



# Nærtransportsjåførens arbeidsdag

En undersøkelse blant sjåførere i  
Oslo, Bergen og Trondheim

av

Heidi Enehaug og Mingle Gamperiene

AFI-rapport 2/2010



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2010  
© Work Research Institute  
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-275-2

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS  
Pb. 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Work Research Institute  
P.O.Box 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00  
Telefax: +47 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

# ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

*Temaområde*

Organisasjonsutvikling og innovasjon

*Rapport nr.:*

2/2010

*Tittel:*

Nærtransportsjåførens arbeidsdag  
En undersøkelse blant sjåførere i Oslo,  
Bergen og Trondheim

*Dato:*

Oktober 2010

*Forfattere:*

Heidi Enehaug, Mingle Gamperiene

*Antall sider:*

99 sider + vedlegg

*Resymé:*

Vi har i denne rapporten beskrevet nærtransportsjåførenes arbeidsdag ved å se på ulike sider ved arbeidsmiljøet, helse, de trafikale forholdene, leveringsforhold og HMS. Vi har vist at nærtransportsjåføren gjennom sitt arbeid utsettes for både stressende og uhelseskapende faktorer og helsefremmende faktorer. Sjåførene er generelt sett fornøyd med arbeidet sitt og setter stor pris på den frihetsfølelsen de har i det daglige og de kunderelasjonene som gir mestringfølelse og arbeidsglede. Likevel er vanskelige leveringsforhold, dårlige parkeringsforhold, trange lager- eller butikkfasiliteter, opplevelsen av manglende medvirkning i forhold til oppsett av kjøreruter og beregning av tidsvinduer belastningsfaktorer man med fordel kan se nærmere på.

Emneord:

Arbeidsmiljø og helse  
Avviksrapportering  
HMS  
Ledelse og samarbeid  
Mestring

Nærtransportsjåfører  
Privat sektor  
Stress  
Sykefravær  
Transport

## **Forord**

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) fikk i 2009 i oppdrag fra Fellestilltakene HSH-LO å se nærmere på de urbane nærtransportsjåførenes arbeidsdag.

Bakgrunnen for dette var samarbeidet mellom HSH og NTF/LO om prosjektet "Effektive helhetlige transporter i by" finansiert av Fellestilltakene HSH-LO. Utgangspunktet for dette prosjektet var å få fram en faglig fundert helhetsforståelse av hvordan virkemiddelbruken bør være for også å bidra til å bedre vare- og persontransportssystemet i de største byområdene i Norge. Innenfor rammen av prosjektet ble mange av de trafikale sidene av problemstillingene i byområdene Oslo, Bergen og Trondheim belyst i TØI rapport 1026/2009 "Storbytrafikken i dag og fem til ti år framover". Denne rapporten viste at det er grunn til å vente betydelig trafikkvekst og økende trafikale utfordringer i vegnettet. Nærtransportsjåførene er som yrkesgruppe direkte berørt av storbyenes køproblemer og dårlig planlegging og tilrettelegging for varelevering både på offentlig og privat grunn. Hvordan dette virker inn på yrkesgruppens helse-, miljø-, og sikkerhetsmessige arbeidsforhold henger sammen med offentlig politikk på flere plan og fysisk tilrettelegging og organisering av arbeidet i den enkelte virksomhet. Dette spiller igjen sammen med ulike sider ved den enkelte sjåførs personlige situasjon.

AFI har ved hjelp av ulike typer datainnsamling gjennomført undersøkelsen om de urbane nærtransportsjåførenes arbeidsdag. Rapporten som nå foreligger presenterer analyser av observasjon og dybdeintervjuer med nærtransportsjåfører i ASKO i Bergen og Oslo. Det er også foretatt intervjuer med nøkkelinformanter i transportsektoren samt en spørreundersøkelse som ble sendt ut til nærtransportsjåfører i ASKO, Rema 1000 og ICA i Bergen, Oslo, Trondheim og Stavanger. Vi har også gjennomgått forskningslitteratur som kan belyse transportsjåførenes arbeidsdag.

To forskere har deltatt i utforming av studien og innsamling av data i forhold til prosjektets ulike sider. Enehaug har hatt prosjektlederansvar samt hovedansvar for rapporten som nå foreligger. Gamperiene hatt hovedansvar for analyser knyttet til spørreskjemaundersøkelsen samt kapittelet om nærtransportsjåførens arbeidshelse. Gamperiene og forskningsmedarbeider Kristin Floer har i fellesskap gjennomført litteraturstudien. Floer har også gjennomført enkelte intervjuer og feltobservasjon.

Vi ønsker å takke ansatte og ledere i ASKO for deres vilje og evne til å dele erfaringene sine med oss. Referansegruppen har vært en ressursgruppe i forhold til utforming av spørreskjema og nyttige diskusjonspartnere underveis i prosessen. En spesiell takk rettes til Morten Sandberg i HSH, Geir Kvam i Transportarbeiderforbundet, Marius Råstad, Ove Algrøy og Reidar Olsen i ASKO samt Sven Bugge i LUKS.

Rapporten er kvalitetssikret av forskningsleder Øyvind Pålshaugen ved Arbeidsforskningsinstituttet. Alle feil og mangler må likevel stå for forfatternes regning.

Arbeidsforskningsinstituttet, oktober 2010

Heidi Enehaug og Migele Gamperiene

# Innhold

<b>1 Innledning og bakgrunn</b> .....	<b>1</b>
1.1 Bakgrunn .....	1
1.2 Tema og målsettinger for studien .....	2
1.3 Leseveiledning til rapporten .....	3
<b>2 Hva sier forskningen om transportsjåførenes arbeidsdag?</b> .....	<b>5</b>
2.1 Organisatorisk arbeidsmiljø .....	5
2.2 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og sammenheng med helse .....	6
2.3 Arbeidskrav og handlefrihet .....	8
2.4 IKT .....	9
2.5 Bilulykker relatert til søvn .....	10
2.6 Rollen et sunt kosthold spiller, og hvordan det oppfattes .....	11
<b>3 Arbeidstid, overtid, ferieuttak og permisjoner</b> .....	<b>13</b>
3.1 Arbeid, tid og kontroll .....	13
3.2 Overtidsbruk .....	15
3.3 Permisjonsuttak, avspaseringsmuligheter, ferieuttak, arbeidstid .....	17
3.4 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom byer og bedrifter .....	19
3.5 Oppsummering .....	21
<b>4 Arbeidsmiljø, stress og mestring</b> .....	<b>22</b>
4.1 Medvirkning og medbestemmelse .....	22
4.2 Med kunder og medtrafikanter som arbeidsmiljø .....	26
4.3 Årsaker til stress .....	30
4.4 Mestring .....	35
4.5 Hva er det som gir "kick" i jobbsammenheng? .....	37
4.6 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom byer, bedrifter, kundetype og ruter .....	38
4.7 Oppsummering .....	40
<b>5 Leveringsforhold</b> .....	<b>42</b>
5.1 Fysiske hindringer knyttet til varelevering .....	42
5.2 Bedriftsintern ansvarsfraskrivelse – "å falle mellom flere stoler" .....	43
5.3 Kundens muligheter og ansvarstaking .....	44
5.4 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom byer, bedrifter, kundetyper og ruter .....	45
5.5 Oppsummering .....	46
<b>6 Trafikale forhold</b> .....	<b>47</b>
6.1 Trafikale forhold før og nå .....	47
6.2 Enkeltstående trafikale forhold av betydning for sjåførens arbeidsmiljø .....	48
6.3 Kategoriserte trafikkforhold .....	51
6.4 Grafisk illustrasjon av signifikante forskjeller mellom byer og bedrifter .....	52
6.5 Oppsummering .....	52

<b>7 Ledelse og samarbeid</b> .....	<b>53</b>
7.1 Støtte og hjelp i arbeidet .....	54
7.2 Ledelse og samarbeid .....	54
7.3 Ledelse og andre variabler .....	57
7.4 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom byer og bedrifter .....	58
7.5 Oppsummering .....	60
<b>8 Avviksrapportering og HMS</b> .....	<b>61</b>
8.1 Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) .....	61
8.2 Varsling ”Det er ikke akkurat en dokumentasjonskultur!” .....	62
8.3 Verneombudets rolle .....	64
8.4 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom bedrifter og ruter .....	66
8.5 Oppsummering .....	67
<b>9 Nærtransportsjåførens arbeidshelse</b> .....	<b>69</b>
9.1 Kosthold .....	69
9.2 Helse.....	70
9.3 Arbeidshelsen sett i lys av arbeidsmiljøet, de trafikale forholdene og leveringsforholdene .....	71
9.4 Oppsummering .....	76
<b>10 Fremtidsplaner og syn på arbeid</b> .....	<b>78</b>
10.1 Hvordan nærtransportsjåføren vurderer ulike sider ved arbeidet per i dag.....	78
10.2 Nærtransportsjåførens tanker om fremtiden.....	79
10.3 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom bedrifter, kundetype og ruter .....	81
10.4 Oppsummering .....	82
<b>11 Avslutning</b> .....	<b>83</b>
11.1 Tiltak og endringer .....	84
<b>12 Metoder og gjennomføring</b> .....	<b>89</b>
12.1 Forberedende kartlegging ved hjelp av nøkkelinformantintervjuer.....	89
12.2 Kartlegging ved hjelp av nærtransportsjåførintervjuer .....	89
12.3 Feltobservasjon .....	90
12.4 Kartlegging ved hjelp av spørreskjema.....	90
12.5 Litteraturstudie .....	91
12.6 Dialogkonferanse som stimulans for videre arbeid med utviklingstiltak.....	91
12.7 Prosjektprosessen .....	92
12.8 Dataenes validitet og reliabilitet i spørreundersøkelsen.....	92
12.9 De statistiske analysene.....	93

## Vedlegg

## Figuroversikt

Figur 1 Opphoping av arbeid, kontroll på gjennomføring av arbeidsoppgaver, overtidsbruk og overtidsbetaling etter bedrift .....	19
Figur 2 Opphoping av arbeid, kontroll på gjennomføring av arbeidsoppgaver, overtidsbruk og overtidsbetaling etter byer .....	19
Figur 3 Permisjon med lønn, avspasering, avtale ferie, endre arbeidstid, etter bedrift.....	20
Figur 4 Permisjon med lønn, avspasering, avtale ferie, endre arbeidstid etter byer .....	20
Figur 5 Medbestemmelse i forhold til utstyr og organisering av kjøreruter etter kundetype...	38
Figur 6 Stress relatert til tid og logistikkutfordringer, etter byer .....	39
Figur 7 Stress relatert til tid og logistikkutfordringer, etter kundetype og ruter .....	39
Figur 8 Møter opp før ordinær arbeidstid daglig, etter byer .....	40
Figur 9 Leveringsforhold som oppleves som vanskelige, etter bedrift, kundetype og byer ....	45
Figur 10 Leveringsforhold som oppleves som vanskelige, etter ruter .....	46
Figur 11 Fergetransport oppleves som problematisk, etter bedrifter og byer .....	52
Figur 12 Ledelse og samarbeid, etter byer og bedrifter .....	58
Figur 13 Dårlig samarbeid med andre grupper ansatte, etter bedrifter og kundetype.....	59
Figur 14 Vet ikke om tillitsvalgte har kunnskaper om sjåførenes arbeidssituasjon, etter bedrift .....	59
Figur 15 Reaksjoner på rapportering av kritikkverdige forhold og avvik, etter bedrifter og ruter .....	66
Figur 16 Rapportering av nesten-ulykker og forekomst av eget verneombud for sjåførene, etter ruter og byer .....	67
Figur 17 Direkte sammenhenger mellom organisatoriske forhold, arbeidsmiljøforhold, trafikale forhold, leveringsforhold og helseplager (univariate relasjoner).....	72
Figur 18 Direkte sammenhenger mellom organisatoriske-, arbeidsmiljø-, trafikale og leveringsforhold og helseplager (multivariate relasjoner) .....	73
Figur 19 Direkte sammenhenger mellom organisatoriske forhold , arbeidsmiljøforhold og sykefravær (univariate relasjoner) .....	75
Figur 20 Sjåførens vurdering av ulike sider ved arbeidet, etter kundetype, bedrift og ruter ...	81
Figur 21 Tanker om fremtiden, etter ruter og bedrift .....	81
Figur 22 Bekymringer med tanke på fremtiden, etter bedrift .....	82
Figur 23 Prosjektprosessen.....	92

## Tabelloversikt

Tabell 1 Muligheter til å ta småpauser, prosent .....	13
Tabell 2 Opphopping av arbeid etter hyppighet, prosent .....	14
Tabell 3 Manglende mulighet til å gjennomføre arbeidsoppgaver innen forhåndsavtalt arbeidstid, prosent .....	15
Tabell 4 Overtidsarbeid siste 4 uker etter dagligvaregrossist, prosent.....	16
Tabell 5 Andel sjåførere som opplever problemer i forbindelse med permisjonsuttak, avspaseringsmuligheter, ferieuttak, arbeidstid, prosent .....	17
Tabell 6 Muligheter for overtidbetaling, uttak av permisjon, ferie, avspasering og endret arbeidstid, prosent .....	18
Tabell 7 Muligheter til å utføre arbeidet slik man mener er riktig ved lastning, kjøring og lossing av varer, prosent.....	23
Tabell 8 Medbestemmelse, prosent .....	24
Tabell 9 Muligheter til å bestemme tempo i utførelse av arbeidet ved lastning, kjøring og lossing av varene, prosent .....	25
Tabell 10 Forekomst av skjulte følelser overfor kunder, kolleger, andre trafikanter og ledelse, prosent.....	28
Tabell 11 Forhold som <i>ofte</i> er en årsak til stress i synkende rekkefølge, prosent.....	32
Tabell 12 Kategoriserte stressforhold etter hyppighet. N=223 .....	34
Tabell 13 Fornøydhet og arbeid, prosent .....	35
Tabell 14 Årsaker til oppmøte før ordinær arbeidstid, prosent .....	36
Tabell 15 Kategoriserte positive sider ved jobben med eksempler.....	38
Tabell 16 Leveringsforhold etter vanskelighetsgrad, prosent .....	42
Tabell 17 Dagens trafikkforhold sammenlignet med trafikkforholdene for to år siden, prosent.....	48
Tabell 18 Trafikale forhold, prosent .....	49
Tabell 19 Kategoriserte trafikkforhold etter vanskelighetsgrad, Antall og prosent .....	51
Tabell 20 Betegnelser på <i>nærmeste leder</i> etter forekomst .....	53
Tabell 21 Støtte og hjelp i arbeidet, prosent.....	54
Tabell 22 ledelse og samarbeid, prosent .....	55
Tabell 23 Utsagn om HMS-arbeid, etter enighet. Prosent .....	61
Tabell 24 Rapportering av nesten-ulykker til.....	64
Tabell 25 Utsagn om verneombudet .....	65
Tabell 26 Matvaner blant 223 nærtransportsjåførere .....	69
Tabell 27 Forekomst av fysiske og psykosomatiske helseplager, antall og prosent .....	71
Tabell 28 Syn på arbeidet etter andel som svarer delvis uenig/uenig, prosent .....	78
Tabell 29 Bekymringer med tanke på fremtiden, prosent.....	80
Tabell 30 Sjåførenes egne forslag til endringer og forbedringstiltak.....	88
Tabell 31 informantutvalgskriterier .....	90
Tabell 32 Utsendte og mottatte spørreskjema, antall og prosent .....	91



## **Sammendrag**

Vi har i denne rapporten beskrevet de urbane nærtransportsjåførenes arbeidsdag ved å se på ulike sider ved arbeidsmiljøet, de trafikale forholdene, leveringsforhold og HMS. Nærtransportsjåføren utsettes gjennom sitt arbeid for både stressende og uhelseskapende faktorer samt helsefremmende faktorer. Sjåførene er generelt sett fornøyd med arbeidet sitt og setter stor pris på den frihetsfølelsen de har i det daglige og de kunderelasjonene som gir mestringsfølelse og arbeidsglede. Til tross for at omlag halvparten av sjåførene ønsker å bli værende i sitt nåværende yrke og på sin nåværende arbeidsplass, bekymrer mange seg for om det kommer til å bli et dårligere arbeidsmiljø.

### ***Kompleks rolleutøvelse for alle parter***

Både ledelsens, de tillitsvalgte og verneombudets muligheter til å gjøre en god jobb er vanskeliggjort gjennom transportyrkets organisering i seg selv. Nærtransportsjåføren tilbringer det meste av arbeidsdagen utenfor bedriftens lokaler og dette gjør at kontakten med partene og verneombudet blir mindre enn den gjør i yrker der alle holder til under samme tak. Slike arbeidsorganisatoriske trekk er karakteristika ved mange typer arbeid som involverer ”fjernarbeid”. I transportbransjen kan dette innebære at rolleutøvelsen blir dobbelt så vanskelig som ellers. Samtidig kan man si at de oppgavene verneombudet, de tillitsvalgte og ledelsen skal ha fokus på blir dobbelt så viktige. Man skal ha oversikt over arbeidsmiljøutfordringer internt i bedriften og samtidig skaffe seg innsikt i alle de sammensatte og komplekse problemstillinger sjåførene møter på veien og hos sine mange kunder. Slik sett er det å fungere i disse ulike rollene en ekstra krevende øvelse akkurat i denne bransjen.

Uklare organisatoriske forhold knyttet til ledelse og samarbeid med andre ansatte gjør det vanskelig for den enkelte sjåfør for eksempel å vite hvilke typer avvik som skal meldes inn og til hvem. En drøy femtedel av sjåførene har ikke etablerte rutiner for rapportering av avvik i sine bedrifter og det oppleves i tillegg som vanskelig å rapportere om feil, mangler eller kritikkverdige forhold. Mange sjåfører hevder også at avviksmeldinger ikke blir fulgt opp eller behandlet på en seriøs måte. Det ser heller ikke ut til å være prioritert fra bedriftenes side å registrere nesten-ulykker: 7 av 10 sjåfører har aldri meldt fra om dette.

Nærtransportsjåfører har relativt liten grad av medbestemmelse når det gjelder utstyr og organisering av kjøreruter. Flere sjåfører ønsker bedret dialog med ledelsen om hvordan kjøreruten legges opp og hvilke tidsvinduer som blir satt.

### ***Arbeidstid og overtid***

Denne rapporten viser at en femtedel av sjåførene sjelden klarer å utføre arbeidsoppgavene innen vanlig arbeidstid. Moderat overtidsbruk er vanlig; bortimot 40 % av sjåførene har utført overtid i denne skala. Enkelte sjåfører jobber imidlertid overtid hver dag. En vanlig mestringsstrategi blant sjåførene er å møte opp på jobb før arbeidstidens begynnelse for på den måten å kunne forberede dagens arbeid. De tre viktigste faktorene for alle de sjåfører som møter tidligere opp på jobb er *å unngå stress i løpet av arbeidsdagen, å unngå ventetid ved rampene og ikke minst å ha tid til å være sosial med kolleger.*

### ***Med kunden som arbeidsmiljø***

Kunden utgjør en vesentlig arbeidsmiljøfaktor langs flere dimensjoner – både som kilde til arbeidsglede gjennom direkte samhandling, gjennom det å løse leveringsproblemer i fellesskap og gjennom å gi nødvendige tilbakemeldinger - en faktor som flere av sjåførene ønsker mer av fra ledelsen. Generelt sett har sjåførene et lite bevisst forhold til hvordan de selv regulerer relasjonen overfor kunder og hvordan de setter grenser for egeninnsatsen. Et godt forhold til kunden kan vanskeligjøres av høy turnover på kundesiden, eller at man ikke får gitt tilbakemelding om dårlige leveringsforhold til personer med beslutningsmyndighet.

Cirka en tredjedel av sjåførene mener at kunder som ikke vil diskutere forbedringsmuligheter, manglende plass ved varemottak, ujevnt underlag, lagerets størrelse, fortauskant m.m. kan kategoriseres som svært vanskelige. Trappeadkomst samt gågater som er stengt for innkjøring hører med blant de minst problematiske leveringsforholdene.

Sjåførene blir i stor grad overlatt til seg selv når det gjelder å finne løsninger der leveringsforholdene er vanskelige. Vanskelige leveringsforhold på gatenivå og vanskelige leveringsforhold hos kunden medfører stress. Dette har klar sammenheng med mentale helseproblemer hos sjåførene.

Det å kjøre faste ruter gjør det langt lettere å komme frem til konkrete ordninger med kundene slik at leveringsforholdene fremstår som enklere. Slik sett bidrar faste ruter til sjåførenes opplevelse av stressmestring, arbeidsglede og et forsvarlig arbeidsmiljø.

### ***Flere typer stress oppstår samtidig***

Analysene av stressfaktorer i arbeidet viser at tidsrelatert stress er det største problemet for nærtransportsjåførene, etterfulgt av trafikalt relatert stress, sikkerhetsrelatert stress og logistikkrelatert stress. Problemer er ofte sammensatte når de oppstår. Tidsfaktoren er en konstant del av jobben og blir fremhevet som en betydelig stressfaktor – på ulike måter. Når tidsvinduer ikke tar hensyn til årstider skaper dette enda større problemer for sjåførene. De fysiske anstrengelsene øker på vintertid. Svært mange sjåfører finner snø og islagte forhold om vinteren belastende.

Omlag halvparten av sjåførene rapporterer at kjøproblemer i rushtiden har blitt forverret de siste to årene. Nesten en tredjedel rapporterer om forverring i leveringsforhold i byene og over en femtedel mener forhold knyttet til utforming av veinettet har blitt verre siste to år. Inne i byene opplever 74 % av sjåførene at parkeringsforhold utgjør et problem for arbeidsutførelsen og omlag 8 av 10 må ofte bryte parkeringsregler. Dette bidrar også til et økt stressnivå blant nærtransportsjåførene.

### ***Klare sammenhenger mellom belastninger i arbeidsmiljøet, arbeidshelse og sykefravær***

Selv om de fleste nærtransportsjåfører har god helse er det likevel slik at en rekke av dem utsettes for så alvorlige forhold knyttet til organisering, levering, trafikale utfordringer eller arbeidsmiljøforhold at deres fysiske og psykiske helse rammes. Denne rapporten etablerer en årsaks-virkningskjede fra belastende arbeidsmiljø, via arbeidshelse til forhøyet sykefravær.

Det er flere av våre sjåførere med fysiske/psykosomatiske helseplager samt sjåførere som lider av angst og depresjon enn det man finner i samfunnet generelt.

De som opplever sikkerhetsrelatert stress, problematiske parkeringsforhold og lite medbestemmelse har oftere fysiske/psykosomatiske helseplager enn de som opplever stress relatert til tidsvinduer og trafikkutfordringer. Alle disse variablene, og spesielt de to sistnevnte, har også sterk sammenheng med mentale helseproblemer og bør prioriteres i det forebyggende arbeidet. I tillegg er det slik at de som ikke kjører faste ruter opplever mentale helseproblemer oftere enn fysiske helseproblemer.

Litt over en tredjedel av nærtransportsjåførene har hatt sykefravær de siste 12 måneder. Nesten halvparten av disse var langtidssykemeldte pga fysiske helseproblemer. Stress relatert til logistikkutfordringer og lite medbestemmelse fører først og fremst til kortidsfravær, mens dårlig ledelse ser ut til å bidra til langtidsfravær. Til tross for at utfordringer i trafikale forhold og leveringsforhold var viktige fant vi ingen direkte sammenheng med sykefravær.

#### ***Lite relevant HMS-opplæring bidrar til helseskadelig arbeidsutøvelse***

Halvparten av sjåførene må ofte gjøre jobben på en måte som kan være helseskadelig. Over en tredjedel har ikke fått opplæring i HMS som er relevant i forhold til arbeidsutførelsen. Det er en klar sammenheng mellom manglende relevant HMS-opplæring og det å utføre arbeidet på en helseskadelig måte.

Verneombudsordningen fungerer ikke alltid slik den skal og det ser heller ikke ut til at verneombudene i alle tilfeller overholder varslingsplikten.

Iverksetting av tiltak i en slik arbeidsvirkelighet innebærer store utfordringer i og med at det er så mange og sammensatte problemstillinger å ta hensyn til. Interne forhold, leveringsforhold og trafikale forhold kan påvirke nærtransportsjåførens arbeidsmiljø både hver for seg og i sammenheng med hverandre. Den største utfordringen ligger derfor i å finne frem til tiltak som ivaretar denne kompleksiteten.

## **English summary**

In this report we have described the working day of urban local transport drivers by examining various aspects of the working environment, the traffic conditions, delivery conditions and HES. Local transport drivers have to deal with stress and health-risk factors in their work, in addition to health-promoting factors. The drivers are for the most part satisfied with their job and highly appreciate the sense of freedom they enjoy in their day-to-day work and their relations to customers, which give them a sense of coping and job satisfaction. Even though roughly half of the drivers wish to remain in their current occupation and workplace, many are worried that their working environment will deteriorate in the future.

### ***Complex role performance for all parties***

The opportunities the management, the employee representatives and the safety deputy have to do a good job are undermined by the transportation industry's organization in itself. A local delivery driver spends most of the working day away from the company's premises, which means that there is less frequent contact between the parties and the safety deputy than in other trades and industries, where all the employees are working under the same roof. In the transportation industry, this may mean that it is twice as difficult to perform the job. It can also be said that the duties the safety deputy, the employee representatives and the management have to focus on are twice as important. They must have a clear overview of the working environment challenges within the company and also acquire insight into all the complex and comprehensive issues and problems drivers encounter on the roads and at the premises of their many customers. Functioning in these roles is therefore more demanding in the transportation industry than in many other industries.

Unclear organizational conditions in connection with management and cooperation with other employees render it difficult for individual drivers to know which type of deviation should be reported and to whom. More than one fifth of the drivers do not have established procedures for reporting deviations in their companies, and it is also perceived as difficult to report errors, deficiencies or other critical matters. Many drivers also claim that deviation reports are not followed up or dealt with in a serious manner. It does not appear that companies see it as a priority to register near accidents: seven out of ten drivers have never reported such incidents.

Local transport drivers have a relatively small degree of influence when it comes to equipment and organizing driving routes. Several drivers wanted to improve the dialogue with management on how their routes were organized and how their time frames were set.

### ***Working hours and overtime***

This report finds that one fifth of the drivers rarely manage to complete their work duties within regular working hours. Moderate use of overtime is common. Almost 40% of the drivers have worked overtime on this scale. However, some drivers work overtime every day. A common coping strategy among the drivers is to go to work before the start of their working hours to prepare their day's work. The three most important reasons for all the drivers who go to work early are *avoiding stress in the course of the working day, avoiding waiting time at ramps, and not least having time to socialize with colleagues.*

### ***When customers are the working environment***

The customer is an important working environment factor in several ways: as a source of job satisfaction through direct interaction, by jointly resolving delivery problems and by giving necessary feedback, which is a factor that many of the drivers would like to see more from management. In general, the drivers have little awareness of how they regulate their relations to customers and where they draw the line in terms of own efforts. A good relationship with the customer can be difficult to maintain if the customer has a high turnover rate or if feedback on poor delivery conditions cannot be given to persons with decision-making authority.

