost the entire time is largest among members of the Transport Workers' Union, at 54 per cent. The percentage of workers who can decide whether to work alone or with colleagues is very small in all five trade unions, indicating that in most cases, lone working is not something that the employees have chosen themselves, but a consequence of how the work is organised.

We have posed questions on HES challenges associated with lone working on the basis of the Labour Inspection Authority's working environment model which includes physical, psychosocial and organisational aspects of the working environment. In terms of physical challenges, our data paint a picture of the difficulty many workers perceive of taking necessary breaks to use the toilet or find time to eat during the working day when they work alone. Questions related to safety are important when employees work alone. Fear of being exposed to violence or threats from customers or users is a challenge for many of those working in the service and care professions. A number of informants working in these professions used the open-ended question field in the survey to describe situations and security challenges associated with violence and threats from customers and users. In general, the survey gives an impression that the physical difficulties and fear of unwanted occurrences and risk of

injury and accidents are significant HES challenges related to lone working among members of the relevant trade unions.

The Norwegian Working Environment Act emphasises that psychosocial risk factors should also be considered for those who work alone. It emerges clearly from the survey that lone working may also have some implications when it comes to the psychosocial working environment. Among the questions related to this, the question of whether the participant wanted more contact with colleagues received the highest rating irrespective of trade union. Among employees in technical professions and in the health and care sector, several used the open-ended question field to describe their fear of making mistakes when working alone, and how this could entail fatal consequences for life and health.

In terms of organisational working environment challenges, the survey shows that a considerable amount of lone working takes place in the evening or night-time, and many find it difficult to call for help from a colleague or boss if support is needed. In many cases it is also difficult to obtain temporary staff to cover short-term absence, and this applies particularly to members of the Union of Municipal and General Employees and the Union of Employees in Commerce and Offices.

Various HES consequences of lone working can affect health and well-being at work. A relatively large percentage of informants report that they experience stress when working alone. The proportion who attribute health problems wholly or partly to lone working constitutes around 20 per cent in several of the trade unions.

The informants in the five trade unions paint a general picture of a lack of interest on the part of the enterprise management in HES challenges related to lone working. This may represent a breach of the premises for lone working in the Working Environment Act Sections 4-1 (3) and 4-3 (2), which stipulate certain requirements for the assessment of both physical and psychosocial risk factors for lone working. However, a little more than half of all the informants, irrespective of trade union, responded in the affirmative when asked if safety measures were in place for work carried out alone. Surveillance cameras and communication equipment were the security measures that are most frequently mentioned as having been introduced to increase security around lone working.

1 Innledning

Temaet for denne rapporten er utfordringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet ved alenearbeid. Forskningsprosjektet om HMS-utfordringer ved alenearbeid har bestått av to delprosjekter. Den første delen ble presentert i Fafo-notat 2016:22 *HMS-utfordringer ved alenearbeid. En kunnskapsstatus* (Bråten 2016). I denne rapporten bygger vi videre på funn og erfaringer fra det første delprosjektet hvor fem av LOs forbund deltok. De fem forbundene er: Handel og Kontor (HK), Norsk Transportarbeiderforbund (Transportarbeiderforbundet, NTF), Fagforbundet, Industri Energi (IE) og Norsk Jernbaneforbund (Jernbaneforbundet, NJF), og de har det til felles at de har medlemmer som jobber alene, og hvor det er knyttet ulike HMS-utfordringer til dette.

Gjennom en nettbasert spørreundersøkelse til et utvalg medlemmer i de fem forbundene har vi stilt spørsmål vedrørende arbeidet og omfanget av alenearbeid samt hvilke erfaringer de har når det gjelder betydningen for helse, miljø og sikkerhet. Vi har også stilt spørsmål om hvilken oppmerksomhet utfordringer knyttet til alenearbeid har i virksomheten, og hvorvidt det er satt i verk spesielle sikkerhetstiltak for arbeid som utføres alene. Det er resultatene fra denne spørreundersøkelsen som presenteres i denne rapporten.

Om alenearbeid

I kunnskapsstatusen avsluttet vi med å peke på noen utfordringer knyttet til det å undersøke ulike sider ved alenearbeid (Bråten 2016). Vi vil derfor starte med en kort oppsummering av utfordringer knyttet til det å skulle studere alenearbeid og hvilke konsekvenser det har for helse, miljø og sikkerhet.

En gjennomgang av det materialet som foreligger om alenearbeid, viste at alenearbeid kan 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 bransjer. Ulike og uklare definisjoner gjør det også lite hensiktsmessig å sammenlikne kartleggingsundersøkelser på tvers av land, slik vi så eksempler på i kunnskapsstatusen (Bråten 2016). I spørreundersøkelsen blant medlemmer i fem LO-forbund har vi valgt å bruke den samme definisjonen som er brukt i SSBs levekårsundersøkelse fra 2013, der alenearbeid kartlegges. SSB spør om hvor stor del av tiden man jobber alene uten at kolleger er i nærheten. Dette spørsmålet bidrar til å etablere et nivå på omfanget av alenearbeid, men er nøytralt når det gjelder eventuell HMS-risiko forbundet med å jobbe uten kolleger i nærheten. 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 arbeidstakere 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. I spørreundersøkelsen har vi kartlagt «graden av frivillighet» når det gjelder det å jobbe alene.

Den andre 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 har de psykososiale utfordringene mer eller mindre havnet i skyggen av de fysiske utfordringene og risiko for alvorlig helseskade. Dette illustreres også i Arbeidstilsynets oppmerksomhet omkring alenearbeid. Arbeidstilsynet er opptatt av to former for risiko: risiko for alvorlig arbeidsulykke og risiko for vold og trusler – og alenearbeid er definert som en situasjon som øker risikoen for arbeidsulykke og for vold og trusler. Psykososiale utfordringer knyttet til å jobbe alene uten kontakt med andre ansatte vies derimot liten oppmerksomhet i det materialet som finnes på tilsynets internettsider. I vår undersøkelse kartlegger vi både fysiske og psykososiale utfordringer knyttet til alenearbeid

Utfordringene knyttet til alenearbeid vil ligge i skjæringspunktet mellom risiko for skade (fysisk og psykososial) og tiden man er alene på jobb. Gjennom spørreundersøkelsen har vi kartlagt dette skjæringspunktet mellom risiko for skade og tiden man er alene på jobb, samt hvilke tiltak arbeidsgiver eventuelt har satt i verk for å redusere HMS-risikoen. I litteraturen og foreliggende tallmateriale er det så langt vi kjenner til, ikke gjort forsøk på koble sammen risikoutsatthet og tid alene på jobb. Undersøkelsen bidrar slik med kunnskap om et tema på arbeidsmiljøfeltet som ikke har vært belyst tidligere.

Hva sier arbeidsmiljøloven?

Arbeidsmiljøloven stiller visse krav når arbeid skal utføres av arbeidstaker alene. Et eget punkt om alenearbeid ble tatt inn i loven i 2010. Aml. § 4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet lyder slik:

«(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.» 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. Loven legger med andre ord vekt på at både fysiske og psykososiale risikofaktorer skal vurderes ved alenearbeid. I praksis betyr dette at arbeidsgiver 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) at bestemmelsen ikke skal 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. Videre skriver

de at både det generelle kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø og det særskilte kravet om at arbeidstakere i konkrete tilfeller skal beskyttes mot vold, trusler og liknende 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, noe som vektlegges i lovforarbeidene (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 100).

Den norske lovbestemmelsen om alenearbeid bygger på tanken om bedriftenes internkontroll og 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). Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er et viktig premiss for at kravene om internkontroll skal etterleves.

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 et resultat av bedriftens systematiske HMS-arbeid. Til sammenlikning er både det danske og det svenske regelverket mer spesifikt rettet mot enkelte yrkesgrupper og arbeidstakere, men vil i mindre grad fange opp grupper som ligger utenfor de gruppene som reglene spesifikt er rettet mot (Bråten 2016).

Arbeidsmiljøloven kapittel 4 stiller krav om at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet. Kravet om fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjelder også ved alenearbeid. De fem forbundene som har deltatt i kunnskapsstatusen og i spørreundersøkelsen, deler likevel en bekymring når det gjelder utviklingen i omfanget av alenearbeid. De etterlyser større oppmerksomhet knyttet til hvordan eksempelvis 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 vil kunne bidra til mer alenearbeid. HMS-utfordringer ved dette vil naturligvis variere mellom bransjer og yrkesgrupper. De fem forbundene er likevel enig om at utfordringene ved å ikke være del av et kollegialt arbeidsmiljø gir økt risiko for både fysiske og psykiske helseskader. Mens de fysiske helseskadene kan være akutte, kan de psykososiale i form av mangel på kollegial støtte og oppfølging være utfordringer som utvikler seg, og som blir mer synlige over tid. I arbeidet med dette prosjektet har vi hatt dette som bakteppe i utforming og analyse av spørreundersøkelsen blant medlemmer i de fem forbundene.

Gangen i rapporten

Den videre gangen i rapporten er som følger: I kapittel 2 presenterer vi datamaterialet som rapporten bygger på. Her gir vi også en oversikt over kjennetegn ved de som har svart på undersøkelsen, altså de som utgjør utvalget for undersøkelsen, og virksomhetene hvor de jobber.

I kapittel 3 kartlegger vi omfanget av alenearbeid blant medlemmene som har svart på undersøkelsen i de fem aktuelle forbundene. Her presenterer vi oversikt over hvor stor andel av tiden informantene jobber alene uten at kolleger er i nærheten, og når på døgnet alenearbeidet hovedsakelig skjer. Vi presenterer også en oversikt over andelen alenearbeid i dag sammenliknet med for to år siden, slik informantene selv vurderer det.

I kapittel 4 ser vi på ulike HMS-utfordringer ved alenearbeid. Her tar vi utgangspunkt i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell og stiller spørsmål om ulike arbeidsbetingelser når man jobber alene. Spørsmålene er formulert som påstander informantene skal ta stilling til. Hovedtemaene i dette kapitlet er HMS-utfordringer knyttet til det fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet samt helsemessige konsekvenser av alenearbeid.

I kapittel 5 går vi nærmere inn spørsmål knyttet til sikkerhet og risiko for skade og ulykke ved alenearbeid. Vi stiller spørsmål om erfaringer med ubehagelige hendelser og med situasjoner der det var fare for liv og helse. Ved hjelp av informantenes egne beskrivelser av ulike situasjoner illustrerer vi ulike risikoutfordringene ved alenearbeid i ulike yrker og arbeidsområder.

I kapittel 6 stiller vi spørsmål om hvordan utfordringer knyttet til at ansatte jobber alene hele eller deler av tiden, blir håndtert av virksomheten. Her tar vi utgangspunkt i arbeidsmiljølovens krav til arbeid som utføres av arbeidstaker alene (aml. § 4-1), og vurderer hvordan disse vilkårene blir oppfylt på virksomhetsnivå.

Kapittel 7 er avslutningskapitlet; her samler vi trådene og oppsummerer studiens hovedfunn. Vi drøfter ulike HMS-utfordringer vedrørende alenearbeid og hvordan alenearbeid følges opp i virksomheten gjennom det systematiske HMS-arbeidet, og om det er satt inn egne sikkerhetstiltak.

2 Datagrunnlag og metode

Rapporten bygger på en spørreundersøkelse blant medlemmene i følgende fem forbund: Handel og Kontor, Industri Energi, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Transportarbeiderforbund og Fagforbundet. I dette kapitlet gjør vi nærmere rede for datagrunnlag og metode. Vi gir også en oversikt over kjennetegn ved de som har svart på undersøkelsen i de fem forbundene.

Utvalg og gjennomføring

Datamaterialet er basert på en nettundersøkelse blant yrkesaktive medlemmer i Handel og Kontor, Industri Energi, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Transportarbeiderforbund og Fagforbundet. Fafu fikk tilsendt e-postadresser til medlemmer i de fem forbundene. Forbundene foretok uttrekket av e-postadresser og valgte selv hvilke arbeidsområder de ønsket å inkludere i undersøkelsen. I Transportarbeiderforbundet fikk vi samtlige e-postadresser registrert, og undersøkelsen ble sendt ut til alle.

Totalt ble undersøkelsen sendt ut til 24 073 e-postadresser (mellom 4000 og 5000 per forbund), hvorav 1329 kom i retur på grunn av ugyldig e-postadresse eller ble av andre grunner ikke levert. Nettoutvalget for undersøkelsen ble da 22 744 e-postadresser.

Undersøkelsen ble sendt ut medio juni 2017 og purret tre ganger, siste gang medio september. Antall svar og svarprosent totalt og forbundsvis er vist i tabell 2.1.

	Handel og Kontor	Fagforbundet	Jernbaneforbundet	Industri Energi	Transportarbeiderforbundet	Totalt
Antall svar	875	1009	1569	761	921	5140
Svarprosent	17,6	20,2	31,6	18,4	18,5	21,4

Svarprosenten i bruttoutvalget ble 21,4 prosent. Med utgangspunkt i nettoutvalget, det vil si etter at vi har trukket fra e-postadresser som var ugyldige / ikke kom fram, blir svarprosenten 22,6 i utvalget totalt. En svarprosent på drøyt 20 er lavere enn vi hadde håpet på. Generelt vil vi si at målgruppen for denne undersøkelsen kan være vanskelig å nå, og det kan være flere grunner til at svarprosenten ble lav i denne undersøkelsen. En grunn kan være at flere av yrkesgruppene som var i målgruppen, i liten grad har kontorrelaterte arbeidsoppgaver og sjekker gjerne ikke e-post flere ganger i løpet av dagen. Det vil også være en viss fare for at undersøkelser sendt ut som masseundersøkelse fanges opp av spamfilter og ikke kommer fram til rett person. En annen grunn kan være at tematikken i undersøkelsen ikke opplevdes som relevant, og at mange derfor ikke ønsket å delta. Det vil i så fall kunne overdrive omfanget av alenearbeid. Vi fikk også noen tilbakemeldinger fra medlemmer som sjelden eller

aldri jobbet alene, og som mente at de derfor var utenfor målgruppen for undersøkelsen og lot være å delta. Undersøkelsen inneholdt et innledende spørsmål om hvor stor andel av tiden man jobber alene uten kolleger i nærheten. Spørsmålet var ment å skille ut de som jobber svært liten del av tiden alene, og som ikke var målgruppe for spørsmålene knyttet til alenearbeid. Disse fikk en kort versjon av spørreundersøkelsen.

Grunnen til at vi valgte å sende ut undersøkelsen til et stort antall e-postadresser i hvert av disse forbundene, var at vi på bakgrunn av erfaringer med liknende undersøkelser tidligere antok at det kunne bli vanskelig å få høy deltakelse. Selv om svarprosenten er lav, har vi fått svar fra mange medlemmer i hvert av forbundene. Antallet som har deltatt i undersøkelsen, er derfor stort, og svarene de har gitt, er viktige for økt kunnskap omkring HMS-utfordringer ved å jobbe alene innen ulike yrker og bransjer.

På grunn av lav svarprosent og usikkerhet omkring årsakene til frafallet vil resultatene ikke kunne generaliseres til å gjelde forbundenes medlemmer generelt eller til andre som jobber i de aktuelle yrkene og bransjene. Vi må også legge til at i enkelte av disse bransjene, særlig innen privat tjenesteyting slik som i transportsektoren og innen handel/butikk, er organisasjonsgraden blant ansatte generelt lav. En spørreundersøkelse basert på de som har valgt å organisere seg, gjør at utvalget med stor sannsynlighet speiler den organiserte delen av bransjene når det gjelder omfanget av partsbaserte ordninger og HMS-systemer på arbeidsplassen.

Når vi i rapporten presenterer funn fra undersøkelsen, må vi understreke at disse gjelder for de personene som har deltatt i undersøkelsen. Vi mener likevel at svarene gir et viktig innblikk i HMS-utfordringer knyttet til det å jobbe alene uten kolleger i nærheten, og i hvilken grad arbeidsgiver følger opp utfordringer knyttet til alenearbeid i ulike deler av arbeidslivet.

Analyse av data

I rapporten presenteres resultatene i form av tabeller og figurer. Det er først og fremst undersøkt om det er forbundsvise forskjeller i svargivingen, og forskjellene er framstilt i tabeller og figurer eller kommentert i teksten. Vi kommenterer bare forskjeller som er statistisk signifikante på 5-prosentnivå eller lavere.

Om utvalget

I dette avsnittet presenterer vi kjennetegn ved de som har valgt å delta i undersøkelsen (tabellene 2.2–2.5). Tabellene gir en samlet oversikt over utvalget fra de fem forbundene.

Tabell 2.2 Kjennetegn ved informantene. Prosent. N = 5140.

Kjennetegn ved utvalget	
Kjønn	
- Kvinne	39
- Mann	61
Total	100
Alder	
- Under 25 år	4
- 25–29	8
- 30–39	21
- 40–49	25
- 50 år eller mer	43
Total	101
Utdanning	
- Grunnskole/folkeskole	10
- Videregående opplæring – studiespesialisering, allmennfag, yrkesretning	66
- Universitet eller høyskole inntil 4 år	18
- Universitet eller høyskole mer enn 4 år	6
Total	100

Oppsummert viser tabell 2.2 at menn utgjør en hovedvekt i vårt utvalg, 61 prosent er menn og 39 prosent er kvinner. Når det gjelder aldersfordeling, er nærmere 70 prosent 40 år eller mer. To av tre oppgir at de har videregående opplæring som høyeste utdanningsnivå, mens en fjerdedel har utdanning på høyskole- eller universitetsnivå. Kun 10 prosent svarer at de har grunnskole/folkeskole som høyeste fullførte utdanning.

Det ble stilt spørsmål om hvilket område informantene jobber innenfor (tabell 2.3). Her var svaralternativene tilpasset medlemmene i hvert enkelt forbund. Det var også en åpen svarkategori hvor man kunne skrive inn arbeidsområde hvis ingen av de forhåndsdefinerte alternativene passet. Den åpne kategorien ble særlig benyttet av medlemmer i Jernbaneforbundet. Her var det gitt få forhåndsdefinerte kategorier, og nærmere halvparten av informantene brukte den åpne svarkategorien for å definere sitt arbeidsområde. For øvrig viser tabell 2.3 hvordan medlemmer som har valgt å delta i undersøkelsen, fordeler seg på ulike arbeidsområder hvor forbundene organiserer ansatte. Datamaterialet bygger med andre ord på informasjon fra ansatte i en rekke ulike yrkesgrupper og arbeidsområder hvor graden av alenearbeid og HMS-utfordringer knyttet til dette vil variere. Det ser vi nærmere på i kapittel 3 og 4.

Tabell 2.3 Arbeidsområde per forbund. Prosent.

Forbund	Arbeidsområde	
HK (N = 875)	Handel/salg	57
	Lager	5
	Kontorbasert arbeid	30
	Annet	7
	Total	99
Fagforbundet (N = 1009)	Pleie og omsorg	60
	Transport	3
	Kontorbasert arbeid	3
	Vaktmestertjenester/teknisk	7
	Renhold	11
	Annet	16
	Total	100
Jernbaneforbundet (N = 1569)	Konduktør	20
	Bussjåfør	7
	Kontorarbeid	26
	Annet	46
	Total	99
Transportarbeiderforbundet (N = 921)	Avisbud	7
	Renovasjon/miljø/gjenvinningsstasjon	5
	Godstransport/buss/taxi	56
	Havnearbeid	3
	Grossist- og spedisjonsbransjen	19
	Annet	11
	Totalt	101
Industri Energi (N = 761)	Offshore generelt	36
	Landanlegg	8
	Aluminium	13
	Elektrokjemisk industri	12
	Kjemisk teknisk industri	18
	Vaskeri og renseri	0
	Ikke sikker	1
	Annet	12
	Totalt	100

Tabell 2.4 Kjennetegn ved ansettelsesforholdet. Prosent. N = 5140.