Approximately one third of the drivers felt that customers who decline to discuss possibilities for improvement, lack space where goods are to be received, have uneven ground, or other problems related to the amount of storage space, curbs and so on may be categorized as very difficult. Access via stairs and pedestrian streets closed to vehicles are among the least problematic delivery conditions.

The drivers are generally left to their own devices when it comes to finding solutions where delivery conditions are difficult. Difficult delivery conditions on the street level and difficult delivery conditions at customer premises cause stress. This has clear relations to mental health problems among drivers.

Driving fixed permanent routes makes it much easier to settle on specific arrangements with the customers that will facilitate delivery conditions. Thus fixed permanent routes contribute to giving drivers a sense of coping with stress, job satisfaction and a good working environment.

### ***Several types of stress present at the same time***

The analyses of the stress factors in work show that time-related stress is the greatest problem for the drivers, followed by stress in connection with traffic conditions, safety and logistics. The problems are often complex when they arise. The time factor is a constant issue and is pointed to as a substantial stress factor in various ways. When time frames do not take seasonal conditions into consideration, this often magnifies the problems for the drivers. Physical effort increases during the winter. Many drivers find that winter's snow and ice are a burden.

Around half of the drivers report that traffic jam problems during rush hours have worsened over the last two years. Almost one third report that delivery conditions in cities are deteriorating, and more than one fifth think that matters relating to road conditions have grown worse during the last two years. Within the cities, 74% of the drivers find that parking conditions are a problem for their work performance, and eight out of ten often violates parking rules. This also raises the stress levels among the drivers.

### ***Clear relations between working environment strain, work health and sickness absence***

Even though the majority of the drivers are in good health, a number of them are subjected to such serious conditions in connection with organization, delivery, traffic challenges or working conditions that their physical and mental health are at risk. This report finds a cause-effect chain moving from stressful working environments, through work health to higher sickness absence. More of our drivers have physical/psychosomatic health disorders and more are suffering from anxiety and depression than is the case in society in general.

Those who experience safety-related stress, difficult parking conditions and little co-determination have physical/psychosomatic health disorders more often than those who experience stress related to time frames and traffic challenges. All these variables, and in particular the last two, also strongly related to mental health problems and should be given priority in preventive activities. It has also been found that those drivers who do not have fixed permanent routes experience mental health problems more often than physical health problems.

Slightly more than one third of the drivers have had sickness absence during the last twelve months. Almost half of these were on long-term sick leave due to physical health problems. Stress related to logistics challenges and a small degree of co-determination primarily leads to short-term sickness absence, while poor management appears to contribute to long-term sickness absence. Even if traffic and delivery-condition challenges were important, we found no direct relation to sickness absence.

### ***Little relevant HES training contributes to work performance with health risks***

Half of the drivers must often perform their job in a way that may be harmful to their health. More than one third of these have not received HES training that is relevant to their work performance. There is a clear relation between absence of relevant HES training and carrying out work in a way that is a risk to health.

The safety deputy scheme does not always function as it should, nor does it appear that the safety deputies always comply with the duty to report.

Implementing measures in such a work situation will involve major challenges as there are many and complex issues to address. Organizational conditions and delivery and traffic conditions may impact the driver's working environment, both separately and together. The greatest challenge is therefore to find measures that can address this complexity.

# 1 Innledning og bakgrunn

Folkeliv i gatene og rikelig tilgang på små og store butikker, kafeer og restauranter gis gjerne positive valører som ”levende by”, ”rikt kulturtilbud” og ”sjarmerende”. Av dem som liker å bruke byens mange tilbud er det nok likevel ikke så mange som tenker gjennom at alle disse tilbudene forutsetter levering av varer, daglig eller ukentlig. I denne rapporten skal vi se nærmere på hvordan arbeidsdagen arter seg for dem som sørger for at du som kunde og forbruker kan gjøre dagligvarehandelen og kafe-, kiosk- og restaurantbesøkene dine i ditt nærmiljø i den norske storbyen.

Hvordan opplever den enkelte sjåfør å jobbe tett på kundene, i en arbeidssituasjon som ofte er preget av kompliserte mottaksforhold i trange bygater med et yrende folkeliv, og med tette tidsfrister og noen ganger små muligheter til å gjennomføre arbeidet på rett tid, til rett sted og med riktig kvalitet? Dette er en noen av de spørsmål vi søker å besvare gjennom denne studien. I denne rapporten gir vi ordet til nærtransportsjåførene selv og spør dem om hvilke faktorer som utgjør gleder og belastninger knyttet til gjennomføring av det daglige arbeidet med vareleveranser i den norske storbyen anno 2010.

## 1.1 Bakgrunn

Logistikk og godsdistribusjon betraktes ofte som de viktigste spørsmålene i urban og regional utvikling. Byene har alltid vært de dominerende stedene for godshåndtering og logistikkjenester (Hesse 2008). Byene er også utgangspunkt og bestemmelsessted for det meste av godstrafikken, og historisk sett er mange av dem vokst frem henholdsvis på grunn av handelsfunksjonen og som en markeds plass.

Så lenge byregionene er hjemsted for en stor andel av forbrukerne, skapes det stadig etterspørsel etter varelevering av og i byområdene. Dessuten konfronteres ulikheten og sårbarheten i måten jordarealer i byene brukes på, med den noe ”brutale” transportvirksomheten (Hesse 2008). Dette skaper mange potensielle konflikter mellom godsdistribusjon og andre urbane funksjoner. Godstrafikk som gjennomføres med tunge kjøretøyer representerer en betydelig belastning på det naturlige og sosiale miljø for bylandskapet. Ifølge OECD-forskning bidrar godssegmentet sannsynligvis med omkring 30 prosent av transportrelatert energiforbruk (som står for omtrent 20 prosent av alt energiforbruk i utviklede økonomier). Det er altså liten tvil om at det er viktig å beskjeftige seg med logistikk og godsdistribusjon (Hesse 2008).

Til tross for økende bevissthet når det gjelder både funksjonalitet og bærekraft i godsdistribusjon og logistikk, har lokale forsøk på å styre godstransporten i byene ennå ikke kommet med tilstrekkelige svar (OECD and European Conference of Ministers of Transport 2003). Dette skyldes først og fremst kompleksiteten i virksomheten, siden den knytter sammen en lang rekke aktører og interesser. (Hesse 2008).

Norge scorer dårlig når det gjelder ressursbruk og helhetlige planer for godstransport i by (Viggo Jean-Hansen 2009). I henhold til Nasjonal Transportplan (2010-2019) hevdes det at Norge står ovenfor en betydelig befolkningsvekst, køer og store fremkommelighetsproblemer. Eksempelvis viser fremskrivninger at transporttetterspørselen i Oslo vil øke med 30 % frem mot 2025 (Eidhammer 2009).

Markedet trekkes stadig lenger mot Østen. Billigere produksjon av varer i flere asiatiske land bidrar til outsourcing i europeiske produksjons- og transportbedrifter. Utvidelsen av EU bidrar også til flere og utvidede markeder (Inger Beate Hovi 2004; Inger Beate Hovi 2008). Når det gjelder varehandel, ser vi en tendens til etablering av store samlelager samt samlasting (Kjell Werner Johansen 2004). Denne tendensen bidrar til en økning i transportarbeid. Eksempelvis var den gjennomsnittlige årlige økningen i transportarbeid fra 1993 til 2003 på 6,1 % (ibid).

Samlet sett er vi i en situasjon hvor befolkningen beveger seg inn mot byene, foruten at vi har en økning i godstransport og personbiltransport i byene (Eidhammer and Andersen 2009). I tillegg til at vi mangler transportplaner (Eidhammer and Jean-Hansen 2008), mangler vi et lovverk som stiller krav eller definerer forutsetninger knyttet til etableringer i byområder (Jean-Hansen and Hovi 2009). Vi er med andre ord i en situasjon hvor fremkommeligheten blir dårligere og vårt behov for transport blir større, ved siden av at vi har liten kunnskap om dem som sørger for vareleveringen.

## 1.2 Tema og målsettinger for studien

Arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøutfordringene i transportarbeiderens hverdag favner mange komplekse og sammensatte problemstillinger. Hvordan dette berører den enkelte transportarbeider vil avhenge av forhold hvor ansvaret for løsningene og mulighetene for å foreta konkrete tilpasninger ligger på ulike nivå:

1. Utfordringene knyttet til trafikale forhold som for eksempel rushtid/kø-problematikk, usikkerhet om framkommelighet og leveringsforhold i det offentlige rom
2. Utfordringer knyttet til fysisk tilrettelegging og organisering av lasting og lossing må i hovedsak løses innenfor rammen av den enkelte bedrift og dens nettverk av kunder og leverandører. Det samme gjelder valg av kjøretøy og ulike typer materiell. Manglende tilrettelegging av eller for varemottak henger imidlertid også ofte sammen med svakheter i Plan- og bygningslovens bestemmelser.
3. Endelig vil dette spille sammen med den enkelte transportarbeiders personlige situasjon og hvordan denne eksempelvis virker inn på mulighetene for hensiktsmessig tilpasning av arbeidstid og reisemåte ved arbeidsreiser.

Spørsmålet om hvordan dette mangfoldet av problemstillinger arter seg i praksis kan ikke besvares uten at man innhenter sjåførenes egne erfaringer av hva arbeidsdagen handler om, hvordan man takler spesielt utfordrende situasjoner og hva som gir arbeidsglede. Kort sagt ”hvor skoen trykker”.

Denne typen kunnskap fordrer at man belyser ulike perspektiver på arbeidssituasjonen samtidig som man får anledning til å vurdere hvorvidt strukturelle betingelser kan forklare hvilke særlige utfordringer denne yrkesgruppen står overfor.



Studien består av et knippe ulike datainnsamlingsmetoder som til sammen kan gi grunnlag for en *beskrivelse av transportsjåførenes arbeidsdag og de forhold som skaper den.*

### 1.2.1 Målsettinger

Hovedmålsettingen med dette prosjektet er å *beskrive de urbane nærtransportsjåførenes arbeidsdag på en slik måte at det kan danne grunnlag for konkrete forbedringsaktiviteter knyttet til helse, miljø og sikkerhetsrelaterte forhold i transportyrkene samt identifisere relevante hms-utfordringer knyttet til varetransportenes rammebetingelser både trafikkert og ellers i utøvelsen av yrket.*

Det er også uttalte målsettinger å:

- ❖ muliggjøre læring i Norgesgruppen gjennom å stimulere til samarbeid mellom partene og å øke kunnskapsnivået blant disse
- ❖ muliggjøre spredning av kunnskap om nærtransportsjåførenes arbeidsbetingelser til andre bedrifter
- ❖ bidra til å øke kunnskapsnivået hos næringslivsgruppene i de største byene med sikte på å bedre tilrettelegging både på privat og offentlig grunn

## 1.3 Leseveiledning til rapporten

Vi har i denne rapporten valgt å dele den omfattende undersøkelsen inn i ulike tema. Til tross for at dette innebærer noe overlapp har vi valgt å gi disse temaene hvert sitt kapittel. Dette er beskrevet under.

I *kapittel 1* har vi sett på hvilke tema og problemstillinger som skal belyses.

I *kapittel 2* går vi gjennom den forskningslitteraturen om nærtransportsjåfører. Her kommer vi inn på ulike sider ved arbeidsmiljø og helse, kosthold, ulykker og arbeidskrav – slik dette er belyst gjennom ulike typer nasjonale og internasjonale studier.

**For å få en riktig forståelse av de statistiske analysene fra kapittel 3 og utover er det viktig å være klar over følgende:**

- Det er kontrollert for signifikante forskjeller mellom byer, bedrifter, hvilken kjørerute sjåførene har og hvilket kundesegment de leverer til.
- Dersom det *ikke* finnes kommenterte forskjeller under tabellene betyr dette at det ikke er signifikante forskjeller i forhold til de kontrollerte variablene
- Relevante signifikante forskjeller fremkommer i teksten under tabellene og i ukommenterte grafiske illustrasjoner før hver kapitteloppsummering

I *kapittel 3* ser vi nærmere på arbeidstid og overtid samt hvilke muligheter nærtransportsjåførene har til å ta ut ønsket avspasering, ferie, permisjoner.

I *kapittel 4* fokuserer vi på ulike arbeidsmiljøfaktorer, stressfaktorer og på ulike typer mestringsbetingelser og mestringsstrategier. Vi viser også hvordan kunder og medtrafikanter utgjør en vesentlig del av nærtransportsjåførens arbeidsmiljø.

I *kapittel 5* går vi inn på leveringsforholdene hos kunden og hvilken betydning disse har for sjåførenes arbeidsmiljø.

I *kapittel 6* har vi søkelys på trafikale forhold av betydning for sjåførens arbeidsmiljø.

*Kapittel 7* vies til variablene ledelse og samarbeid.

I *kapittel 8* ser vi nærmere på avviksrapporing, varsling og HMS samt at verneombudets rolle i bedriftene vies ekstra oppmerksomhet.

I *kapittel 9* er vi på nærtransportsjåførens arbeidshelse, kosthold og sykefravær. Arbeidshelse blir også sett i lys av arbeidsmiljøet, de trafikale forholdene og leveringsforholdene.

*Kapittel 10* sier noe mer om hvordan nærtransportsjåføren vurderer ulike sider ved arbeidet sitt i dag og hvilke tanker og eventuelle bekymringer han har knyttet til fremtiden i yrket generelt og på arbeidsplassen spesielt.

I *Kapittel 11* gir vi ordet tilbake til sjåførene selv og avslutter med deres egne forslag til forbedringer av arbeidsmiljøet.

*Kapittel 12* er en grundig gjennomgang av hvilke metoder som er brukt i datainnsamling og ved analyser av datamaterialet.

## 2 Hva sier forskningen om transportsjåførenes arbeidsdag?

I denne litteraturgjennomgangen har vi gjort søk i vitenskapelige databaser<sup>1</sup> for å finne relevant forskning om nærtransportsjåførenes arbeidsdag. Det viste seg raskt at det var vanskelig å finne relevante studier om nærtransportsjåfører som leverer til store byer. Mange studier tar for seg arbeidsvilkår og helse for buss-sjåfører, taxisjåfører og lastebilsjåfører generelt<sup>2</sup> og er derfor bare delvis relevant for vår studie.

Den danske sosialantropologen Eddy Nehls beskriver transportsjåfører som en gruppe med en tydelig maskulin kultur karakterisert ved høy turnover og flere yngre enn eldre arbeidstakere. Gruppen er homogen, mannsdominert og misliker endring. Nehls forteller også at sjåførene viste en negativ innstilling til teoretisk kunnskap og skrivebordsarbeide (Nehls 2003). En dansk doktorgradsavhandling bekrefter at mange nærtransportsjåfører ikke er spesielt begeistret for å motta informasjon i skriftlig form, at de underkjenner denne ofte fordi de opplever at det setter dem i en uverdigg posisjon (Grøn 2008).

Både Grøn og Nehls trekker frem den frihetsfølelse sjåførene opplever å ha som en årsak til at man valgte yrket i utgangspunktet. Opplevelsen av selvbestemmelse og frihet blir også oppgitt som årsak til å bli værende i yrket.

Den tydelige vektleggingen av det maskuline kommer også frem i forskningen til Ouellet, i beskrivelsen av det amerikanske transportarbeidermiljøet; i denne studien heter det at nærtransportsjåfører ser ut til å bedømme både seg selv og andre i forhold til hvor hardt de arbeidet. Høy arbeidsinnsats ble verdsatt i høy grad. I tillegg til at miljøet har en tydelig maskulin profil, finner Ouellet en klar konkurransesituasjon mellom sjåførene. Dette kan forklares ut fra at mye av arbeidet er stykkprisfinansiert. Det er om å gjøre å få tilgang til de beste bilene, de beste transportrutene og det godset som er mest lønnsomt å transportere. Da det stort sett er stor tilgang på transportarbeidere, sier det noe om hvordan en slik konkurransesituasjon kan etableres og opprettholdes (Ouellet 1994).

### 2.1 Organisatorisk arbeidsmiljø

#### 2.1.1 Logistikk, spedisjon, lasting, lossing

Varestrømmene til og fra Norge er store (Inger Beate Hovi 2008). Det er mange aktører som er involvert fra en vare produseres til den er tilgjengelig for den aktuelle kunden. Samordning av leveransene er av stor viktighet (Eidhammer and Andersen 2009). En studie gjennomført

---

<sup>1</sup> BIBSYS og PUBMED

<sup>2</sup> Begreper som "Lorry Driver" og "Truck Driver" viste seg som regel å handle om enten langtransportsjåfører eller uspesifisert om lastebilsjåfører, uten at det var sagt noe om hvor de leverte varer.

av Norges Handelshøyskole i Bergen viser at svært få kjøpesenter har planlagt bevisst med henblikk på logistikk og godstransport (Bjørndal, Bjerkelund et al. 2001). Dette er beklagelig fordi et pålitelig logistikksystem bør være en forutsetning fra en vellykket vareproduksjon til en vellykket varedistribusjon. Et dårlig logistikksystem er noe som bidrar negativt i transportarbeiderens arbeidsdag.

Den svenske forskeren Nehls påpeker at mange sjåførere er misfornøyd med speditørens (ruteplanleggerens) rolle – de mangler kunnskap. Det er sjåføren som kjenner veien, utfordringene og prosessen ved å ta imot og å avlevere varer, og det er sjåføren som treffer kunden (Nehls 2003).

Et annet viktig ledd i transportkjeden og et sentralt element i transportarbeidernes hverdag er lasting og lossing, situasjoner som kan innebære ulike typer fare for sjåførene – for eksempel klemming av fingre og tær, å gli eller å falle (Grøn 2008). I Håndbok 250 legges det vekt på at det å få varene fra bilen og inn til eller i bygninger som utgjør størst risiko for helse og sikkerhet (Statens vegvesen 2005).

Til tross for at lossing og lasting er ulykkesutsatte situasjoner eksisterer det foreløpig ingen lovreguleringer på området (Gravseth 2010). I notatet ”Gods i by – grov prosjektplan” fra Statens vegvesen (Foss 2009) fremkommer det at utarbeidelse av regelverk for kommunale og lokale vareleveringer er et av de punktene som det må arbeides videre med. Bestemmelsen om å arbeide videre for å få et bedre regelverk for å bedre forholdene for varetransport kom som et resultat av en studie som skulle se på effektiviteten i varedistribusjon. Studien ble gjennomført av Trondheim kommune i samarbeid med næringsforeningen, Vegvesenet og SINTEF.

Det er ikke bare risikosituasjoner som kan være til hinder for god varelevering. En sjåfør som skal gjøre jobben sin best mulig, er avhengig av god fremkommelighet. I tillegg til høye kanter og trange smug vil man kunne støte på ulovlig plasserte reklameplakater, ulovlig parkerte biler, blomstertrau, lykter, fortausrestauranter m.m. (Statens vegvesen 2005). Studier fra Danmark peker også på det som kalles *tilbakemeldings dilemma* – sjåføren engster seg for å gi beskjed om problemer ved varemottaket til kunden av frykt for at kunden skal ta det ille opp og i verste fall gå ut av kundeforholdet (Grøn 2008).

## 2.2 Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og sammenheng med helse

En vanlig forestilling om arbeidsdagen til lastebilsjåfører er at den er stillesittende. I virkeligheten består arbeidsdagen av mye fysisk aktivitet. Forskning som har sett på det fysiske aktivitetsnivået til sjåførene viser at kjøring tar om lag halvparten av arbeidsdagen. Den høyeste hjertefrekvensen ble målt ved lasting og lossing (van der Beek and Frings-Dresen 1995).

Nederlandske forskere har undersøkt arbeidsstress, tretthet og trivsel blant 1181 lastebilsjåfører i Nederland (de Croon, Blonk et al. 2002). De har funnet at store fysiske krav og misnøye med ledelsen bidrar til økt tretthet og mistrivsel. Ergonomiske risikofaktorer som

ubekvem og langvarig sitting kombinert med kroppsvibrasjon fører til problemer i korsryggen (Bovenzi and Zadini 1992; Krause, Scherzer et al. 2005; Olson, Hahn et al. 2009). Forskning viser at både ansiennitet og ergonomiske faktorer har sterk og enestående påvirkning på helse (Krause, Scherzer et al. 2005). Det innebærer at alle tiltak som *hindrer* utvikling av disse faktorene kan virke positivt på helse.

### 2.2.1 Eksoseksponering og kreft

Internasjonalt Kontor for Kreftforskning (IARC) gjennomgikk vitenskapelig litteratur for å se på hvorvidt eksponering for eksos kan forårsake lungekreft hos mennesker. Diesel- og bensineksos ble klassifisert som mulig kreftfremkallende etter denne gjennomgangen av relevant forskning på området (Hansen, Raaschou-Nielsen et al. 1998). Flere komponenter i bensin og dieseldrivstoff som bly, formaldehyd, polyaromatiske hydrokarboner og noen nitroarener er trolig kreftfremkallende. Epidemiologiske studier om profesjonelle bilførere ble mye brukt for å vurdere hvorvidt luftforurensning relatert til trafikk innebærer kreftrisiko for mennesker, fordi bilkjørere er eksponert for trafikkeksos i betydelig større mengder enn samfunnet for øvrig.

I Sverige ble det også forsket på eksoseksponering (Lewne, Nise et al. 2006). Det ble funnet at gjennomsnittlig eksponering for nitrogendioksid (NO) er høyest blant lastebilsjåfører (68 microgr/m<sup>3</sup>) sammenliknet med buss- (60 microgr/m<sup>3</sup>) og taxisjåfører (48 microgr/m<sup>3</sup>). I Danmark undersøkte man 2251 buss-, lastebil- og taxibilførere (Hansen, Raaschou-Nielsen et al. 1998). Etter justering for sosioøkonomiske variabler viste resultatene at risikoen for lungekreft blant profesjonelle bilkjørere var 31 % - 64 % høyere sammenliknet med andre arbeidstakere i Danmark. Tilsvarende undersøkelse ble gjort i Sverige (Jakobsson, Gustavsson et al. 1997). Her ble det også vist at risikoen var høyest for lang- og kortdistanse lastebilsjåfører og taxisjåfører.

### 2.2.2 Arbeidspress, sykdom og sykefravær

I mange industrinæringar har arbeidet forandret seg vesentlig i de siste tiårene. Disse endringene handler for eksempel om mindre fleksibilitet i jobben, automatisering og bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi. Generelt har disse endringer ført til reduksjon av fysiske og kjemiske påvirkninger i arbeidsmiljøet og antakelig større påvirkning fra psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. I transportbransjen har økte krav om "just in time"-levering ført til en mer intensiv arbeidsdag for lastebilsjåfører (de Croon, Sluiter et al. 2004). Videre har implementering av kommunikasjonsteknologi ført til reduksjon av frihetsfølelse og strammere leveringsrammer for disse arbeidstakerne.

Disse endringer i arbeidets art har kommet hånd i hånd med økende oppmerksomhet om forskningen på sammenhenger mellom arbeidsmiljø og helse. Det er også en del som tyder på at arbeidskrav kan ses i sammenheng med sykefravær. Sykefraværet blant transportarbeiderne

er på 10–13 % (SSB)<sup>3</sup>. Kun 0,5 % av 400 spurte transportarbeidere regner med å stå i yrket til pensjonsalder (Statens vegvesen 2005).

Stamirapporten viser at sjåførene er en yrkesgruppe med høy forekomst av dårlig fysisk arbeidsevne (Knardahl 2008). Sjåførens arbeidsmiljø kjennetegnes av mye ensidig arbeid og lav sosial støtte. En vesentlig andel av sjåførene oppgir at de i løpet av de siste 12 måneder har gått på jobb selv om de var for syke.

Epidemiologiske studier over 50 år har vist høyere forekomst av muskel- og skjelettsykdommer blant dem som har bilkjøring som yrke (Van der Beek, Oort-Marburger et al. 1994; van der Beek, Meijman et al. 1995; de Croon, Blonk et al. 2002), Hjerte- og karsykdommer er også utbredte blant yrkessjåførere. De psykologiske arbeidskravene forbundet med kjøringen og kravene til våkenhet kan ha betydning for det. Sammen med fysiske krav ved lasting og losing av lastebiler settes det i gang psykofysiologiske reaksjoner. Dette betyr at produksjonen av katekolaminer øker og kroppen klarer å mestre stressfulle situasjoner. Dette er prinsippet for en normal tilpasningsprosess. Uønskede reaksjoner kan oppstå ved forlenget økning i konsentrasjon av katekolaminer i blodet. Det antas at hormonsystemet, som er ansvarlig for stresshåndtering i menneskekroppen, er på konstant aktivert nivå hos lastebilsjåførere. Denne såkalte vedvarende aktivering viser seg å ha sammenheng med for eksempel hjerte- og karsykdommer (Ursin and Levine 1980; Mulder, Orlebeke et al. 1985). En rekke studier viser at høye forekomster av hjerteinfarkt, slag og høyt blodtrykk er de mest utbredte hjerte- og kar- sykdommer i denne yrkesgruppen (Albright, Winkleby et al. 1992; Alfredsson, Hammar et al. 1993; Belkic, Savic et al. 1994; Gustavsson, Alfredsson et al. 1996; Belkic, Emdad et al. 1998; Bigert, Gustavsson et al. 2003; Poulsen 2004; Tuchsén, Hannerz et al. 2006; Kerefova, Zhilova et al. 2007). Imidlertid er risikoen for å få slag høyere blant sjåførere som kjører passasjerer enn blant sjåførere i godstransport (Gustavsson, Alfredsson et al. 1996). Funnene har et klart budskap – at risikofaktorer i nærtransport-sjåførenes arbeidsmiljø mest sannsynlig bidrar til økt risiko for disse sykdommene. De faktorene som har størst betydning er arbeidspress, uregelmessig arbeidstid, sittende stilling, eksos og støy.

### 2.3 Arbeidskrav og handlefrihet

I en studie av arbeidskrav og handlefrihet ble 439 lastebilsjåførere undersøkt (Van der Beek, Oort-Marburger et al. 1994). Resultatene viste at det er en klar sammenheng mellom graden av innflytelse på ens egne arbeidsoppgaver og muskel- og skjelettplager, i tillegg til generelle psykosomatiske plager. Kontroll over ens egne arbeidsoppgaver gir kun bedre muligheter til å takle de store kvantitative kravene i arbeidsdagen. Arbeidstakere som har altfor mye å gjøre, kan håndtere stresset bedre hvis arbeidet er mer fleksibelt med hensyn til tid. Lastebilsjåførere

---

3

[http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default\\_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selectvarval/define.asp&Tabellid=07869](http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selectvarval/define.asp&Tabellid=07869)

som selv kan bestemme hvor fort og i hvilken rekkefølge de kan avslutte sine ruter, kan tilpasse arbeidssituasjonen til sine egne psykologiske behov og preferanser og dermed redusere stress (de Croon, Blonk et al. 2002). Støtte fra nærmeste leder og, i mange tilfeller, fra ens kolleger er viktig i denne prosessen.