Ansettelsesforhold	
Fast eller midlertidig ansatt	
Fast ansatt	92
Midlertidig ansatt / vikar	3
Ekstrahjelp/tilkallingsvikar	2
Annet	2
Total	99
Heltid eller deltid	
Heltid	82
Deltid	18
Total	100
Hvis deltid; er arbeidstiden i gjennomsnitt over eller under 20 timer i uka	
Under 20 timer	22
20 timer eller mer	53
Det varierer mye	25
Total	100
Hva slags arbeidstidsordning har du?	
Samme arbeidstid hver dag (inkludert fleksitid)	36
Skift/turnusarbeid	45
En arbeidsplan med arbeid til forskjellige tider	11
Bestemmer arbeidstiden selv	2
Jobber kun når arbeidsgiver har behov, for eksempel som tilkallingsvakt	2
Annen arbeidstidsordning	3
Total	99

Tabell 2.4 viser at de aller fleste som har svart på undersøkelsen, har fast ansettelse – hele 92 prosent svarer det. 82 prosent svarer at de jobber heltid, og en arbeidstidsordning med skift/turnus eller samme arbeidstid hver dag er mest vanlig blant de som har svart på undersøkelsen.

Tabell 2.5 Kjennetegn ved virksomhetene. Prosent. N = 5140.

Kjennetegn ved virksomhetene	
Sektor	
- Privat sektor	46
- Statlig sektor	22
- Kommunal eller fylkeskommunal sektor	17
- Fristilt offentlig virksomhet	7
- Ikke sikker	7
Total	100
Hvor mange ansatte er det på arbeidsplassen din?	
- 1-2	3
- 3-4	6
- 5-9	15
- 10-19	21
- 20-49	21
- 50-99	11
- 100 eller flere	21
- Det varierer mye	1
- Ikke sikker	2
Total	101
Er det verneombud på arbeidsplassen	
- Ja	88
- Nei	5
- Vet ikke	7
Total	100
Er det klubb eller tillitsvalgte fra fagforening på arbeidsplassen?	
- Ja	83
- Nei	10
- Ikke sikker	7
Total	100
Arbeidsmiljøutvalg (AMU) (i virksomheter med 50 ansatte eller flere)	
- Ja	75
- Nei	4
- Ikke sikker	21
Total	100

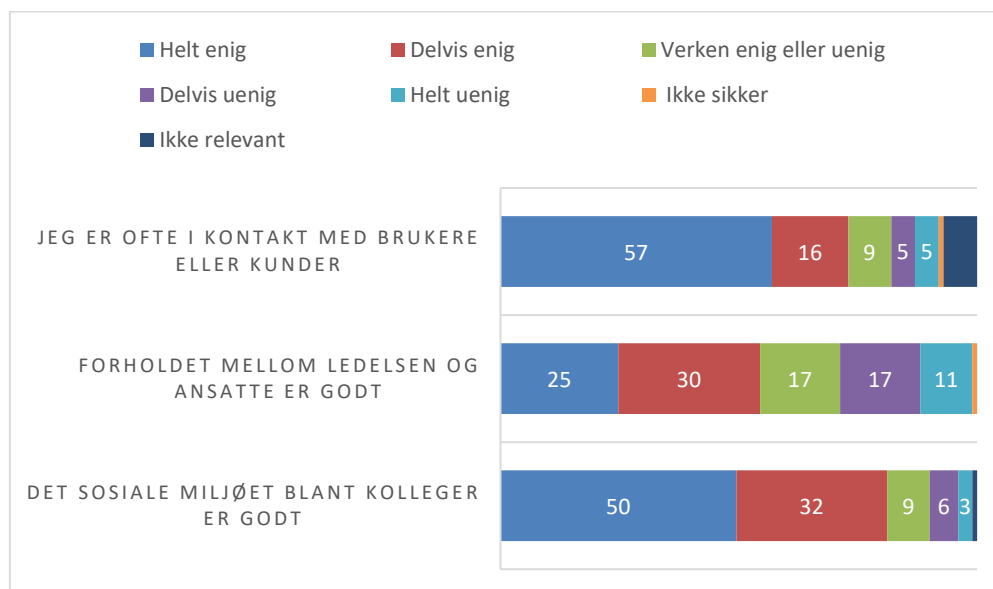
Tilknyttet bedriftshelsetjeneste	
- Ja	66
- Nei	16
- Ikke sikker	18
Total	100

Tabell 2.5 viser kjennetegn ved virksomhetene. Informantene fordeler seg omtrent likelig mellom virksomheter i privat og offentlig sektor. De jobber både på små og store arbeidsplasser. De aller fleste jobber på arbeidsplasser med etablerte ordninger for arbeidstakermedvirkning. 88 prosent svarer at det finnes verneombud på arbeidsplassen, mens 83 prosent svarer at det finnes klubb eller tillitsvalgte på arbeidsplassen. To av tre svarer at arbeidsplassen er tilknyttet bedriftshelsetjeneste, mens nærmere 20 prosent er usikre på det.

Vurderinger av arbeidsmiljøet generelt

Alle som deltok i undersøkelsen, fikk også noen generelle spørsmål om arbeidsmiljøet. Disse spørsmålene ble stilt både til de som har alnearbeid, og de som ikke har dette. Informantene ble bedt om å svare hvor enig eller uenig de er i tre påstander om arbeidsmiljøet. Figur 2.1 viser svarene fra medlemmer i de fem forbundene samlet.

Figur 2.1 Andel som er enig eller uenig i påstander om samarbeidsforhold og arbeidsmiljø. Prosent. N = 4460.



Figur 2.1 viser at hovedvekten av informantene har en jobb som innebærer at de ofte er i kontakt med brukere eller kunder, hele 73 prosent sier seg helt eller delvis enig i denne påstanden. De aller fleste, drøyt åtte av ti, sier seg også enig i påstanden om at det sosiale miljøet blant kolleger er godt. Andelen som mener at forholdet mellom

ledelsen og ansatte er godt, er derimot noe lavere. Én av fire er helt enig i påstanden om at forholdet til ledelsen er godt, mens 30 prosent er delvis enig i denne påstanden.

3 Omfanget av alenearbeid

I dette kapitlet ser vi nærmere på erfaringer med det å jobbe alene uten at kolleger er i nærheten. Som vist i kapittel 2 er svært mange yrkesgrupper og arbeidsområder representert i undersøkelsen, men de har det til felles at de ofte jobber større eller mindre deler av tiden uten kolleger i nærheten. Mange av arbeidsoppgavene innebærer kontakt med kunder eller brukere. I yrker hvor alenejobbingen skjer i møter med kunder eller brukere, kan HMS-utfordringene nettopp være knyttet til relasjonen mellom den ansatte og kunden eller brukeren. I andre yrker kan utfordringer ved alenearbeid være fare for fysisk skade og vanskeligheter med å få hjelp i tide. I alle yrker kan det være psykososiale utfordringer som opplevelser av stress og ensomhet når man er alene på jobb.

Før vi ser nærmere på ulike HMS-utfordringer, kartlegger vi omfanget av alenearbeid blant medlemmene som har deltatt i spørreundersøkelsen fra de fem aktuelle forbundene.

Omfang

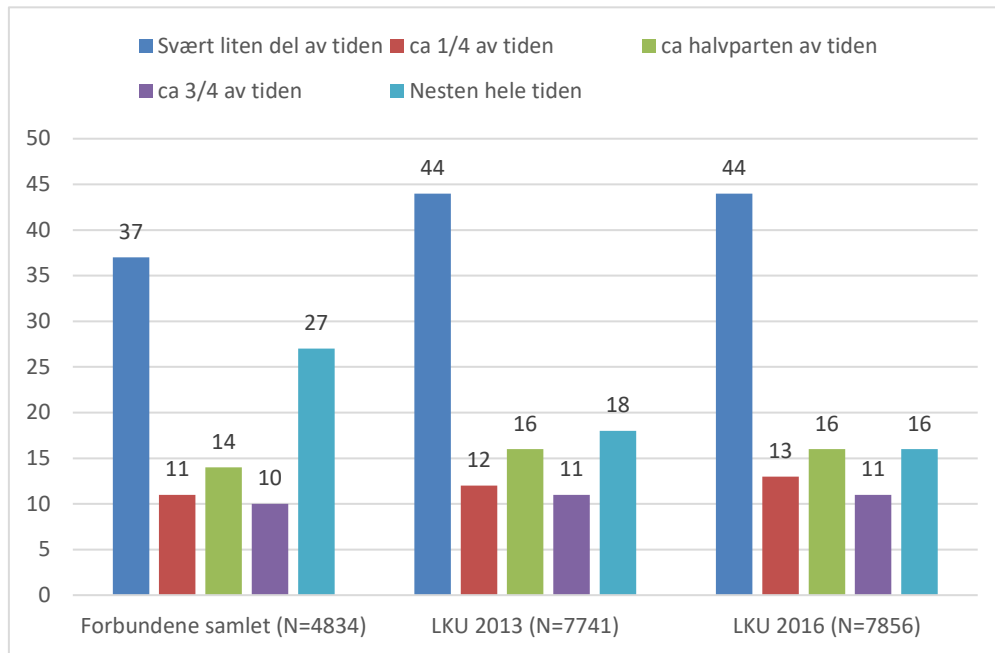
Hvor vanlig er det å jobbe alene? Og hvor stort innslag av alenearbeid finner vi blant våre informanter sammenliknet med arbeidslivet generelt? For å definere omfanget av alenearbeid blant medlemmene i de fem forbundene stilte vi samme spørsmål som ble brukt i SSBs levekårsundersøkelse i 2013. Spørsmålet som ble stilt, var formulert slik:

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

- nesten hele tiden
- ca. tre fjerdedeler av tiden
- ca. halvparten av tiden
- ca. en fjerdedel av tiden
- svært liten del av tiden

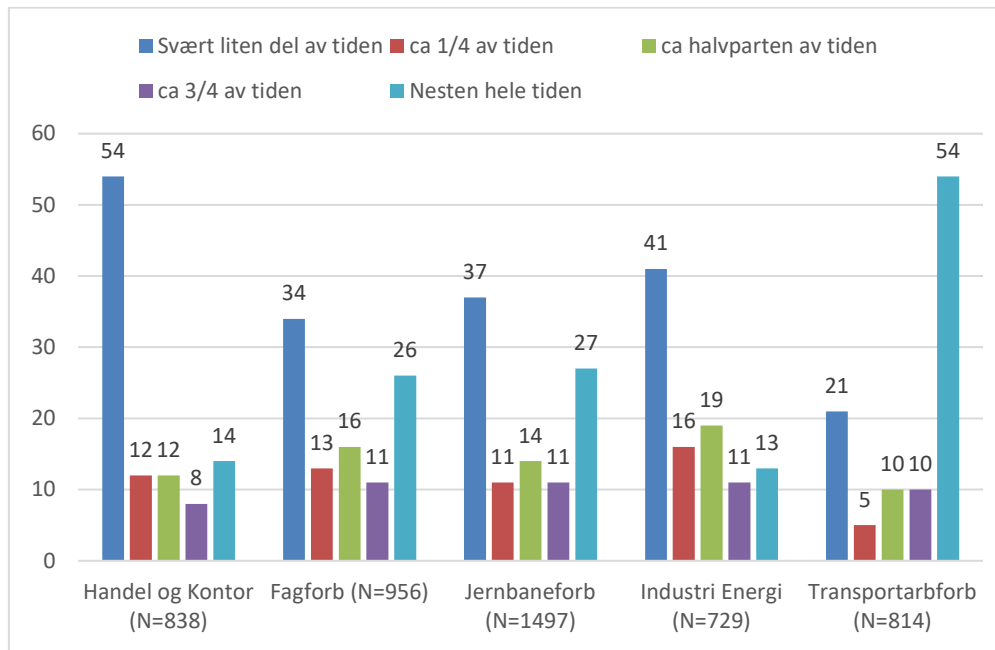
I figur 3.1 ser vi svarfordelingen i vår undersøkelse, og hva arbeidstakerne generelt svarte på dette i 2013 og i 2016. I vårt utvalg svarer totalt 37 prosent at de jobber en svært liten del av tiden alene. I arbeidslivet generelt var andelen som oppga svært liten del av tiden, 44 prosent både i 2013 og i 2016. Når det gjelder den andre enden av skalaen, de som jobber alene nesten hele tiden, ser vi at andelen er betydelig større i vårt utvalg med 27 prosent, sammenliknet med i arbeidslivet generelt hvor 18 prosent i 2013 og 16 prosent i 2016 svarte at de jobber alene nesten hele tiden. I de øvrige kategoriene er det bare mindre forskjeller mellom undersøkelsene.

Figur 3.1 Hvor stor andel av tiden man jobber alene uten kolleger i nærheten. De fem forbundene samlet og SSBs levekårsundersøkelse 2013 og 2016 (lønnstakere). Prosent.



I figur 3.2 presenterer vi omfanget av alenearbeid blant medlemmene forbundsvis.

Figur 3.2 Hvor stor andel av tiden man jobber alene per forbund. Prosent.



Figur 3.2 viser hvor stor andel av tiden informantene fra de fem forbundene jobber alene uten at kolleger er i nærheten. I alle fem forbundene ser vi at en stor andel svarer at de jobber alene nesten hele eller deler av tiden. Andelen som svarer at de jobber alene nesten hele tiden, er størst blant medlemmer i Transportarbeiderforbundet hvor 54 prosent svarer dette. I den andre enden av skalaen, det vil si de som svarer at de jobber alene en svært liten del av tiden, finner vi at andelen er størst blant medlemmer i Handel og Kontor, hvor 54 prosent svarer dette.

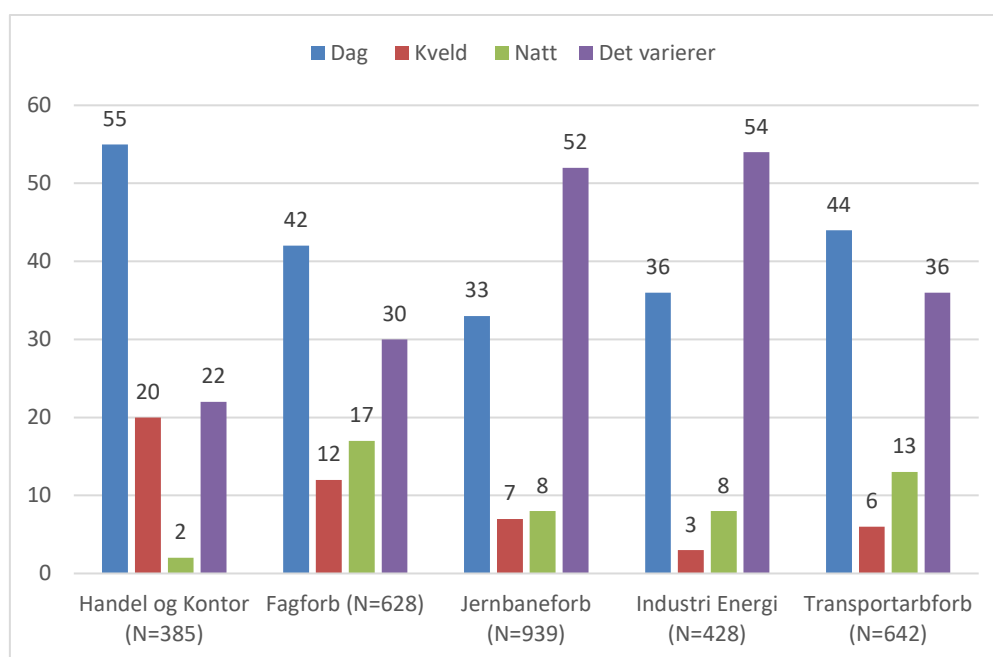
Dersom vi legger sammen de som svarer at de jobber noe av tiden alene, det vil si jobber ca. én fjerdedel av tiden alene eller mer, får vi følgende andeler for de fem forbundene:

- Handel og Kontor: 46 prosent
- Fagforbundet: 66 prosent
- Jernbaneforbundet: 63 prosent
- Industri Energi: 59 prosent
- Transportarbeiderforbundet: 79 prosent

De som svarer at de jobber minst en fjerdedel av tiden alene, fikk videre spørsmål om alenearbeid og HMS-utfordringer.

Det første spørsmålet knyttet til alenearbeid var når på døgnet dette i hovedsak skjer.

Figur 3.3 Når på døgnet jobber du hovedsakelig alene? Prosent.

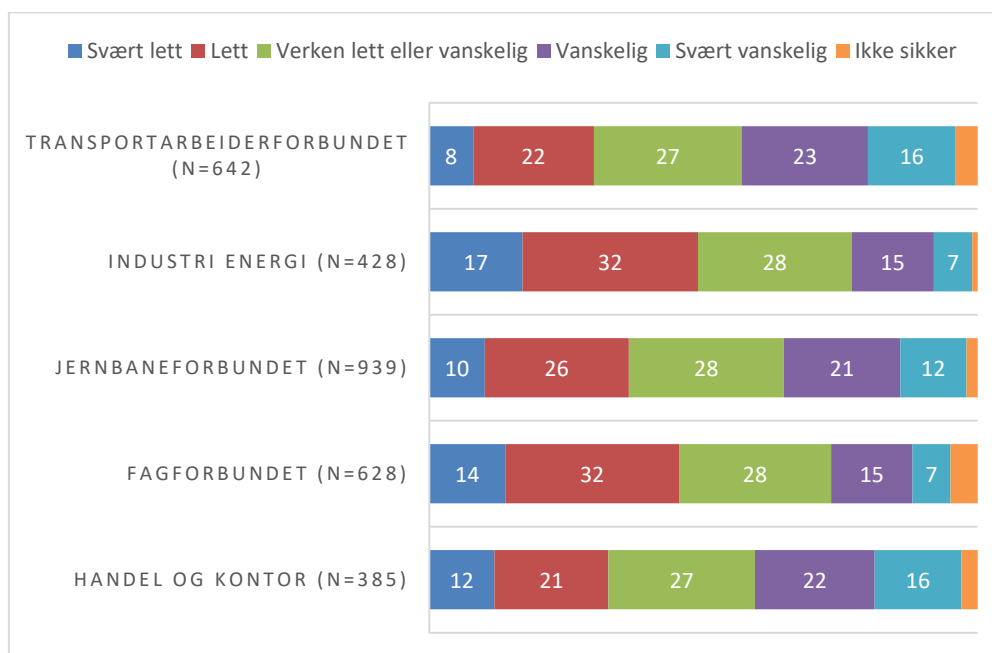


Den største andelen som svarer at de hovedsakelig jobber alene på natt, finner vi blant medlemmer i Fagforbundet (17 prosent). I alle forbundene ser vi at en betydelig andel svarer at det varierer når på døgnet de jobber alene. I tabell 2.4 så vi at godt

over halvparten av informantene jobbet skift/turnus eller har en arbeidstidsplan med forskjellige tider, noe som gjør at tidspunktene for alenearbeid også varierer. I Handel og Kontor er alenearbeid på dagtid det mest vanlige, her svarer 55 prosent at de hovedsakelig jobber alene på dagtid.

Videre stilte vi spørsmål om hvor lett eller vanskelig det er å tilkalle en kollega ved behov for hjelp eller bistand når man jobber alene. Svarene som er framstilt i figur 3.4, viser at andelen som svarer at det er vanskelig eller svært vanskelig å tilkalle en kollega ved behov, er størst i Handel og Kontor og i Transportarbeiderforbundet. Medlemmer i disse to forbundene har ganske forskjellige jobber. Transportarbeiderforbundets medlemmer jobber ofte utenfor fast arbeidssted, det vil si at de kjører lastebil eller buss, distribuerer aviser, henter avfall med mer. Arbeidsoppgavene utføres ofte langt vekk fra de administrative enhetene i virksomheten. Handel og Kontor sine medlemmer har i større grad fast arbeidssted: på kontoret, i butikken eller på lageret. Til tross for dette vurderer medlemmene i disse to forbundene det som vanskelig å få bistand fra en kollega ved behov.

Figur 3.4 Vurdering av hvor lett eller vanskelig det er å tilkalle en kollega ved behov for hjelp eller bistand når man jobber alene. Prosent.

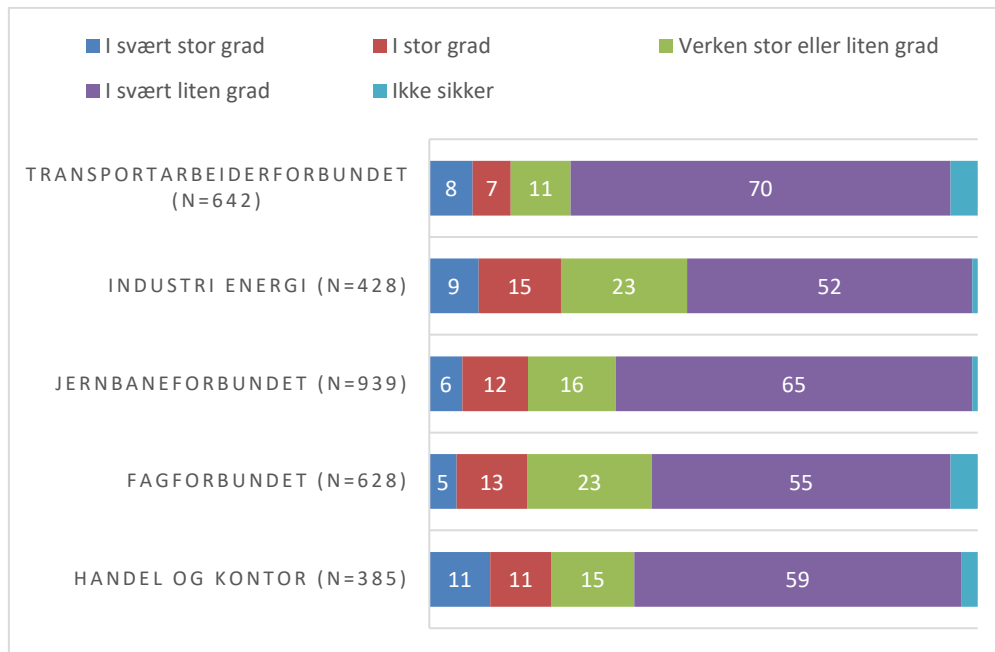


Det å jobbe alene kan for enkelte være en selvvalgt situasjon, mens for andre ikke. Informantene fikk spørsmål om i hvilken grad de selv kan bestemme om de vil jobbe alene eller sammen med kolleger. Svarene, som er vist i figur 3.5¹, viser at hovedvekten opplever at de har få eller ingen muligheter til selv å bestemme om de vil jobbe

¹ Ved en feil hadde svaralternativet «I liten grad» falt ut. De som opplever liten grad av selvbestemmelse hva angår alenearbeid, måtte derfor velge kategorien «I svært liten grad», noe godt over halvparten i hvert av de fem forbundene også gjorde.

alene eller ikke, og at dette gjelder i samtlige fem forbund. Den største andelen som svarer at de i svært liten grad kan bestemme om de vil jobbe alene eller ikke, finner vi blant medlemmer i Transportarbeiderforbundet, hvor hele 70 prosent svarer «i svært liten grad».

Figur 3.5 I hvilken grad kan du selv bestemme om du skal jobbe alene eller sammen med kolleger? Prosent.



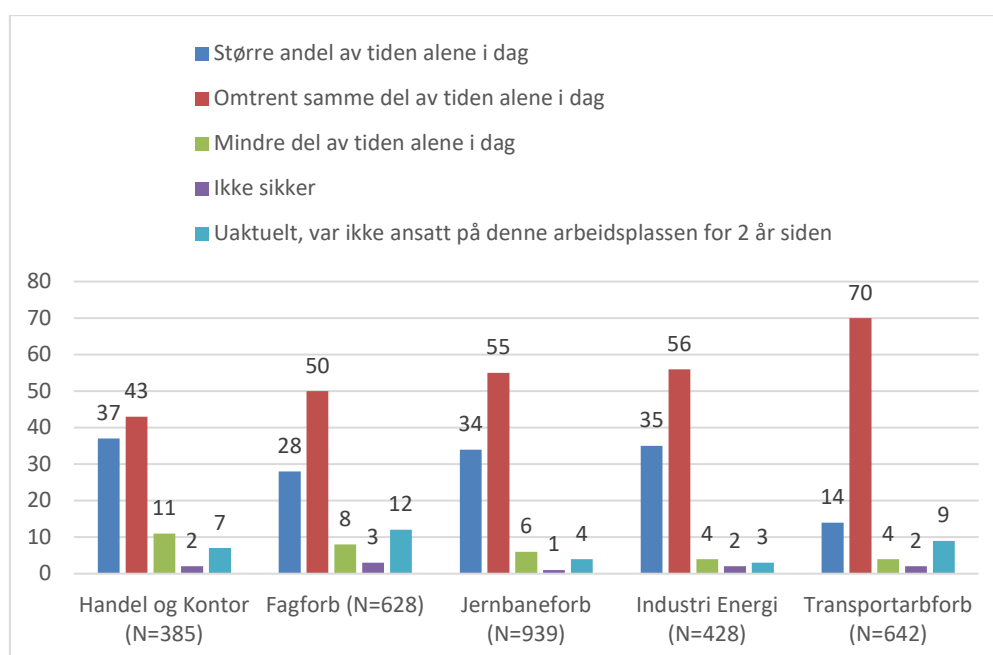
Øker omfanget av alenearbeid?

For å få informasjon om hvorvidt omfanget av alenearbeid øker, stilte vi spørsmål om informantene jobbet større eller mindre del av tiden alene i dag, sammenliknet med situasjonen for to år siden. Svarene som er framstilt i figur 3.6, tegner et generelt bilde av at medlemmer i disse forbundene jobber større andel eller omtrent samme andel av tiden alene i dag sammenliknet med hva som var tilfellet for to år siden. Andelen som svarer at de jobber mindre del av tiden alene, er relativt liten i samtlige fem forbund. Transportarbeiderforbundet har størst andel som jobber alene nesten hele tiden (jf. figur 3.2). Blant disse medlemmene finner vi den største andelen som svarer at tiden de jobber alene har endret seg lite i løpet av de to siste årene. Dette skyldes nok at arbeid innen ulike deler av transportbransjen har vært karakterisert av en stor andel alenearbeid, og at dette i liten grad har endret seg. I figur 3.1 så vi hva norske arbeidstakere generelt svarte på spørsmålet om alenearbeid i 2013 og i 2016. Vi så at det var svært liten forandring i hva arbeidstakerne svarte på spørsmålet om alenearbeid i løpet av disse tre årene.² Det kan derfor synes som om medlemmer i de fem forbundene i vår undersøkelse opplever et større press i retning av mer alenearbeid enn hva som er tilfellet blant arbeidstakere generelt.

² Levekårsundersøkelsene er ikke basert på panel, det innebærer at undersøkelsene er besvart av ulike personer i 2013 og 2016.

Hva kan forklare en økning i omfanget av alenearbeid blant disse yrkesgruppene? I notatet fra forprosjektet (Bråten 2016) ble det pekt på en bekymring når det gjelder utviklingen i alenearbeid blant medlemmer i disse fem forbundene. Sentrale utviklingstrekk i arbeidslivet kan hver for seg eller i sum bidra til økt omfang. Omstilling og nedbemanning, innsparingsbehov og krav om fortjeneste samt teknologiutvikling som effektiviserer og reduserer behovet for ansatte, vil kunne føre til at flere jobber alene. Vi vet imidlertid ikke om medlemmene som inngår i spørreundersøkelsen, har vært utsatt for noen av disse omstillingsprosessene i løpet av de siste årene, og kan derfor ikke si om dette er årsakene til endringene i omfanget av alenearbeid blant deltakerne i vår undersøkelse.

Figur 3.6 Hvis du sammenlikner med situasjonen for to år siden, jobber du større eller mindre del av tiden alene i dag? Prosent.



Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på omfanget av alenearbeid blant medlemmer i de fem forbundene. Hovedfunnene er:

- Totalt svarer 27 prosent i vårt utvalg at de jobber alene nesten hele tiden. Dette er en vesentlig større andel enn i arbeidslivet generelt, hvor andelen i 2016 var på 16 prosent (SSBs levekårsundersøkelse).
- I vårt utvalg svarer 37 prosent at de jobber en svært liten del av tiden alene, i arbeidslivet generelt var den tilsvarende andelen 44 prosent i 2016 (SSBs levekårsundersøkelse).
- Andelen som svarer at de jobber alene nesten hele tiden, er størst i Transportarbeiderforbundet (54 prosent).
- Det varierer når på døgnet alenejobbingen skjer. Den største andelen som svarer at de jobber alene på natt, finner vi blant medlemmer i Fagforbundet (17 prosent).
- Medlemmer i Handel og Kontor og i Transportarbeiderforbundet synes det er vanskeligere enn medlemmer i de øvrige forbundene å tilkalle en kollega for hjelp eller bistand når de jobber alene.
- Medlemmer i alle fem forbund opplever at de i liten grad selv kan bestemme om de vil jobbe alene eller ikke.
- Når det gjelder utviklingen i omfanget av alenearbeid, tegner medlemmene et generelt bilde av at de jobber en større andel eller omtrent samme andel av tiden alene i dag sammenliknet med hva som var tilfellet for to år siden.

4 HMS-utfordringer ved alenearbeid

I vurderingen av ulike HMS-utfordringer ved alenearbeid har vi valgt å ta utgangspunkt i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell hvor ulike arbeidsbetingelser vektlegges.³ Arbeidsbetingelsene vil variere mellom ulike sektorer, bransjer og virksomheter og kan være organisatoriske, ergonomiske, psykososiale, fysiske eller kjemiske og biologiske. Tilsynet peker på de organisatoriske og psykososiale som de mest sentrale betingelsene fordi disse vil være aktuelle for de aller fleste virksomheter. Psykososiale arbeidsbetingelser dreier seg først og fremst om de mellommenneskelige relasjonene på arbeidsplassen, mens de organisatoriske arbeidsbetingelsene synliggjøres i hvordan arbeidet utformes og organiseres. Arbeidstilsynet framholder de organisatoriske arbeidsbetingelsene som de viktigste – det er til disse det er knyttet lovkrav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling. Psykososiale arbeidsbetingelser vil ofte være en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert og tilrettelagt. Kravene til det systematiske arbeidsmiljøarbeidet er nedfelt i kapittel 3 i arbeidsmiljøloven. Hvordan det systematiske HMS-arbeidet skjer i praksis, og partenes vurderinger av dette, utgjør de to andre hovedelementene i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell.

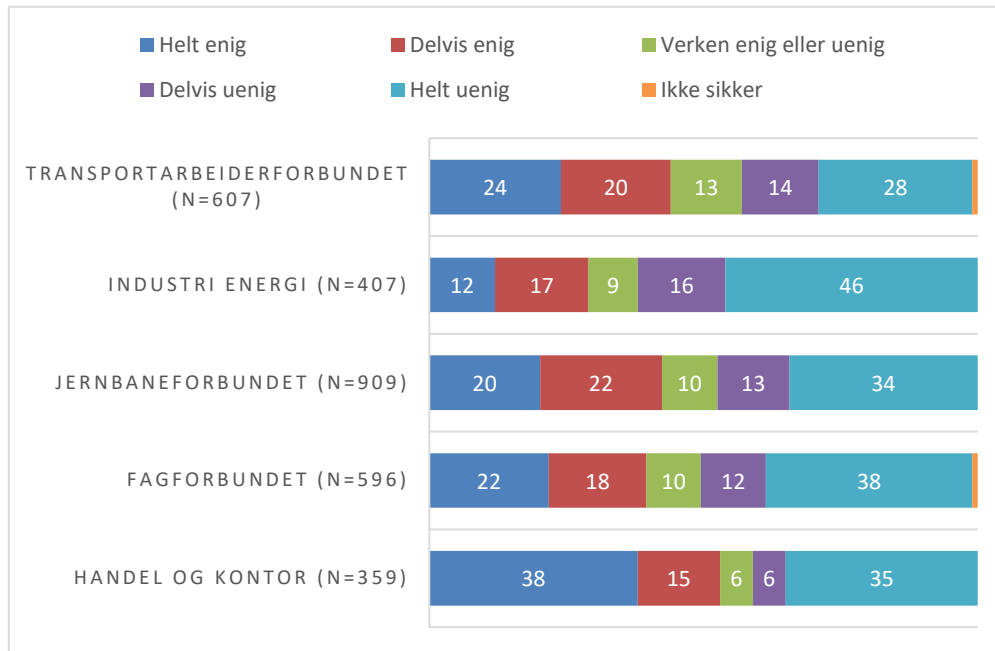
De informantene som svarer at de jobber alene en fjerdedel av tiden eller mer (jf. figur 3.2), fikk ulike påstander knyttet til det å jobbe alene. De skulle svare hvor enig eller uenig de var i disse når de tok utgangspunkt i den tiden de jobber alene. Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell ble lagt til grunn da vi utformet påstander knyttet til det fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Vi ba også informantene om å vurdere helsemessige konsekvenser av alenearbeid. Avslutningsvis var det anledning til å skrive inn kommentarer dersom det var noen arbeidsmiljø-/HMS-utfordringer knyttet til det å jobbe alene som de ønsket å utdype. Det var mange som benyttet seg av anledningen til å gi utdypende svar omkring alenearbeid. Mange ga lange beskrivelser av sammensatte utfordringer ved å jobbe alene. Nedenfor har vi valgt ut noen av disse beskrivelsene for å eksemplifisere hva ulike HMS-utfordringer kan dreie seg om. Eksemplene vi har valgt ut, er typiske for det flere skriver, men er først og fremst valgt for å illustrere ulike utfordringer ved alenearbeid slik ansatte opplever det.

³ <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/5e0377114dbc43248ca00ed1b9b2bca5/arbeidsmiljomodellen.pdf>

Fysiske utfordringer

Det å være alene på jobb kan by på noen fysiske utfordringer blant annet når det gjelder muligheter for å ta nødvendige pauser for å gå på toalettet, eller tid til å spise i løpet av arbeidsdagen. Informantene ble bedt om å vurdere to påstander knyttet til mulighetene for nødvendige pauser når de jobber alene.

Figur 4.1 Det er vanskelig å ta nødvendige pauser for eksempel for å gå på toalettet når jeg jobber alene. Prosent.



Blant medlemmer i Handel og Kontor ser vi at hele 53 prosent er helt eller delvis enig i påstanden om at det er vanskelig å ta nødvendige pauser når man jobber alene. Andelen som svarer helt eller delvis enig på denne påstanden er også stor blant medlemmene i Transportarbeiderforbundet, Jernbaneforbundet og Fagforbundet, hvor rundt 40 prosent svarer dette.

Utfordringer knyttet til nødvendige dobesøk ble også understreket av mange i det åpne svarfeltet. Det var særlig medlemmer i Handel og Kontor, Transportarbeiderforbundet samt Jernbaneforbundet som beskrev dette. Her er noen eksempler:

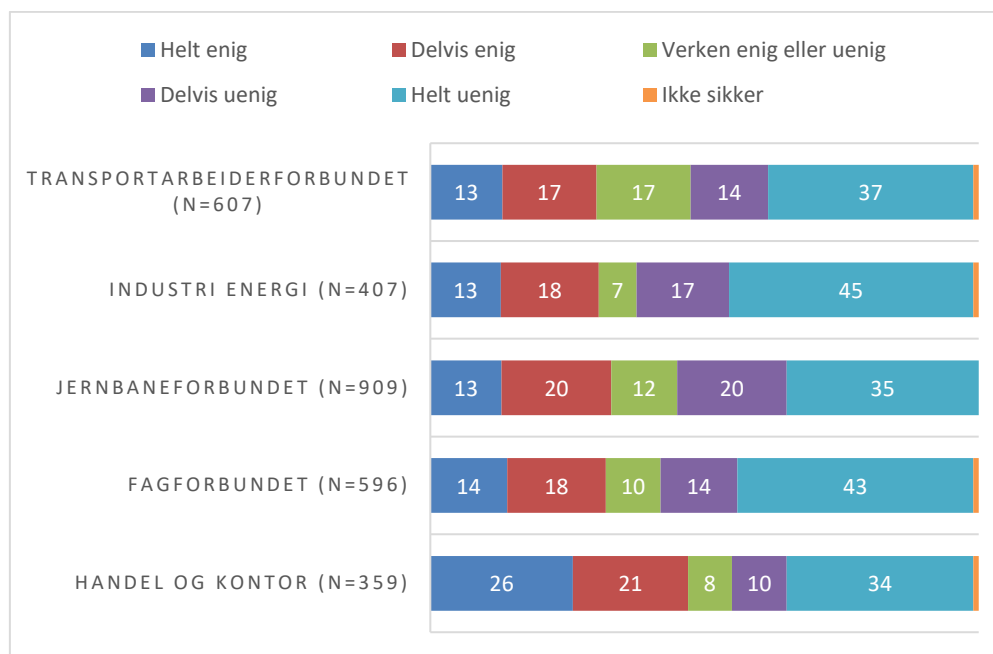
«Den største utfordringen er å måtte gå fra butikken for å gå på toalettet.» (HK)

«Synes det er vanskelig å ha et skikkelig kosthold. Da det krever å spise mat og drikke vann som igjen krever dobesøk. Som ikke er tillatt i arbeidstiden. Da må vi tilkalle Security, men senteret vårt har ikke fast security på huset.» (HK)

«Tragisk at det på enkelte ruter ikke er toalett tilgjengelig før etter 4,5 timer.» (NTF)

Den neste påstanden var at det er vanskelig å få tid til å spise i løpet av arbeidsdagen. Igjen ser vi at det særlig er medlemmer i Handel og Kontor som er enig i denne påstanden. Her svarer 47 prosent at de er enig, mens andelen i de øvrige forbundene ligger på rundt 30 prosent.

Figur 4.2 Det er vanskelig å få tid til å spise i løpet av arbeidsdagen. Prosent.



To eksempler fra det åpne svarfeltet kan illustrere utfordringer knyttet til tid til mat-pause når man jobber alene:

«Får aldri muligheter til matpause, uten at man må jobbe samtidig.» (NJF)

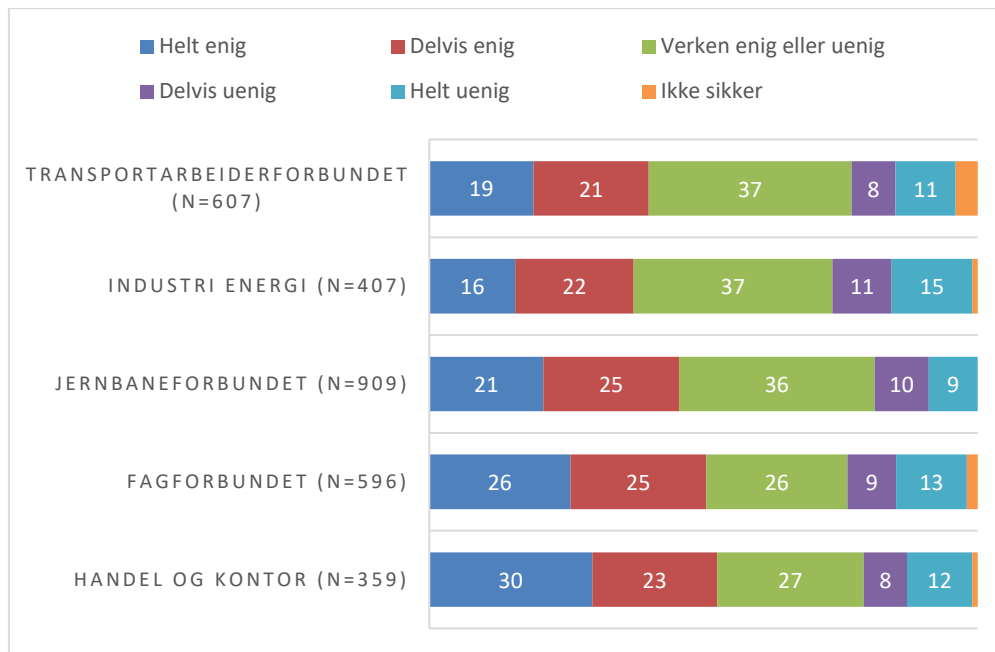
«Må spise ute i butikk. Er det mye å gjøre, kan det ta opptil 1,5 timer å spise 2 brødsiver.» (HK)

Psykososiale utfordringer

Det å jobbe alene kan ha implikasjoner for det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi ønsket å kartlegge dette nærmere og ba informantene om å vurdere tre påstander knyttet til psykososiale utfordringer.