### **2.3.1 Arbeidsstress og turnover**

Stresset i arbeidet påvirker sjåførenes ønske om å slutte eller bytte til et annet yrke. Studien av arbeidsstress og turnover blant 820 lastebilsjåførere i Nederland viste at psykososiale belastninger fører til høyere turnover (de Croon, Blonk et al. 2002). Resultatene fra oppfølgingen av disse sjåførene gjennom flere år viste at det psykologiske stresset ble oppfattet som mindre hvis sjåførene hadde byttet yrke fra sjåføreryrket til et annet yrke (interoccupational turnover) enn hvis de bare byttet fra et arbeidssted til en annen (interoccupational turnover) innen samme yrkesgruppe.

### **2.3.2 Sikkerhet og ulykker**

Operatører og sjåførere er blant de yrkesgruppene som oppgir å oppleve stor risiko for arbeidsulykker (Gravseth 2010). Det er bare sysselsatte i landbruk/fiske/oppdrett som har større risiko for å bli utsatt for arbeidsulykker (23 %). Av sjåførere og mannskap som opplever å ha stor risiko for arbeidsulykker, rapporterer 11 % at de har hatt plager som følge av skade etter ulykke (ibid.). At sikkerhet ikke alltid er det som har høyest prioritet, kom også frem i en dansk studie. Når det gjaldt sikkerhet, mente sjåførene at det først og fremst var et spørsmål om å tenke seg om. Samtidig er det noe med at fokus på sjåførens sikkerhet ikke var vektlagt. Eksempelvis var det på kurs i transport av farlig avfall lagt vekt på hvordan miljøet kan skånes, ikke sjåføren. Respondentene oppfattet ikke sitt arbeid som farlig. Studien påpeker at fokus på sjåførens sikkerhet var ikke satt i høysetet (Grøn 2008).

## **2.4 IKT**

I populære forestillinger om den mulige virkningen av økt IKT-bruk på logistikk og varedistribusjon har man antatt at den elektroniske overføringen av informasjon gjennom et optimalisert logistikksystem ville føre til mer effektive transportoperasjoner – ved å komme i stedet for tilsynelatende ”unødvendige” transaksjoner, ved å unngå overflødig trafikk og ved å eliminere lite brukt infrastruktur. Utveksling av elektroniske meldinger mellom sjåførere og arbeidsgiver ville bringe en åpenhet inn i logistikkmarkedet som kunne muliggjøre optimal organisering og tildeling av transporttjenester. I noen tilfeller ville til og med visse lag av systemet (som grossister og mellommenn) bli unødvendige mellomledd.

De potensielle logistiske fordelene ved innføring av IKT-systemer i veitransportbransjen har økt interessen hos både politikere og forskere, men det foregår fremdeles en diskusjon om hvordan disse systemene påvirker hverdagen til en lastebilsjåfør (de Croon, Kuijter et al. 2004). Mulighetene er flere. IKT-systemet kan påvirke hverdagen positivt fordi arbeidsgiver får mulighet til å registrere sjåførenes lovpålagte hviletimer. I slike tilfeller kan arbeidsgiver forebygge tretthet blant sjåførene. Applikasjon via satellittkommunikasjon kan også skaffe ”real-time”- kommunikasjon mellom sjåfør, transportfirma og kontrollmyndigheter. Denne

applikasjonen kan derfor fremskaffe den ønskelige informasjon for regelverket om kjøretimer. I tillegg kan disse systemene gi informasjon til sjåføren om for eksempel alternative ruter (veier) for ”bypasstrafikk” (begrep hentet fra medisinsk terminologi, brukt av sjåførene selv; alternative kjøreruter i tilfelle ulykker eller lignende) i rushtiden eller tilfeller av trafikkork og dermed redusere tidsrelatert press. Denne informasjonen kan bidra til å forutsi veitrafikk og til å bedre kontrollmulighetene for lastbilsjåførere.

IKT- systemer kan også påvirke sjåførenes arbeidsmiljø negativt. Disse systemene kan bidra til en mer effektiv ruteplanlegging og derfor til mye strammere tidstabeller. Dessuten kan sjåførene oppfatte slike systemer som overvåkning fra arbeidsgivernes side (de Croon, Kuijer et al. 2004). Dette kan føre til at sjåførene føler seg begrenset i hvordan og når arbeidsoppgavene skal utføres. Mulige effekter av IKT-systemer på arbeidets krav og kontroll er viktige fra et mental helse- og organisasjonsperspektiv. Spesielt har lav kontroll over jobben og høye psykologiske krav vist seg å ha klar sammenheng med mentale helseproblemer som depresjon, angst og tretthet (Karasek and Theorell 1990), med redusert følelse av lojalitet overfor arbeidsstedet (Geurts 1999), sykefravær (Golob 2001) og turnover (Golob 2002).

Forskningen foreslår at transportfirmaene er mer bevisste når det gjelder spørsmålet om hvordan man implementerer og bruker IKT-systemer (de Croon, Kuijer et al. 2004). Det foreslås 1) at arbeidsgiver informerer sjåførene grundig om hvordan og hvorfor disse systemene er implementert (for å motbevise potensielle fordommer, og for å forebygge negative holdninger) og 2) at arbeidsgiver understreker systemenes fordeler for sjåførere.

## 2.5 Bilulykker relatert til søvn

Søvnighet og soving ved rattet er identifisert som årsaker til kollisjoner og ulykker på veiene forårsaket av yrkessjåførere. Å sovne under kjøring fører til en betydelig andel av ulykker med motorkjøretøyer under ensformige kjøreforhold. Studier viser forskjellige resultater fra 1 % til 30 % (Hakkanen and Summala 2000; Volna and Sonka 2006). Mange av disse ulykkene er knyttet til arbeid – for eksempel sjåførere i lastebiler, varebiler og firmabiler (Horne and Reyner 1999). Amerikanske og finske forskere hadde konkludert med at omkring 55 % av sjåførene i senere tid hadde kjørt mens de var søvnige, og 23 % var til og med falt i søvn ved rattet (Hakkanen and Summala 2000; McCartt and Hellinga 2007). Tidlig på nittitallet begynte man ved hjelp av epidemiologiske data å undersøke søvnighet som årsak til ulykker (Summala and Mikkola 1994; Hakkanen and Summala 2000). Siden den gang er mange artikler blitt publisert for å forsøke å skille mellom adferdsmessige og patologiske årsaker til søvnighet hos yrkessjåførere.

Søvnighet viser seg særlig under skiftarbeid på natten og på kjøreturen hjem etterpå. Omkring 3 – 4 % av befolkningen i moderne industrisamfunn klager over dette symptomet, som meget raskt fører til at man er ute av stand til å arbeide i mange yrker (kjørelærere, lastbilsjåførere, flyvere) (Volna and Sonka 2006). Søvnapné-syndromet (SAS) er blitt identifisert som den mest alminnelige årsak til vanemessig kjøring i en tilstand av søvnighet. Pasienter med SAS



(bortsett fra andre helseproblemer) er seks ganger mer tilbøyelige til å være involvert i ulykker enn andre. Andre viktige søvnforstyrrelser er kronisk søvnløshet, narkolepsi, ”uroelige ben” syndromet (periodisk bevegelse av lemmer under søvn). Forskning viser at disse faktorene er like viktige for søvnighet hos en sjåfør som varigheten av kjøreturen, men det er bare varigheten av kjøringen som er tatt inn i lovgivningen som skal beskytte yrkessjåfører. Eldre sjåfører blir også lett søvnige midt på ettermiddagen.

Søvn kommer ikke spontant eller uten varsel. Det er usannsynlig at sjåfører som faller i søvn, senere husker at de har gjort det, men de vil være oppmerksomme på den forutgående tilstanden av økende søvnighet. Sannsynligvis når de en tilstand hvor de kjemper mot søvnen, før en ulykke skjer. For å forhindre sjåføren i å falle i søvn, er flere strategier for mottiltak blitt studert (Feyer, Williamson et al. 1997; Hanks, Rapport et al. 1999; Akerstedt, Olsson et al. 2001; Akerstedt and Kecklund 2005). Tiltak som har vært antatt å hjelpe mot søvnighet, og som har vært brukt under videre kjøring (kald luft, bruk av radio) er bare effektive en kort stund. Det eneste sikre mottiltaket mot søvnighet hos sjåføren, særlig når sjåføren kommer til det stadiet hvor han kjemper mot søvnen, er å stanse og for eksempel ta en 30 minutters pause med et kort (<15 minutter) blund eller kaffe (ca. 150 mg koffein). Dette er meget effektivt hvis det kombineres. Mosjon har liten hensikt. Opplæring og informasjon til sjåførene er blitt foreslått for å øke bevisstheten om risikoen ved å kjøre i søvnig tilstand (Akerstedt 2000).

## **2.6 Rollen et sunt kosthold spiller, og hvordan det oppfattes**

Yrkessjåfører, det vil si lastebil-, trailer-, buss- og drosjesjåfører, er blitt identifisert som en spesiell helserisikogruppe. Dette gjelder både lang- og kortdistansesjåfører. Et uvanlig trekk ved en så stor yrkesgruppe (i Sverige finnes det omkring 70 000 yrkessjåfører) er at de ikke deler arbeidsplassen sin med andre (Gill and Wijk 2004). Sammenlignet med gjennomsnittssvensken viser yrkessjåførenes kosthold et høyere forbruk av kaffe, pommes frites, pølser og melkefett. De spiser også mindre frukt, grønnsaker, fisk og matolje (Hedberg, Jacobsson et al. 1993). En undersøkelse i de nordligste fylkene i Sverige, hvor det meste av kjøringen går over lange avstander, viste at individer i en kohort på 440 sjåfører, sammenlignet med 1000 medlemmer av en referansegruppe, var overvektige, var røykere, ofte arbeidet skift, var stillesittende i fritiden og hadde en arbeidssituasjon preget av høye krav, liten beslutningsmyndighet og liten sosial støtte (Hedberg, Jacobsson et al. 1993). I Japan er bildet det samme: Sammenlignet med medlemmer av en kontrollgruppe ligger sjåfører betydelig lavere når det gjelder en serie livsstilsindikatorer som næringsinntak, daglige spaserturer, idrettsaktivitet og søvn (Hara, Yanagi et al. 1998).

Den spesielle livsstilen sjåfører har, synes avgjort å være en faktor i deres helseprofil, men selve sjåføryrket bidrar også vesentlig til at de har en forhøyet helserisiko. Mangel på tid til å komme seg igjen mellom skiftene (Sluiter, van der Beek et al. 1999), krav arbeidet stiller (Van der Beek, Oort-Marburger et al. 1994), og fremfor alt stress har vist seg å ha sammenheng med økt helserisiko (van der Beek and Frings-Dresen 1998). Som tidligere nevnt, er det blitt påvist en sammenheng mellom psyko-fysiologiske indikatorer på forhøyet stressnivå, søvnforstyrrelser, høyt blodtrykk og hjertesykdommer, manglende balanse mellom

innsats og belønning i arbeidet og miljøfaktorer som for eksempel avgasser, særlig for sjåførar i byene, på den ene siden og helserisikoer på den annen.

Hva så med helsetiltak overfor yrkessjåførar? Emdad og hans kolleger (Emdad, Belkic et al. 1998) konkluderer med at utsattheit for yrkesmessige stressfaktorer i kombinasjon med liten tilgang til sosial tilknytning utenfor arbeidet kan bidra til å opprettholde uhensiktsmessig adferd. En annen svensk undersøkelse (Hedberg, Wikstrom-Frisen et al. 1998) som sammenlignet programmer som tok sikte på å redusere risikoindikatorer for hjertesykdommer blant mannlige yrkessjåførar, viste en viss reduksjon i helserisikoen. Den vanligste hindringen for endring i livsstil var uregelmessig arbeidstid. Uregelmessig arbeidstid er et av parametrene som definerer mange av yrkessjåførens situasjon. Hellenius (Hedberg, Wikstrom-Frisen et al. 1998) har vist at mosjonsopplegg og endringer i kosthold er like effektive for å redusere risikofaktorene for hjertesykdommer hos friske menn på 35 – 60 år. Ved å bruke fokusgrupper i et utvalg på 46 skotske lastebilsjåførar har Jack et al. (Jack, Piacentini et al. 1998) vist at spising på jobben var ”preget av utstrakt og uregelmessig småspising.” Småmåltidene besto gjerne av merkevarer fra kiosker, bensinstasjoner, servicestasjoner på motorveier og trailerkafeer. Frukt ble oppfattet som ”sunt”, men hadde ingen stor plass i personenes spisevaner. De konkluderer med at undersøkelsen deres ”identifiserer en sentral rolle for catering- og detaljistvirksomheten langs veiene når det gjelder å forsyne kundene med sunne snacks”.

## 3 Arbeidstid, overtid, ferieuttak og permisjoner

Vi skal i dette kapittelet starte gjennomgangen av resultatene fra vår egen studie med å se nærmere på hvordan nærtransportsjåførene forholder seg til spørsmål om arbeidstid, overtidsarbeid og muligheter for å ta ut ferie og permisjoner på ønsket tidspunkt.

Spørreundersøkelsen viser 96 prosent av våre informanter jobber heltid innen ulike arbeidstidsordninger: 42 prosent jobber fast dagtid, 51 prosent jobber både dag- og kveldstid, mens 5 prosent oppgir å jobbe innen en annen type arbeidstidsordning.

### 3.1 Arbeid, tid og kontroll

Vår gjennomgang av tidligere forskning på ulike typer sjåførgrupper gav en indikasjon på betydningen av å ha ordnede arbeidsforhold, og å ikke være så presset på tid at man mistet følelsen av mestring i forhold til arbeidet. Arbeidsmiljøforskningen mer generelt har også pekt på betydningen av det som har vært kalt ”mestringsslakk” – et begrep som dekker muligheten til å få små pauser eller pustehull i løpet av arbeidsdagen (Grimsmo 2001).

#### 3.1.1 Muligheter til å ta småpauser

I tabell 1 ser vi at over halvparten av sjåførene mener å ha meget gode eller ganske gode muligheter til å ta slike småpauser. Dette indikerer at det er gode muligheter for denne gruppen nærtransportsjåførere til å hente seg inn igjen etter eventuelle stressende arbeidsøkter, eller at sjåførene har god styring og kontroll med oppgavene sine.

Hvilke muligheter har du til å ta småpauser (toalettbesøk, kaffepause, hvile, prat med kolleger) i løpet av arbeidsdagen?	
Meget gode	14
Ganske gode	39
Verken gode eller dårlige	27
Ganske dårlige	15
Meget dårlige	4
Vet ikke	-
Ubesvart	1

Tabell 1 Muligheter til å ta småpauser, prosent

Tabell 1 viser også at bortimot en femtedel av sjåførene mener å ha dårlige muligheter til å styre uttak av småpauser selv. Våre statistiske analyser viser at det er signifikante forskjeller mellom de ulike bedriftene i materialet – flere ASKO-sjåførere (24 %) enn Rema 1000-sjåførere (17%) og ICA-sjåførere (11 %) mener at de har ganske dårlige eller meget dårlige muligheter til å ta småpauser i løpet av arbeidsdagen.

### 3.1.2 Opphoping av arbeid

En annen faktor som kan bidra til å gjøre arbeidsdagen stressende for enkelte er dersom arbeidet er ujevnt fordelt, slik at det kommer svært arbeidsintensive perioder. Om lag en sjettedel av sjåførene i denne undersøkelsen mener at det *alltid eller ofte* (17 %) forekommer en opphoping av arbeidsoppgaver og 30 % mener at det sjeldent eller aldri forekommer en slik type opphopning av arbeidsoppgaver. Dette ser derved ikke ut til å være et hyppig problem for våre nærtransportsjåfører dersom vi ser på tabell 2 isolert sett.

Er ditt arbeid ujevnt fordelt, slik at det hoper seg opp?	
Alltid	3
Ofte	14
Noen ganger	53
Sjeldent	25
Aldri	5
Ubesvart	1

Tabell 2 Opphoping av arbeid etter hyppighet, prosent

Det er flest ASKO sjåfører (22 %) som svarer at de *alltid* eller *ofte* opplever at deres arbeid er så ujevnt fordelt slik at det hopper seg opp. Sjåfører i ICA (14 %) og Rema 1000 (12 %) gjør det i mye mindre grad. Tallene sier imidlertid ingen ting om hvorvidt den enkelte opplever dette som problematisk.

Vi finner på dette spørsmålet også signifikante forskjeller mellom byene i utvalget: det er flere sjåfører i Trondheim (33 %) enn i Oslo (15 %) og Bergen (10 %) som svarer at de *alltid* eller *ofte* har arbeid som hoper seg opp.

### 3.1.3 Kontroll på gjennomføring av arbeidsoppgaver

En annen måte å undersøke kontroll i arbeidet på er å stille spørsmålet *Hvor ofte skjer det at du ikke klarer alle dine arbeidsoppgaver innenfor forhåndsavtalt arbeidstid?* Som vi av tabell 3 er det en femtedel som oppgir at de *alltid eller ofte* ikke kan utføre arbeidsoppgavene innen vanlig arbeidstid, mens 43 % svarer *sjeldent eller aldri*.

Hvor ofte skjer det at du ikke klarer alle dine arbeidsoppgaver innenfor forhåndsavtalt arbeidstid?	
<b>Alltid</b>	2
<b>Ofte</b>	19
<b>Noen ganger</b>	35
<b>Sjeldent</b>	37
<b>Aldri</b>	6
<b>Ubesvart</b>	1

Tabell 3 Manglende mulighet til å gjennomføre arbeidsoppgaver innen forhåndsavtalt arbeidstid, prosent

Omtrent en fjerdedel av Rema 1000 og ASKO-sjåførene svarer at det *alltid eller ofte* ikke lar seg gjøre å gjennomføre oppgavene innen forhåndsavtalt arbeidstid, mens det tilsvarende tallet for ICA-sjåfører er 11 %.

Analysene av dette spørsmålet viser videre at det er forskjeller også mellom byene i utvalget: 18 % av sjåførene i Oslo og Bergen krysser av for *alltid eller ofte*, mens 41 % av sjåførene i Trondheim gjør det samme. Disse svarene må ses i sammenheng med spørsmål om trafikale forhold – se kapittel 6.

### 3.2 Overtidsbruk

Bruk av overtid blant transportsjåførene gir en indikasjon på hvor godt arbeidet er organisert og hvor arbeidsgiver plasserer ansvaret for gjennomføring av dagens arbeidsoppgaver. Det er i utgangspunktet rimelig å anta at hyppig overtidbruk hos mange nærtransportsjåfører kan fortelle noe om forhold som beregning av tidsvinduer og kjøreruter. Det kan i tillegg si noe om disse systemenes muligheter til å inkorporere utfordringer og hendelser i trafikken. Det kan også være et spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver plasserer ansvaret for gjennomføring av dagens arbeidsoppgaver hos den enkelte sjåfør *uten* å ta høyde for leveringsmessige og/eller trafikale forhold.

Hyppig overtidbruk kan også si noe om den enkelte sjåførs syn på arbeidstid og frihetsgrader i forhold til tidsvinduer og leveranser i løpet av arbeidsdagen. Selv om dette ikke er et gjennomgående funn i våre sjåførintervjuer kom det indikasjoner på at enkelte nærtransportsjåfører bevisst utnyttet muligheten til å drøye gjennomføring av leveranser for på den måten å kunne føre overtid. En av sjåførene sa det slik:

*Systemene oppfordrer ikke til å stå på, men bare til å holde tidsvinduene. Det er rett og slett innebygd ineffektivitet. Du får for eksempel ikke fri hvis du er ferdig før arbeidstiden er over. Kan faktisk være slik at det kan svare seg å jobbe litt seint fordi at du kan du få overtid i tillegg!*

Fleksibilitet i forhold til arbeidstid varierer mellom sjåførene i de to byene vi har gjort intervjuer. Flere sjåførene var mest opptatt av det rom for fleksibilitet som ligger innenfor de rammene arbeidet gir, slik sjåføren under gir uttrykk for:

*Jeg har det veldig fint. Så lenge jeg gjør jobben min har jeg frie tøyler og kan reise hjem når jeg vil.*

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmålet *Hvor mange ganger har du jobbet overtid i løpet av de siste fire uker?* Svarfordelingen viser at overtidsbruk er vanlig blant nærtransportsjåfører både i ASKO, Rema 1000 og ICA og at det mest utbredte er å jobbe 1-5 ganger overtid, 37 prosent av sjåførene har jobbet overtid i denne utstrekning de siste fire ukene.

Når vi går nærmere inn i tallene ser vi at det er signifikante forskjeller mellom nærtransportsjåfører som leverer til *storhusholdning* og de som leverer til *varehandelen*. 43 prosent av de som hovedsakelig leverer til varehandelen har det vi kunne kalle for **moderat overtidsbruk (1-5 ganger)**, mens det tilsvarende tallet for nærtransportsjåfører som kjører varer til storhusholdningssegmentet er 29 prosent.

Videre analyser av materialet viser også at det er signifikante ulikheter mellom de tre dagligvaregrossistene. Tabell 4 viser at ASKO i større grad enn de to andre gjør bruk av det vi kunne kalle for *hyppig overtidsbruk*. Vi ser at 33 prosent av ASKO-sjåførene har jobbet overtid fra 11-20 ganger de siste fire ukene og at det blant disse sjåførene er om lag dobbelt så mange som har jobbet overtid mer enn 20 ganger. Sistnevnte innebærer at enkelte ASKO-sjåfører jobber overtid hver dag.

Dagligvaregrossist	Antall ganger overtid siste 4 uker				
	Aldri	Fra 1-5 ganger	Fra 6-10 ganger	Fra 11-20 ganger	Mer enn 20 ganger
ASKO	8	23	30	33	7
Rema 1000	5	54	28	9	4
ICA	18	43	30	6	3
<b>Total, for alle</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>5</b>

Tabell 4 Overtidsarbeid siste 4 uker etter dagligvaregrossist, prosent

Når vi ser på overtidsbruk i forhold til hvilke byer den enkelte sjåfør leverer oftest i får vi også frem signifikante forskjeller mellom sjåførene. Det er flere Oslo-sjåfører (10%) som *aldri* kjører overtid enn Trondheims-sjåfører (4%) og Bergenssjåfører (0%). Samtidig viser det seg at det er flere Bergenssjåfører (34%) som jobber hyppig overtid – *fra 11 til 20 ganger* – enn Trondheims-sjåfører (23%) og Oslo-sjåfører (13%). Dette kan muligens komme av at noen av sjåførene i Bergen leverer til kunder det kreves fergetransport å komme til. Både nærtransportsjåfører og ledelse i Bergen har påpekt at dette er et problem det er vanskelig å gjøre noe med og at fergeforsinkelser er uforutsigbare og vanskelig å planlegge i forhold til. *Vi kan ikke planlegge arbeidstid basert på uforutsette hendelser*, som en av informantene sa

det. Samtidig kunne man innvende at arbeidstiden heller ikke kan planlegges ut fra en normaltilstand som ofte ikke er tilfellet.

### 3.3 Permisjonsuttak, avspaseringsmuligheter, ferieuttak, arbeidstid

Intervjuer med transportsjåførere i denne studien viser at *frihet og fleksibilitet* er sider ved den daglige arbeidsutøvelsen som den enkelte verdsetter i stor grad. I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om noen av rammene for arbeidet knyttet til hvilke frihetsgrader sjåførene har i forhold til eventuelle behov for å for eksempel avtale eller endre ferier, arbeidstid osv. Vi stiller også spørsmål om muligheter for å avspasere eller ta ut permisjon med og uten lønn.

På et overordnet nivå kan man hevde at selv om sjåførene verdsetter friheten som ligger i arbeidsutøvelsen, så forholder de seg likevel i stor grad til de rammer som vi her adresserer, som aksepterte og fastsatte rammer. Tabell 5 (neste side) viser at det er mange av sjåførene i denne undersøkelsen som ikke har undersøkt mulighetene for å ta ut permisjon med lønn (60%), permisjon uten lønn (62%), avspasere (39%), endre allerede avtalte ferieplaner (30%) eller å endre arbeidstid (33%). Disse resultatene kan isolert sett tolkes i flere retninger. På den ene siden kan det hevdes at sjåførene i stor grad tar situasjonen for gitt og av den grunn ikke finner det bryet verd å endre på disse rammebetingelsene. På den annen side kan man hevde at behovet for å gjøre endringer er lite. Slår man sammen kategoriene *varierende* og *vanskelig* er det en del som tyder på at mange nærtransportsjåførere faktisk har prøvd å få til tilpasninger eller endringer, men at dette ikke alltid er like lett å få gjennomslag for. Den prioriterte listen under viser at mellom 20 prosent og halvparten av sjåførene har opplevd problemer i varierende grad.

Prosentandel sjåførere som mener at det er vanskelig eller varierende å...	
..Avtale ferie som passer:	54%
..Endre allerede avtalte ferieplaner:	47%
..Endre arbeidstid:	48%
..Avspasere:	41%
..Ta permisjon med lønn:	27%
..Ta permisjon uten lønn:	20%
..Få overtidsbetaling:	19%

Tabell 5 Andel sjåførere som opplever problemer i forbindelse med permisjonsuttak, avspaseringsmuligheter, ferieuttak, arbeidstid, prosent

Vi har allerede vist at overtidsbruk er relativt vanlig, og som vi ser av tabell 6 er det heller ikke vanskelig å få overtidsbetaling – 74 prosent av sjåførene totalt mener dette er lett. Her

finnes likevel forskjeller mellom sjåførene hos de ulike dagligvaregrossistene: i ASKO mener 63 prosent at det er lett, mens det i ICA er 77 prosent og i Rema 1000 er 90 prosent som svarer det samme.