Den første påstanden var ønsker om mer kontakt med kolleger på jobb når man jobber alene.

Figur 4.3 Jeg ønsker mer kontakt med kolleger på jobb når jeg jobber alene. Prosent.



I alle de fem forbundene ser vi at det er en betydelig andel som ønsker mer kontakt med kolleger når de jobber alene. Andelen som svarer helt eller delvis enig på denne påstanden, er større i Fagforbundet og i Handel og Kontor sammenliknet med medlemmer i de andre forbundene.

I det åpne feltet var det flere som har benyttet anledningen til å beskrive psykososiale utfordringer og ønsker om mer kontakt med kolleger som en utfordring ved å være alene på jobb. Vi har valgt ut tre sitater som illustrerer dette:

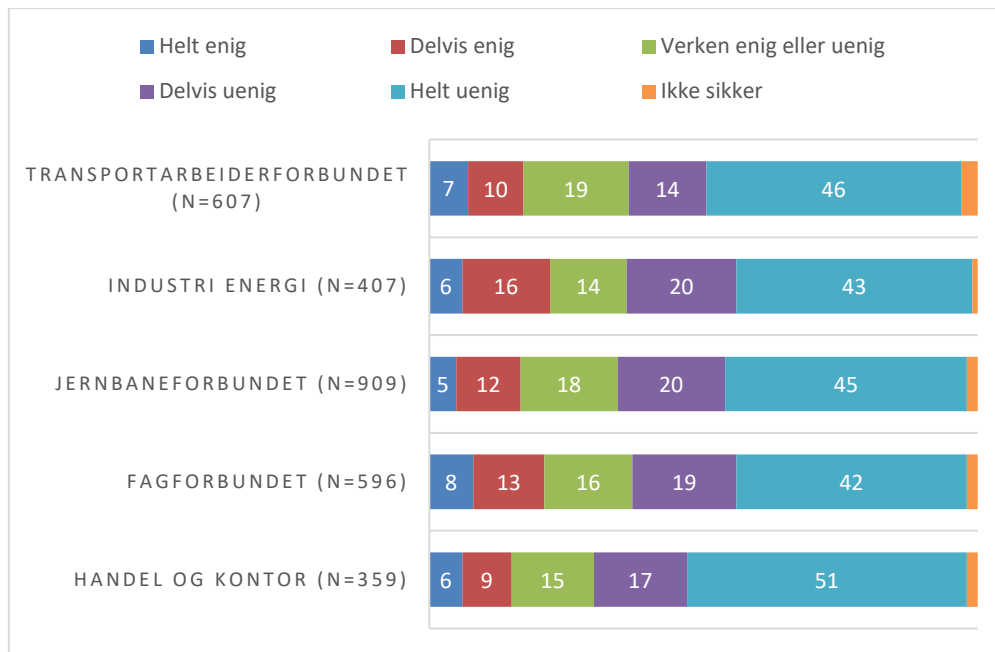
«Manglende tilhørighet til et fagmiljø er verst. Har ikke følelsen av å ha kolleger lenger. Da blir det vanskeligere å skille mellom arbeid og fritid.» (NJF)

«Manglende sosial tilknytning. Manglende følelse av fellesskap. Manglende motivasjon.» (NJF)

«Isolasjon. Det er ingen å si god morgen / takk for i dag til. Ingen småprat eller faglig innspill, om man ikke ringer til kollegaer på hovedkontoret. Det sitter langt inne for å gjøre.» (HK)

Redsel for å gjøre feil i arbeidet kan være en psykososial utfordring når man er alene uten kolleger å rådføre seg med hvis det oppstår vanskelige situasjoner. I figur 4.4 ser vi hva informantene svarer på påstanden om redsel for å gjøre feil i arbeidet når de jobber alene.

Figur 4.4 Jeg er ofte redd for å gjøre feil i arbeidet når jeg jobber alene. Prosent.



Generelt tegner det seg et bilde av at andelen som er redd for å gjøre feil i arbeidet når de jobber alene, er i mindretall i alle de fem forbundene. Likevel ser vi at andelen som svarer at de er helt eller delvis enig i denne påstanden, ligger mellom 15 og 22 prosent i forbundene. Denne andelen er større i Industri Energi og i Fagforbundet sammenliknet med i de andre forbundene.

I det åpne svarfeltet er det særlig medlemmer i Fagforbundet som beskriver eksempler på hvordan man er redd for å gjøre feil når man jobber alene. Vi har valgt ut to sitater om redsel for å behandle pasienter eller brukere feil. Sitatene er typiske for det flere i Fagforbundet beskriver:

«Jeg jobber med utagerende ungdommer innen barnevern og psykiatri. Og det å jobbe alene når hendelser oppstår, kan medføre dårlige valg i situasjoner. Eller beskyldninger som kan være vanskelig å motbevise. Dette opp mot lov om tvang og makt.» (Fagforbundet)

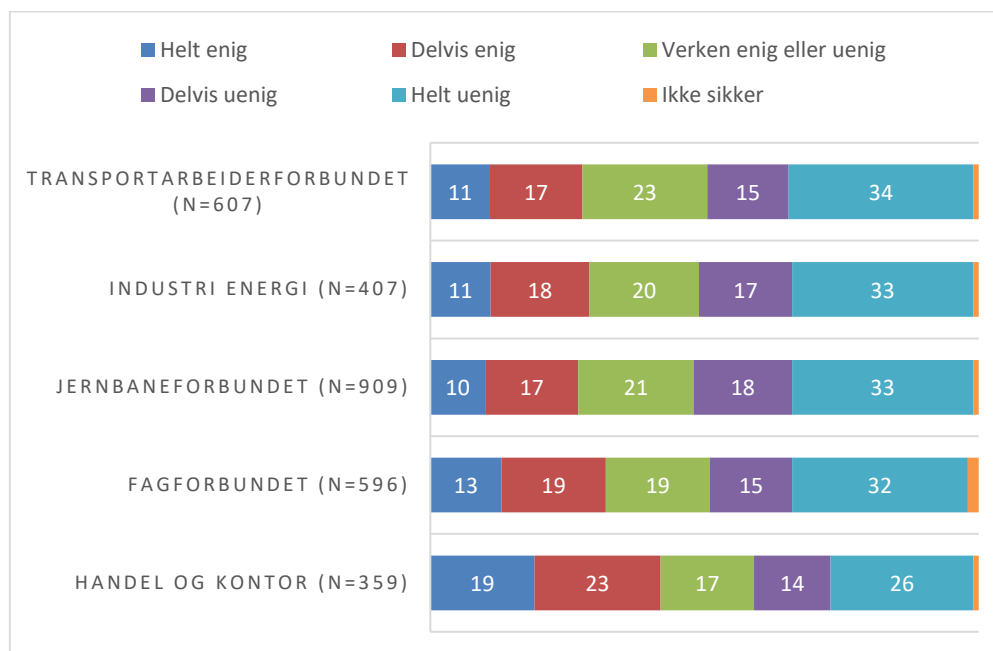
«Usikkerhet rundt sykdommer hos bruker for eksempel. Ikke alltid like lett å ta avgjørelser på om man trenger øyeblikkelig hjelp eller ikke.» (Fagforbundet)

Det er også flere av informantene innenfor tekniske yrker som skriver om redsel for å gjøre feil i arbeidet når de jobber alene. I disse tilfellene er redselen først og fremst knyttet til risiko for ulykke og vanskeligheter med å skaffe hjelp. Flere av medlemmene i Jernbaneforbundet framholder sikkerhetsrisiko knyttet til å jobbe med strøm. En formulerer det slik:

«Jobber med strøm, skulle det skje noe, er det ikke sikkert det er noen som kan hjelpe.» (NJF)

En annen psykososial utfordring ved å jobbe alene kan være ensomhet. Vi ba medlemmene om å vurdere en påstand om dette.

Figur 4.5 Jeg føler meg ofte ensom på jobb når jeg jobber alene. Prosent.



Figur 4.5 viser at det er en betydelig andel i alle de fem forbundene som er enig i påstanden om at de ofte føler seg ensomme når de jobber alene. Det er likevel en større andel blant medlemmene i Handel og Kontor (42 prosent) som svarer dette, sammenliknet med andre. I det åpne svarfeltet var det flere som beskriver utfordringer knyttet til ensomhet på jobb. Disse to sitatene illustrerer hvordan dette kan oppleves:

«Jeg savner det sosiale.» (IE)

«Får ikke faglig påfyll, og det mangler den sosiale delen.» (Fagforbundet)

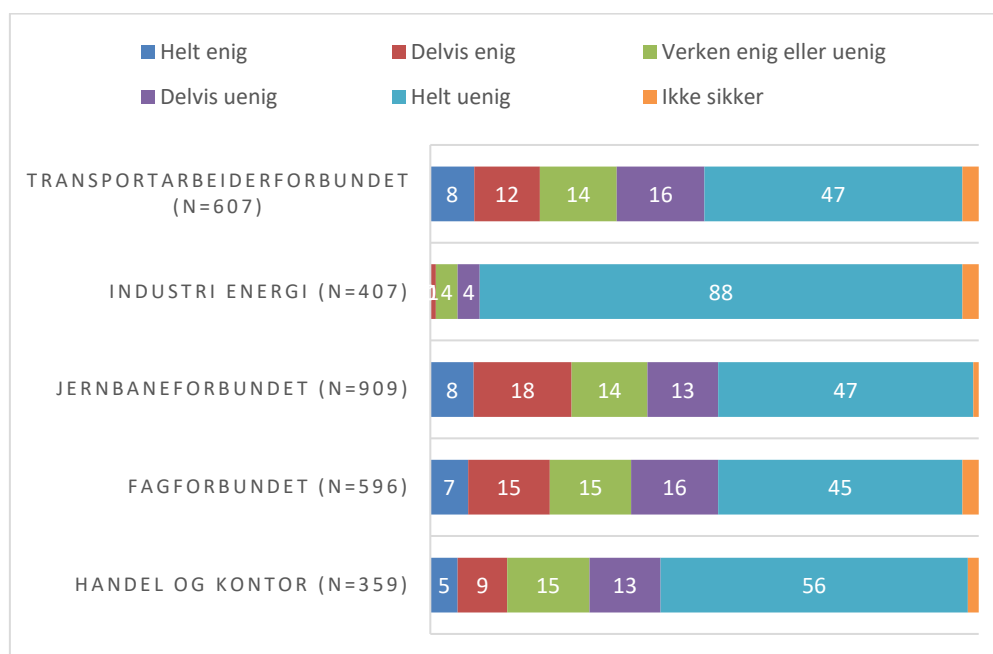
Utfordringer knyttet til sikkerhet

Sikkerhet og risiko for ulykke og helseskade er sentralt innenfor HMS-arbeidet i mange virksomheter og et tema som har blitt vektlagt innenfor forskningen omkring HMS og arbeidsmiljø. Utfordringer knyttet til sikkerhet kan i mange tilfeller oppleves som ekstra belastende når man jobber alene. Informantene som deltok i spørreundersøkelsen, ble bedt om å ta stilling til tre påstander som handlet om HMS-utfordringer knyttet sikkerhet og ulykkesrisiko ved alenejobbing.

Den første påstanden var om redsel for å bli utsatt for vold eller trusler fra kunder eller brukere når man jobber alene. Blant de som har svart på undersøkelsen, har flertallet en jobb som innebærer at de ofte er i kontakt med kunder eller brukere. I figur 2.1 så vi at drøyt sju av ti svarer at jobben medfører hyppig kontakt med kunder eller

brukere. Møtet med kunder og brukere skjer i ulike situasjoner: Det er passasjerer i kollektivtransport, pasienter i helse og omsorg, brukere av ulike helse- og sosialtjenester, kunder i butikker – for å nevne noen. I mange tilfeller vil møtet mellom ansatte og kunder eller brukere være uproblematisk. Det er nettopp slike møter mange av jobbene i service- og omsorgssektoren dreier seg om, og det er i møtet med kunden eller brukeren at jobben utføres og verdiskapingen skjer. I enkelte situasjoner kan det likevel være at man opplever utrygghet og redsel i møte med kunder eller brukere, og slike situasjoner kan være ekstra belastende når man er alene på jobb. I det åpne svarfeltet var det mange som benyttet anledningen til å utdype utfordringer knyttet til sikkerhet og risiko ved å jobbe alene. Vi har tatt med flere av disse sitatene for å illustrere hvordan alenearbeid på ulike måter kan påvirke ansattes opplevelser av sikkerhet og risiko når de jobber alene.

Figur 4.6 Jeg er ofte redd for å bli utsatt for vold eller trusler fra kunder eller brukere når jeg jobber alene. Prosent.



I alle forbundene er det en mindre andel som er helt enig i påstanden om at de ofte er redd for å bli utsatt for vold eller trusler fra kunder eller brukere når de jobber alene. Dersom vi tar med de som svarer «delvis enig» på denne påstanden, blir andelen ganske stor i de fire forbundene som hovedsakelig organiserer ansatte i service- og omsorgsykker. Andelen som svarer at de ofte opplever redsel for vold eller trusler, er størst blant Jernbaneforbundets medlemmer, hvor hele én av fire er helt eller delvis enig i påstanden. Når vi ser nærmere på de som har svart at de ofte er i personlig kontakt med kunder eller brukere, uavhengig av forbund, finner vi at hele 22 prosent er helt eller delvis enig i påstanden om at de ofte er redd for å bli utsatt for vold eller trusler fra kunder eller brukere.

I det åpne svarfeltet er det først og fremst medlemmer i de fire forbundene som i hovedsak organiserer innen service og omsorg, som beskriver redsel for vold og trusler i møte med kunder og brukere. Mange av sitatene i det åpne svarfeltet handlet om slike situasjoner, og vi har valgt å ta med flere av dem for å illustrere at slike situasjoner kan oppleves som belastende.

Blant medlemmene i Fagforbundet er det særlig situasjoner med psykisk syke pasienter og rusproblematikk som blir beskrevet som vanskelig:

«Å jobbe alene med psykisk syk ungdom og ungdom som har potensial for å være utagerende, kan være tungt – særlig på nattevakt.» (Fagforbundet)

«Å jobbe alene og besøke brukere med rusproblematikk og psykiske utfordringer er vanskelig.» (Fagforbundet)

Medlemmer i Jernbaneforbundet beskriver flere episoder med utagerende passasjerer og hvordan de føler seg redde på jobb om bord i toget. Flere nevner også at de synes situasjonen har blitt vanskeligere de senere årene, og at helger og kvelder er særlig utfordrende når det gjelder ugreie passasjerer:

«Jeg synes det i større grad har blitt flere reisende som opptrer ufint/truende overfor meg og mine medpassasjerer de senere år, spesielt på kveld og helg.» (NJF)

«Drapstrusler, truet med sprøyte, spyttet på, vold. Truet av mennesker som er for friske til å være på sykehus og for syke til å være ute blant folk.» (NJF)

Medlemmer i Transportarbeiderforbundet beskriver liknende situasjoner med utagerende og truende passasjerer. Blant bussjåførene er det også mange som nevner pengeveske og håndtering av kontanter som en ekstra sikkerhetsutfordring:

«Passasjerer og andre trafikanter som er truende muntlig og fysisk. Jeg er redd for ran og å være alene hvis det oppstår en ulykke.» (NTF)

En bussjåfør beskriver en konkret situasjon hvor han hadde følt seg truet og redd, på følgende måte:

«Ruset / psykisk syk passasjer med ikke normal oppførsel til å være busspassasjer. Politiet kunne ikke komme til unnsetning, så jeg ble bedt om å ikke provosere, la passasjer bli med og se hvordan det utviklet seg. Ute i distriktene er det langt mellom patruljene, så dette må vi være forberedt på.» (NTF)

Blant Handel og Kontors medlemmer er det også flere som beskriver utfordringer med truende og ufine kunder som en sikkerhetsrisiko ved det å jobbe alene:

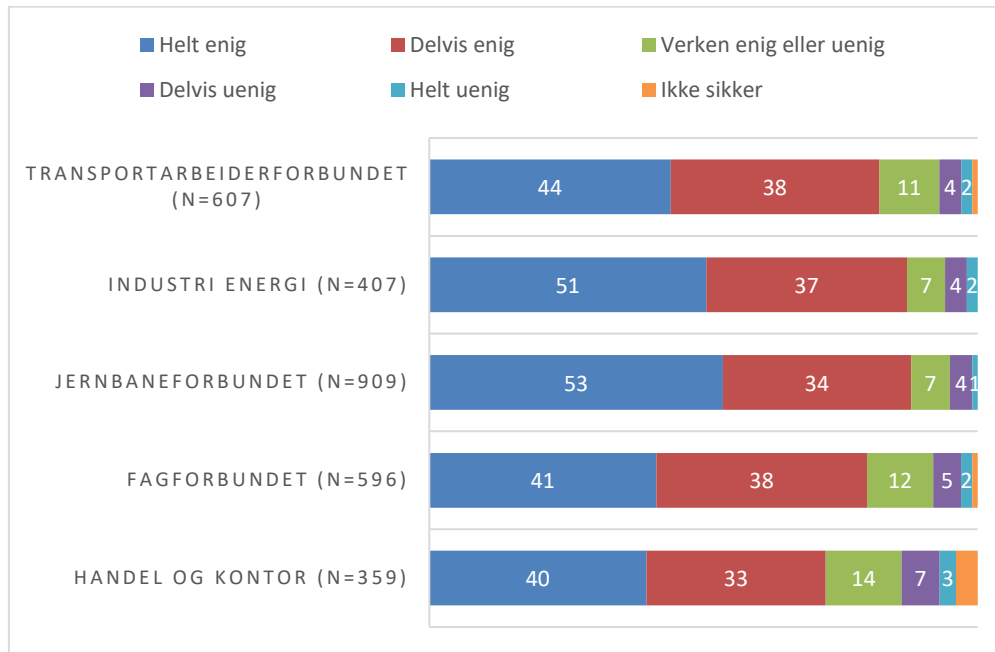
«Ekle og påtrengende kunder som ymter om spesielle behov.» (HK)

«Kunder blir svært truende, ved to anledninger måtte vektere kontaktes.» (HK)

I sitatene over har vi sett eksempler på hvordan arbeidstakere har tilkalt politiet eller vektere for bistand med utagerende passasjerer eller kunder. Inntrykket fra flere av sitatene – også de som ikke er gjengitt her – er imidlertid at det i mange tilfeller er høye terskler for å tilkalle politiet eller vektere for bistand i situasjoner som oppleves ubehagelige. Å gi ansatte opplæring i hva de skal gjøre hvis det oppstår en uønsket

hendelse eller situasjon når de jobber alene, bør være en del av ledelsens risikovurdering og HMS-systemene i en virksomhet. Vi spurte informantene om de vet hva de skal gjøre dersom det oppstår en uønsket hendelse eller situasjon når de jobber alene.

Figur 4.7 Jeg vet hva jeg skal gjøre hvis det oppstår en uønsket hendelse eller situasjon når jeg jobber alene.



I figur 4.7 ser vi at hovedvekten av informantene vet hva de skal gjøre hvis det oppstår en uønsket hendelse eller situasjon når de jobber alene. Andelen som svarer helt eller delvis enig i påstanden om at de vet hva de skal gjøre, er størst i Industri Energi og i Jernbaneforbundet. Medlemmene i disse forbundene jobber ofte innenfor yrker og sektorer hvor risikoen for ulykke og personskaade er høy. Svarene i figur 4.7 hvor nærmere 90 prosent i disse to forbundene svarer at de vet hva de skal gjøre hvis det oppstår en uønsket hendelse eller situasjon når de jobber alene, kan tolkes som at virksomhetene har lagt vekt på å ha rutiner ved uønskede hendelser som en del av sitt systematiske HMS-arbeid.

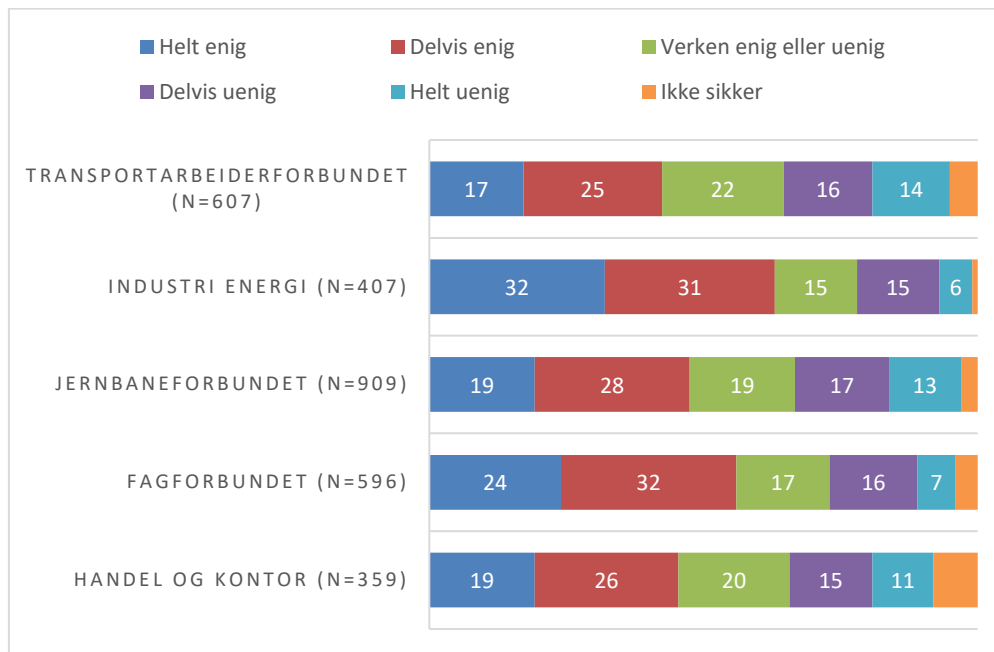
Samtidig ser vi at det er mellom 5 og 10 prosent i forbundene som er usikre på hva de skal gjøre hvis det oppstår en uønsket hendelse eller situasjon når de jobber alene. I de åpne svaralternativene var det enkelte som la vekt på mangelfull opplæring eller rutiner for hvordan uforutsette hendelser skal håndteres, som en utfordring ved det å jobbe alene. Her er to eksempler på dette:

«Har aldri fått noen opplæring. Leder er lite tilgjengelig for spørsmål.» (NJF)

«Akutte situasjoner hvor bruker er alvorlig syk, pårørende redde/stresset, behov for raske beslutninger. Ubehaget kommer ofte etterpå, i form av tanker om man gjorde riktig, hva kunne vært gjort annerledes, og så videre.» (Fagforbundet)

Å få raskt hjelp hvis det skulle oppstå en situasjon når man jobber alene, er en viktig del av risikovurderingen i ulike yrker og sektorer. Vi ba informantene om å vurdere hvor raskt de ville få hjelp i en kritisk situasjon.

Figur 4.8 Jeg får raskt hjelp hvis det skulle oppstå en kritisk situasjon når jeg jobber alene.



Figur 4.8 viser at en god del i alle forbundene er enig i påstanden om at de får raskt hjelp hvis det skulle oppstå en kritisk situasjon – andelen som svarer dette, er størst i Industri Energi. Samtidig ser vi at det også er en god del i alle forbundene som svarer at de er helt eller delvis uenig i påstanden om at hjelpen vil komme raskt. Andelen som er helt eller delvis uenig i påstanden, er større i Transportarbeiderforbundet, Jernbaneforbundet og i Handel og Kontor enn i de øvrige forbundene. I det åpne svarfeltet er det flere som benytter anledningen til å beskrive utfordringer med å få hjelp raskt ved en kritisk situasjon. I de fleste tilfellene som blir beskrevet, er utfordringene knyttet til det å få hjelp ved arbeid kveld eller natt, som i disse sitatene:

«Det er nesten umulig å få hjelp av politi på kveld og natt.» (NJF)

«Hvis jeg er uheldig og faller om eller knekker en fot, kan jeg bli liggende til neste dag eller til jeg blir etterlyst hjemmefra.» (IE)

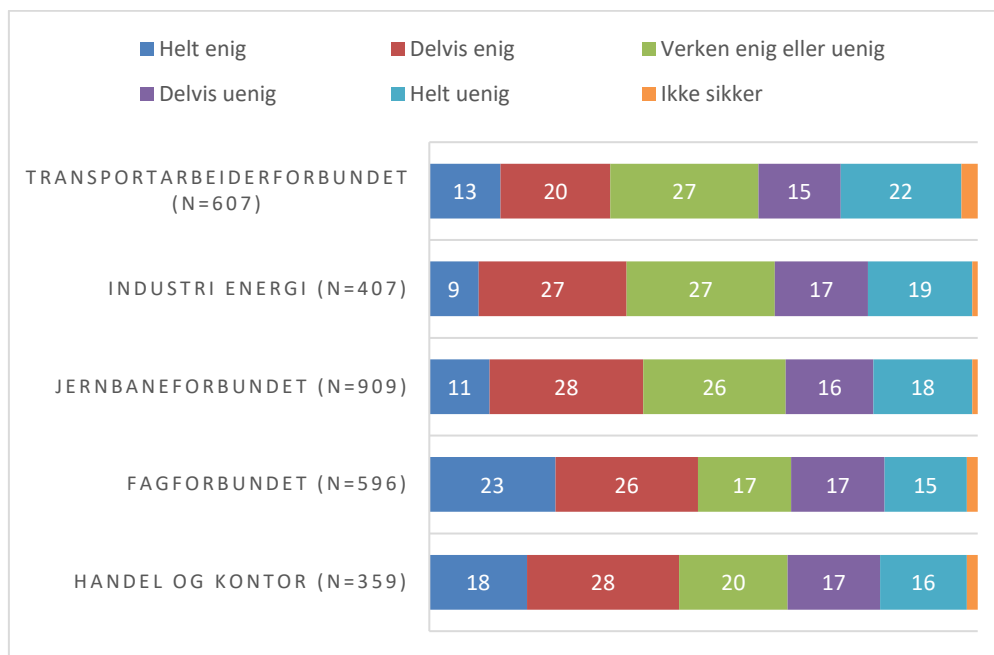
«Vanskeleg å få tak i sjukepleiar for akutt hjelp når eg er åleine på natt eller kveld i helga.» (Fagforbundet)

Organisatoriske utfordringer

I Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell som vi presenterte innledningsvis i dette kapitlet, ble det lagt vekt på de organisatoriske arbeidsbetingelsene som de viktigste. De organisatoriske arbeidsbetingelsene synliggjøres i hvordan arbeidet utformes og organiseres. Det er til de organisatoriske betingelsene det er knyttet lovkrav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling.

Vi ga informantene tre påstander som handler om organisatoriske sider ved arbeidsmiljøet og utfordringer ved å jobbe alene.

Figur 4.9 Jeg opplever ofte behov for å snakke med kolleger om ting som angår arbeidet, når jeg jobber alene. Prosent.



Figur 4.9 viser at en relativt stor andel i disse fem forbundene er enig i påstanden om at de ofte opplever behov for å snakke med kolleger om ting som angår arbeidet, når de jobber alene. Nærmere analyser viser at det er en sammenheng mellom de som svarer at de ofte føler seg ensomme på jobb (figur 4.5), og de som ofte opplever behov for å snakke med kolleger om ting som angår arbeidet, når de jobber alene (figur 4.9)⁴. I figur 4.9 ser vi at de største andelene som er helt eller delvis enig i denne påstanden, finner vi i Fagforbundet og i Handel og Kontor. I disse forbundene er rundt halvparten enig i påstanden om behov for å snakke med kolleger om arbeidet. Hvordan mangel på kontakt med kolleger kan arte seg i praksis, illustreres i disse to sitatene fra transport og fra salgsarbeid.

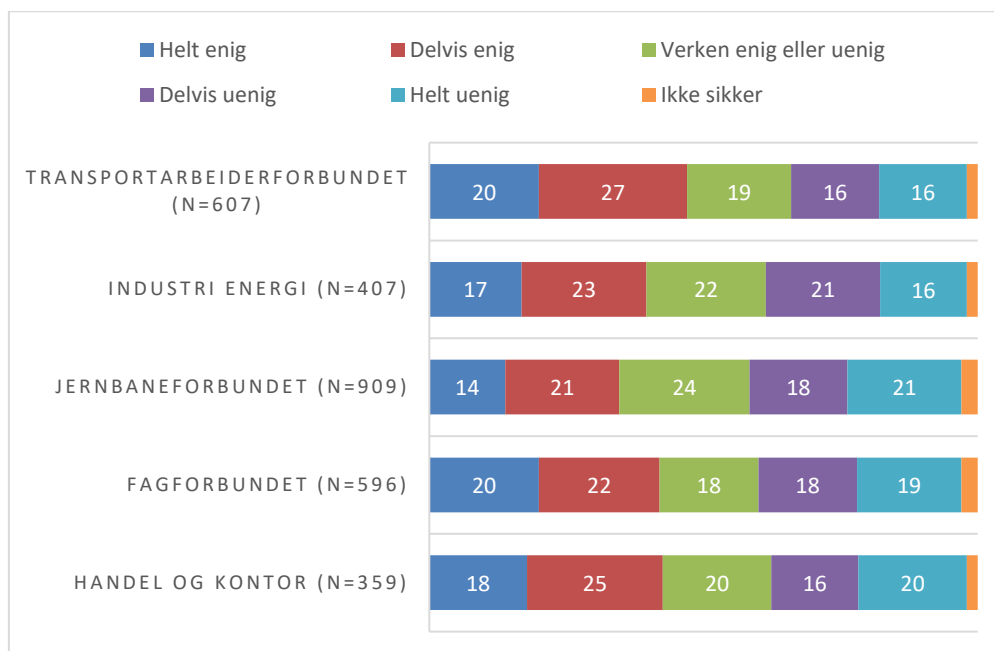
«Savner sosialt samvær og det å løse utfordringer sammen med andre.» (NTF)

⁴ En tosidig Pearsons korrelasjonsanalyse viser 0.505 og er signifikant på 1-prosentnivå.

«Blir ensomt og derfor vanskelig å motivere seg. Får ikke nok avbrekk fra salgsarbeidet.» (HK)

Den neste påstanden handlet om nærmeste leder er tilgjengelig når man jobber alene.

Figur 4.10 Min nærmeste leder er lett tilgjengelig når jeg jobber alene, og kan hjelpe meg hvis jeg spør. Prosent.



I vurderingen av denne påstanden er det, som vi ser i figur 4.10, små forskjeller mellom medlemmer i de fem forbundene. Hvordan informantene vurderer nærmeste leders tilgjengelighet, var også tema i flere av kommentarene i det åpne svarfeltet. Vi har tatt med to sitater fra svært ulike virksomheter (butikk-/kontorarbeid og industri) for å illustrere hvordan mangel på leders tilstedeværelse kan oppleves som en HMS-utfordring ved alenearbeid. Det ene sitatet beskriver psykososiale utfordringer, mens det andre beskriver utfordringer knyttet til sikkerhet og risiko for ulykke.

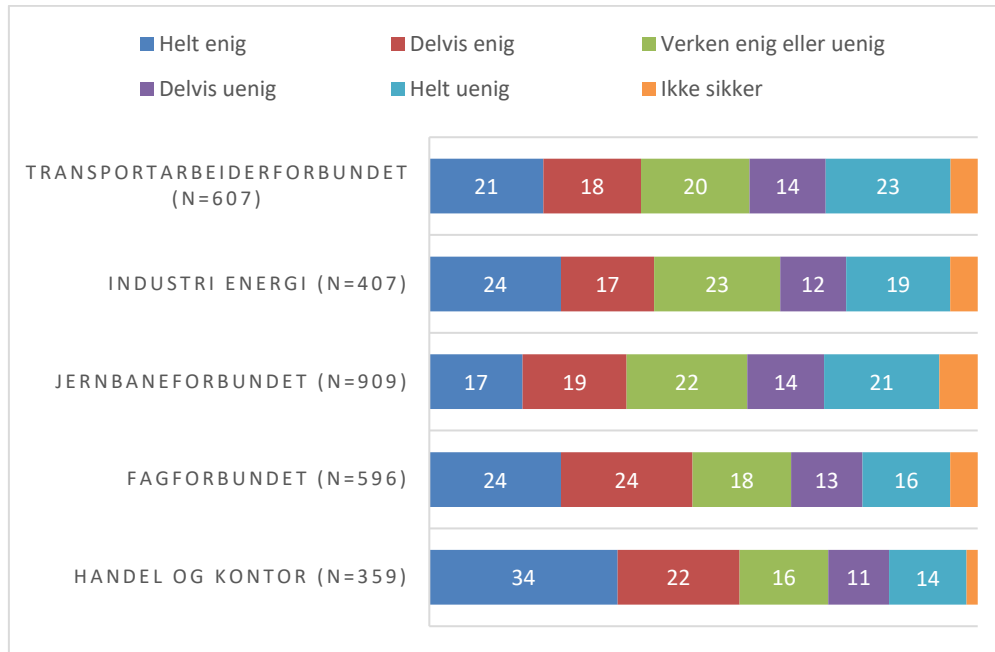
«Har ingen å dele erfaringer med, min sjef kan jeg ikke gå til. Han er arrogant og nedlatende.» (HK)

«Vi kjører fabrikkanlegg alene og går sjekkrunder. Å gå fra kontrollrommet hvis det har vært problemer, kan føles ubehagelig. Skiftleder hjelper så langt det er mulig, hvis han ikke er opptatt i andre deler av anlegget. Er skiftleder opptatt, kan det hende han ikke rekker innom i det hele tatt. Dersom det skulle hende noe med operatøren ute på sjekkrunder, vil det kunne gå flere timer før noen savner oss.» (IE)

Hvilke ordninger som finnes for vikar ved sykdom eller annet korttidsfravær, vil også være viktig for arbeidsmiljøet i en virksomhet. I noen virksomheter vil korttidsfravær ikke by på særlige problemer selv om det ikke finnes noen vikarordning, mens man i andre virksomheter vil være avhengig av at det settes inn vikar for å opprettholde

driften. Kollektivtransport, pleie og omsorg samt små butikker og kiosker er eksempler på arbeidsfelt og virksomheter hvor vikar ofte er nødvendig for å kunne opprettholde driften og tjenestetilbudet ved korttidsfravær blant ansatte. Vi ba informantene om å vurdere påstanden om mulighetene for å skaffe vikar ved korttidsfravær.

Figur 4.11 Det er vanskelig å skaffe vikar hvis jeg for eksempel er syk en dag, eller ved annet korttidsfravær. Prosent.



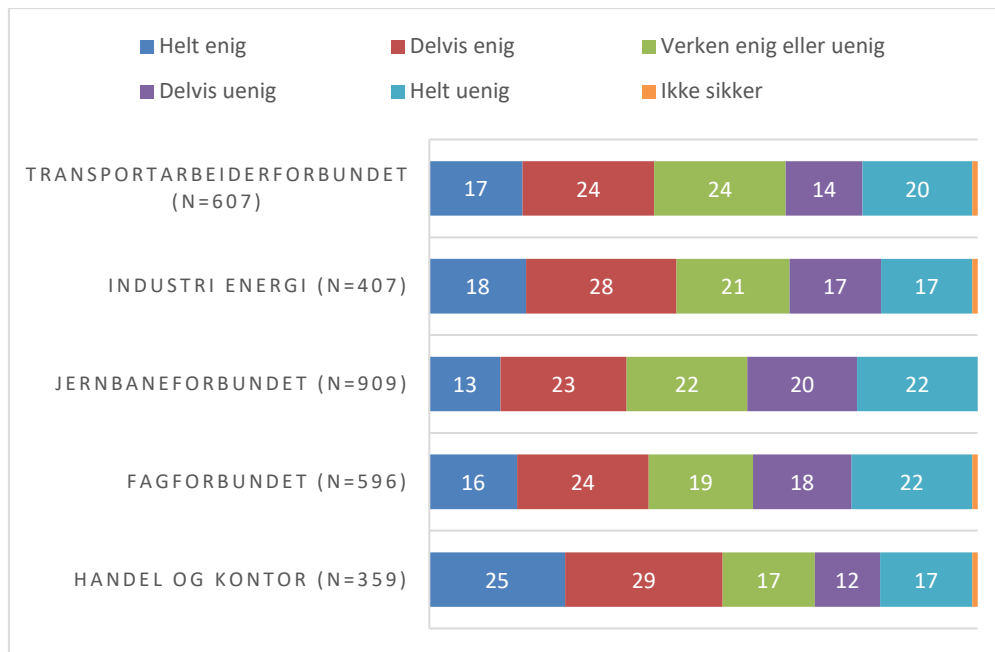
I figur 4.11 ser vi at informanter i flere av forbundene mener det vil være vanskelig å skaffe vikar hvis de blir syke en dag, eller ved annet korttidsfravær. Andelen som mener det vil være vanskelig å skaffe vikar, er størst i Fagforbundet og i Handel og Kontor, hvor rundt halvparten er helt eller delvis enig i påstanden. En av informantene i Handel og Kontor beskriver utfordringer med å skaffe vikar på arbeidsplassen slik:

«Kollegaen min måtte vente i 1,5 time før hun kunne forlate arbeidsplassen når sønnen hennes var syk. Hun jobbet alene den dagen, og det tok lang tid før noen andre kunne komme og ta over jobben hennes. Dette synes jeg er et problem hvis det skulle oppstå akutt sykdom hos den som er på jobb, eller nærmeste familie.» (HK)

Helsemessige konsekvenser

Ulike HMS-utfordringer knyttet til det å jobbe alene, slik vi har beskrevet i dette kapitlet, kan tenkes å påvirke helsen og hvordan man trives på jobben. Vi ønsket større innsikt i de helsemessige konsekvensene av å være alene på jobben uten kolleger i nærheten og ba informantene om deres vurderinger av dette. Den første påstanden var knyttet til opplevelser av stress.

Figur 4.12 Jeg opplever ofte stress når jeg jobber alene. Prosent.



I figur 4.12 kommer det klart fram at en betydelig andel i alle fem forbundene opplever stress når de jobber alene, men andelen er større i Handel og Kontor enn i de øvrige forbundene. I Handel og Kontor er nærmere seks av ti enig i påstanden om at de opplever stress når de jobber alene.