Hvor lett eller vanskelig er det å...	Lett	Varierende	Vanskelig	Har ikke forsøkt	Ikke svart
Avspasere?	16	25	16	39	4
Ta permisjon med lønn?	11	15	12	60	3
Ta permisjon uten lønn?	15	12	8	62	3
Avtale ferie som passer?	39	44	10	4	3
Endre allerede avtalte ferieplaner?	19	35	12	30	4
Endre arbeidstid?	17	29	19	33	3
Få overtidbetaling?	74	11	7	6	3

Tabell 6 Muligheter for overtidbetaling, uttak av permisjon, ferie, avspasering og endret arbeidstid, prosent

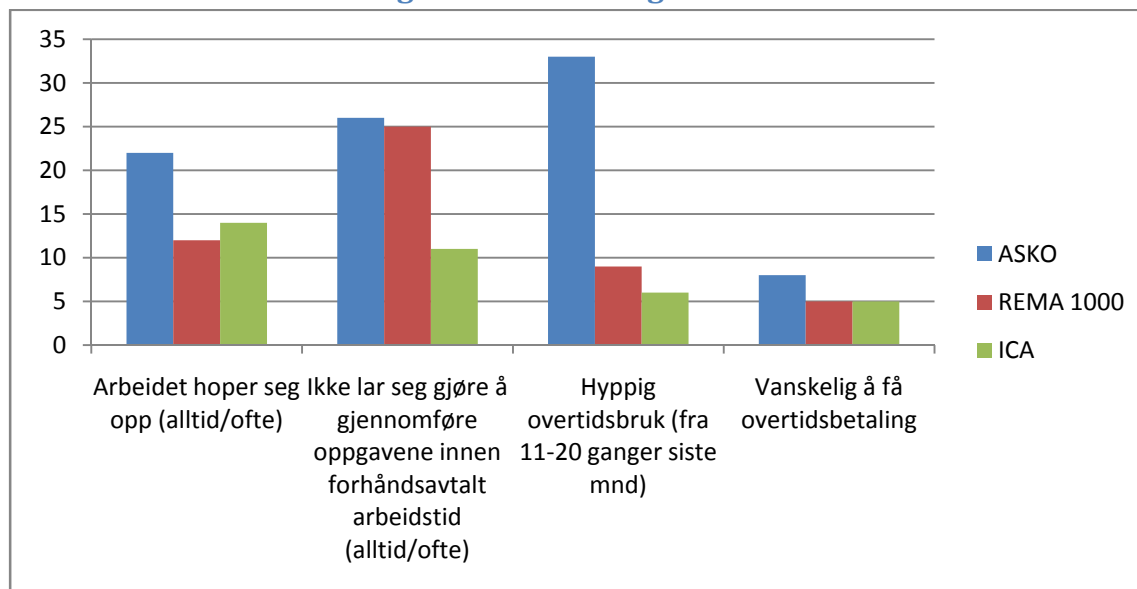
Når vi ser på signifikante forskjeller mellom dagligvaregrossistene finner vi også at det er sjåførene i Rema 1000 som finner det enklest å *ta permisjon med lønn* fulgt av sjåførene i ICA og ASKO (henholdsvis 20%, 8% og 6%). Et tilsvarende mønster finner vi i muligheten til å *endre allerede avtalte ferieplaner* (27%, 17% og 15%). Muligheten til å *endre arbeidstid* er best hos ICA-sjåførene (20%), fulgt av sjåførene i Rema 1000 (15%) og ASKO-sjåførene (14%). Få av sjåførene kan sies å være i en arbeidssituasjon hvor de selv finner det enkelt å endre arbeidstiden.

Av tabell 6 ser vi også at det er muligheten til å endre arbeidstid (19%), tett fulgt av avspaseringmuligheter (16%) som anses som det som er vanskeligst å få til.

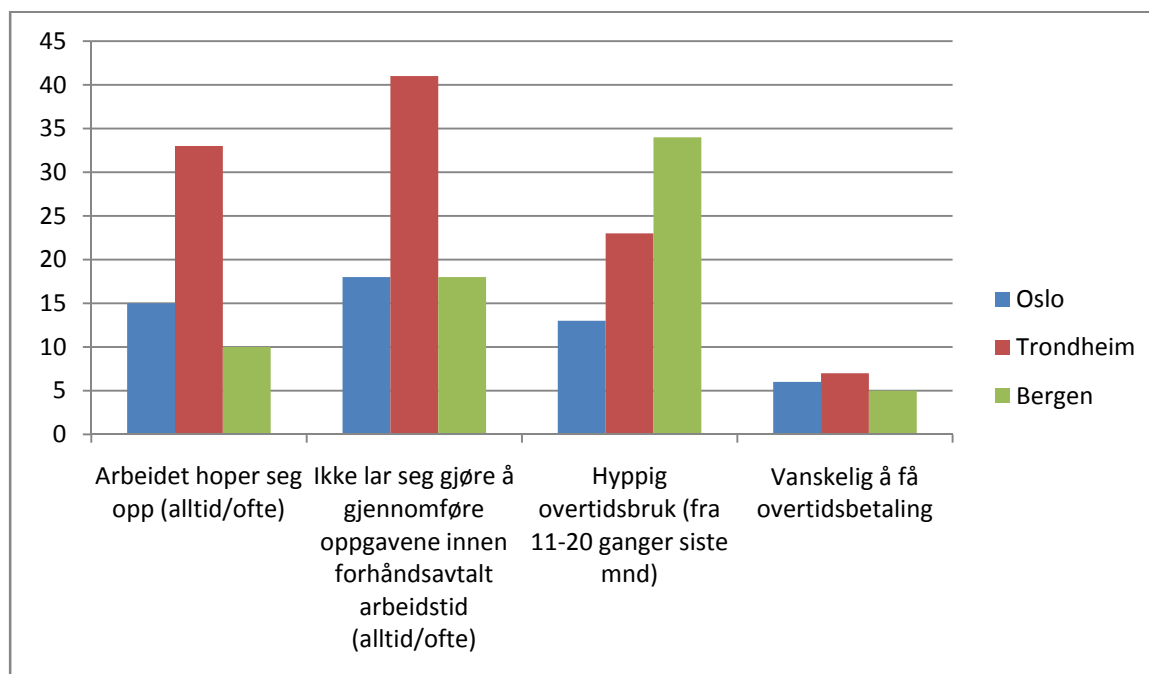


### 3.4 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom byer og bedrifter

#### 3.4.1 Opphoping av arbeid, kontroll på gjennomføring av arbeidsoppgaver, overtidsbruk og overtidsbetaling

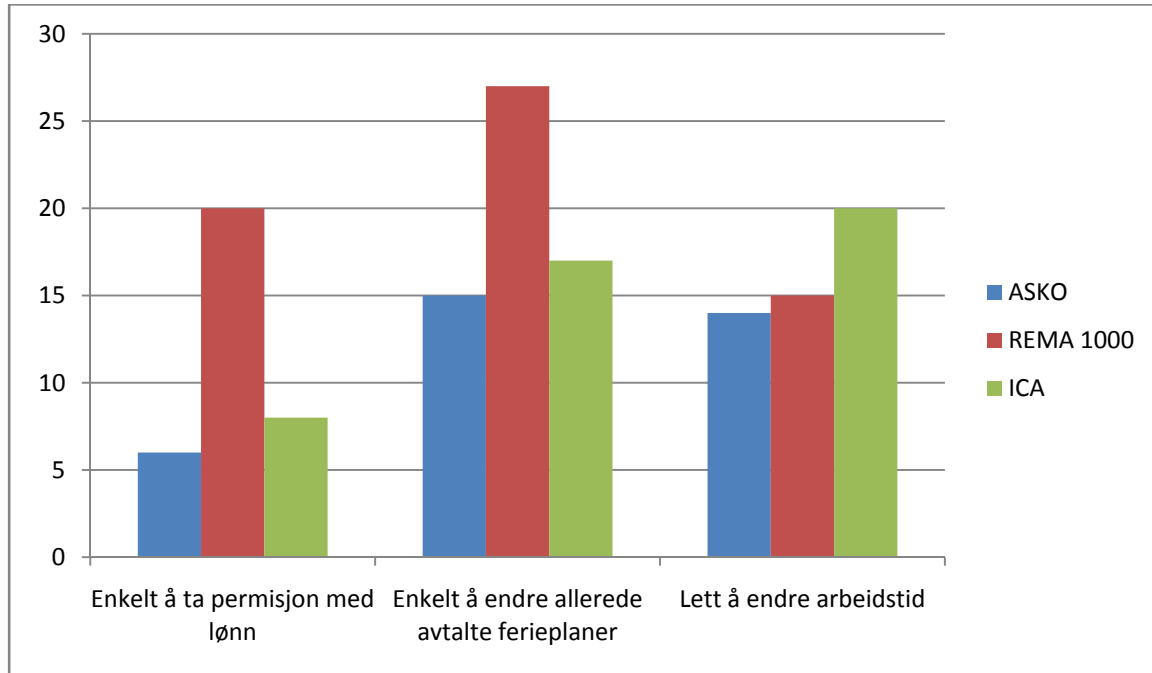


Figur 1 Opphoping av arbeid, kontroll på gjennomføring av arbeidsoppgaver, overtidsbruk og overtidsbetaling etter bedrift

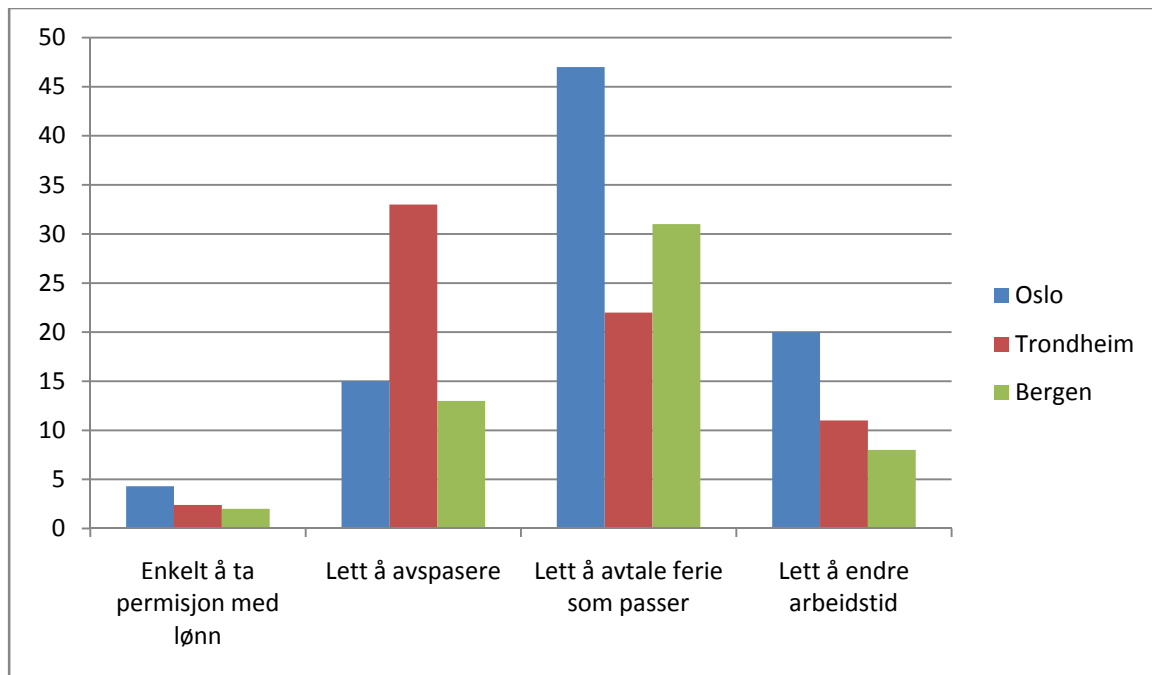


Figur 2 Opphoping av arbeid, kontroll på gjennomføring av arbeidsoppgaver, overtidsbruk og overtidsbetaling etter byer

### 3.4.2 Permisjon med lønn, endring av ferieplaner og arbeidstid



Figur 3 Permisjon med lønn, avspasering, avtale ferie, endre arbeidstid, etter bedrift



Figur 4 Permisjon med lønn, avspasering, avtale ferie, endre arbeidstid etter byer

### 3.5 Oppsummering

Vi har i dette kapitlet sett nærmere på arbeidstid, overtidsbruk, ferieuttak og permisjoner. Vi har vist at muligheten til ”mestringsslakk” er relativt god for de fleste nærtransportsjåførene, men at cirka en femtedel har dårligere muligheter til å styre pauseuttak i løpet av arbeidsdagen selv og at omtrent like mange opplever at arbeidet er ujevnt fordelt. Det er også en femdel som sjelden klarer å utføre arbeidoppgavene innen vanlig arbeidstid. Dette er forhold som kan bidra til mindre grad av mestring og økt opplevelse av press og stress i arbeidssituasjonen.

Moderat overtidsbruk (1-5 ganger siste 4 uker) er vanlig - bortimot 40 % av sjåførene har utført overtid i denne skala. Enkelte nærtransportsjåførere jobber også overtid hver dag.

Gjennomgangen i dette kapitlet viser også at sjåførene i denne undersøkelsen i stor grad forholder seg til arbeidets rammebetingelser som gitte og at de blir akseptert, men at det å endre arbeidstid og avspasere er blant de forhold som er vanskeligst å få gjennomslag for.

## 4 Arbeidsmiljø, stress og mestring

Vi skal i dette kapitlet ta opp ulike aspekter ved arbeidsmiljøet til den enkelte sjåfør. Vi skal se nærmere på hvilke faktorer ved arbeidsmiljøet som fremmer stress og hvilke grep sjåførene gjør for å unngå situasjoner de vet kan bli stressende. Vi skal ta opp hvilke muligheter som finnes for medvirkning og medbestemmelse i utøvelse av arbeidet og hvilken form for støtte sjåførene opplever å ha. En viktig faktor ved transportsjåførenes arbeidsmiljø er kundene. Vi skal i dette kapitlet også vise at kunden, slik sjåførene ser det, er den viktigste arbeidsmiljøfaktoren –på godt og på vondt.

### 4.1 Medvirkning og medbestemmelse

I den ferske offentlige utredningen *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet* heter det at:

*Et godt arbeidsmiljø, gode og trygge arbeidsforhold, gode muligheter til opplæring og kunnskapsutvikling, og derigjennom en mer effektiv arbeidskraft, kan oppnås blant annet gjennom gode samarbeidsrelasjoner internt i virksomheter og en styrking av arbeidstakers opplevelse av å være med å utforme sin egen arbeidsplass og arbeidssituasjon. (...) Medvirkning kan for det første bety individuell medvirkning, der den enkelte arbeidstaker høres, deltar i tilrettelegging av egen arbeidssituasjon og ivaretar egne rettigheter. Videre kan det være tale om representativ medvirkning, der representanter for de ansatte deltar i drøftinger og får informasjon om virksomheten og forhold av betydning for arbeidstakerne (NOU 2010:1,s11)*

---

En rekke av de spørsmål som tas opp i vår undersøkelse kan samlet sett vise hvordan det står til med opplevelsen av medvirkning og medbestemmelse blant nærtransportsjåfører i de 3 største norske byene. Vi skal i det følgende komme nærmere inn på elementer ved sjåførenes arbeidsmiljø som kan forklare hvordan opplevelsen av medvirkning og innflytelse på egen arbeidssituasjon varierer og avhenger av hvilke sider ved arbeidssituasjonen man snakker om.

#### 4.1.1 Muligheter til å utføre arbeidet slik den enkelte sjåfør mener er riktig

Hvilke muligheter opplever den enkelte sjåfør å ha til å utføre arbeidet slik han/hun selv mener er viktig? I intervjuundersøkelsene som ble foretatt i forkant av spørreundersøkelsen kom det tydelig frem at mulighetene for å få gjort ting på riktig måte måtte ses i sammenheng med lasteforhold, trafikkforhold og leveringsforhold.

Hvilke muligheter har du til å utføre arbeidet slik du mener er riktig?	Meget gode	Ganske gode	Verken gode eller dårlige	Litt dårlige	Meget dårlige	Ubesvart
...ved lastning av varene	35	49	10	2	1	2
...når du kjører fra et sted til et annet	34	49	12	2	-	3
...ved lossing av varene hos kunden	9	37	28	16	7	2

Tabell 7 Muligheter til å utføre arbeidet slik man mener er riktig ved lastning, kjøring og lossing av varer, prosent

Tabell 7 viser at mulighetene for å gjøre jobben slik man selv mener er riktig generelt sett er minst når varene skal leveres hos kundene; nesten en fjerdedel av sjåførene opplever å ha dårlige muligheter her. Mulighetene ser ut til å være meget gode og omtrent like gode ved lastning av varene på lageret som når man kjører fra et sted til et annet (henholdsvis 84% og 83%). Tabellen viser også at 28% av sjåførene verken har gode eller dårlige muligheter til å utføre arbeidet riktig ved lossing av varer hos kundene. En sannsynlig tolkning av dette resultatet er at sjåførene finner det vanskelig å svare generelt på dette spørsmålet idet kundene i seg selv og leveringsforholdene hos hver enkelte kunde varierer svært mye. Som en av sjåførene sa det:

*Det er IKKE faste kunder som er et problem. Andre kunder prøver seg gjerne; de krever mer enn det som er avtalt – for eksempel at vi skal bære lenger inn på lageret eller flere etasjer opp. Noen forventer til og med at varene skal settes inn i kjøleskap!!*

Sitatet over illustrerer både den generelle variasjonen mellom kunder, og et annet vesentlig poeng: sjåførene opplever at det er systematiske forskjeller mellom det å kjøre faste ruter og det å ikke gjøre det. Vi kommer nærmere inn på dette poenget under overskriften *Med kunder og medtrafikanter som arbeidsmiljø*.

#### 4.1.2 Medbestemmelse i forhold til utstyr og organisering av kjøreruter

Våre intervjuer med nærtransportsjåfører viste at mangelfull medbestemmelse i forhold til organisering av utstyr og kjøreruter er et forbedringsområde. Flere sjåfører gav uttrykk for frustrasjon knyttet til disse områdene og la særlig vekt på at dialogen med ledelsen kunne forbedres når det gjaldt hvordan kjøreruten ble lagt opp og hvilke tidsvinduer som ble satt. Erfarne nærtransportsjåfører som kjørte faste ruter og som mente å ha gode relasjoner til kundene kunne omorganisere rutene på en mer hensiktsmessig måte. På spørsmål om dette ble meldt tilbake til ledelsen varierte svarene. Noen mente at det ikke var nødvendig mens andre la vekt på at de hadde forsøkt å gi tilbakemeldinger uten at de opplevde å bli hørt på dette.

Bestemmer du selv eller er du med på viktige beslutninger angående:	Alltid	Av og til	Sjelden	Aldri	Ubesvart
..hvilken kjørerute du skal ha	5	24	35	35	-
..hvordan kjøreruten din legges opp	8	32	27	33	-
..hvilke "tidsvinduer" som blir satt	5	15	31	47	1
..innkjøp av biler	5	9	8	77	1
..utstyr i bilen	8	28	16	47	1

Tabell 8 Medbestemmelse, prosent

Tabell 8 viser at innkjøp av biler er den faktoren sjåførene i minst grad har medbestemmelse i forhold til, samtidig vet vi at 93% av sjåførene synes at bilen de kjører er behagelig, moderne og god å kjøre. Mangelfull medbestemmelse i forhold til innkjøp av biler er derfor antakelig ikke et problem for sjåførene.

Slår vi sammen kategoriene sjelden og aldri finner vi at sjåførene også i liten grad opplever medbestemmelse i forhold til hvilke tidsvinduer som blir satt (78%), hvilken kjørerute de skal ha (70%), hvilket utstyr de skal ha i bilen (63%) og hvordan kjøreruten legges opp (60%). Basert på disse tallene kan man slå fast at nærtransportsjåfører har relativt liten grad av medbestemmelse når det gjelder utstyr og organisering av kjøreruter.

De videre analysene av disse spørsmålene viser at det er signifikante forskjeller mellom nærtransportsjåfører som leverer til *varehandelen* og nærtransportsjåfører som leverer til *storhusholdning*. Sjåfører som leverer til varehandelen opplever å ha mindre medbestemmelse enn sjåfører som leverer til storhusholdning:

- 36% av de som leverer til varehandel oppgir at de *aldri* kan bestemme **hvilken kjørerute de skal ha** og 23% av de som hovedsakelig leverer til storhusholdning
- 34% av de som leverer til varehandel oppgir at de *aldri* kan bestemme **hvordan kjøreruten legges opp**, mens det tilsvarende tallet for storhusholdning er 26%
- Det er også flere nærtransportsjåfører som leverer til varehandelen (52%) som *aldri* har innflytelse på **hvilket utstyr de skal ha i bilen** enn dem som leverer til storhusholdning (26%)

#### 4.1.3 Tidspress

Flere av de mer erfarne sjåførene i intervjuundersøkelsen la vekt på at tidspresset i arbeidssituasjonen har økt de senere årene. Tidspress i arbeidet er en vanlig faktor å inkludere i arbeidsmiljøundersøkelser. Høy grad av tidspress vil, sett i sammenheng med andre variable, gi en indikasjon på mestringskrav, krav og kontroll. Lav mestringsfølelse på grunn av tidspress vil kunne medføre negativt stress og på sikt helserelaterte problemer. Vi stilte spørsmål om

muligheter til å bestemme tempoet i utførelsen av arbeidet i spørreundersøkelsen. Tabellen under viser hvilken svarfordeling vi fikk.

Hvilke muligheter har du til å bestemme tempoet i utførelsen av arbeidet?	Meget gode	Ganske gode	Verken gode eller dårlige	Litt dårlige	Meget dårlige	Vet ikke	Ubesvart
...ved lasting av varene	22	47	21	7	3	-	1
...når du kjører fra et sted til et annet	22	45	26	6	1	-	1
...ved lossing av varene hos kunden	14	43	27	8	4	-	5

Tabell 9 Muligheter til å bestemme tempo i utførelse av arbeidet ved lasting, kjøring og lossing av varene, prosent

I tabell 9 ser vi at mange nærtransportsjåfører opplever å ha meget gode eller ganske gode muligheter til å bestemme tempoet sitt selv, spesielt ved lasting av varer (69 %) og ved kjøring fra ett sted til et annet (67 %). Arbeidstempo er vanskeligst å få kontroll over hos kunden – her ser vi at 12 % av sjåførene krysser av i kategoriene litt eller meget dårlige muligheter.

Vi finner videre signifikante forskjeller mellom dem som kjører *faste ruter* og dem som *ikke kjører faste ruter* når det gjelder muligheter til å bestemme arbeidstempoet ved lossing av varer hos kunden. Kanskje ikke så overraskende er det 70% av de som kjører faste ruter som har meget gode eller ganske gode muligheter hos kundene – mens 31 % av dem som ikke kjører faste ruter krysser av for litt dårlige eller meget dårlige muligheter. Den potensielle forklaringen på dette finner vi i intervjuene. Nærtransportsjåfører med faste ruter har bedre oversikt over leveringsforholdene og derved også bedre forutsetninger for å plassere seg mest mulig optimalt i forhold til leveringspunktet, noe som igjen kan bidra til å hindre tidspress under leveringen.

#### 4.1.4 Sjåførutvalg

I arbeidet med spørreundersøkelsen kom det ønsket fra prosjektets arbeidsgruppe om at det skulle inkluderes spørsmål om bedriftene har sjåførutvalg. Svarfordelingen ble som følger:

	Ja	Nei	Vet ikke	Ubesvart
<i>Har bedriften du kjører for et sjåførutvalg?</i>	25	22	47	5

Vi ser av disse tallene at en høy andel av sjåførene ikke er sikre på om de har dette eller ei. Sjåførutvalg er en av flere potensielle måter å sikre at sjåførene har medvirkning i forhold til organisering av sitt eget arbeid og kan utgjøre en viktig faktor i å bygge felleskap og et godt arbeidsmiljø for sjåførene i bedriften. Som vi ser av oversikten over er det kun en fjerdedel av

sjåførene som sier at bedriften har et sjåførutvalg. Hvordan dette fungerer og hvorvidt den enkelte deltar i utvalget er fortsatt et åpent spørsmål.

## 4.2 Med kunder og medtrafikanter som arbeidsmiljø

*En av de største belastningene for sjåførene er tilbakemeldinger fra medtrafikanter. Utsagn a la: jeg så jo at du sto der med kun en pall i den store bilen! Men det folk ikke tenker på er at det sannsynligvis er den siste pallen av alle dem som var med i bilen i utgangspunktet. Hva skulle sjåføren ha gjort da? Skulle han reist tilbake og hentet mer før bilen var tom? Det er ganske mye uforstand blant folk!*

---

Helt siden Arlie Hochschild introduserte begrepet emosjonelt arbeid på begynnelsen av 1980-tallet har dette vært et begrep av betydning for alle som skal undersøke arbeidsmiljø og arbeidsbetingelser blant yrkesgrupper som jobber innen servicesektoren (Hochschild 1983). I norsk sammenheng snakker vi like gjerne om relasjonelt arbeid og ser da på yrkesgrupper som forholder seg mennesker på ulike vis – enten som kunder, klienter, pasienter osv.

For yrkessjåfører generelt vil det å forholde seg til kunder utgjøre en vesentlig del av jobben i det daglige, i alle fall dersom man kjører buss og taxi. Vår undersøkelse viser at også nærtransportsjåfører i byene forholder seg til kunder daglig og at kundene kan sies å utgjøre en av de viktigste arbeidsmiljøfaktorene for dem. Nærtransportsjåførenes oppgaver kan i stor utstrekning betegnes som relasjonelt/emosjonelt arbeid på den måten at de bruker sin atferd og sine emosjoner som verktøy for å påvirke kunder og andre trafikanter på en slik måte at de kan nå arbeidets mål: riktig levering, til rett tid og med tilfredsstillende kvalitet.

Det relasjonelle arbeidet har fire viktige dimensjoner. Den første er hyppigheten i ansikt-til-ansikt kontakten med kunder og andre trafikanter. Den andre dimensjonen er variasjonen i de følelsene en skal vise i relasjonene til disse. Den tredje dimensjonen dreier seg om hvor nøye en sjåfør må overvåke hvilke følelser en viser. Den fjerde dimensjonen ved relasjonelt arbeid er det som kalles emosjonell dissonans. Emosjonell dissonans oppstår når det blir en forskjell mellom de følelsene en skal vise/ det er tillatt å vise og de følelsene en har inni seg; de autentiske følelsene.

Det relasjonelle arbeidet har potensiale i seg til å være både helsefremmende og helsehemmende. Mestring av relasjonene i forhold til kunder og andre trafikanter gir arbeidsglede og pågangsmot. På den andre siden kan det å oppleve å komme til kort, spesielt i relasjonen til kundene, ramme den mentale helsen.

Generelt sett viser denne studien at sjåførene har et lite bevisst forhold til hvordan de selv regulerer relasjonen overfor kunder, hvordan de setter grenser for egeninnsatsen. Når det gjelder relasjonen overfor andre trafikanter ser det ut til at nærtransportsjåførene i noe større



utstrekning regulerer relasjonen ved å selektere tilbakemeldinger og sette dem inn i andre forståelsesrammer.

*Som oftest er det de kundene jeg ikke har et godt forhold til som har mye rot, det er ikke de som jeg har en god relasjon. Greie kunder kan du ta ting opp med.*

---

Kunden utgjør en vesentlig arbeidsmiljøfaktor langs flere dimensjoner – både som kilde til arbeidsglede gjennom direkte samhandling og gjennom det å løse leveringsproblemer i fellesskap og gjennom å gi den tilbakemelding som flere av sjåførene etterlyser fra ledelsen. Som en av informantene sa det: ”Forholdet til kunden er alfa og omega!”