Opplevelser av stress som følge av alenearbeid ble også beskrevet av flere i det åpne svarfeltet. Vi har tatt med ett eksempel fra industri og to fra varehandel:

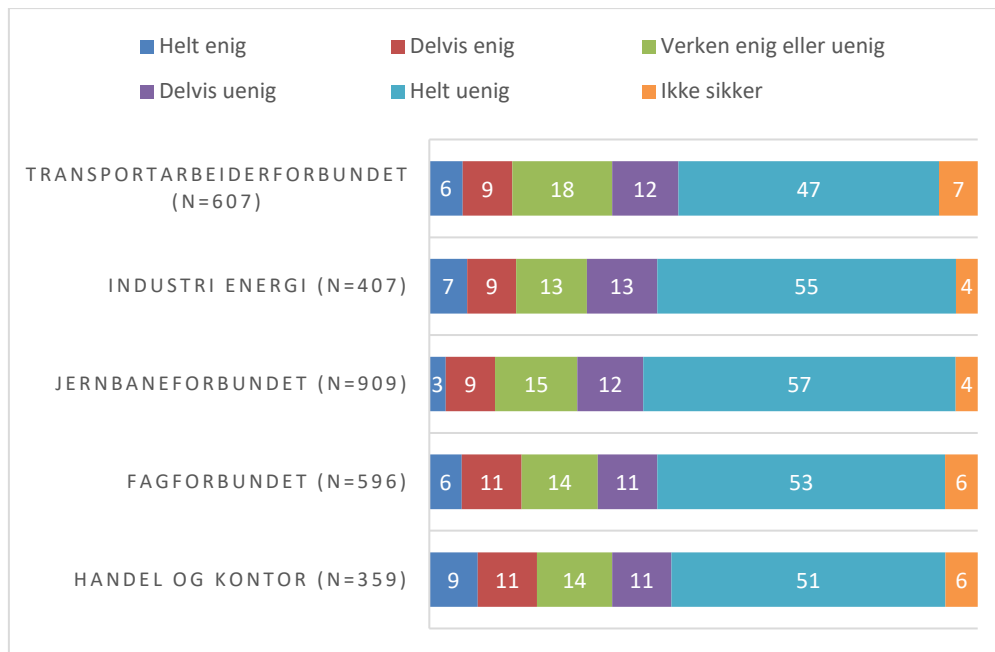
«Det er ofte stress på jobben, og i helgene jobber vi 12 timers skift. Somme tider rekker en ikke å spise på de 12 timene. Da er det vanskelig å holde konsentrasjonen oppe.» (IE)

«Jobber i blomsterbutikk, hvor det er mange store og tunge plantebord og planter som skal bæres inn for natten. Selv om jeg er sterk, er det vanskelig å bære de på en korrekt måte, bruker én effektiv time på å få alt inn i butikk. Kan være stressende når jeg har 3–4 kunder samtidig som alle skal ha satt opp buketter og de ønsker selv å bestemme hvordan den skal se ut. Tar ca. 10–15 minutter per kunde da de ikke har forhåndsbestilt bukett.» (HK)

«Når det er ting kunden lur på, eller oppdrag jeg ikke har nok kunnskap til å løse alene. Den kjenner jeg ofte på, og noe som medfører stress i arbeidsdagen fordi jeg ikke har noen å rådføre meg med.» (HK)

Opplevelser av stress kan medføre helsemessige plager. Tunge løft og manglende opplæring er eksempler på andre faktorer som kan påvirke helsen negativt når man jobber alene. I figur 4.13 ser vi hvordan informantene selv vurderer helsemessige plager som følge av alenejobbing.

Figur 4.13 Jeg har helsemessige plager som helt eller delvis skyldes alenejobbing. Prosent.



Figur 4.13 viser at det er en mindre andel blant medlemmene i de ulike forbundene som har helseplager som de mener helt eller delvis skyldes alenejobbing. Likevel ser vi at andelen som mener at helseplager kan ha sammenheng med alenejobbing, ligger nærmere 20 prosent i flere av forbundene, og at det er omkring 15 prosent i alle forbundene som svarer at de verken er enig eller uenig i påstanden om helseproblemer som følge av at de jobber alene. Hovedvekten mener imidlertid at de ikke har helseproblemer som følge av at de jobber alene. I det åpne svarfeltet er det først og fremst tungt fysisk arbeid samt vold og trusler fra kunder og brukere som flere nevner som en utfordring ved alenearbeid, og som kan gå på helsen løs. Vi har tatt med noen sitater som kan illustrere dette. Sitatene er representative for det flere skriver.

Flere innenfor ulike forbund nevner tungt fysisk arbeid som en utfordring, som for eksempel her:

«Altfor mye tungt utsyr som skal håndteres av en person alene!» (IE)

Blant Fagforbundets medlemmer er det flere som beskriver situasjoner med vold og skader med sykmelding.

«Jeg jobber med utagerende barn og liten mulighet for å få hjelp. Har blitt sparket og slått i jobben.» (Fagforbundet)

Blant medlemmene i Handel og Kontor er det flere som jobber innenfor lager, og som beskriver fysiske utfordringer knyttet til å jobbe alene på lager og i butikk. Her er to eksempler:

«Mange tunge løft. Mye å gjøre, ingen hjelp å få og man tømmes for energi både psykisk og fysisk.» (HK)

«Tunge løft samt hente varer i høyden, så må jeg stå på stige, og det kan være skummelt med større tyngre varer.» (HK)

Oppsummering

I dette kapitlet har vi tatt for oss ulike HMS-utfordringer knyttet til det å jobbe alene uten kolleger i nærheten blant medlemmer i de fem forbundene. Vi har tatt utgangspunkt i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell hvor ulike arbeidsbetingelser, både fysiske, psykososiale og organisatoriske, vektlegges. Hovedfunnene kan oppsummeres i følgende punkter:

- **Fysiske utfordringer:**
 - Andelen som mener det er vanskelig å ta nødvendige pauser for å gå på toalettet når de jobber alene, er svært stor blant medlemmene i Handel og Kontor, Jernbaneforbundet, Transportarbeiderforbundet og Fagforbundet, mens den er noe mindre i Industri Energi.
 - Det er også en stor andel som mener det er vanskelig å få tid til å spise i løpet av arbeidsdagen. 47 prosent i Handel og Kontor og cirka 30 prosent i de øvrige forbundene mener dette.
- **Psykososiale utfordringer:**
 - I alle fem forbundene er det en betydelig andel som ønsker mer kontakt med kolleger når de jobber alene. Andelen er størst i Handel og Kontor og i Fagforbundet.
 - Medlemmer som svarer at de er redd for å gjøre feil i arbeidet, er i et mindretall i alle de fem forbundene. I Industri Energi og i Fagforbundet er det likevel en større andel enn i de øvrige forbundene som svarer at de er redd for å gjøre feil når de jobber alene.
 - Det er en betydelig andel i alle de fem forbundene som svarer at de ofte føler seg ensomme når de jobber alene. Størst er andelen i Handel og Kontor, hvor drøyt 40 prosent svarer dette.
- **Utfordringer knyttet til sikkerhet:**
 - Det er en mindre andel som svarer at de er svært redd for å bli utsatt for vold eller trusler fra kunder eller brukere når de jobber alene. Likevel er det en betydelig andel som gir uttrykk for en viss redsel for vold og trusler. Den største andelen finner vi blant medlemmene i Jernbaneforbundet. I de åpne svarene er det mange som beskriver situasjoner med vold og trusler fra kunder eller brukere. Disse illustrerer hvordan ansatte i service- og omsorgsyrkene kan oppleve å være særlig utsatt i møte med kunder og brukere når de jobber alene.
 - Hovedvekten av informantene i de fem forbundene svarer at de vet hva de skal gjøre hvis det oppstår en uønsket hendelse når de jobber alene.
 - I hvilken grad informantene mener de vil få raskt hjelp hvis det skulle oppstå en situasjon når de jobber alene, varierer mellom de ulike forbundene.
- **Organisatoriske utfordringer**
 - En relativt stor andel i disse fem forbundene svarer at de ofte opplever behov for å snakke med kolleger om ting som angår arbeidet, når de jobber alene. Størst er andelen i Fagforbundet og i Handel og Kontor, med cirka 50 prosent.
 - Det er ingen forskjeller på tvers av forbundene når det gjelder vurderingen av leders tilgjengelighet for hjelp og bistand når de jobber alene.

- Andelen som svarer at det vil være vanskelig å skaffe vikar hvis de blir syke en dag, eller ved annet korttidsfravær, er størst i Fagforbundet og i Handel og Kontor (cirka 50 prosent).
- **Helsemessige konsekvenser:**
 - Andelen som opplever stress når de jobber alene, er betydelig i alle fem forbundene. Andelen er likevel størst i Handel og Kontor, hvor nærere seks av ti opplever stress når de jobber alene.
 - Andelen som har helseplager som de helt eller delvis mener kan ha sammenheng med alenejobbing, ligger nærmere 20 prosent i flere av forbundene. I alle forbundene utgjør likevel de som ikke har helseplager som skyldes alenejobbing, den største andelen.

5 Risiko for skade og ulykke

I dette kapitlet går vi nærmere inn på temaene sikkerhet og risiko for skade og ulykke når man jobber alene. I kapittel 1 ble det skissert ulike typer alenearbeid og ulike begrunnelser for at ansatte jobber alene. Det å jobbe alene kan være selvolgt fordi den ansatte foretrekker dette, eller det kan være resultat av at virksomheten er organisert med lav bemanning hele eller deler av tiden. Beskrivelsene i de åpne svaralternativene illustrerer hvordan medlemmer i disse forbundene fordeler seg langs hele skalaen fra frivillig til ufrivillig alenearbeid, hvor stor del av tiden de jobber alene, og hvordan de opplever ulike HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid. Den kanskje største utfordringen ved alenearbeid handler om risiko for skade og ulykke. Vi valgte derfor å vektlegge disse temaene i et eget kapittel. I de kvalitative svarene er det veldig mange blant informantene som har beskrevet konkrete hendelser som har vært ubehagelige, eller som har vært direkte farlige med tanke på liv og helse. I dette kapitlet ser vi nærmere på slike situasjoner, og vi har valgt å ta med flere sitater for å illustrere hvilke ulike situasjoner som skaper risiko når ansatte jobber alene, og hvordan ansatte opplever disse ulike situasjonene med tanke både på egen og andres sikkerhet og fare for liv og helse. Vi stilte spørsmål både om ubehagelige situasjoner og om situasjoner med fare for liv og helse.

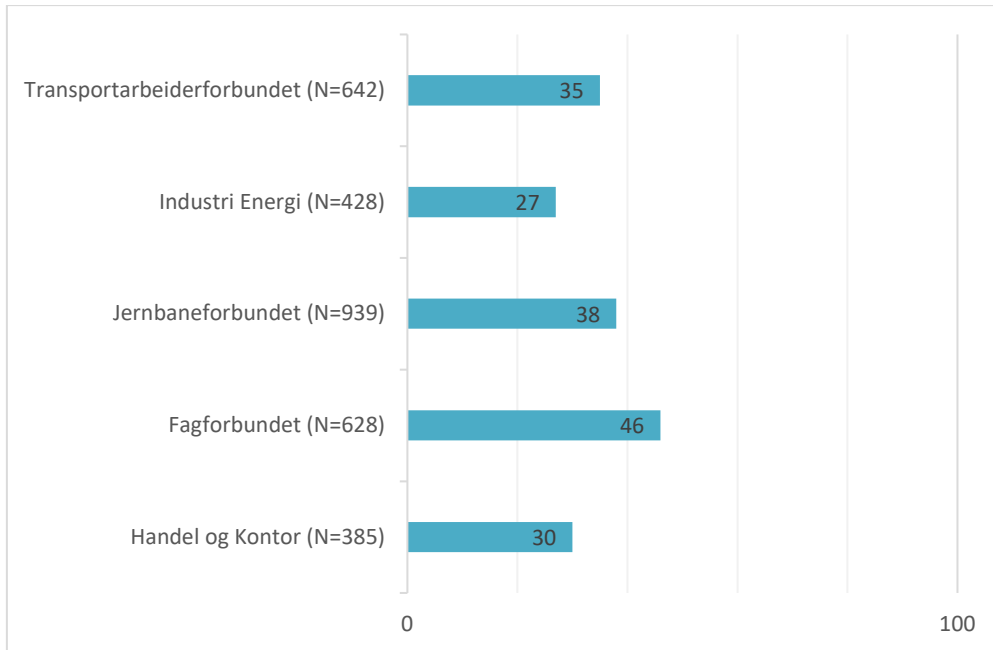
Ubehagelige situasjoner

Informantene fikk spørsmål om de i løpet av de tolv siste månedene har opplevd situasjoner som har vært ubehagelige, når de har jobbet alene.

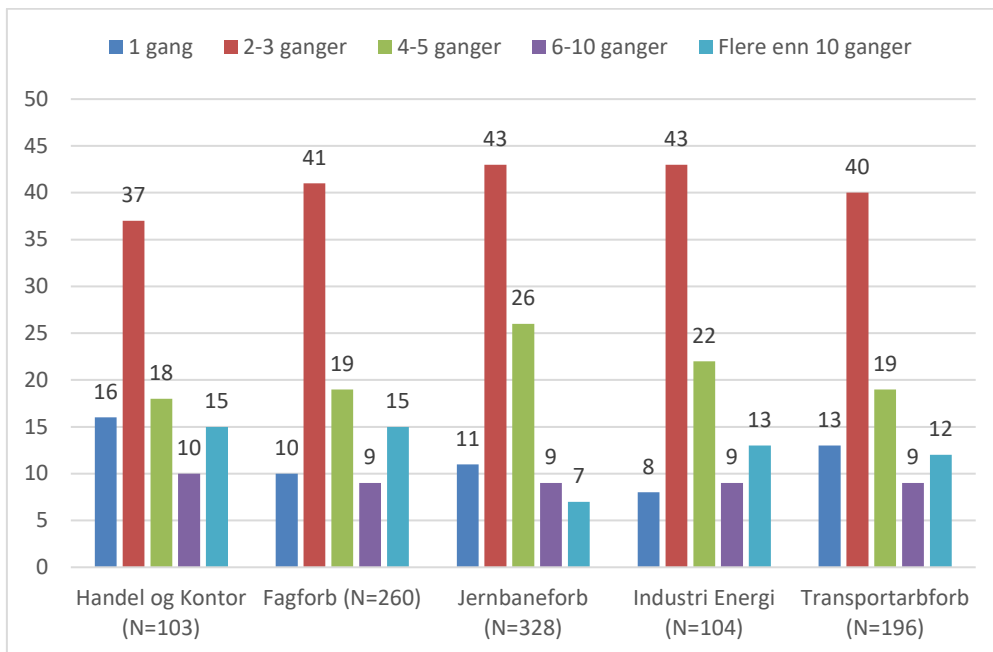
Figur 5.1 viser at det er en betydelig andel i alle de fem forbundene som har opplevd ubehagelige situasjoner når de har jobbet alene i løpet av de tolv siste månedene. I Fagforbundet svarer nærmere halvparten at de har opplevd dette, og andelen her er betydelig større enn i de øvrige forbundene.

De som svarte ja på spørsmålet om ubehagelige hendelser, fikk videre spørsmål om hvor mange ganger de hadde opplevd dette i løpet av de siste tolv månedene. I figur 5.2 ser vi svarene per forbund. I alle forbundene er det mest vanlig å ha opplevd noen slike episoder i løpet av perioden på tolv måneder, men vi ser også at det er mellom 7 og 15 prosent i forbundene som svarer at de har opplevd ubehagelige situasjoner flere enn ti ganger i denne perioden. Sett i arbeidsmiljø sammenheng må dette sies å være bekymringsfullt med tanke på ansattes opplevelser av trygghet og sikkerhet når de jobber alene.

Figur 5.1 Andel som har opplevd situasjoner som har vært ubehagelige når de har jobbet alene i løpet av de tolv siste månedene. Prosent.



Figur 5.2 Omtrent hvor mange ganger har du opplevd dette i løpet av de siste tolv månedene? Prosent.



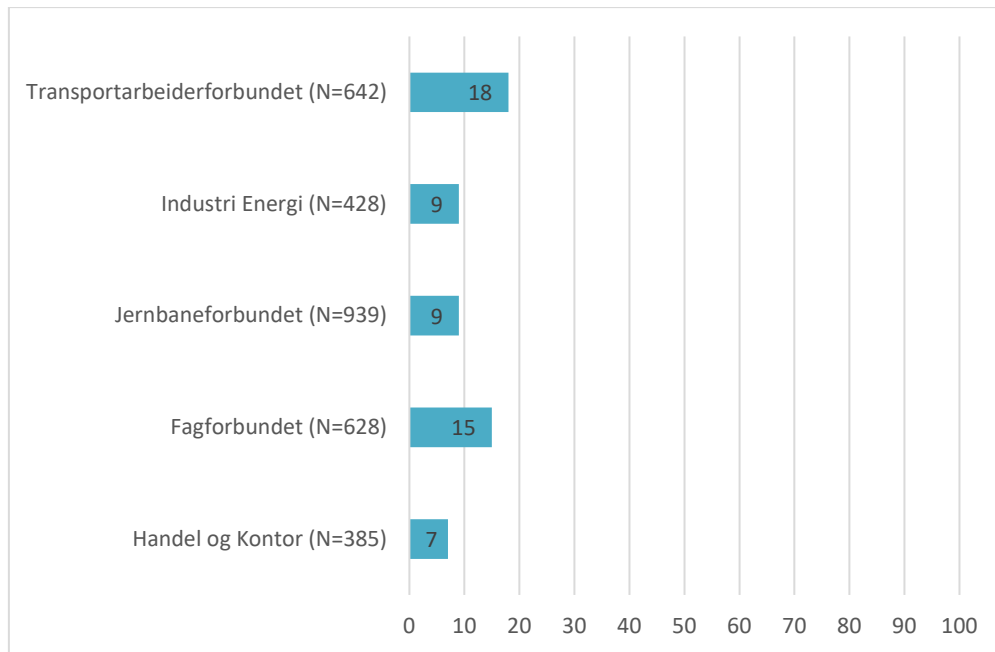
Svært mange har benyttet seg av anledningen til å utdype hva de ubehagelige situasjonene har dreiet seg om. Her har vi tatt med noen eksempler fra de fem forbundene. Eksemplene er dekkende for det flere har beskrevet:

- «Alt for mange kunder på en gang som jeg ikke klarer å betjene.» (HK)
- «Berusede personer som jeg i utgangspunktet burde nektet kjøp av alkohol. Men på grunn av tilstanden de er i, er det ubehagelig å nekte på grunn av sinne eller ustabilitet. Kunder som er hissige ved at man nektet salg av alkohol på grunn av manglende legitimasjon. Synes det er meget ubehagelig å fly på toalettet, da jeg har null oversikt over butikken og må ha dodøra åpen for å lytte om jeg hører at noen kommer inn i butikken.» (HK)
- «Ufine kunder som har kjeftet så mye på meg at jeg ble livredd.» (HK)
- «Aggressive kunder, kranglete og irriterte.» (NJF)
- «Barn reiser alene, foreldre skal hente de og er ikke ved møtestedet når jeg kommer dit (reiser med buss).» (NJF)
- «Snøstorm og arbeid alene med levering til tankbåt.» (IE)
- «Sterkt tidspress fra operatørselskap gjør situasjoner med problemer veldig utfordrende når det gjelder å ta rett beslutning uten å ha tid eller mulighet til å diskutere situasjon med kollegaer.» (IE)
- «Å håndtere en bruker på offentlige steder (for eksempel butikker) alene kan være strevsomt.» (Fagforbundet)
- «Akutte situasjoner som angår pasienter. Å være alene med aggressive pasienter.» (Fagforbundet)
- «Arbeid i høyden uten sikring. Arbeid med sterke kjemikalier uten nødvendig kompetanse. Lange dager med gammelt utstyr.» (Fagforbundet)
- «Fulle personer som ikke aksepterer reglene om bord. Ungdommer som skaper problemer ved dårlig og forstyrrende adferd. Sniking, folk som nekter å kjøpe billett.» (NTF)
- «Kjører pasienter. Rus og psykiatri kan være en utfordring når man kjører alene. Særlig på natten. Har hittil fått assistanse av politi, legevakt og AMK-sentral ved behov.» (NTF)

Situasjoner med fare for liv og helse

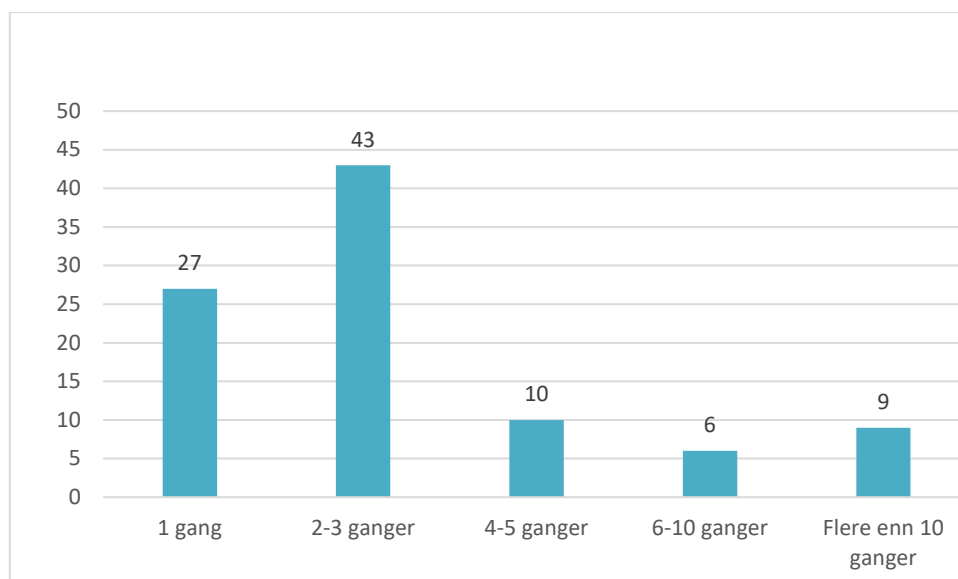
Det neste spørsmålet var spisset inn mot ulykkesrisiko ved alenearbeid. Informantene fikk spørsmål om de i løpet av de tolv siste månedene har opplevd situasjoner som har medført fare for liv eller helse når de har jobbet alene. Spørsmålet skilte ikke mellom fare for eget liv eller helse, eller liv og helse hos andre slik som for eksempel pasienter/brukere eller passasjerer / andre trafikanter. Svarene er framstilt i figur 5.3 og viser at det i alle fem forbundene er en god del som har opplevd situasjoner med fare for liv eller helse i løpet av de tolv siste månedene. Størst er andelen som har opplevd dette, i Transportarbeiderforbundet med nærmere 20 prosent og i Fagforbundet med 15 prosent.

Figur 5.3 Andel som har opplevd situasjoner som har medført fare for liv eller helse når de har jobbet alene i løpet av de tolv siste månedene. Prosent.



Informanter som svarte at de har opplevd situasjoner som har medført fare for liv eller helse i løpet av de siste tolv månedene, fikk videre spørsmål om hvor mange ganger de har opplevd dette. Her presenterer vi tallene for forbundene samlet fordi det er for få som har opplevd dette, til at vi kan se på fordelingen innad i hvert forbund.

Figur 5.4 Hvis ja, omtrent hvor mange ganger har du opplevd dette i løpet av de siste tolv månedene? N = 325. Prosent.



Figur 5.4 viser hvor mange ganger ansatte som har svart at de har opplevd situasjoner med fare for liv eller helse, har opplevd dette i løpet av de siste tolv månedene. Vi ser at hele 70 prosent har opplevd dette mellom én og tre ganger. Det er også en relativt stor andel som svarer at de har opplevd slike situasjoner flere enn ti ganger, nesten én av ti svarer dette. Situasjoner med fare for liv eller helse har svært høy prioritet i arbeidsmiljøloven. Verneombudene kan for eksempel gå inn og stanse arbeidet dersom de ser at det er fare for liv eller helse, og sikkerhetsarbeidet skal ha høy prioritet i virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Andelen som oppgir at de har opplevd situasjoner med fare for liv eller helse flere ganger i løpet av de siste tolv månedene, er kanskje litt overraskende, men illustrerer samtidig hvilke sikkerhetsutfordringer som kan være knyttet til alenejobbing i de yrkene og bransjene hvor disse fem forbundene organiserer. I utvalget finnes det blant annet flere yrkesgrupper som utfører arbeid med store biler på vei med alminnelig ferdsel. For disse vil det nærmest daglig være en reell fare for å bli innblandet i en hendelse med personskaide.

På spørsmålet om opplevelser av situasjoner med fare for liv og helse er det mange som har benyttet anledningen til å utdype svarene. De kvalitative beskrivelsene gir oss et innblikk i hva dette kan dreie seg om, og gir en kontekst for å forstå sikkerhetsutfordringene ved alenearbeid sett fra de ansattes side. Her har vi tatt med noen eksempler på hva medlemmer i alle de fem forbundene har opplevd av farlige situasjoner i løpet av de tolv siste månedene. Sitatene gir ulike eksempler når det gjelder farlige situasjoner, men fellesnevneren er at de jobbet alene da det skjedde, og at situasjonene medførte risiko for liv og helse. Sitatene vi har valgt ut, er dekkende for det flere har beskrevet i hvert av de fem forbundene.

«Da jeg var 6 måneder gravid, kom det en kunde inn med et tohåndsvåpen (gevær), men vi ble ikke ranet, så null oppfølging fra bedriften. Tidligere også drapstrusler, forfulgt etter endt skift på vei hjem osv., osv.» (HK)

«Ble drapstruet av en kunde og måtte ha hjelp av andre kunder.» (HK)

«Kunder som blir svært truende, ved to anledninger måtte vektere kontaktes.» (HK)

«Er alene, og noen kunder blir ekstremt ubehagelige og litt truende, og man er ekstremt isolert uten mulighet til å få tak i kollega uten at det blir veldig tydelig.» (HK)

«Drapstrusler, truet med sprøyte, spyttet på av voldelig kvinne, truet av mennesker som er for friske til å være på sykehus og for syke til å være ute blant folk.» (NJF)

«Jobber mye under godsvogner og kommer ofte borti skarpe kanter med hodet!» (NJF)

«Blitt skutt på med luftgevær, uten passasjerer i bussen, rusa folk som er kranglete.» (NJF)

«Under tilsyn av livbåt på sjøen i vinter holdt jeg på å falle i vannet. Hadde redningsdrakt på, men kunne allikevel blitt fatalt.» (IE)

«Bruker utagerte, annen bruker involvert. Heldigvis kom kollega løpende etter

noen minutter – som føltes som en evighet!» (Fagforbundet)

«Pasienten var svært uhøflig og aggressiv, skrek og løftet stokken sin for å slå meg.» (Fagforbundet)

«Fare for feil stillinger i stell og legging av pasienter. Tunge og ustø pasienter blir ofte tatt aleine for å spare tid. Opplever utagering tidvis.» (Fagforbundet)

«Har måttet ringe etter en kollega eller politi når en uønsket person ikke ville forlate Kulturhuset på anmodning fra meg.» (Fagforbundet)

«To kunder slo meg ned og fortsatte å sparke mens jeg lå nede.» (NTF)

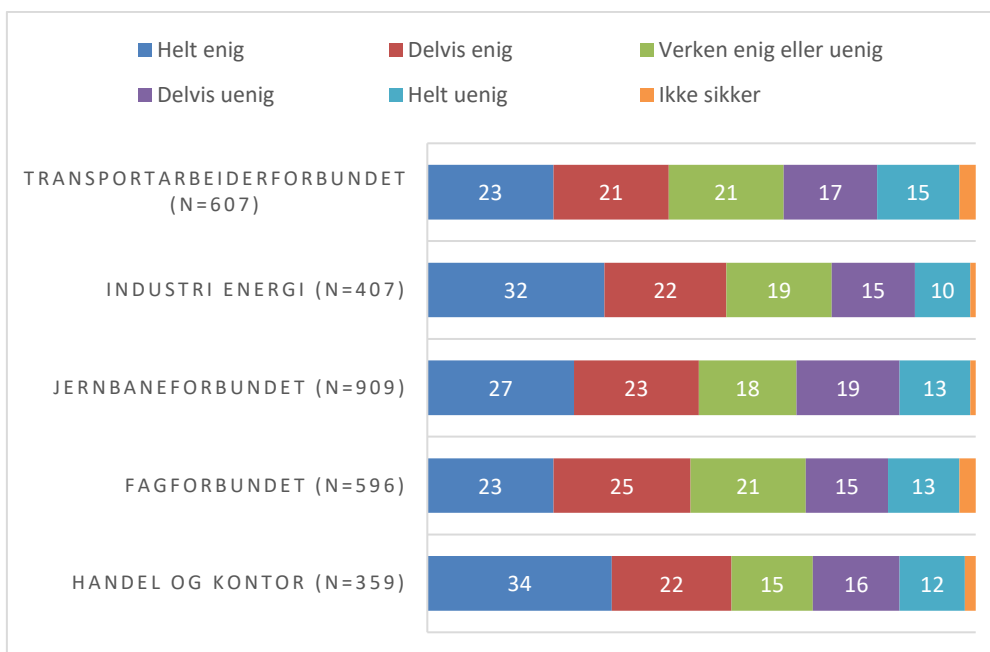
«Utforkjøring, møte med dyr. Vært på jobb med cirka 40 i feber på grunn av ingen andre kunne kjøre, da føler man seg ikke trygg.» (NTF)

«Trett og utslitt. Lange arbeidsdager.» (NTF)

Sikkerhet alt i alt

Vi lar informantenes vurderinger av hvordan de opplever at sikkerheten på jobb er ivaretatt når de jobber alene, oppsummere disse avsnittene om risiko og sikkerhetsutfordringer knyttet til alenearbeid.

Figur 5.5 Jeg opplever at sikkerheten min på jobb er godt ivaretatt når jeg jobber alene. Prosent.



Andelen som svarer at de er helt eller delvis uenig i påstanden om at sikkerheten er godt ivaretatt når de jobber alene, er ganske lik i alle de fem forbundene. Andelen som mener at sikkerheten ikke er godt nok ivaretatt, ligger mellom 25 og 32 prosent i disse forbundene. Samtidig ser vi at det er en betydelig andel som mener at sikkerheten er godt ivaretatt når de jobber alene. Den høyeste andelen fornøyd, finner vi

i Handel og Kontor med 56 prosent, mens den laveste andelen finner vi i Transportarbeiderforbundet med 44 prosent.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på informantenes erfaringer med risiko for skade og ulykke den tiden man jobber alene. Hovedfunnene er:

- Risiko for skade og ulykke:
 - Andelen som har opplevd ubehagelige situasjoner i løpet av de siste tolv måneder, er stor i alle forbundene, mellom 27 og 46 prosent. Størst er andelen i Fagforbundet med 46 prosent.
 - Det er også en god del i alle forbundene som svarer at de har opplevd situasjoner med fare for liv og helse mens de jobbet alene i løpet av de siste tolv månedene. Størst er andelen i Transportarbeiderforbundet (nærmere 20 prosent) og i Fagforbundet (15 prosent).
 - På spørsmål om hvordan de opplever at sikkerheten alt i alt er ivaretatt ved alenearbeid, svarer mellom 25 og 32 prosent i forbundene at de opplever at sikkerheten ikke er godt nok ivaretatt.

6 Håndtering av alenearbeid

I kapittel 1 så vi hvordan arbeidsmiljøloven stiller visse krav når arbeid skal utføres av arbeidstaker alene (aml. § 4-1). Det er krav om at det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendige for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid, skal iverksettes slik at lovens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas. Det stilles også krav til det psykososiale arbeidsmiljøet ved alenearbeid. I loven heter det at alenearbeid skal utformes slik at det gis muligheter for variasjon og for kontakt med andre. Loven legger med andre ord vekt på at både fysiske og psykososiale risikofaktorer skal vurderes ved alenearbeid. Lovbestemmelsen om alenearbeid bygger som tidligere nevnt på tanken om bedriftenes internkontroll og kravene om at risikovurdering skal gjøres i hvert enkelt tilfelle eller for hver yrkesgruppe hvor arbeid skal utføres alene.

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan utfordringer knyttet til at ansatte jobber alene hele eller deler av tiden, blir håndtert av virksomheten. Informantene som deltok i undersøkelsen, fikk spørsmål om i hvilken grad ledelsen er opptatt av HMS-utfordringer ved alenearbeid, om det er gjennomført risikovurderinger, og om det er satt inn særskilte sikkerhetstiltak rettet mot arbeid som utføres alene.

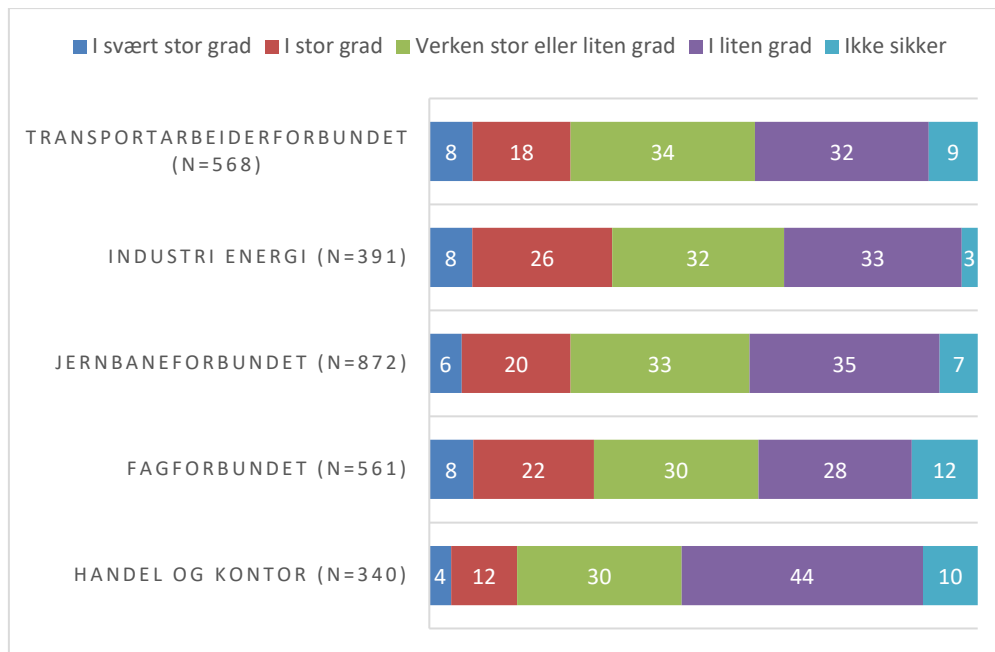
Mangler i det systematiske HMS-arbeidet

Hvordan arbeidsgiver håndterer utfordringer knyttet til arbeid som utføres av ansatte alene uten kolleger i nærheten, handler om ledelsens oppmerksomhet og interesse for temaet: hvilke systemer som finnes for kartlegging av HMS-utfordringer og risiko for helseskade. Dette er elementer som skal inngå i virksomhetenes systematiske HMS-arbeid etter reglene om internkontroll i arbeidsmiljøloven. Her ser vi nærmere på hvordan medlemmer i de fem forbundene vurderer ledelsens håndtering av HMS-utfordringer og risiko knyttet til at ansatte jobber alene hele eller deler av arbeidstiden.

Først et spørsmål hvor vi ba informantene om å vurdere i hvilken grad ledelsen på arbeidsplassen var opptatt av HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid. Svarene på dette spørsmålet er framstilt i figur 6.1.⁵

⁵ Ved en feiltakelse var ikke «i svært liten grad» angitt som eget svaralternativ, det var derfor bare mulig å svare «i liten grad» for de som mente at ledelsen var lite opptatt av HMS-utfordringer ved alenearbeid.

Figur 6.1 Vurderinger av i hvilken grad HMS-utfordringer ved å jobbe alene er noe ledelsen er opptatt av. Prosent.

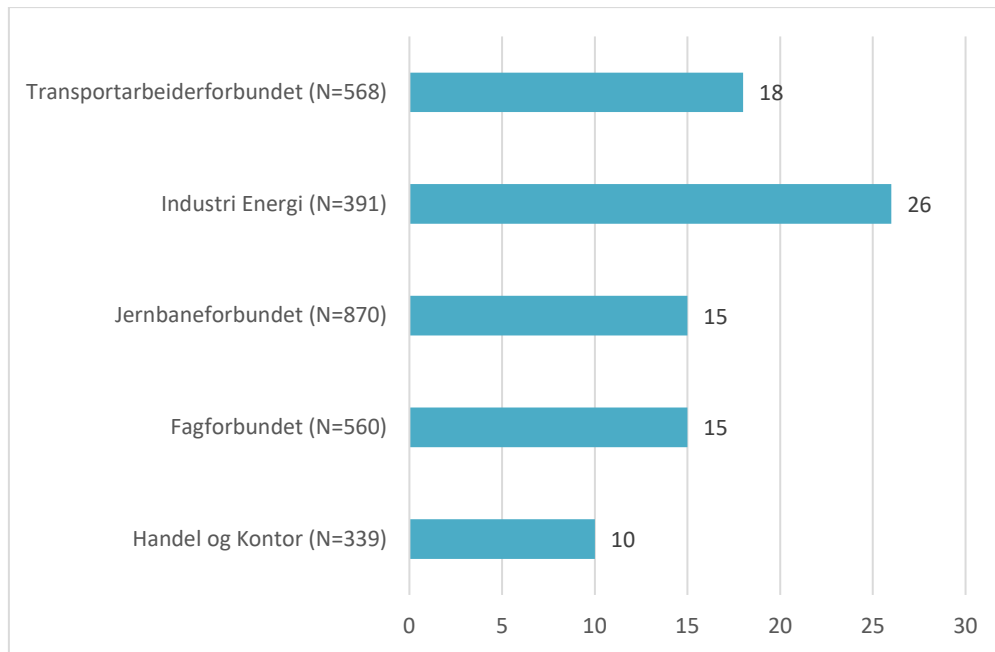


Figur 6.1 tegner et generelt bilde av at ansatte vurderer ledelsens interesse for HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid til å være liten. Den største andelen som svarer at ledelsen i liten grad er opptatt av HMS-utfordringene ved alenearbeid, finner vi blant medlemmene i Handel og Kontor, der andelen er 44 prosent. I de øvrige forbundene ser vi også at en relativt stor andel mener at ledelsen er lite opptatt av hvilke HMS-utfordringer alenearbeid gir for de ansatte.

Informantene fikk videre spørsmål om det har vært gjennomført kartlegginger hvor HMS-utfordringer ved alenearbeid har vært tema på arbeidsplassen. Som eksempel ble det vist til at spørsmål omkring dette kunne vært stilt i en større kartlegging av arbeidsmiljøet. I hvert av de fem forbundene er andelen som svarer «ja» på spørsmålet om kartlegging, cirka 10 prosent, det er med andre ord ingen forbundsvise forskjeller her. I samtlige fem forbund er det dessuten en betydelig andel som svarer at de ikke er sikre. Det kan tyde på at det har vært lite oppmerksomhet omkring HMS-utfordringer ved alenearbeid generelt, noe som trolig også forklarer den lave andelen som svarer at dette er kartlagt der de jobber.

Det neste spørsmålet var ytterligere spisset inn mot risikovurdering av arbeid som utføres alene, og informantene fikk spørsmål om arbeidsgiver har gjennomført en vurdering av risiko knyttet til alenearbeid. Andelen som svarer ja på dette spørsmålet i de ulike forbundene, vises i figur 6.2.

Figur 6.2 Andel som oppgir at arbeidsgiver har gjennomført en vurdering knyttet til risiko ved det arbeidet de utfører alene. Prosent.