*Jeg prøver å gå gjennom kunden selv. Og har sagt i fra at dersom de ikke gjør noe så må jeg gå videre med det. Da ble det faktisk ordnet med. Andre har andre erfaringer. Når folk ikke ser at det kommer til endringer så tror jeg at det handler om at det stopper hos kunden. Man burde bare fortsette å purre på. Ofte er det bare snakk om småting som skal til og som kan bedre situasjonen.*

---

#### **4.2.1 Emosjonell dissonans –og mestring av den**

Servicearbeid forbindes gjerne med mer direkte kunderettet arbeid og er mye omtalt i forskningslitteraturen blant annet med bakgrunn i alle de utfordringer den enkelte ansatte står overfor i møtet med kundene. Dette kan for eksempel handle om at man må legge føringer på egen atferd som ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med den følelsen man har inni seg, eller at man skal være blid og imøtekommende uavhengig av hvordan ”tjenestemottaker” ter seg. Flere av sjåførene forklarte hva som er forskjellen på en god og en dårlig kunde:

*De vanskeligste kundene: de verste er de minste, kantine – de skal ha deg til å tømme vognene, du må vente til de har gått gjennom faktura – du må vente til de har skrevet under på faktura og de har kanskje andre ting og gjøre samtidig. De beste kundene: har en ganske grei dialog med alle kundene. Du kan glemme mye med litt smøring, kaffe osv. Før så måtte du nesten si nei for du hadde så mange kopper med kaffe og vafler liggende i bilen. Flere og flere kunder forstår mer og mer av sjåførenes vilkår. Det er mye nye folk hele tiden. Men den kaffekoppen er ikke det viktigste. Det viktigste er et smil. Et smil holder. En som ikke kjefter. Noen ganger føler du at du ikke er så mye verdt. Men de roer seg ned etter hvert. Direkte ubehagelige kunder: da bare freste jeg litt igjen. Det var jo bare en reaksjon fordi hun skulle bruke det som hun ikke fikk. Vi ble enig om at hun måtte ta det opp med de som har ansvaret. De kjefter ikke direkte på oss, men vi må ta i mot.*

---

*Har du en kunde som er et skikkelig rævhøl så har du ikke lyst til å gjøre en god jobb for dem. Jeg husker at jeg hadde en kunde som virket veldig sur første gangen.. Da jobbet jeg med å myke ham opp. Har etter hvert fått ham til å begynne å snakke med meg. Jeg møter hans behov og nå er det alltid strøkent der oppe. Hos noen kunder plasserer man varene lengre inn på lageret for dem– da blir de glad for det i hvert fall.*

Kontakten med kundene er en vesentlig kilde til arbeidsglede, til opplevelse av mening og gir en følelse av å bidra på et vesentlig samfunnsområde. Relasjonen overfor kunden beskrives i all hovedsak som positiv, givende og helsefremmende og som en selvfølgelig del av arbeidsutførelsen. Kontakten med kundene kan også være av en karakter som gjør den vanskeligere å håndtere. I faglitteraturen snakker man da gjerne om ”emosjonell dissonans”.

*Emosjonell dissonans* oppstår når det er en forskjell på de følelsene man har inne i seg og de følelsene man har anledning til å vise. I forskningslitteraturen om dissonans heter det at en uoverensstemmelse mellom følte og viste følelser kan oppstå på to måter; enten fordi at man mangler eller ikke føler de positive følelsene som en skal eller bør vise overfor kundene, eller at man har mange negative følelser inne i seg som ikke bør vises overfor kundene (Amble, Enehaug m.fl. 2003).

I vår gjennomgang av sjåførenes arbeidssituasjon har vi valgt å stille spørsmålet *Krever ditt arbeid at du skjuler dine følelser overfor kunder, kolleger og andre trafikanter?* Det er sannsynlig at de sjåførene som alltid eller ofte skjuler sine følelser er i en situasjon som kan betegnes som emosjonell dissonans, noe som igjen kan påvirke opplevelse av stress og på sikt den mentale helsen.

<b>Krever ditt arbeid at du skjuler dine følelser....?</b>	<b>Alltid</b>	<b>Ofte</b>	<b>Noen ganger</b>	<b>Sjelden</b>	<b>Aldri</b>	<b>Ubesvart</b>
Ja, i forhold til kundene	10	12	35	24	17	3
Ja, i forhold til <b>kolleger</b> i den bedriften jeg kjører for	4	8	32	31	23	4
Ja, i forhold til andre trafikanter	9	16	29	26	18	3
Ja, i forhold til <b>ledelsen</b> i den bedriften jeg kjører for	4	16	28	25	16	11

**Tabell 10 Forekomst av skjulte følelser overfor kunder, kolleger, andre trafikanter og ledelse, prosent**

I tabell 10 ser vi at sjåførene oftest må skjule sine følelser i sitt forhold til andre trafikanter (25%) og kunder (22%), fulgt av ledelsen i den bedriften de kjører for (20%) og kolleger i den bedriften de kjører for (12%). En av sjåførene beskrev hvordan forholdet til andre trafikanter kan være en kilde til irritasjon og en situasjon der man ikke nødvendigvis kan gi uttrykk for det man føler, men heller måtte prøve å gi situasjonen en humoristisk innpakning:

*For de som har større bil kan det være en stressfaktor når de må konkurrere med butikk-kunder og kjempe seg til en parkering utenfor butikken. (...) folk flest skjønner ikke hvorfor de må ta hensyn (...) jeg spør av og til kunder som presser seg til en parkering rett utenfor inngangsdøren til butikken: skal jeg holde døren for deg så du kan kjøre helt inn?*

---

I sitatet over ser vi hvordan en sjåfør med lang ansiennitet i yrket klarer å snu en situasjon som bar preg av emosjonell dissonans i utgangspunktet til en situasjon mer preget av likevekt. Slik sett blir dette et eksempel på hvordan sjåføren kan "lukke" forskjellen mellom de viste og de følte følelsene. Sjåføren forteller selv at han reagerer på slike situasjoner på en annen måte i dag enn det han gjorde tidligere: "da jeg var yngre var jeg mer stresset og hyperaktiv – da kunne jeg gjerne kjeft på folk". Sistnevnte ble beskrevet som en ikke ønskelig reaksjon fordi "du kan jo ikke kalle folk for et rævhøl, du må jo si tingene på riktig måte".

#### **4.2.2 Tilbakemeldingenes ulike dilemma**

Enkeltsjåfører har pekt på at et godt forhold til kunden noen ganger kan vanskeliggjøres av høy turnover på kundesiden, eller at man ikke får gitt tilbakemelding om dårlige leveringsforhold til personer som har myndighet til å iverksette konkrete forbedringstiltak. Ofte vil den personen sjåføren møter på leveringsstedet være en "menig" ansatt;

*Kunden er jo ofte bare en ansatt selv. Hva skal de gjøre? Jeg har sagt i fra om både det ene og det andre mange ganger før – men ingenting ble gjort. Jeg har sluttet å si i fra.*

---

Gjennomgangen av forskning om yrkessjåfører tidligere i denne rapporten viste at det ikke er uvanlig at sjåfører lar være å gi beskjed til kunder om problematiske forhold av frykt for å miste kunden. Denne problemstillingen kom opp også blant våre sjåfører, men kan likevel ikke sies å være et gjennomgangstema. En av sjåførene satte ord på dette på en måte som er helt i tråd med den forskningen vi viste til i kapittel 2:

*Du får et forhold til de du skal levere til, ønsker ikke å lage trøbbel.. (...) Samtidig er vi avhengig som bedrift av å få tilbakemeldinger. Tror det handler om den menneskelige faktoren: hvis jeg melder fra om en kunde, så skal jeg møte ham igjen neste gang. Noen har kanskje også dårlige erfaringer med det. Spesielt vanskelig dersom man har et godt forhold til kundene – og det ikke kunne vært noen andre enn meg som meldte fra. Du skal stå der og se folk inn i øynene. Faste ruter kan gjøre det enda vanskeligere å melde fra... Det kommer tilbake til dem. Markedsavdelingen ønsker ikke at det skal sendes ut generelle skriv, for det kan støte kundene....*

---

Andre nærtransportsjåfører var mer opptatt av at tilbakemeldinger i motsatt retning; fra kunden til dem selv – ofte er det eneste tilbakemeldinger man får. Og dette varmer:

*Når du kommer tilbake etter ferien og kunden nesten dekker bordet for deg da blir du glad og du blir satt pris på. Sånne små ting som det der er veldig viktig. Har ett par kunder som sier at jeg ikke må bli syk eller ta ferie. Da får du liksom lyst til å gå på jobb og. Det spiller en rolle det du gjør. Det er mange som er avhengig av den jobben vi gjør. Det er først etter at jeg begynte å jobbe her at jeg begynte å tenke på det selv.*

---

Blant våre nøkkelinformanter kom det også frem at når sjåførene mestrer dårlige leveringsforhold ved å gjøre lokale tilpasninger til hver enkelt kunde – og ikke melder inn slike tilpasninger til bedriften de kjører for, så kan dette i neste omgang være dysfunksjonelt;

*De som kjører faste ruter får kanskje litt servering – en kopp kaffe, en burger eller et rekesmørbrød. På slike steder er det slett ikke sikkert at mottaksforholdet er så godt... Det er kanskje derfor sjåførene får ekstra forpleining, men det blir ikke forbedringer utav dette. Dette er på et vis "smøring" av sjåførene og kan for eksempel bli et problem i forhold til ferieavvikling. Når den faste sjåføren strekker seg litt lengre for kunden og det dekkes over dårlige leveringsforhold får kanskje ferievikaren melding om at kunden ikke forstår hva som er problemet: den vanlige sjåføren gjør jo denne jobben. LUKS har laget tilbakemeldingsskjema som bedriften kan bruke, men hvis sjåførene ikke bruker det.... Forklaringen på dette er ofte en forståelse av at sånn har det alltid vært.... Han som kjørte før meg han sa jo ingenting, så da gjør ikke jeg det. Nå er det godt med sjåfører i markedet, da er det vanskeligere å si fra enn når det er mangel på sjåfører. Det burde jo ikke være sånn for det er jo ikke slik at bedriftene sier opp sjåfører dersom de melder fra om dårlige leveringsvilkår.*

---

### 4.3 Årsaker til stress

Selv om det er vanskelig og kanskje heller ikke ønskelig å se for seg arbeidsforhold uten et visst press og et visst stressnivå er det likevel viktig å se på om det er sider ved arbeidet som i stor grad fremprovoserer stressreaksjoner hos den enkelte arbeidstaker. Stress defineres i faglitteraturen på mange ulike måter. En definisjon av eldre årgang er denne: "en uttalt ubalanse mellom krav og responskapasitet, under forhold der det å mislykkes i å møte kravene har viktige opplevde konsekvenser" (McGrath 1970 referert i Skogstad 2000:22).

Fra psykologisk hold har det gjerne vært hevdet at det kan være vanskelig å behandle belastningsfaktorer i arbeidet som absolutte idet belastninger vil variere avhengig av hvordan de oppfattes, vurderes og mestres, noe som igjen sies å være avhengig av bestemte personlighetsfaktorer (Hellesøy, Einarsen et al. 2000). Det ligger utenfor rammene av denne studien å gå nærmere inn på hvorvidt opplevelsen av ulike typer potensielle stressforhold kan forklares på bakgrunn av ulike trekk ved sjåførenes personlighet. I denne undersøkelsen har vi

valgt å fokusere på psykososiale, organisatoriske og fysiske arbeidsmiljøforhold som kan beskrive ulike sider ved arbeidssituasjonen for sjåførene. Ved hjelp av data fra spørreundersøkelsen har vi da mulighet til å se på hvilke faktorer i arbeidssituasjonen sjåførene generelt oppfatter som belastende, og ved å analysere intervjudata kan vi i tillegg se på potensielle forklaringer på hvorfor bestemte faktorer slår ut. Vi tar utgangspunkt i at stress kan sies å være:

*(...) en reaksjon som er preget av forsvar, og det er en kroppslig og mental reaksjon som preger opplevelsen av hvordan man mestrer de oppgavene en er satt til å skjøtte. Den forsvarsreaksjonen som oppstår når vi målrettet skal løse en oppgave og så opplever hindringer er mest vanlig bakgrunn for stressopplevelse. Slike hindringer kan være fysiske, organisatoriske eller noe vi opplever hos oss selv (...) (Sørensen 1997:71)*

#### 4.3.1 De mest belastende enkeltstående årsaker til stress

I spørreundersøkelsen laget vi et spørrebatteri som besto av 22 ulike forhold som potensielt kunne utgjøre en kilde til stress i arbeidsdagen. Disse forholdene ble identifisert gjennom analyser av intervjuer med nøkkelinformanter og nærtransportsjåførere. Dette betyr at det også kan være andre forhold i arbeidssituasjonen som virker belastende, men som ikke er tatt med i denne oversikten. Tabell 11 viser den prosentvise fordelingen av alle disse 22 forhold som kan være en potensiell kilde til stress daglig/flere ganger i uken/en gang i uken/en gang i måneden/aldri.

Dersom vi slår sammen kategoriene daglig og flere ganger i uken kan vi få frem en oversikt over hvilke forhold som oftest er en kilde til stress for sjåførene:

Hvor ofte er følgende forhold en årsak til stress for deg?	Daglig/flere ganger i uken
<b>Snø og islagte mottaksforhold om vinteren</b>	77
<b>Køkjøring i rushtiden morgen/ettermiddag</b>	57
<b>Jeg må vente på plass ved rampen på lageret</b>	40
<b>Når returvarene (flasker, bokser) er dårlig pakket hos kunden</b>	39
<b>Privatpersoner har parkert i min losse-/lastesone hos kundene</b>	38
<b>Når kundene ikke står klare til å ta i mot varer når jeg kommer</b>	37
<b>Dårlig planlagte ruter</b>	36
<b>Urealistiske tidsvinduer</b>	32
<b>Feilpakkede varer</b>	28
<b>Problemer med å rygge på en trygg måte pga uoversiktlige forhold</b>	27

<b>Forsinkelser i løpet av arbeidsdagen som går ut over min tid med familien eller planlagte fritidsaktiviteter</b>	19
<b>Kundene uttrykker misnøye med tidspunktet for leveringen</b>	18
<b>Køkjøring pga trafikkulykker eller andre uforutsette hendelser</b>	18
<b>Begrensninger på innkjøring i gågater som gjør det vanskelig å få levert varene innenfor avtalt tid</b>	17
<b>Privatpersoner kjefter fordi jeg er feilparkert</b>	13
<b>Vanskelige kunder</b>	13
<b>Når kunden ikke behandler meg med respekt</b>	12
<b>Faren for å skade andre i trafikken</b>	12
<b>Faren for å skade andre under lossing og lasting hos kundene</b>	10
<b>Når jeg ikke får tak i kunden på telefon pga uriktige/mangelfulle kontaktopplysninger</b>	9
<b>Tidspress gjør det umulig å bruke hjelpemidler som finnes i bilen</b>	7
<b>Jeg må selv plukke varer på lageret før utkjøring</b>	1

Tabell 11 Forhold som ofte er en årsak til stress i synkende rekkefølge, prosent

Tabell 11 viser at svært mange nærtransportsjåfører finner snø og islagte forhold om vinteren belastende. Også i intervjuene med transportsjåfører så vi at vinteren er den verste årstiden for dem. Det er flere årsaker til at snø og is om vinteren utgjør særskilte utfordringer. Det handler for det første om utstyr som fungerer dårlig på vinterunderlag. Dette var en faktor som fremkom ofte i våre intervjuer med sjåførene og som er godt illustrert i sitatet under:

*Kontainere blir rene skjære marerittet om vinteren! De små hjulene får ikke feste på underlaget, enten sklir de ned i snøen eller så blir de veldig glatte på isen. Jeg må bruke mye krefter for å få dem både inn i bilen og ut av bilen, og hvis du har en kant du skal over i tillegg... Det går ut over skuldrene – jeg tror det er det største helseproblemet!*

En annen faktor som fremkom henger delvis sammen med den første - det handler om økt fare for egen og andres sikkerhet. Vi ser av tabellen at det å skade andre i trafikken (12%) og det å skade andre under lossing og lasting hos kundene (10%) ikke fremstår som selvstendige faktorer med store utslag, men våre intervjuer viser likevel at disse forholdene er problematiske, da særlig på vinterstid. Flere av sjåførene forteller om nesten-ulykker som finner sted på vinterstid, men som sjelden blir rapportert. Utfordringer som resten av året ses på som en integrert del av jobben oppfattes som problematisk på vinterstid. Leverandørbur som har hjul som fungerer greit på lageret blir ekstra kranglete på underlag med snø eller is og jobben blir tyngre å gjennomføre, de låser seg ofte helt. Flere uttrykker bekymring for hva som kan skje dersom varene sklir av liften på bilen eller begynner å rulle nedover et bratt fortau eller lignende. På våre observasjonsturer (høsten 2009) med sjåførene så vi flere

eksempler på slike mottaksforhold; ujevn helling, ujevnt underlag, høye fortauskanter osv – forhold som må være vanskeligere å håndtere på vinterstid. En av sjåførene forteller:

*Sjåføren har også en gedigen utfordring i det å trekke tunge traller med små hjul når det er snø på bakken. For å hjelpe seg må jeg ofte ty til sekke-tralla. Å bruke tralle tar mer tid og vi opererer innenfor gitte tidsvinduer. Å bruke sekke-tralle er noe som vil medføre at jeg ikke rekker tidsvinduene og får store forsinkelser. Kundene som sjelden har øynene åpne for å hjelpe sjåføren burde i hvert fall være behjelpelig vinterstid... Den bortimot verste leveringingen du kan ha er den til barnehagen. Å levere direkte inn er vanskelig på grunn av lekeplass og lekestativer. Den absolutt verste leveringingen er den som går til barnehagen vinterstid! Det største problemet er ikke barna. En umåkt barnehage hvor tunge varer som mel og melk skal leveres blir fort ei utfordring. For sjåføren kan dette bety at han må ta i ekstra for å få frem sekke-trallen. En slik ekstra anstrengelse er noe som kan bidra til strekkskader. Når det gjelder det at forholdene er såpass mye verre på mange leveringer vinterstid, fremkommer det som merkelig at man opererer med samme tidsvindu sommer som vinter. Særlige utfordringer vil det være der hvor man leverer utendørs. Bransjen opplever også å være mer ulykkesutsatt vintertid. Vinteren er et stort mareritt.*

---

Dette sitatet illustrerer at problemer ofte er sammensatte når de oppstår. Tidsfaktoren er en kontant del av jobben og blir, som vi har sett, fremhevet som en betydelig stressfaktor – på ulike måter. Når tidsvinduer ikke tar hensyn til årstider blir tiden en problematisk faktor, og det blir opp til hver enkelt sjåfør å håndtere denne utfordringen. I sitatet over ser vi også at de fysiske anstrengelsene øker på vintertid.

#### **4.3.2 Kategoriserte stressforhold**

Vi har over vist hvordan vårt stressbatteri er bygd opp av 22 enkeltstående elementer. Som et ledd i den videre analysen av datamaterialet har vi statistisk konstruert fire ulike hovedkategorier stressforhold<sup>4</sup>; tidsrelaterte utfordringer, sikkerhetsrelaterte utfordringer, trafikale utfordringer, logistikkutfordringer. Vi har også omkategorisert målene for hvor ofte slike utfordringer forekommer. Kategoriene ser slik ut: ofte (Daglig / Flere ganger i uken), av og til (1 Gang i uken), sjelden (1 gang i måned) og aldri.

---

<sup>4</sup> Se rapportens metodekapittel for beskrivelse av hvilke analyser som er brukt

Hvor ofte er følgende forhold en årsak til stress for deg?					
	Ofte N (%)	Av og til N (%)	Sjelden N (%)	Aldri N (%)	Missing N (%)
Tidsrelatert stress	52 (23,3)	59 (26,5)	66 (29,6)	23 (10,3)	23 (10,3)
Sikkerhetsrelatert stress	25 (11,2)	42 (18,8)	63 (28,3)	76 (34,1)	17 (7,6)
Trafikalt relatert stress	26 (11,7)	65 (29,1)	74 (33,2)	33 (14,8)	25 (11,2)
Logistikkrelatert stress	5 (2,2)	33 (14,8)	85 (38,1)	81 (36,3)	19 (8,5)

Tabell 12 Kategoriserte stressforhold etter hyppighet. N og prosent

Tabell 12 viser at det tidsrelaterte stresset er den faktoren som slår høyest ut i kategorien *ofte* (23 %), mens det logistikkrelaterte stresset får lavest skåre (2 %) i denne kategorien. Slår vi sammen kategoriene *sjelden og aldri* ser vi at logistikkrelatert stress i minst grad er et problem (74 %) etterfulgt av sikkerhetsrelatert stress (62 %), trafikalt relatert stress (48 %) og tidsrelatert stress (40 %).

Vi finner signifikante forskjeller mellom byene når det gjelder **tidsrelatert stress**: Sjåførere i Trondheim opplever oftere tidsrelatert stress (33%) enn sjåførere i Oslo (29%) og sjåførere i Bergen (20%). Tidsrelatert stress kan for eksempel arte seg slik en av sjåførene forklarte det:

*Det er for stramme tidsvinduer som fører til stress. Det er en prøvelse hver dag. Jeg blir veldig ofte provosert (...) Jeg har sett mange ganger sjåførene som griner ved veiene. Folk blir frustrerte og veldig triste. De sitter der med mobilen men hvem skal de ringe å klage? Du kan jo ikke bevise forholdet en gang! Skal du klage på dårlig brøyting? Det driter vegvesenet i! Til slutt begynner man å kjøre aggressivt selv.*

Som vi ser av sitatet kan dette gi store utslag for den enkelte sjåfør. Dette må ses i sammenheng med manglende mestring; vi ser av sitatet at stramme tidsvinduer kan oppleves provoserende og frustrerende og kan gi en følelse av maktesløshet. Dette maktesløsheten kan igjen gi seg utslag i aggressiv bilkjøring.

Når det gjelder **stress relatert til logistikkutfordringer** ser vi at sjåførere som hovedsakelig leverer til *storbusholdning* ofte eller av og til (33%) opplever stress relatert til logistikkutfordringer i større grad enn sjåførere som ofte eller av og til hovedsakelig leverer til varehandelen (17%). Her er det også vesentlige forskjeller mellom sjåførere som ofte eller av og til *ikke* kjører faste ruter (50%) og dem som kjører faste ruter (11%).

Logistikkrelatert stress gir signifikante forskjeller også mellom byene: det er flere Trondheimssjåførere (26%) enn Oslosjåførere (22%) og sjåførere i Bergen (11%) som ofte eller av og til opplever logistikk som en kilde til stress.



*Hvis ting er forutsigbare når du får lastet og antall lastebærere stemmer og kvaliteten er god, når du slipper å styre selv og leveringsforholdene ute hos kunde er ok – da føler du selv at du har gjort en god jobb og at du har en god jobb. Dersom parkeringsproblemer og rot på lageret.. da har du en stressende situasjon. Få bort stressmomentene!*

---

#### 4.4 Mestring

*Kommer jeg i køen så kommer jeg i køen. Du vet sann noenlunde når problemene begynner. Vet for eksempel nede i byen at dersom jeg må en ekstra runde så kommer jeg inn i køen. Etter at jeg begynte å kjøre stort kjøretøy så har det ikke vært noe problem. Du kommer jo frem uansett og det tar jo den tiden det tar. Tenker litt sann: huff hvorfor valgte jeg denne veien? Men du velger jo den korteste veien –det er jo derfor det blir kø. Men det er ikke verre enn du gjør det til selv.*

---

Hvor fornøyd er den enkelte sjåfør med seg selv og sin egen arbeidsutførelse? Tabell 13 viser at det er svært få av sjåførene som ikke er fornøyd med kvaliteten på arbeidet de utfører, mengden arbeid som blir utført og sine muligheter til å løse problemer som dukker opp i arbeidet. Dette kan ses som uttrykk for at sjåførene opplever stor grad av mestring i jobben.

Er du fornøyd med...?	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ubesvart
kvaliteten på arbeidet som du utfører	76	19	1	-	3
mengden arbeid som du får gjort	76	19	3	-	2
din mulighet til å løse problemer som dukker opp i arbeidet	54	35	5	1	4

Tabell 13 Fornøydhet og arbeid, prosent

Det er signifikante forskjeller på bedriftsnivå i forhold til alle tre variabler, og vi ser at det er nærtransportssjåfører som kjører for ICA som oftest oppgir at de *i stor grad* er fornøyd med kvalitet, mengde og muligheter til å løse problemer i arbeidet. Det er også relativt store ulikheter mellom sjåfører som kjører faste ruter og sjåfører som ikke kjører faste ruter når det gjelder fornøydhet i forhold til kvaliteten på det arbeidet som utføres. 80 % av dem som kjører *faste ruter* er *i stor grad* fornøyd med kvaliteten på arbeidet som utføres mens 57 % av dem som ikke kjører faste ruter svarer det samme.

Mestring handler om langt mer enn de spørsmål som fremkommer i tabellen over. Vi skal under komme nærmere inn på hvilke grep sjåførene gjør for å dempe potensielle stressfaktorer i arbeidet.

#### 4.4.1 Oppmøte på jobben før ordinær arbeidstid

Da vi stilte sjåførene spørsmål om hvordan de ville beskrive en dårlig dag på jobben var en fellesnevner i svarene deres at en dårlig dag det var en stressende dag. I forklaringer av hva som kunne karakteriseres som stressende var det stor enighet om at alt stresset startet allerede på lageret og at forsinkelser derfra forplantet seg utover arbeidsdagen. En tilsynelatende uskyldig forsinkelse på lageret fikk som regel større og større konsekvenser jo lengre ut i arbeidsdagen man kom. Årsakene til dette varierte heller ikke i særlig stor grad. Det kunne handle om at varene ikke var samstilte, eller ikke riktig samstilte, at man måtte vente på rampeplass – eller ble forskjøvet i køen. Spesielt det å unngå de to sistnevnte faktorene inngår i verktøykassen for de erfarne og proaktive sjåførene og er på den måten en del av mestringsbetingelsene for den enkelte. Man vet av erfaring at forsinkelser ut fra lageret kan medføre stress i løpet av arbeidsdagen og legger derfor opp til å unngå dette.

Med bakgrunn i det som fremkom gjennom intervjuundersøkelsen om grep sjåførene gjør for å unngå å komme i en situasjon preget av forsinkelser som forårsaker stress, valgte vi å inkludere to spørsmål i spørreundersøkelsen som adresserer dette. Det første spørsmålet ble stilt på følgende måte: *Hvor ofte møter du opp på din arbeidsplass før ordinær arbeidstid for å forberede dagens arbeid?* Svarfordelingen viser at det er relativt vanlig å gjøre et slikt grep som en forberedelse til dagens arbeid: 66% gjør det daglig, 20% gjør det ukentlig, 3% gjør det månedlig mens 9% av sjåførene oppgir at de aldri møter opp før arbeidstiden for å forberede seg til dagens arbeid.

De statistiske analysene viser signifikante utslag mellom bedrifter og mellom byene i materialet. Det er Trondheimssjåførene (74%) som i størst grad daglig møter opp før arbeidstid, sammenlignet med sjåfører i Oslo (70%) og Bergen (46%). Hovedbildet er imidlertid som nevnt over at 2/3 av sjåførene daglig møter før arbeidstid.

#### 4.4.2 Årsaker til oppmøte før ordinær arbeidstid

Det andre spørsmålet søkte å finne frem til potensielt differensierte årsaker til tidlig oppmøte på jobben: *Hvis du møter opp på jobb før ordinær arbeidstid, gjør du dette for å...*

<b>..unngå stress i løpet av arbeidsdagen</b>	<b>60</b>
<b>..ha tid til å være sosial med kolleger</b>	50
<b>..unngå ventetid ved rampene</b>	48
<b>..unngå køkjøring i løpet av arbeidsdagen</b>	38
<b>..komme tidligere til ved rampene</b>	30
<b>..få tid til å snakke med nærmeste leder</b>	15
<b>..unngå køkjøring på vei til arbeidet</b>	10

Tabell 14 Årsaker til oppmøte før ordinær arbeidstid, prosent

Som vi ser av tabell 14 er alle de faktorer som ble listet opp som svaralternativer av betydning for den enkelte sjåførs valg om å møte opp før arbeidstid, men den minst viktige begrunnelsen

er at man ønsker å unngå køkjøring på vei til arbeidet. De tre viktigste faktorene for alle de sjåførere som møter tidligere opp på jobb er å unngå stress i løpet av arbeidsdagen, ha tid til å være sosial med kolleger og å unngå ventetid ved rampene.

Disse resultatene er i tråd med det vi har sett i intervjuundersøkelsen; mange sjåførere har det man kunne kalle en **proaktiv stressforebyggende atferd**. Sjåførene har i liten grad forventninger om at arbeidsgiver skal legge arbeidstiden på en slik måte at man kan unngå stress og inngå i kollegiale relasjoner innenfor arbeidstiden. Det er også interessant å merke seg at mange møter opp før arbeidstid for å unngå køkjøring i løpet av arbeidsdagen, og man kan stille spørsmål ved om dette gir indikasjoner på at arbeidstiden burde starte tidligere?

#### 4.5 Hva er det som gir "kick" i jobbsammenheng?

I spørreskjemaet stilte vi spørsmålet *Hva er etter din oppfatning det mest positive man kan si om jobben din? Vi er på jakt etter hva som gir deg et positivt "kick" i jobbsammenheng. Bruk gjerne stikkord.* Dette spørsmålet ble tolket på ulike måter av de som svarte. Det var totalt 160 informanter som valgte å besvare spørsmålet. Svært mange la vekt på frihet i jobben, mens andre var mest opptatt av det som kan knyttes mer direkte til positiv mestring; tilbakemeldninger fra kunder og ledelse ble da særlig sentralt. Når vi kategoriserer svarene ser vi at de faller inn under følgende hovedoverskrifter, selv om flere av eksemplene er overlappende

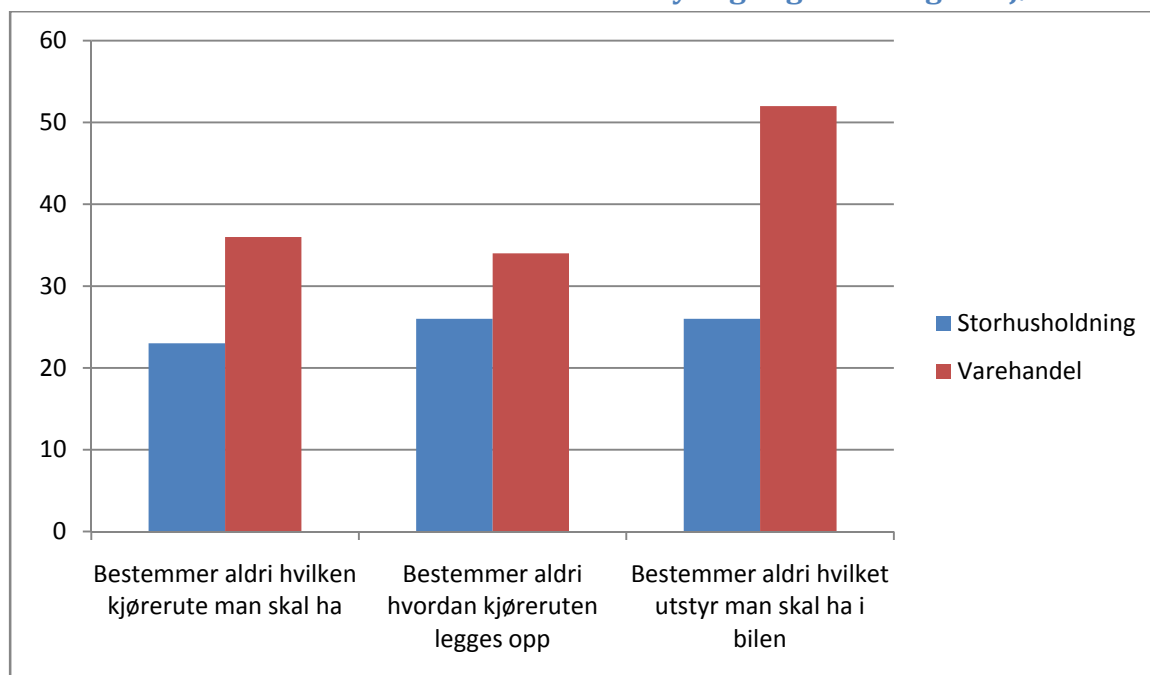
Hovedkategorier	Eksempler
Godt arbeidsmiljø og gode kolleger	"positivt sosialt miljø med kolleger. God 'løs' tone med en del kolleger"
Frihet	"frihet, ingen dag er lik, treffer ulike mennesker, ny dag er nye muligheter"  "å slippe å sitte inne i et bygg hele dagen er frihet – hver dag er ikke lik den andre. Jeg liker å kjøre, får en følelse av ro i sjelen"  "friheten til å bestemme når jeg skal ta pause. Ikke ha en sjef som sjekker hva man gjør mens man utfører jobben"
Ordnete forhold	"forsikring, pensjon, trygghet"  "mulighet til å jobbe inn avspasering, være med på å bestemme kjøreruter, fri i helgene"
Hyggelige kunder	"trivelige kunder som 'ser deg', smiler og sier hei. Klapp på skulder, fornøyde kunder"
Gode lønnsforhold	"aldri problemer med å få lønn – den kommer når den skal"

Variert og selvstendig arbeid	<p>”daglige utfordringer, friheten, stort ansvar. God følelse av å mestre oppgavene under vanskelige forhold”</p> <p>”styre arbeidsdagen sjøl, bra utstyr, lite overtid”</p> <p>”store utfordringer, jobbe selvstendig, gode kolleger”</p>
Tilbakemeldinger	<p>”ros fra kjøpmenn og ledelse og arbeidskolleger, føle at du mestrer å jobbe, blir ferdig i god tid/rett tid: ikke overtid”</p> <p>”de dagene alle leveringer går bra og kolleger og kunder er i godt humør er dette en veldig fin jobb å ha”</p> <p>”positive tilbakemeldinger, sosialt samvær!”</p>

Tabell 15 Kategoriserte positive sider ved jobben med eksempler

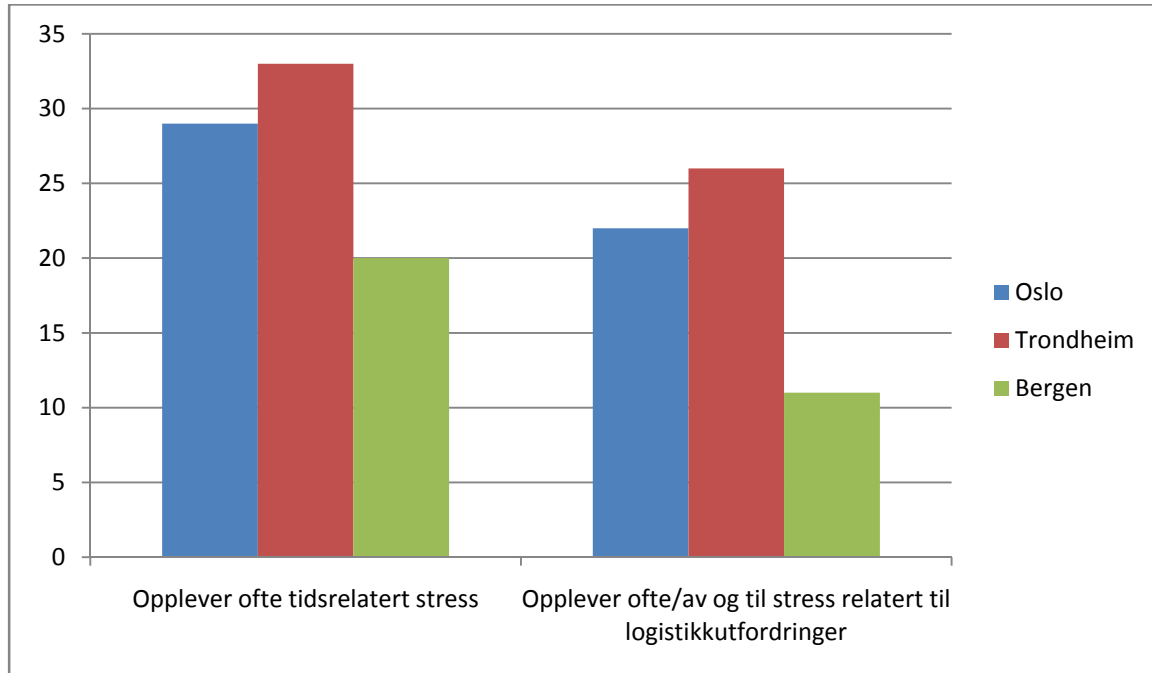
## 4.6 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom byer, bedrifter, kundetype og ruter

### 4.6.1 Medbestemmelse i forhold til utstyr og organisering av kjøreruter

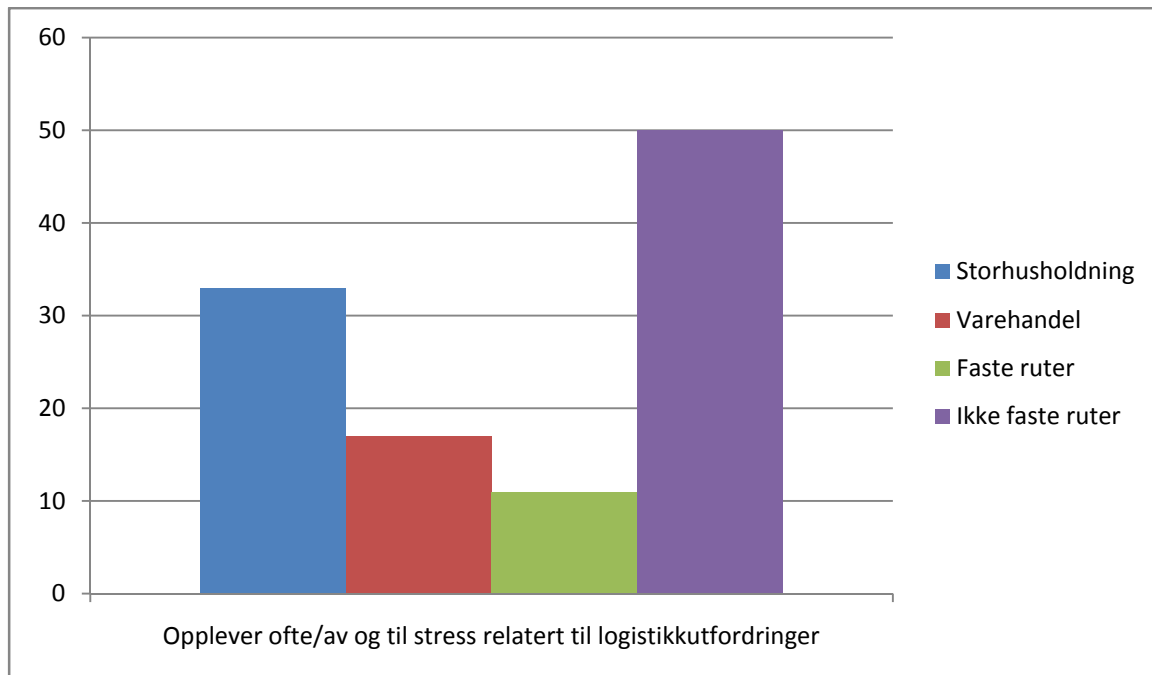


Figur 5 Medbestemmelse i forhold til utstyr og organisering av kjøreruter etter kundetype

#### 4.6.2 Stress relatert til tid- og logistikkutfordringer

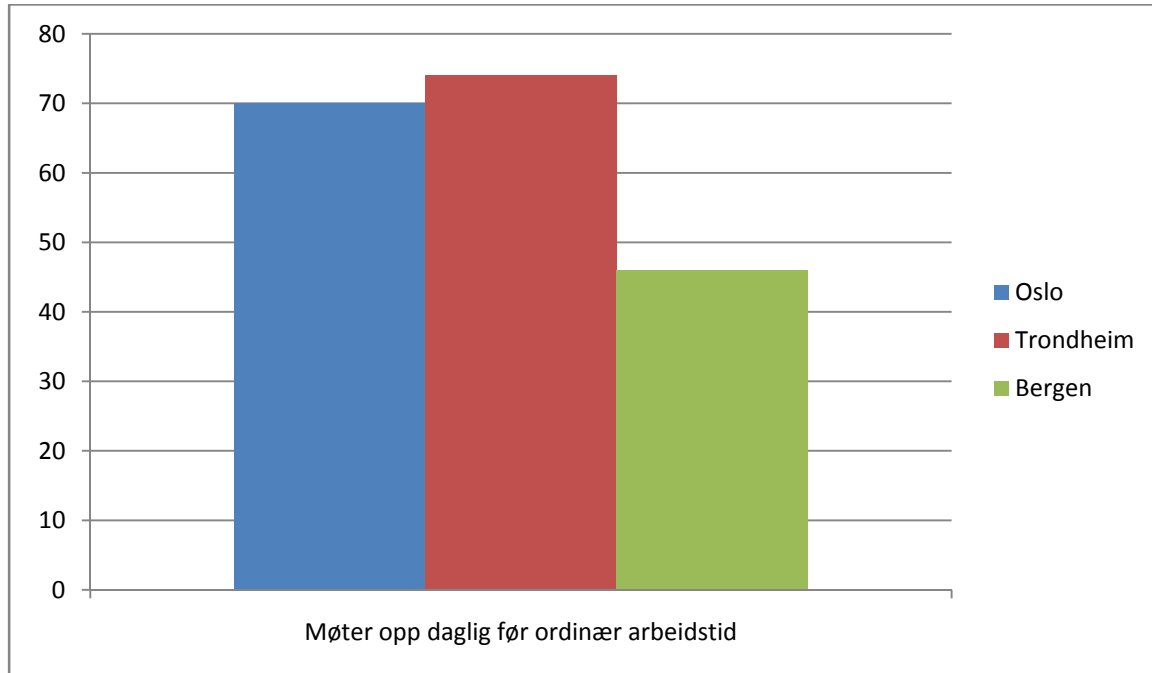


Figur 6 Stress relatert til tid og logistikkutfordringer, etter byer



Figur 7 Stress relatert til tid og logistikkutfordringer, etter kundetype og ruter

### 4.6.3 Mestringsstrategier; oppmøte på jobben før ordinær arbeidstid



Figur 8 Møter opp før ordinær arbeidstid daglig, etter byer

## 4.7 Oppsummering

Vi har i dette kapittelet vist ulike sider ved sjåførenes arbeidsmiljø og har sett at mulighetene for å gjøre jobben slik sjåførene selv mener er riktig og til å bestemme arbeidstempoet sitt selv er minst hos kundene. Det er svært få av sjåførene som ikke er fornøyd med kvaliteten på arbeidet de utfører, mengden arbeid som blir utført og sine muligheter til å løse problemer som dukker opp i arbeidet. Dette kan ses som uttrykk for at sjåførene opplever stor grad av mestring i jobben. Det er relativt vanlig å møte opp på jobb før arbeidstidens begynnelse for å forberede dagens arbeid. De tre viktigste faktorene for alle de nærtransportsjåførere som møter tidligere opp på jobb er *å unngå stress i løpet av arbeidsdagen, ha tid til å være sosial med kolleger og å unngå ventetid ved rampene.*

Nærtransportsjåførere har relativt liten grad av medbestemmelse når det gjelder utstyr og organisering av kjøreruter og flere sjåførere ønsket bedret dialog med ledelsen om hvordan kjøreruten ble lagt opp og hvilke tidsvinduer som ble satt.

Kunden utgjør en vesentlig arbeidsmiljøfaktor langs flere dimensjoner – både som kilde til arbeidsglede gjennom direkte samhandling og gjennom det å løse leveringsproblemer i fellesskap og gjennom å gi den tilbakemelding som flere av sjåførene etterlyser fra ledelsen. Generelt sett har sjåførene et lite bevisst forhold til hvordan de selv regulerer relasjonen overfor kunder, hvordan de setter grenser for egeninnsatsen. Et godt forhold til kunden kan vanskeligjgjøres av høy turnover på kundesiden, eller at man ikke får gitt tilbakemelding om dårlige leveringsforhold til personer med beslutningsmyndighet. Sjåførere som kjører faste ruter har bedre mestringsmuligheter i forhold til kunden enn sjåførere som ikke kjører faste ruter.

Generelt har vi vist at *logistikkrelatert stress* i minst grad er et problem (74 %) etterfulgt av *sikkerhetsrelatert stress* (62 %), *trafikkrelatert stress* (48 %) og *tidsrelatert stress* (40 %). Problemer er ofte sammensatte når de oppstår. Tidsfaktoren er en konstant del av jobben og blir fremhevet som en betydelig stressfaktor – på ulike måter. Når tidsvinduer ikke tar hensyn til årstider blir tiden en problematisk faktor, og det blir opp til hver enkelt sjåfør å håndtere denne utfordringen. De fysiske anstrengelsene øker på vintertid - svært mange sjåførere finner snø og islagte forhold om vinteren belastende.

## 5 Leveringsforhold

I våre innledende intervjuer med nøkkelinformanter i bransjen ble det lagt stor vekt på at de største utfordringene for nærtransportsjåfører som leverer i de største norske byene er trafikale forhold og leveringsforhold hos kunden. Det ble hevdet av flere at dette er en side ved sjåførens arbeidsmiljø som i for liten grad er regulert. Vår studie viser at leveringsutfordringer og –problemer opptrer i flere ulike varianter. Vi skal i dette kapittelet komme nærmere inn på ulike sider ved leveringsproblematikken<sup>5</sup>.

### 5.1 Fysiske hindringer knyttet til varelevering

Leveringsforhold	Vanskelighetsgrad		
	Ikke vanskelig	Vanskelig	Svært vanskelig
Kryssing av vei /gate for å komme frem til kunden med varer	50	32	18
Gateparkering	37	34	28
Ikke nok plass ved varemottak til lossing/lasting av bil	27	34	38
For lang avstand mellom bil og rampe/bakrom	54	30	15
Underlag (glatt, brostein, ujevnt)	20	31	37
Bratt transportvei med lossede varer	42	36	20
Trapper	82	6	10
Fortauskant, terskel eller annen vertikal hindring	39	29	31
Lagerets størrelse	28	35	34
Rot hos kunden gjør leveringen vanskelig/hindrer fremkommeligheten	16	27	55
Gågater som er stengt for innkjøring når kunden kan ta i mot varene	71	15	13
Kunden er lite hjelpsom ved mottak av varer	24	34	28
Kunden vil ikke diskutere forbedringsmuligheter	34	25	38

Tabell 16 Leveringsforhold etter vanskelighetsgrad, prosent

<sup>5</sup> I tillegg vil vi oppfordre leseren til å se nærmere på flere rapporter utarbeidet av LUKS (Leverandørens Utviklings- og kompetansesenter) som går detaljert inn i adkomst, plassering og utforming av varemottak samt mer generelle problemstillinger knyttet til problemer og hindringer for varelevering i byer. Disse rapportene er et nyttig supplement til foreliggende rapport og har et høyere detaljeringsnivå enn dette forskningsprosjektet kan ta høyde for. Se vår referanseliste for tittel på disse.



Tabell 16<sup>6</sup> viser at over halvparten (55%) av sjåførene i utvalget finner at rot hos kunder gjør fremkommeligheten svært vanskelig. Cirka en tredjedel av sjåførene mener at følgende forhold kan kategoriseres som svært vanskelige: kunden vil ikke diskutere forbedringsmuligheter (38%), manglende plass ved varemottak (38%), underlag (37%), lagerets størrelse (34%), fortauskant m.m. (31%).

Trapper og gågater som er stengt for innkjøring hører med blant de minst problematiske leveringsforholdene.

Videre analyser viser at det er signifikante forskjeller mellom ulike grupper i utvalget. Gateparkering og trapper vurderes som mest vanskelig av ASKO-sjåførene i utvalget. Det er vanskelig å si noe bestemt om hva dette kan komme av, men en mulig forklaring kan være at Rema 1000-sjåførene og ICA-sjåførene kun leverer til egne butikker, ikke til Storhusholdningssegmentet slik ASKO-sjåførene delvis gjør.

Nærtransportsjåfører som *ikke har faste ruter* rapporterer om at gateparkering, manglende plass ved varemottak, stengte gågater og lite hjelpsomme kunder kommer inn under kategorien svært vanskelige leveringsforhold. Årsaken til dette finner vi beskrevet i våre intervjuer med nærtransportsjåførene; det å kjøre faste ruter gjør det langt lettere å komme til konkrete ordninger med kundene slik at leveringsforholdene fremstår som enklere. Slik sett bidrar faste ruter til sjåførenes opplevelse av stressmestring, arbeidsglede og et forsvarlig arbeidsmiljø.

Det er også forskjeller mellom byene i utvalget når det gjelder leveringsforhold. Gateparkering, underlag og fortauskanter er mest problematiske for sjåfører som leverer i Oslo. Manglende plass ved varemottak er mest problematisk i Trondheim

## 5.2 Bedriftsintern ansvarsfraskrivelse – ”å falle mellom flere stoler”

Analyser av tall- og intervjumaterialet sett i sammenheng viser et fenomen vi har valgt å kalle for *bedriftsintern ansvarsfraskrivelse*. Sjåførene blir i stor grad overlatt til seg selv når det gjelder å finne løsninger der leveringsforholdene er særskilt vanskelige. Dette kan for eksempel handle om ulovlig parkering, tungt fysisk arbeid for å dra eller hale varer over høye hindringer, opp eller ned bakker, på ujevnt underlag osv. En av nøkkelinformantene sa det slik:

*Det hele er såpass markedsorientert at kunden alltid har rett. Det kan for eksempel ligge utfordringer i at gårdeier har ansvaret for snømåking om vinteren, men kunden vår er ikke gårdeier.. Da skal jo egentlig kunden vår tilrettelegge likevel, men det stilles for lite krav fra distributørens side når de inngår kontrakter. Det er nok langt større*

---

<sup>6</sup> Denne tabellen er en bearbejdet versjon av et skjema LUKS har laget for at sjåfører skal kunne registrere mottaksforhold hos hver enkelt kunde ved førstegangsbesøk

### *fokus på å hale inn kunder enn på å se på arbeidsbetingelsene til sjåførene*

---

Våre analyser viser at vanskelige *leveringsforhold* på *gatenivå* er årsak til *tidsrelatert og trafikkrelatert stress*. Vanskelige *leveringsforhold hos kunden* medfører logistikkrelatert stress. Som vi har vist i forrige kapittel er ulike typer stressforhold direkte forbundet med både mental og fysisk helse blant sjåførene. Med andre ord vil det å ha fokus på å forbedre leveringsforholdene både på gatenivå og hos kunden antakelig kunne gi direkte utslag i forbedret fysisk og mental helse for sjåførene gjennom sitt bidrag til redusert stress.

Sitatet under illustrerer hvordan vanskelige leveringsforhold hos en kunde kan føre til at sjåførene *pådrar seg* trafikale utfordringer i tillegg. Det at man ikke kommer til hos kunden gjør at man tvinges ut i trafikken. Dette bidrar i sin tur til at trafikkrelatert stress kan komme som en tilleggsdimensjon, noe som gjør helheten i arbeidsdagen mer utfordrende.