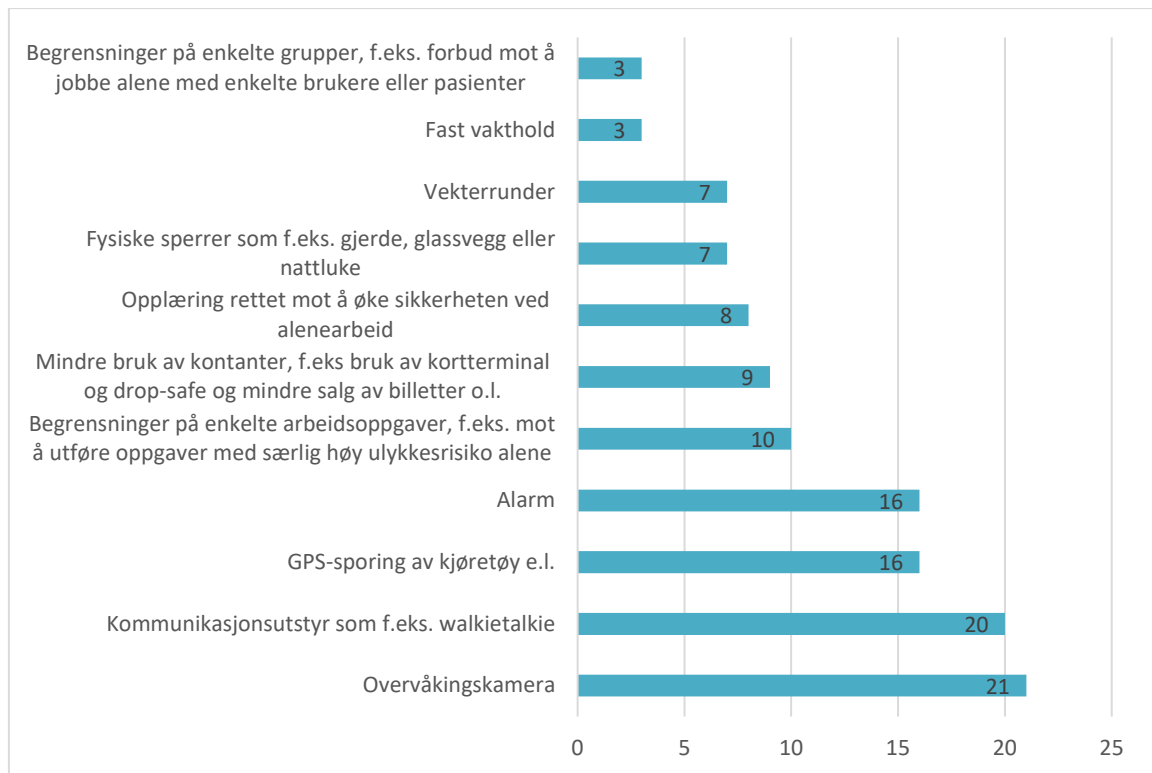


Den største andelen som svarer «ja» på dette spørsmålet, finner vi i Industri Energi med 26 prosent, mens den laveste andelen er i Handel og Kontor med 10 prosent. Sett opp mot lovkravet om at risiko knyttet til alenearbeid skal vurderes (aml. 4-1(3)), framstår andelen som svarer bekreftende på dette spørsmålet, som liten i alle disse forbundene.

Sikkerhetstiltak

Arbeidsmiljøloven § 4-1(3) stiller videre krav om at tiltak som er nødvendige for å forebygge og redusere eventuell risiko knyttet til alenearbeid, skal iverksettes slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas. Vi stilte spørsmål om det var satt inn noen form for sikkerhetstiltak for arbeid som utføres alene. 42 prosent svarer benektende på dette, mens de øvrige ble bedt om å svare hvilke(t) tiltak som var satt inn. Her hadde vi laget en liste med noen aktuelle tiltak, men hvor det også var mulig å fylle inn andre tiltak i et åpent svarfelt.

Figur 6.3 Er noen av følgende sikkerhetstiltak satt inn for arbeid som utføres alene? (flere svar mulig)



Overvåkingskamera og kommunikasjonsutstyr er de sikkerhetstiltakene som en størst andel nevner er blitt tatt i bruk for økt sikkerhet ved arbeid som utføres alene. Vi ser også at det er en god del som svarer at virksomheten benytter GPS-sporing av kjøretøy eller alarm som tiltak for økt sikkerhet ved alenearbeid. I figur 6.3 ser vi at alle de ulike tiltakene som var listet opp i spørreskjemaet, til en viss grad blir brukt ved alenearbeid på arbeidsplasser hvor medlemmer i de aktuelle forbundene jobber. Noen av tiltakene vil være aktuelle i spesifikke sektorer. For eksempel vil begrensninger på enkelte grupper slik som forbud mot å jobbe alene med enkelte brukere eller pasienter, først og fremst være aktuelt for arbeid i helse- og omsorgssektoren, mens andre tiltak slik som mindre bruk av kontanter og mer bruk av kortterminal, drop-safe og mindre salg av billetter eller liknende først og fremst er relevante tiltak innenfor kollektivtransport og innen ulike former for salg.

I spørreundersøkelsen er det totalt 4 prosent som oppgir at andre tiltak enn de som sto på listen, var satt inn for økt sikkerhet ved alenearbeid. Eksempler på tiltak som flere nevner er:

- adgangskontroll
- vektere på noen tog kveldstid i helgen
- låst dør, må bruke ringeklokke for å komme inn
- låsing av personalsoverom
- økt bemanning til 2-1(to ansatte på én bruker/pasient)
- sikker jobb-analyse (SJA)
- ved arbeid inne på lager er det timeskontakt / sjekk at den alene er ok

- vernerunder og sikkerhetsvurderinger
- ikke bruk av stige uten to på jobb

I tidligere undersøkelser har vi vært opptatt av hvilke kontroll- og overvåkingsmuligheter ulike elektroniske systemer gir med ansatte og det arbeidet som utføres (se for eksempel Bråten 2010; Bråten & Tranvik 2012; Bråten 2016). Her framgikk det at slike systemer ofte har en dobbel funksjon, de bidrar til økte muligheter for kontroll og overvåking av ansatte, samtidig som de kan bidra til å øke ansattes sikkerhet i arbeidet. Vi skal ikke gå nærmere inn på utfordringer knyttet til mulighetene for økt kontroll og overvåking av ansatte som ofte ligger innebygget i ulike elektroniske kontroll- og styringssystemer, her. Likevel vil vi nevne at det også blant forbundene som har deltatt i dette prosjektet, har vært uttrykt et dilemma knyttet til anbefaling av ulike tiltak som kan bedre sikkerheten for ansatte som jobber alene, fordi tiltaket også gir arbeidsgiver økte muligheter for kontroll og overvåking. I dette prosjektet er vi primært opptatt av sikkerhetsaspektene ved å innføre ulike tiltak rettet mot ansatte som jobber alene uten kolleger i nærheten hele eller deler av arbeidstiden.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi spurt informantene om hvordan utfordringer knyttet til alenearbeid blir håndtert av arbeidsgiver og på arbeidsplassen. Funnene oppsummeres i følgende punkter:

- Det generelle bildet er at medlemmer i alle forbundene vurderer ledelsens interesse for HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid til å være liten.
- Andelen som svarer at det har vært gjennomført kartlegger hvor HMS-utfordringer ved alenearbeid har vært tema på arbeidsplassen, er omlag 10 prosent, og det er ingen forskjeller mellom forbundene.
- På spørsmålet om det har vært gjennomført risikovurdering av arbeid som utføres alene, svarer 26 prosent av medlemmene i Industri Energi «ja», mens andelen er betydelig lavere i de øvrige forbundene.
- 42 prosent svarer at det ikke var satt inn noen ekstra sikkerhetstiltak rettet mot alenearbeid, mens de øvrige oppgir ulike tiltak som var satt inn. Det mest vanlige tiltaket er overvåkningskamera og kommunikasjonsutstyr som for eksempel walkietalkie.

7 Avslutning

Forbundene og medlemmene som har deltatt i denne undersøkelsen, er svært forskjellige når det gjelder en rekke kjennetegn som anses viktige innen arbeidsmiljø- og HMS-forskningen. Det gjelder personlige kjennetegn slik som kjønn, alder og utdanning. Men kanskje enda viktigere er det at de er svært forskjellige når det gjelder yrke og arbeidsoppgaver, arbeidstidsordninger, sektor, virksomhetens størrelse og i hvilken grad arbeidet innebærer kontakt med kunder eller brukere. Alle disse ulike kjennetegnene antas å ha betydning for arbeidsmiljøet og ulike HMS-utfordringer. De som har deltatt i undersøkelsen, har imidlertid det til felles at de jobber hele eller deler av tiden uten kolleger i nærheten. Andelen som svarer at de jobber en større del av tiden alene i dag sammenliknet med for to år siden, er også relativt stor i alle fem forbundene. Det er kun en liten andel som svarer at de jobber alene i en mindre del av tiden i dag enn hva de gjorde for to år siden. Det kan tolkes som at alenearbeid øker i omfang eller holder seg konstant. Andelen som svarer at de selv kan bestemme hvorvidt de vil jobbe alene eller sammen med kolleger, er svært liten i alle fem forbund, noe som indikerer at alenearbeid i de fleste tilfeller ikke er noe den ansatte selv har valgt, men en konsekvens av hvordan arbeidet er organisert i den enkelte virksomhet. I denne undersøkelsen er det spesielt HMS-utfordringer knyttet til det å jobbe alene vi har vært interessert i å kartlegge, uavhengig av yrke eller arbeidsfelt. Hva de faktiske HMS-utfordringene handler om, kan derfor variere mye mellom ulike forbund og yrkesgrupper, selv om informantene svarer det samme på spørsmålene i undersøkelsen. Ved å supplere svarene på de ulike spørsmålene om konsekvenser for HMS og arbeidsmiljø med informantenes egne beskrivelser av ulike HMS-utfordringer har vi forsøkt å konkretisere hva utfordringene kan dreie seg om i praksis for ansatte i ulike yrkesgrupper som de fem forbundene organiserer. Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell har gitt et utgangspunkt for å undersøke HMS-utfordringer for ulike deler av arbeidsmiljøet som følge av at ansatte jobber alene uten kolleger i nærheten. Avslutningsvis vil vi drøfte funnene i denne undersøkelsen med utgangspunkt i de ulike elementene i arbeidsmiljømodellen.

Fysiske utfordringer

Fysiske utfordringer og risiko for alvorlig arbeidsulykke samt risiko for vold og trusler er de HMS-utfordringene ved alenearbeid som har fått størst oppmerksomhet både i forskningslitteraturen og fra Arbeidstilsynets side.

Når det gjelder fysiske utfordringer ved alenearbeid, tegner våre data et bilde av at mange synes det er vanskelig å ta nødvendige pauser for å gå på toalettet eller å få tid til å spise i løpet av arbeidsdagen når de jobber alene. Dette framkommer også i det informantene har skrevet inn i det åpne svarfeltet.

Hva angår utfordringer knyttet til sikkerhet når man jobber alene, har vi stilt spørsmål om redsel for å bli utsatt for vold eller trusler fra kunder eller brukere. I de fire forbundene som hovedsakelig organiserer innen service- og omsorgsykker, er det en stor andel som svarer at de ofte er redd for vold eller trusler når de jobber alene. Graden av alvorlighet når det gjelder vold og trusler fra kunder eller brukere, får vi et bedre innblikk i gjennom de kvalitative beskrivelsene. Mange valgte å gi utfyllende beskrivelser av belastende situasjoner i møter med kunder eller brukere, noe som understreker belastningene ved å jobbe alene i yrker innen service- og omsorgssektoren. For den enkelte kan belastningen være svært omfattende, selv om det generelle bildet er at langt fra alle opplever redsel for å bli utsatt for voldelige hendelser når de jobber alene.

Uavhengig av forbund og sektor er det en stor andel som svarer at de har opplevd situasjoner som har vært ubehagelige når de har jobbet alene i løpet av de siste tolv månedene. Det er også en relativt stor andel i alle forbundene som svarer at de har opplevd situasjoner som har medført fare for liv eller helse når de har jobbet alene i løpet av denne perioden. Alt i alt gir undersøkelsen inntrykk av at de fysiske utfordringene og redsel for uønskede hendelser samt risiko for skade og ulykke er betydelige HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid blant medlemmer i disse fem forbundene.

Psykososiale utfordringer

Arbeidsmiljøloven legger vekt på at psykososiale risikofaktorer også skal vurderes ved alenearbeid. I spørreundersøkelsen blant medlemmer i de fem forbundene kommer det tydelig fram at alenearbeid også kan ha noen implikasjoner for det psykososiale arbeidsmiljøet. Konkret stilte vi spørsmål om man ønsker mer kontakt med kolleger, om redsel for å gjøre feil i arbeidet og om man føler seg ensom på jobb når man jobber alene. Blant disse var det spørsmålet om man ønsker mer kontakt med kolleger, som fikk størst oppslutning blant medlemmene, uavhengig av forbund. Det er imidlertid et mindretall i de fem forbundene som svarer at de er redde for å gjøre feil i arbeidet når de jobber alene. I de åpne svarfeltene var det imidlertid flere innen helse- og omsorgssektoren og innen tekniske yrker som la vekt på redsel for å gjøre feil i arbeidet og hvordan dette kunne ha fatale konsekvenser for liv og helse.

Organisatoriske utfordringer

Arbeidstilsynet framholder i presentasjonen av sin arbeidsmiljømodell de organisatoriske betingelsene som de viktigste. Det er til disse det er knyttet lovkrav om tilrettelegging, medvirkning og utvikling. Vår undersøkelse viser at mye av alenejobbingen skjer på kveld eller natt, og mange opplever det vanskelig å tilkalle hjelp fra en kollega eller sjefen hvis det skulle være behov for bistand. Vanskeligheter med å tilkalle hjelp på kveld eller natt, eller fordi arbeidet skjer langs veien eller på togskinner, slik tilfellet ofte er for ansatte i transport og jernbane, bidrar til å gjøre alenearbeidere ekstra sårbare for uønskede hendelser. En stor andel av medlemmene i de fem forbundene har ofte et behov for å snakke med kolleger om ting som angår arbeidet, når de jobber alene, særlig er andelen høy i Fagforbundet og i Handel og Kontor. Det er ingen

forskjeller mellom forbundene når det gjelder vurderingen av leders tilgjengelighet for hjelp og bistand når de jobber alene. Medlemmene i de aktuelle forbundene varierer når det gjelder oppfatninger om hvor lett det vil være å skaffe vikar ved korttidsfravær. Vanskeligst mener medlemmene i Fagforbundet og i Handel og Kontor det vil være å skaffe vikar ved korttidsfravær.

Helsemessige konsekvenser

Når det gjelder spørsmålet om hvilke konsekvenser alenearbeid har for den enkeltes helse, vil det naturlig nok være store variasjoner. For noen vil det å jobbe alene være noe de i stor grad velger selv, hjemmekontor er et slikt eksempel. Andre vil ikke selv kunne påvirke dette valget. Det er de sistnevnte som særlig er representert i denne undersøkelsen, og de arbeider innen transport, jernbane, handel, helse og omsorg samt industri. Vår studie viser at alenejobbing kan ha ulike HMS-konsekvenser som kan tenkes å påvirke helsen og hvordan man trives på jobben. Vi har blant annet sett at en relativt stor andel i alle fem forbundene opplever stress når de jobber alene. I Handel og Kontor omfatter dette nesten seks av ti medlemmer. I de åpne svarfeltene var det flere i ulike forbund som benyttet anledningen til å beskrive stressende situasjoner knyttet til å være alene på jobb. Det er en lavere andel blant medlemmene i de ulike forbundene som svarer at de har helseplager som de mener helt eller delvis skyldes alenejobbing, men andelen er likevel nærmere 20 prosent. Flere har benyttet anledningen i de åpne svarfeltene til å beskrive helseplager. Fysisk tungt arbeid som en kilde til helseplager ble særlig vektlagt. Den kanskje største utfordringen knyttet til alenearbeid er imidlertid risiko for skade og ulykke. Det er en betydelig andel i alle de fem forbundene som har opplevd ubehagelige situasjoner når de har jobbet alene i løpet av de siste tolv månedene, og mange har erfart slike hendelser flere ganger. Det er også en del som svarer at de har opplevd situasjoner som har medført fare for liv og helse når de har jobbet alene. Slike situasjoner kan ha store helsemessige konsekvenser.

Oppfølging på arbeidsplassen

Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsmiljøet og til systematisk HMS-arbeid. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for et godt arbeidsmiljø som bidrar til å fremme ansattes fysiske og psykiske helse og velferd. Det er lovkrav om at det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendige for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid, skal iverksettes slik at lovens krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas. Det innebærer at både fysiske og psykososiale risikofaktorer skal kartlegges, vurderes og eventuelt reduseres gjennom særskilte tiltak. Fra 1. januar 2017 gjelder også nye regler for risikovurdering knyttet til vold og trusler i arbeidet. Det stilles blant annet krav om at virksomhetene skal kartlegge risikoen for at arbeidstakerne kan bli utsatt for vold eller trusler. Det er krav om at virksomhetene gjennomfører de tiltak som må til, og til at ansatte som blir utsatt for vold og trusler, blir fulgt opp på en god måte i ettertid. Disse reglene bidrar

til å skjerpe arbeidsgivers plikt til risikovurdering av arbeidsplasser og arbeidsoppgaver hvor ansatte jobber tett på kunder og pasienter/brukere.

I vår undersøkelse er det mange som har kontakt med kunder eller brukere (73 prosent) i jobben. Videre har vi sett at mange er bekymret for vold og trusler fra kunder eller brukere når de jobber alene. Bestemmelsene om risikovurdering av vold og trusler vil gjelde for svært mange av virksomhetene hvor disse medlemmene jobber. Informantene i de fem forbundene tegner imidlertid et generelt bilde av at virksomhetens ledelse har liten interesse for HMS-utfordringer ved alenearbeid. Dette er i så fall et brudd på premissene for alenearbeid i arbeidsmiljøloven § 4-1 (3) og § 4-3 (2), hvor det stilles visse krav om at både fysiske og psykososiale risikofaktorer skal vurderes når arbeidstakere jobber alene. Særlig er medlemmene i Handel og Kontor av den oppfatning at ledelsen viser liten interesse for HMS-utfordringer knyttet til alenearbeid. Våre funn indikerer at medlemmene i Handel og Kontor i større grad enn andre gir uttrykk for HMS-utfordringer ved alenearbeid, samtidig som de svarer at ledelsen i liten grad viser interesse for slike utfordringer. Den største andelen som svarer at det er gjennomført en vurdering av risiko knyttet til alenearbeid, finner vi blant medlemmene i Industri Energi, som i hovedsak jobber innen petroleum- og elektrokjemisk industri. I disse bransjene er HMS-regelverket strengt og oppmerksomheten omkring sikkerhet stor både hos myndighetene og hos arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Organisasjonsgraden er også høy i disse bransjene sammenliknet med mange av de andre bransjene som de fem forbundene dekker. Høy organisasjonsgrad kan også bidra til å presse fram sikkerhetstiltak. Uavhengig av forbund har likevel en drøy halvpart av alle informantene svart bekræftende på spørsmålet om det er satt inn sikkerhetstiltak for arbeid som utføres alene. Overvåkningskamera og kommunikasjonsutstyr framstår som hyppigst brukt for å øke sikkerheten når arbeid utføres alene.

Referanser

- Andersen, R. K., Bråten, M., Gjerstad, B. & Tharaldsen J. E. (2009). *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheter*. Oslo: Fafo-rapport 2009:51.
- Bråten, M. (2016a). *HMS-utfordringer ved alnearbeid. En kunnskapsstatus*. Fafo-notat 2016:22
- Bråten, M. (2016b). *Digital kontroll og overvåking av arbeid. Omfang og praksis*. Fafo-rapport 2016:05
- Bråten, M. (2010). *Kontroll og overvåking i arbeidslivet*. Oslo: Fafo-rapport 2010:46.
- Bråten, M. & Tranvik, T. (2012). *Kontroll med ansatte utenfor fast arbeidssted. Ansattes erfaringer med feltteknologi*. Oslo: Fafo-rapport 2012:50.
- Johansen, A. S. & Stueland, E. (red.) (2011). *Arbeidsmiljøloven. Kommentarer og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.

Arbeidstakere som jobber alene

I denne rapporten belyser vi spørsmål om helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved alenearbeid. Undersøkelsen er gjennomført over nett blant medlemmer i fem LO-forbund. Alenearbeid er definert som den tiden man jobber alene uten kolleger i nærheten. 62 prosent svarer at de jobber alene i cirka en fjerdedel av tiden eller mer. Mye av alenejobbingen skjer på kveld eller natt, og ansatte kan i liten grad selv velge om de vil jobbe alene eller sammen med kolleger. Det tegner seg et bilde av betydelige fysiske og psykososiale utfordringer, redsel for uønskede hendelser og risiko for skade og ulykke ved alenearbeid. Ledelsen synes i mange tilfeller å være lite opptatt av disse utfordringene, noe som kan være brudd på premissene for alenearbeid i arbeidsmiljøloven.



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

Fafo-rapport 2018:07
ISBN 978-82-324-0429-2
ISSN 2387-6859
Bestillingsnr. 20656