*Varemottaket på Byporten er vanskelig. Det er et mottak med dårlig kapasitet. Det er lavt og har bare plass til tre lastebiler. Det er mange biler som ønsker å bruke dette mottaket. Jeg har selv opplevd å måtte stå opptil en time å vente før jeg fikk plass. Når det ikke er plass blir jeg på en måte tvunget ut i trafikken igjen. Jeg har for eksempel opplevd å måtte stå på bussholdeplass for å vente. Selv om Byporten er et forholdsvis nytt kjøpesenter er planleggingen av varemottak dårlig. Det er for lite og uhensiktsmessig. Store biler tvinges til å rygge ut fra Byporten. Dette er noe som er direkte trafikkfarlig. Denne situasjonen blir særlig farlig om vinteren, det kan fort skje en ulykke, men heldigvis kjenner alle vi sjåførene til problemene.*

---

### **5.3 Kundens muligheter og ansvarstaking**

Det er ikke nødvendigvis alltid klart for den enkelte sjåfør og/eller kunde hvem som skal ta ansvar for dårlige leveringsforhold. En av våre nøkkelinformanter forklarte det slik:

*Det er ikke alltid slik at det er kunden du leverer til som er problemet. Hvis du driver en forretning eier du ofte ikke lokalet. Da er man avhengig av å få til noe overfor huseier, men hvis eier må betale noe for utbedringer kan det ofte være vanskelig å få det til. De liker gjerne ikke å bruke penger. (...) Men det kan også være slik at kunden er problemet mens gårdeier gjerne vil være med på å gjøre endringer. Dette varierer veldig fra sted til sted.*

---

Også sjåførene var inne på at det kunne være vanskelig for kundene å gjøre noe konkret med dårlige leveringsforhold. Flere fortalte om butikker, kiosker og andre små kunder med lokaler i trange bygater med parkeringsplasser, trikker eller busstrafikk, gående og syklende i en evig strøm – forhold som alle gjorde det bortimot umulig å endre på fremkommeligheten til

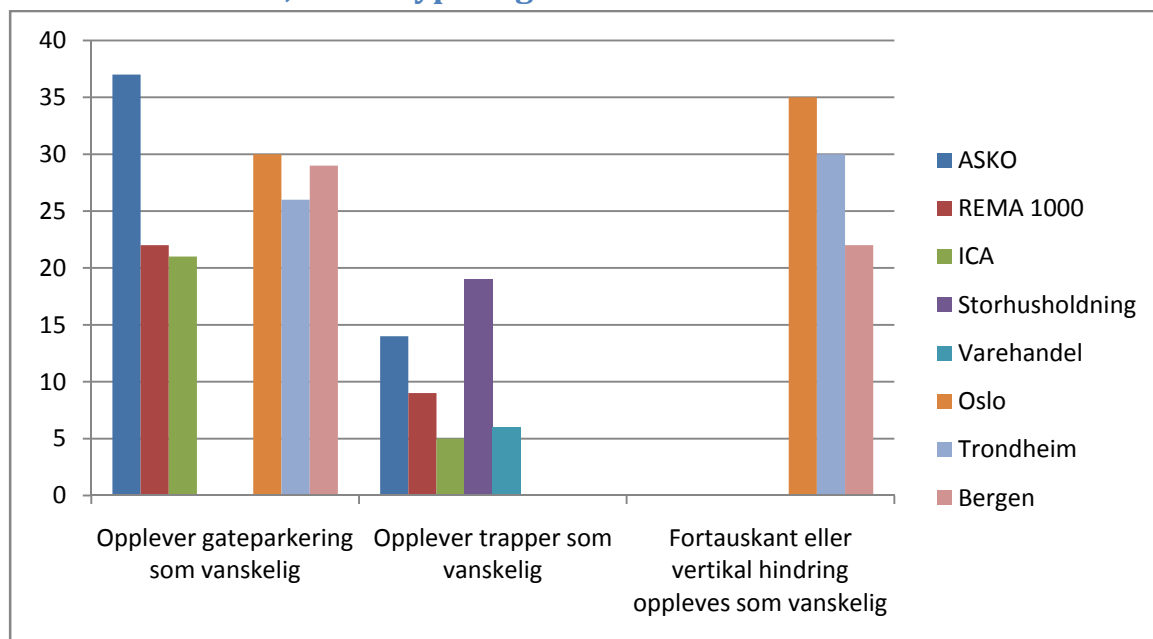
kunden. Andre forhold som ble trukket fram var at kundens lokaler og lagerkapasitet var fysisk begrenset, noe sjåførene heller ikke kunne se at det skulle være mulig å endre på. Generelt sett kan man konkludere med at sjåførene i stor utstrekning var forståelsesfulle og antok et kundeperspektiv –dette medførte gjerne vanskeligheter for sjåføren, men var likevel til å leve med:

*Mottaksforholdene: de er jo ikke uttenkt for oss, men for butikkene. Men det perfekte... Tja: Lastekai på høyde med lastelemmen, godt om plass på sidene, ikke trangt - det blir man irritert av. Vi skal jo ikke behøve å rydde i butikkene, men det gjør jeg uansett for det tar jo lengre tid å be om hjelp. Butikken har jo problemer med å få lagt til rette. De ser ikke hvor mye plass jeg faktisk trenger. Men mange butikker har for lite plass i utgangspunktet. Det er ikke så mye de får gjort med det.*

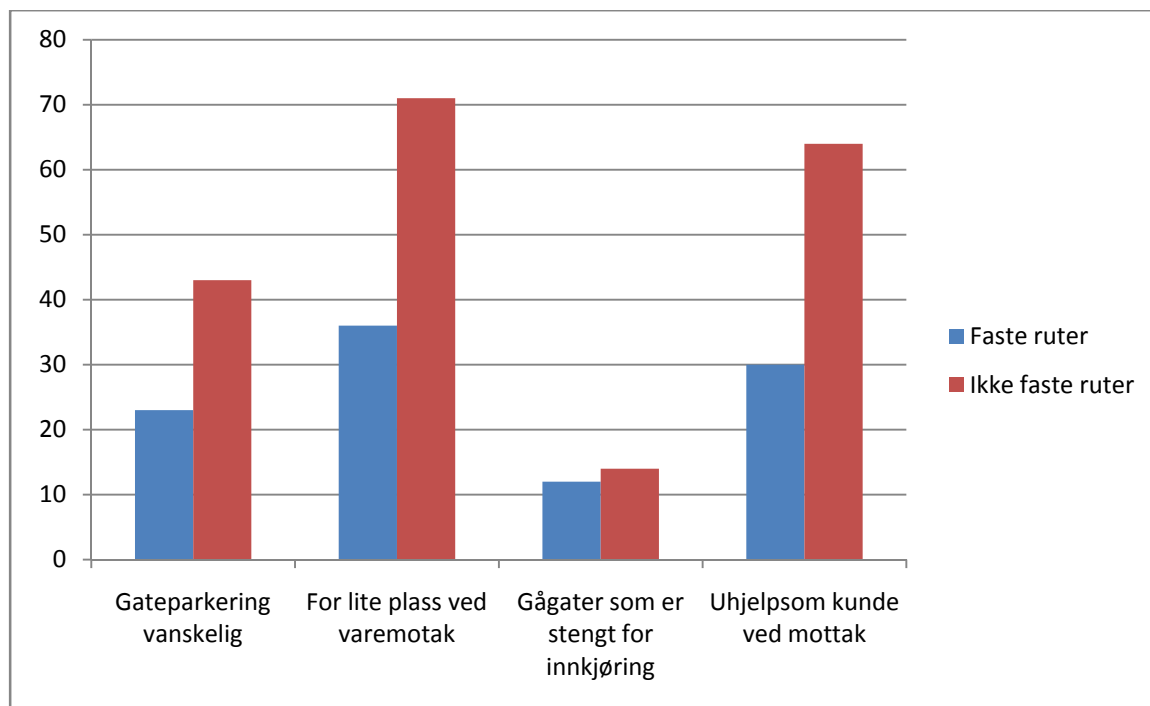
Enkelte sjåfører hevdet også at levering til kunder i byer var mer problematisk enn levering på mindre steder:

*Levering i byer er mye vanskeligere enn på småsteder. Kunder fra storhusholdning er vanskelige. De kan ikke våre regler. De lyver og forteller at de har avtale med ASKO om for eksempel levering til andre eller tredje etasje, eller forskjellige tidspunkter. De regner med at jeg bare skal tro på det og skal gjøre alt de finner på. De er så frekke de i byen, frekke som bare f... Og de er mye mer hissige enn kunder på små steder*

#### 5.4 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom byer, bedrifter, kundetyper og ruter



Figur 9 Leveringsforhold som oppleves som vanskelige, etter bedrift, kundetype og byer



Figur 10 Leveringsforhold som oppleves som vanskelige, etter ruter

## 5.5 Oppsummering

Vi har i dette kapittelet sett at over halvparten av sjåførene i utvalget finner at rot hos kunder vanskeliggjør leveringsforholdene. Cirka en tredjedel av sjåførene mener i tillegg at kunder som ikke vil diskutere forbedringsmuligheter, manglende plass ved varemottak, ujevnt underlag, lagerets størrelse, fortauskant m.m. kan kategoriseres som svært vanskelige. Trapper og gågater som er stengt for innkjøring hører med blant de minst problematiske leveringsforholdene. Gateparkering, underlag og fortauskanter er mest problematiske for nærtransportsjåfører som leverer i Oslo sammenlignet med nærtransportsjåfører i de andre byene.

Sjåførene blir i stor grad overlatt til seg selv når det gjelder å finne løsninger der leveringsforholdene er særskilt vanskelige. Våre analyser viser at vanskelige *leveringsforhold på gatenivå* er årsak til *tidsrelatert og trafikkrelatert stress*. Vanskelige *leveringsforhold hos kunden* medfører *logistikkrelatert stress*.

Det å kjøre faste ruter gjør det langt lettere å komme frem til konkrete ordninger med kundene slik at leveringsforholdene fremstår som enklere. Slik sett bidrar faste ruter til sjåførenes opplevelse av stressmestring, arbeidsglede og et forsvarlig arbeidsmiljø.

Sjåførene var forståelsesfulle i forhold til kundenes muligheter for å tilrettelegge mottaksforholdene. Butikker, kiosker og andre med lokaler i trange bygater hadde særskilte utfordringer knyttet til parkeringsplasser, trikker eller busstrafikk, gående og syklende i en evig strøm – forhold som alle gjorde det bortimot umulig å endre på fremkommeligheten for sjåførene. Kundens lokaler og lagerkapasitet er ofte fysisk begrenset, og dette er det vanskelig å gjøre noe med i følge sjåførene.

## 6 Trafikale forhold

Vi har i gjennomgangen av et svært omfattende datamateriale valgt å tematisk dele opp de ulike problemstillingene som sjåførene står overfor i det daglige selv om det er tildels store overlapp mellom flere av dem, for eksempel leveringsforhold og trafikale forhold. Enkelte av faktorene som tas opp er adressert både som en leveringsutfordring og som et trafikalt problem, som for eksempel parkering. I beste tilfelle vil det være egne plasser satt av til vareleveranser enten dette gjelder levering til storhusholdning eller til varehandelen. I mange tilfeller er realiteten slik at varene skal losses under kritikkverdige forhold, på gatenivå. I disse tilfellene vil parkeringsforhold (andre trafikanter-både syklister, gående, andre bilister, kollektivtrafikken osv, veikryss, lyskryss osv) ikke bare handle om leveringsforhold men også om trafikale forhold for øvrig.

For å få et innblikk i hvor sammensatte utfordringer sjåførene står overfor i forhold til trafikale utfordringer innleder vi med sitatet som følger under. Dette sitatet viser tydelig at parkeringsforhold, som er en del av de trafikale utfordringene, holdninger hos privatpersoner og kunder og bøtelegging kan medføre stress og ubehag.

*Ofte parkeringsproblemer? Ja, for eksempel på Majorstuen, der jeg kjører rundt og rundt. Ringnes-sjåfører klager mye der. Noen privatbiler står kanskje ved rampene. Jeg får stadig parkeringsbøter. Privatpersoner begynner å kjefte, for eksempel i forhold til aggregater som lager støy fra bilen. De sier ofte at du har ikke lov til å stå her. Jeg sier at jeg må jo levere varene. Hvis de ikke gir seg sier jeg at de må ringe til Asko og klage der. Asko betaler bøkene – men jeg får litt dårlig samvittighet. Jeg stresser hele tiden for å flytte bilen min for å unngå dette. Noen ganger vil kundene sjekke varene, telle hele leveransen. Men jeg vil egentlig bare levere varene og stikke av gårde igjen.*

---

### 6.1 Trafikale forhold før og nå

Å forholde seg til trafikken er en selvfølgelig del av arbeidsdagen for enhver nær-transportsjåfør, men er kanskje særlig betydningsfullt for dem som kjører i byene. Blant våre nøkkelinformanter var det flere som var opptatt av utviklingen av trafikale forhold de senere år, og særlig fortetting av biltrafikken i de store byene ble trukket fram som en vesentlig og negativ side ved arbeidssituasjonen for sjåførene. Nyere rapporter fra Transportøkonomisk Institutt (TØI) viser også (Viggo Jean-Hansen 2009) at det er lite som tyder på at det vil bli bedre plass på veiene rundt Norges største byer med det første. Dette er situasjonen til tross for at det for eksempel foreligger detaljerte planer for å fjerne ”propper” i trafikken blant annet langs Ring 3 i Oslo og i trafikken i retning Flesland Flyplass i Bergen.

Med bakgrunn i dette ble følgende spørsmål stilt til sjåførene i spørreundersøkelsen:

Hvis du sammenligner trafikkforholdene i dag med trafikkforholdene for to år siden, vil du si at situasjonen i dag er bedre eller verre når det gjelder:	Forbedret	Samme som før	Forverret	Ubesvart
Køproblemer i rushtiden	5	46	47	2
Leveringsforhold i byene	3	63	30	4
Forhold knyttet til utforming av vegnettet (rundkjøringer osv)	15	58	22	5

Tabell 17 Dagens trafikkforhold sammenlignet med trafikkforholdene for to år siden, prosent

Tabell 17 viser at nesten halvparten (47 %) av sjåførene rapporterer om forverret situasjon med hensyn til køproblemer i rushtiden, når man sammenligner situasjonen i dag (januar 2010) og for to år siden. Nesten en tredjedel (30 %) rapporterer forverring i leveringsforhold i byene og over en femtedel (22 %) mener forhold knyttet til utforming av veinettet har blitt verre siste to år. Intervjuer med sjåførene viser at det også har skjedd endringer i ett noe lengre tidsperspektiv:

*Det trafikale? Du blir liksom bare vant til at det er slik. Skulle selvfølgelig gjerne tenkt oss at det var flotte fine veier overalt – men det er liksom ikke noe man får gjort så mye med. Du merker at det kører seg på steder det ikke gjorde det for 5 til 10 år siden. Det er antakelig flere som kjører bil i dag, tror kanskje de tok bussen før. Det skal så lite til enkelte steder. Dersom en bilist går tom for bensin i Fløitunnelen – det forplanter seg i trafikken rundt om kring i hele byen.*

## 6.2 Enkeltstående trafikale forhold av betydning for sjåførens arbeidsmiljø

Ta stilling til følgende utsagn:	Enig	Delvis enig	Delvis uenig	Uenig	Ubesvart
Feilparkerte biler bidrar til store forsinkelser	42	44	8	6	1
Dårlige parkeringsforhold forsurer min arbeidshverdag	40	33	15	9	2
Jeg må ofte bryte parkeringsregler	35	25	22	16	2
Andre bilister tar ikke nok hensyn til store kjøretøy	56	33	7	2	2
Det er et problem at andre trafikanter ikke kan nok om <b>blindsonen</b> på store kjøretøy	63	27	6	1	3
Det er et problem at andre trafikanter ikke kan nok om <b>svingradius</b> på store kjøretøy	68	23	5	2	2

Veiene jeg kjører på er ofte gode og oversiktelige	17	53	21	7	3
Jeg har selv vært involvert i <i>større/alvorlige</i> trafikkulykker	8	4	7	80	2
Jeg har flere ganger vært vitne til alvorlige trafikkulykker uten å være direkte rammet selv	13	22	21	42	3
Det er ofte trangt og vanskelig å komme frem med store kjøretøy i sentrum	68	27	3	-	2
Jeg har ofte problemer med å komme gjennom rundkjøringer med bilen min	7	27	29	36	1
Jeg irriterer meg over at vi som nærtransportsjåfører ikke kan bruke kollektivfeltet	46	21	10	21	2
Fergetransport fører ofte til forsinkelser i mine leveranser til kundene	5	9	8	71	6
Fergetransport fører ofte til overtidarbeid	6	11	6	70	7

Tabell 18 Trafikale forhold, prosent

Vi skal i det følgende kommentere ulike tendenser fra tabell 18:

### 6.2.1 Store kjøretøy

Tabell 18 viser at 9 av 10 nærtransportsjåfører mener det er et problem at andre bilister ikke har nok kjennskap til store kjøretøys svingradius og blindsoner. Videre analyser viser at det Oslo og Trondheimsbaserte nærtransportsjåfører i størst grad oppfatter dette som problematisk.

*Jeg opplever det som frustrerende med feilparkerte biler, og det er verst om ettermiddagen. Det er rart at det ikke skjer flere ulykker. Andre bilister har ikke respekt og det bidrar til at jeg i noen situasjoner blir tvunget til å være mer hensynsløs. Noen ganger bare fortsetter jeg å rygge. Ser en stor utfordring i biler som ligger i blindsonen.*

85 % av sjåførene er helt eller delvis enig i at det ofte er trangt og vanskelig å komme frem i sentrum. Nærtransportsjåfører som leverer til varehandelen synes oftere dette er et problem enn sjåfører som leverer til storhusholdning.

### 6.2.2 Parkeringsforhold

Mellom 70 og 80 % av sjåførene må ofte bryte parkeringsregler og mener at dårlige parkeringsforhold forsurer arbeidsdagen.

*Parkering er alltid en utfordring. Personbiler står gjerne på plasser som er tiltenkt varelevering. Mange ganger er fortøyet eneste mulighet til å parkere. Dette er noe som medfører bøter. ASKO betaler for dette i de situasjonene hvor sjåføren ikke hadde noen annen mulighet enn å parkere ulovlig for å få levert varene. Når det ikke er ledig parkering tvinges sjåføren til å stoppe i gata. Dette bidrar helt klart til sinte og sure kommentarer fra andre trafikanter*

ASKO-sjåfører, de som leverer til Storhusholdning, samt de som ikke kjører faste ruter opplever oftest å måtte bryte parkeringsregler. Årsaken til dette kan være at kundeprofilen hos ASKO er annerledes enn hos de andre bedriftene<sup>7</sup> og at de som ikke kjører faste ruter oftere må lete etter parkeringsmuligheter hos nye kunder fordi de ikke er kjent i leveringsområdet. De har også i mindre grad personliggjort kontakt med kundene (se arbeidsmiljøkapittelet). Dette tyder på at bedriftene bør være oppmerksom på at kundeprofil og arbeidsorganiseringen (faste/ikke faste ruter) har direkte innvirkning på den enkelte sjåførs arbeidsmiljø. Sitatet under illustrerer dette.

*Parkering i Oslo? Den eneste måten å få levert varene er å feilparkere! (..) mye bedre å kjøre faste ruter – da vet du om snarveier og hemmelige smug hvor man kan parkere feil og raskt!*

---

Videre analyser bekrefter også at<sup>8</sup>:

- **problematiske trafikale forhold generelt og parkeringsforhold spesielt har direkte påvirkning på mental og fysisk helse**
- **det å ikke kjøre faste ruter har direkte sammenheng med mentale helseproblemer (risikoen for å utvikle mentale helseproblemer er 7 ganger større blant sjåfører som ikke kjører faste ruter sammenlignet med dem som kjører faste ruter)**

### 6.2.3 Kollektivfelt

Våre intervjuer viser at manglende tilgang til kjøring i kollektivfeltet er en stor kilde til irritasjon for sjåførene. De opplever det som urettferdig at drosjesjåfører kan slippe køkjøring mens de selv må ”stå å stange i trafikken”- tabell 18 bekrefter dette bildet: bortimot 70 % irriterer seg over nærtransportsjåfører ikke kan bruke kollektivfeltet.

### 6.2.4 Trafikkulykker

Det er relativt få som rapporterer at de har vært involvert i trafikkulykker (12 %) men flere som har vært vitne til trafikkulykker (35 %). I intervjuundersøkelsen var det svært få som rapporterte at de hadde sett eller vært involvert i ulykker i trafikken og få som var engstelige for at de skulle oppleve dette selv. En av informantene sa imidlertid at:

*Jeg har ikke opplevd trafikkulykker i jobben –forresten...kom rett bak en politimotorsyklist som ble drept. Jeg var bare et halvt minutt etter, men kom meg forbi. Det var grådig rart akkurat når det skjedde. Hadde sett ham flere ganger i løpet av dagen. Så fort kan det være slutt på*

---

<sup>7</sup> ASKO leverer både til Storhusholdning og til varehandelen, mens de andre selskapene har hovedleveranser til egne butikker.

<sup>8</sup> se kapittel om Nærtransportsjåførenes arbeidshelse



*livet.. men er ikke så redd for møteulykker med personbil, men tenker litt på at man møter andre vogntog. Grimesvingene – der går det jo med redusert fart, så det har vel ikke vært noen alvorlige ulykker. Det med sikkerheten i trafikken tenker man ikke på hver dag i det daglige.*

---

### 6.3 Kategoriserte trafikkforhold

Vi har over vært inne på svarfordeling og beskrivelse av enkeltstående trafikale forhold som sjåførene finner problematiske. I videre analyser av trafikale forhold har vi brukt 4 hovedkategorier som er basert på faktoranalyser av materialet<sup>9</sup>.

	Trafikale forhold		
	Problematiske N (%)	Ikke problematiske N (%)	Missing N (%)
Andre trafikanter	197 (88,3)	15 (6,7)	11 (4,9)
Fergetransport	29 (13,0)	178 (79,8)	16 (7,2)
Å være involvert / vitne til ulykker	35 (15,7)	182 (81,6)	6 (2,7)
Parkeringsforhold	164 (73,5)	51 (22,9)	8 (3,6)

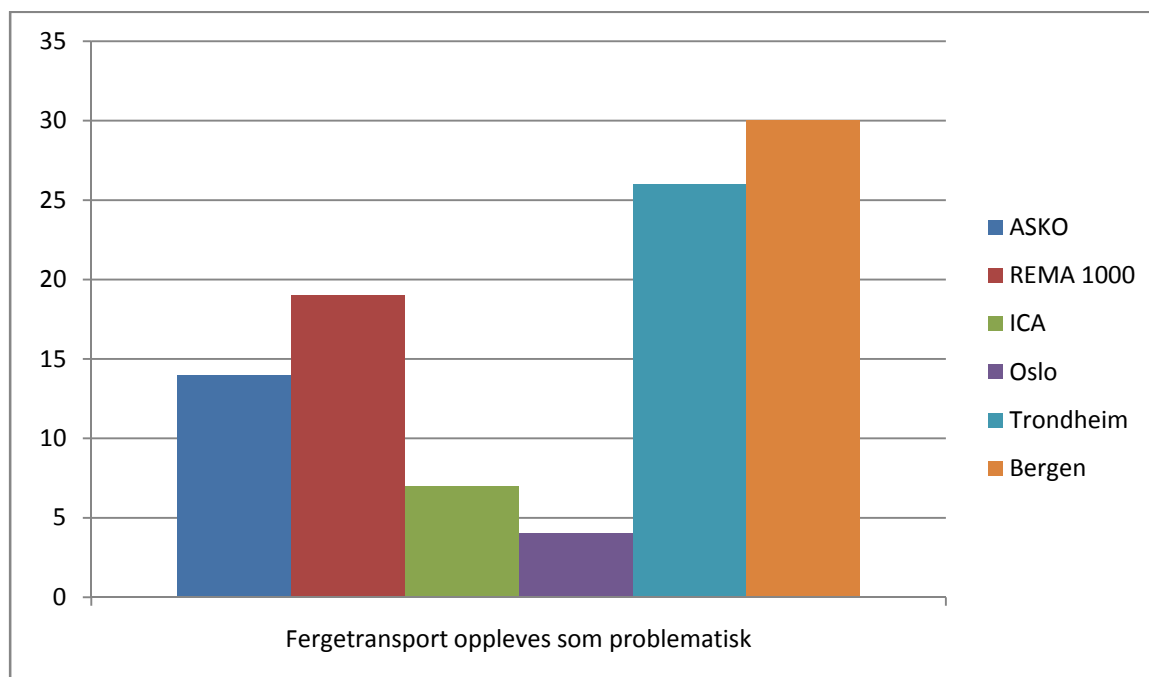
Tabell 19 Kategoriserte trafikkforhold etter vanskelighetsgrad, Antall og prosent

Tabell 19 viser at det særlig er andre trafikanter (88 %) og parkeringsforhold (74 %) som oppleves som problematisk for nærtransportssjåfører i de store norske byene. Fergetransport er samlet sett lite problematisk. Dette skyldes nok at fergetransport er en trafikal utfordring som i hovedsak finner sted i Bergensregionen. Å være involvert i eller vitne til ulykker i trafikken er heller ikke en faktor som oppleves som særlig problematisk av sjåførene, men blant de 16 % av sjåførene som oppfatter ulykker som problematisk viser det seg at de som leverer til varehandelen i større grad enn de som leverer til storhusholdning oppfatter dette som et problem (20 % vs 3 %).

---

<sup>9</sup> Se rapportens metodekapittel for nærmere beskrivelse av dette.

## 6.4 Grafisk illustrasjon av signifikante forskjeller mellom byer og bedrifter



Figur 11 Fergetransport oppleves som problematisk, etter bedrifter og byer

## 6.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at omlag halvparten av sjåførene rapporterer at *kjøproblemer i rushtiden* har blitt forverret de siste to årene. Nesten en tredjedel rapporterer om *forverring i leveringsforhold i byene* og over en femtedel mener *forhold knyttet til utforming av veinettet* har blitt verre siste to år. Manglende muligheter til å kjøre i kollektivfeltet er blant annet på grunn av disse forholdene en stor kilde til irritasjon for sjåførene.

Mellom 85 og 90 % av sjåførene mener det er et problem at andre bilister ikke har nok kjennskap til store kjøretøys svingradius og blindsoner og at det er trangt og vanskelig å komme frem i sentrum. 9 av 10 mener at andre trafikanter utgjør et problem for arbeidsutførelsen, mens 74 % sier det samme om parkeringsforhold.

Mellom 70 og 80 % av sjåførene må ofte bryte parkeringsregler og mener at dårlige parkeringsforhold forsurer arbeidsdagen.

De statistiske analysene viser at problematiske trafikale forhold generelt og parkeringsforhold spesielt har direkte påvirkning på mental og fysisk helse. Det viser seg også at det å ikke kjøre faste ruter har direkte sammenheng med mentale helseproblemer (risikoen for å utvikle mentale helseproblemer er 7 ganger større blant nærtransportsjåførere som ikke kjører faste ruter sammenlignet med dem som kjører faste ruter).

## 7 Ledelse og samarbeid

Det hersker liten tvil om at ledelse både som praktisk lederutøvelse og som arbeidslivs-fenomen er gjenstand for stor interesse både blant ledere selv, ansatte, forskere og ulike interesseorganisasjoner. Det finnes mye litteratur på feltet "ledelse", en stor mengde håndbøker som gir råd og tips til ledere og en anselig mengde forskningslitteratur som ser på fenomenet fra ulike perspektiver. Også arbeidsmiljøforskningen har tradisjonelt sett vært opptatt av ledelsens betydning for arbeidstrivsel, mestring og helse. Generelt sett kan man si at ledelse kan virke både helsefremmende og helsehemmende. På den ene siden kan man svært forenklet si at ledelse handler om (...) *å nå mål gjennom andre og ta ansvaret for resultatet* (Berg 2003). På den annen side virker slike enkle definisjoner ofte tilslørende – ledelse innebærer langt mer enn det som kan fanges opp gjennom denne type forenklinger. I dette kapittelet skal vi se nærmere på en rekke forhold som er relevant i praktisk lederutøvelse og vi skal vise at ledelse er en utfordrende øvelse som arbeidstakeren, i dette tilfellet nærtransportsjåføren, har store forventninger til. I en norsk arbeidslivskontekst vil Arbeidsmiljølovens formuleringer om at den enkelte arbeidstaker har krav på å få sin integritet ivaretatt på arbeidsplassen medføre et ytterligere press på ledere med personalansvar.

Vi har i denne studien intervjuet nærtransportsjåfører innenfor ASKO-systemet og har i tillegg sendt ut spørreundersøkelsen til matvaredistributørene i Rema 1000 og ICA. I arbeidet med utforming av spørreundersøkelsen kom det frem at det foreligger en rekke ulike måter å organisere disse virksomhetene på, og at sjåførene antakelig vil oppfatte spørsmål om *sin nærmeste leder* på ulike måter. For å få et litt bedre innblikk i hvordan lederspørsmålene kunne tenkes å bli oppfattet stilte vi det åpne spørsmålet *Hvilken tittel/stillingsbetegnelse har din nærmeste leder?*

Stillingsbetegnelse	N	%
Kjøreleder	57	26
Transportsjef	31	14
Ruteplanlegger	16	7
Skiftleder	10	4
Teamleder	4	2
Logistikksjef	1	0.4
Regionssjef	1	0.4
Annet	25	11
<i>Missing</i>	78	35
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Tabell 20 Betegnelser på nærmeste leder etter forekomst

Som vi ser av tabell 20 vil våre gjennomganger av ledelsesspørsmål som tar opp nærmeste leders funksjon og rolleutøvelse kunne tolkes i flere retninger. Oversikten i tabellen kan tolkes i retning av det er høyst uklart for mange av nærtransportsjåførene i vårt utvalg hvem som faktisk er deres *nærmeste leder*. Dette viser antakelig også at det er uklart hvilken funksjon vedkommende har og hvilke forventninger det er rimelig å ha overfor ulike ledernivåer. Resultatene kan også tolkes i retning av at de tre virksomhetene i utvalget har en jobb å gjøre i forhold til å formidle hvem nærmeste leder for sjåførene er.

## 7.1 Støtte og hjelp i arbeidet

Tenk på bedriften du kjører for.  Ta stilling til følgende utsagn om støtte og hjelp i arbeidet:	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ubesvart
Jeg får den hjelp og støtte som jeg har behov for av <i>min nærmeste leder</i>	38	44	14	1	2
Jeg får hjelp og støtte fra mine <i>sjåførkolleger</i>	48	41	7	1	3
Jeg snakker med <i>nærmeste leder</i> om hvordan jeg utfører arbeidet mitt	27	38	27	7	2
Jeg snakker med mine <i>kolleger</i> om hvordan jeg utfører arbeidet mitt	31	41	22	3	3
Dersom jeg opplever ulykker i trafikken får jeg hjelp av min nærmeste leder til å bearbeide hendelsen	27	34	16	11	13

Tabell 21 Støtte og hjelp i arbeidet, prosent

Tabell 21 viser at ledelsen i liten grad eller ikke i det hele tatt har fokus på samtaler knyttet til hvordan arbeidet utføres (34 %) og på å bearbeide eventuelle inntrykk knyttet til ulykker i trafikken (27 %). 15 % av sjåførene svarer også at de i liten grad får den hjelp og støtte de har behov for fra nærmeste leder. En fjerdedel av sjåførene snakker heller ikke i stor grad med sine kolleger om hvordan de utfører jobben sin.

Det er signifikante forskjeller mellom bedriftene i utvalget: Asko-sjåfører får i minst grad den hjelp og støtte de har behov for fra sin nærmeste leder (19 %), etterfulgt av ICA-sjåfører (18 %) og Rema 1000-sjåfører (10 %). Vi finner omtrent det samme bildet når det gjelder å snakke med kolleger om hvordan arbeidet gjennomføres.

## 7.2 Ledelse og samarbeid

Spørsmål om ledelse og samarbeid er sentrale i alle arbeidsorganisasjoner. Opplevelse av god eller dårlig ledelse har ofte betydning for opplevelse av mestring, sykefraværnsnivå og tanker om fremtiden i bedriften. Tilbakemeldinger fra ledelsen og det å bli sett og hørt er også viktig for den enkelte, og dersom man opplever at dette ikke skjer kan det føre til avmakt for den enkelte. En av sjåførene forklarte dette slik:

*Her på bruket er de veldig dårlig på å informere. Får verken ris eller ros. De glemmer ofte å spørre. Om jeg sier at dette opplegget blir for tight, så tar de kanskje ikke hensyn til det. (...)Det er dette som gjør at man kan bli umotivert og lei av jobben. Det fører til avmakt for sjåførene. Kan ikke gå over hodet på sjefene for da kan det kanskje bli sånn at du ikke får jobbe overtid. Eller at du får dårlige referanser.*

For å få et bedre innblikk i hvordan sjåførene opplever samarbeidet med ledelsen og andre ansattegrupper ble de bedt om å ta stilling til en rekke utsagn om disse forholdene. Tabell 22 viser frekvensfordelingen:

Tenk på bedriften du kjører for. Hvordan stemmer følgende utsagn om ledelse og samarbeid med dine erfaringer	Enig	Delvis enig	Delvis uenig	Uenig	Vet ikke
a) <b>Min nærmeste leder</b> har gode kunnskaper om min arbeidssituasjon	35	38	15	5	5
b) <b>Min nærmeste leder</b> legger stor vekt på å beholde sine ansatte	35	34	14	9	8
c) Det er for lite fellesmøter for sjåførene	39	26	14	13	6
d) Det er godt samarbeid mellom sjåførene	42	43	10	3	-
e) Det er godt samarbeid mellom sjåførene og de lageransatte	24	44	18	10	2
f) Det er et godt samarbeid mellom sjåførene og de ansatte på salgsavdelingen/markedsavdelingen	7	29	20	17	24
g) Det er et godt samarbeid mellom sjåførene og ruteplanleggerne	14	41	22	18	4
h) Jeg får all den informasjon fra selgerne som jeg trenger for å gjøre jobben min i det daglige	6	14	18	36	23
i) Ledelsen tilrettelegger arbeidet mitt på en god måte	16	48	20	11	2
j) Ledelsen er god til å løse konflikter som oppstår internt	12	38	19	14	15
k) Ledelsen er god til å løse konflikter som oppstår overfor kunder	18	36	21	11	12
l) Jeg føler meg som en del av fellesskapet på arbeidsplassen	47	41	5	4	1
m) Det er et godt samarbeid mellom de tillitsvalgte og ledelsen	20	33	8	3	33
n) De tillitsvalgte i min forening har gode kunnskaper om min arbeidssituasjon	30	27	7	8	25
o) Det er et godt samarbeid mellom verneombudet og ledelsen	17	25	6	2	47

Tabell 22 ledelse og samarbeid, prosent<sup>10</sup>

Vi skal i det følgende kommentere resultatene i tabell 22 tematisk:

<sup>10</sup> Kategorien *ubesvart* er utelatt fra tabellen, summen utgjør derfor ikke 100 prosent.

### 7.2.1 Nærmeste leder

Tabell 22 viser at 1 av 5 nærtransportsjåførere har ledere som ikke legger stor vekt på å beholde sine ansatte og som heller ikke har gode kunnskaper om den arbeidssituasjonen sjåførene forholder seg til.

Videre analyser viser også at det er signifikante forskjeller mellom bedrifter på denne variabelen: ASKO-sjåførene (65 %) er minst enige i at deres nærmeste leder har gode kunnskaper om deres arbeidssituasjon, etterfulgt av REMA 1000-sjåførere (74 %) og ICA-sjåførene (89 %).

### 7.2.2 Samarbeid med sjåførkolleger

Mange sjåførere mener at de selv har et godt samarbeid med sine kolleger (45%) men til tross for dette opplever 27 % av sjåførene å ha for lite fellesmøter – noe som indikerer et behov for å treffe *både* kolleger og ledelse i felleskap. Våre intervjuanalyser bekrefter denne tendensen.

Det er også interessant å merke seg at 88 % av sjåførene føler seg som en del av fellesskapet på arbeidsplassen. 96 % av sjåførene i Trondheim er enig i dette utsagnet mens 92 % i Bergen og 88 % i Oslo.

ASKO-sjåførere (45 %) etterlyser i mindre grad fellesmøter enn ICA (78 %) og REMA (90 %), men en rimelig tolkning av disse tallene er at det er et stort behov for å gjennomføre flere fellesmøter.

De som leverer til varehandelen (74 %) mener oftere at det er for lite fellesmøter enn de som leverer til storhusholdning (67 %).

### 7.2.3 Samarbeid med ruteplanlegger og andre ansatte

Når det gjelder sjåførenes samarbeid med andre grupper ansatte i bedriftene ser vi av tabellen at den kanskje mest vesentlige samarbeidsrelasjonen for mange ikke fungerer tilfredsstillende. 4 av 10 sjåførere har ikke et godt samarbeid med ruteplanleggerne. Årsaken til dette kan være at det er uklart for sjåførene hvem de skal forholde seg til angående planlegging av ruter og avviksrapportering. Flere av sjåførene vi intervjuet var opptatt av at samarbeidet med ruteplanleggerne med fordel kunne vært bedre. En av informantene sa det slik:

*Vi har ingen møter med ruteplanleggeren – han er kun opptatt av fyllingsgrad på bilen. Han har ingen erfaring som sjåfør. Han vil ikke være med oss for å se på butikkene en gang! Vi har mulighet til å protestere kun etter at han har laget en rute. Det må jo være mer fornuftig at vi kan ha mulighet til å påvirke i planleggingsprosessen? (...) Vi er veldig takknemlige for at ruteplanleggeren fyller opp bilen med varer, men kjørevilkår tar de ikke hensyn til. Jeg har tatt det opp på alle sjåførmøter*

---

37 % av sjåførene er helt eller delvis uenig i at samarbeidet med de ansatte på salgs-/markedsavdelingen er godt mens 54 % av sjåførene ikke får den informasjon de trenger for å gjøre jobben i det daglige (fra salgs-/markedsavdelingen). ASKO-sjåførene (46 %) er minst fornøyd med samarbeidet overfor de ansatte på salgsavdelingen, etterfulgt av ICA (35 %) og REMA-1000 (32 %). Nærtransportsjåfører som leverer til storhusholdning er mindre fornøyd enn sjåfører som leverer til varehandelen (61 % vs 33 %).

28 % av sjåførene er helt eller delvis uenig i at det er et godt samarbeid mellom sjåførene og de lageransatte. Våre intervjuer viser at det kan være noe å hente på å bedre samarbeidet mellom disse gruppene ansatte.

ASKO-sjåførene (39 %) er minst fornøyd med samarbeidet mellom sjåfører og lageransatte etterfulgt av ICA (24 %) og REMA 1000 (16 %).

#### **7.2.4 Tilrettelegging og konflikthåndtering**

Om lag en tredjedel av sjåførene er helt eller delvis uenig i at ledelsen tilrettelegger arbeidet på en god måte og er god til å løse konflikter internt eller i forhold til kundene. Vi ser nærmere på spørsmål om varsling av kritikkverdige forhold i kapittel 8.

#### **7.2.5 Tillitsvalgte og verneombud**

Det ser ut til å være både ulike vurderinger av og en viss forvirring blant sjåførene når det gjelder hvorvidt samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte (33 %) og ledelse og verneombudet (47 %) er godt eller ei, viser kategorien *vet ikke*. 25 % av sjåførene svarer også at de *ikke vet* om de tillitsvalgte i egen fagforening har gode kunnskaper om sjåførenes arbeidssituasjon. Om lag halvparten av sjåførene er fornøyd med samarbeidsrelasjonene mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud. 57 % mener også at de tillitsvalgte har gode kunnskaper om deres arbeidssituasjon.

Det er flere ASKO-sjåfører (36 %) som ikke vet om de tillitsvalgte har kunnskaper om sjåførenes arbeidssituasjon enn ICA-sjåfører (19 %) og REMA1000-sjåfører (14 %).

### **7.3 Ledelse og andre variabler**

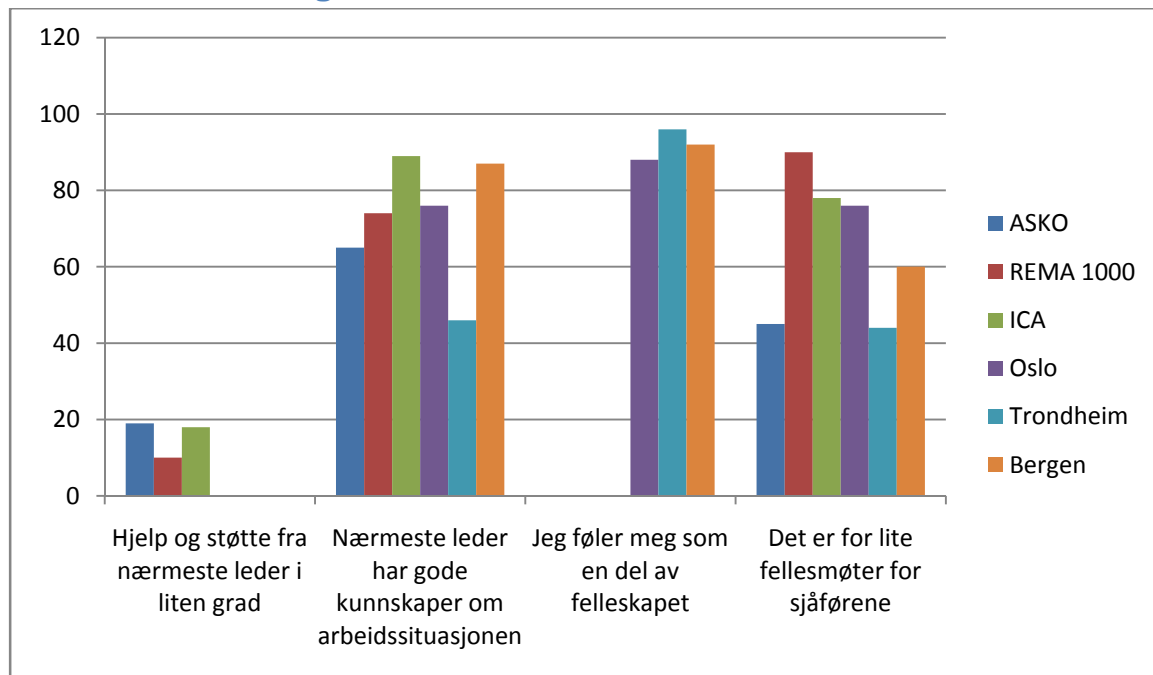
I spørreundersøkelsen var det som vist i dette kapittelet mange ulike spørsmål knyttet til ledelse og samarbeid. For å gjøre det mulig å se klarere sammenhenger mellom ledelse, samarbeid og andre variabler valgte vi derfor å komprimere datasettet. Ved hjelp av faktoranalyser ble 21 variabler om ledelse og samarbeid omgjort til to. I de videre analysene i rapporten vil disse derav gå under betegnelsene godt eller dårlig samarbeid og god eller dårlig ledelse.

Våre statistiske analyser viser at de som opplever ledelsen som dårlig (53 %) oftere enn de som opplever ledelsen som god (11 %) har erfaring med tidsrelatert stress.

Analysene viser også at de som har dårlig ledelse oftere opplever involvering i ulykker eller å være vitne til ulykker (33 %) som problematisk sammenlignet med de som har god ledelse (11 %).

## 7.4 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom byer og bedrifter

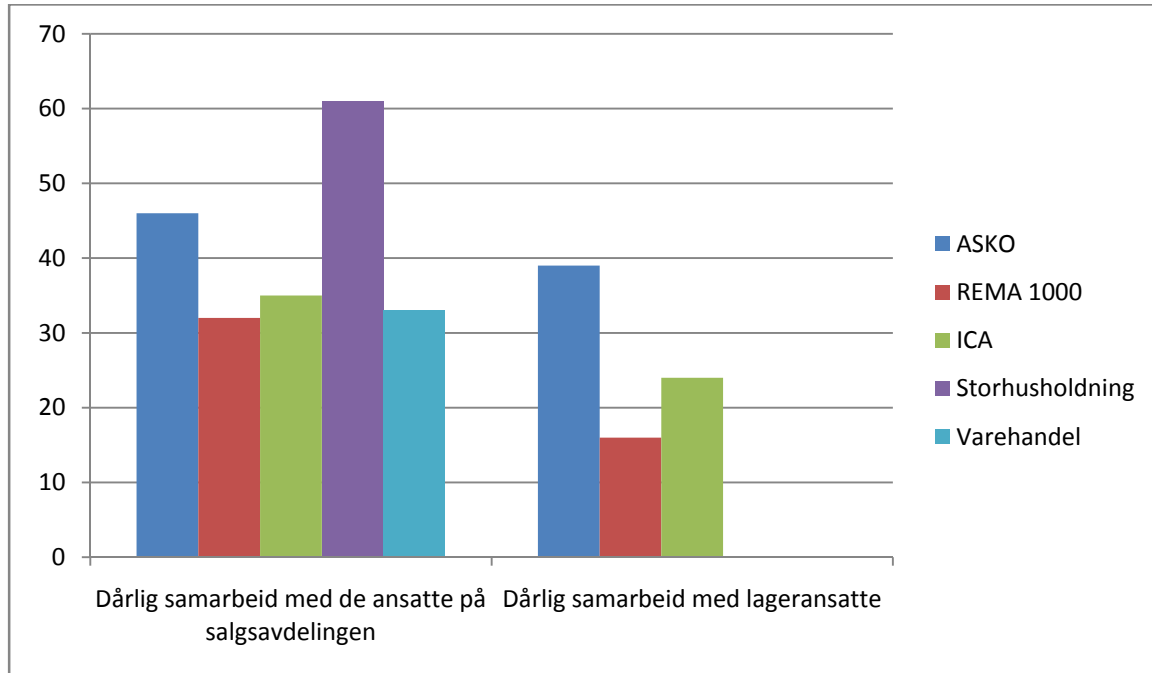
### 7.4.1 Ledelse og samarbeid



Figur 12 Ledelse og samarbeid, etter byer og bedrifter

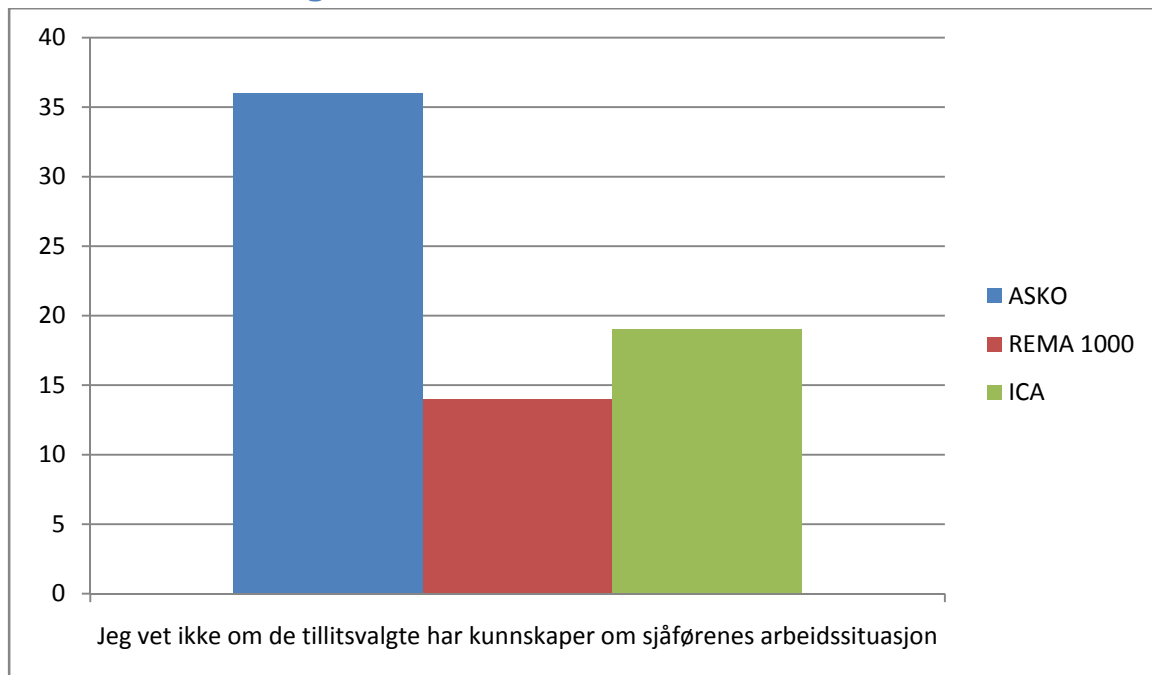


### 7.4.2 Samarbeid med andre ansatte



Figur 13 Dårlig samarbeid med andre grupper ansatte, etter bedrifter og kundetype

### 7.4.3 Tillitsvalgte



Figur 14 Vet ikke om tillitsvalgte har kunnskaper om sjåførenes arbeidssituasjon, etter bedrift

## 7.5 Oppsummering

Vi har i dette kapitlet vært inne på problemstillinger knyttet til ledelse og samarbeid for en del av sjåførene fremstår som problematisk. Om lag en tredjedel av sjåførene har samtaler med ledelsen om hvordan arbeidet utføres for å bearbeide eventuelle inntrykk knyttet til ulykker i trafikken. 15 % av sjåførene svarer også at de i liten grad får den hjelp og støtte de har behov for fra nærmeste leder. En fjerdedel av sjåførene snakker heller ikke i stor grad med sine kolleger om hvordan de utfører jobben sin. Her ser det altså ut til å være noe å hente på å bedre samarbeidsrelasjonene. Sjåførene viser også til et behov for å treffe *både* kolleger og ledelse i felleskap – om lag en tredjedel av sjåførene hevder at det er for få fellesmøter.

Samarbeidet med ruteplanleggerne er heller ikke optimalt for mange: 4 av 10 nærtransportsjåfører hevder at de ikke har et godt samarbeid med ruteplanleggerne. Årsaken til dette kan være at det er uklart for sjåførene hvem de skal forholde seg til angående planlegging av ruter og avviksrapportering.

Om lag halvparten av sjåførene er fornøyd med samarbeidsrelasjonene mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud. 57 % mener også at de tillitsvalgte har gode kunnskaper om deres arbeidssituasjon.

Det er også interessant å merke seg at 88 % av sjåførene føler seg som en del av fellesskapet på arbeidsplassen.

## 8 Avviksrapportering og HMS

*Brostein, spesielt om vinteren er det kjempeslit. Da irriterer det at kunden ikke har lagt til rette for sjåføren. Setter fast trucken. De kunne jo ha strødd. Ett eksempel... jo måtte dra en palle nedover en bakke, det var utrolig glatt. Jeg klarte så vidt å unngå å bli most. Meldte fra til sjefen, tok til og med bilde for å vise hvor bratt det var, og underlaget, men ingenting skjedde etterpå. Vi melder fra hele tiden. Vi skal ta det opp med marked. Vi melder fra og gir beskjed hele tiden. Jeg blir litt irritert.*

---

### 8.1 Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS)

Paragraf 3 i Arbeidsmiljøloven omhandler krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Der står det blant annet at ”For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomhet. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte”.

Med Helse-, Miljø- og Sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) menes tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet.  Ta stilling til følgende utsagn:	Enig	Delvis enig	Delvis uenig	Uenig	Vet ikke	Ubesvart
Jeg har fått opplæring i helse, miljø og sikkerhet som er relevant for min arbeidsutførelse	28	30	13	21	4	4
Jeg må ofte gjøre jobben min på en måte som kan være helseskadelig	18	31	19	27	2	4
Det er etablert rutiner for å melde fra om feil, mangler eller kritikkverdige forhold ved arbeidet	31	30	13	9	14	4
Det er enkelt å rapportere om feil, mangler eller kritikkverdige forhold ved arbeidet	31	33	15	9	8	4
Pga tidsmangel må jeg registrere avvik etter min ordinære arbeidstid	10	22	17	34	12	5
Avviksmeldinger om arbeidsforhold blir fulgt opp og behandlet på en seriøs måte	19	27	15	5	29	5
Hos oss prøver vi å lære av ulykker, nestenulykker, feil, mangelfullt utført arbeid eller tabber	26	38	11	9	13	5
Hos oss kommer som oftest økonomiske hensyn foran hensynet til helse, miljø og sikkerhet	18	26	19	21	13	4

Tabell 23 Utsagn om HMS-arbeid, etter enighet. Prosent

### 8.1.1 Avviksrapportering

Tabell 23 viser at mer enn en tredjedel av sjåførene (32 %) rapporterer at avvik registreres etter ordinær arbeidstid pga tidsmangel. En av informantene hevdet at han daglig brukte mellom 20 og 25 minutter etter arbeidstid på å sende inn avviksrapporter:

*Ja, jeg sitter jo hjemme og tar papirarbeidet – jeg har en del klager jeg skal ha frem skjønner du. Det går nok en 20-25 minutter hver dag etter jobb. (...) men det er ikke alltid ubetalt –noen ganger baker vi det elegant inn i timene..*

---

Analysene viser at det er flere ASKO-sjåførere (46 %) enn Rema 1000-sjåførere (25 %) og ICA-sjåførere som dersom de rapporterer avvik gjør det etter ordinær arbeidstid.

### 8.1.2 HMS-opplæring og helsefarlig arbeidsutøvelse

Tabell 23 viser videre at 49 % av sjåførene ofte må gjøre jobben på en måte som kan være helseskadelig og at over en tredjedel (34 %) ikke har fått opplæring i HMS som er relevant i forhold til arbeidsutførelsen. Nærtransportsjåførere som kjører i Oslo (61 %) rapporterer oftere at de må utføre jobben på en helseskadelig måte enn sjåførere i Bergen (49 %) og Trondheim (27 %), men forskjellene mellom byene i forhold til utøvelse av helseskadelig arbeid er mindre vesentlig enn det at en høy andel av sjåførene i byene samlet sett krysser av for dette.

Dette er resultater som tydelig viser at HMS-opplæring bør settes på dagsorden samtidig som sjåførene i større grad må få muligheter til å jobbe uten at arbeidet er helseskadelig. 61 % av de sjåførene som *ikke har fått relevant HMS-opplæring rapporterer at de utfører arbeidet på en helseskadelig måte*. Det er med andre ord sammenheng mellom manglende relevant HMS-opplæring og det å utføre arbeidet på en helseskadelig måte.

## 8.2 "Varsling" Det er ikke akkurat en dokumentasjonskultur!"

Tabell 23 (forrige tabell) viste at 22 % av sjåførene ikke har etablerte rutiner for rapportering av avvik i sine respektive bedrifter og at det er heller ikke enkelt for sjåførene å rapportere om feil, mangler eller kritikkverdige forhold (24 %). 20 % av sjåførene er uenig i at avviksmeldinger blir fulgt opp og behandlet på en seriøs måte, og 30 % rapporterer at de ikke vet noe om det. En av våre nøkkelinformanter pekte indirekte på at en "dokumentasjonskultur" ikke kommer av seg selv;

*Det er ikke helt riktig at sjåførene ikke rapporterer tilbake, det finnes systemer i våre medlemsbedrifter, det vet jeg. Vi får beskjed om hvor skoen trykker. Likevel er det vel riktig å si at dette er den siste bransjen som er uregulert. Veldig mange av sjåførene er gutter. Det å kjøre tøft er i seg selv litt artig. Har litt med kulturen å gjøre. Det er ikke akkurat noen dokumentasjonskultur. Jeg og du skjønner at hvis vi skal få til noe så må det dokumenteres, men sjåførene har ikke denne dimensjonen.*

### *Når de dokumenterer for sine foresatte er det på grunn av krav ikke på grunn av lyst.*

---

I intervjuene med sjåførene var det en sterk tendens i retning av manglende tiltro til verdien av å rapportere inn både avvik og andre kritikkverdige forhold ved arbeidssituasjonen. Mange sjåfører fortalte at de etter hvert hadde gitt opp å komme med tilbakemeldinger på kritikkverdige forhold ved arbeidssituasjonen. Begrunnelsene som ble gitt for dette var først og fremst at de hadde prøvd, men at forbedringstiltak ikke ble iverksatt uansett. Noen var også usikre på hvem i bedriften de eventuelt skulle melde fra til. I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmålet *Har du noen gang opplevd å få negative reaksjoner etter å ha meldt fra om kritikkverdige forhold ved din arbeidssituasjon?* Bortimot en fjerdedel av sjåførene oppgav å ha fått negative reaksjoner fra ledelsen (23 %) og 9 % hadde fått det fra sine kolleger.

De statistiske analysene viste videre at de som *ikke kjører faste ruter* oftere opplever å få negative reaksjoner fra ledelsen enn de som kjører faste ruter (43 % vs 25 %)

Vi stilte også spørsmålet: *Har dine kolleger fått negative reaksjoner etter å ha meldt fra om kritikkverdige forhold om arbeidssituasjonen?* Her viste det seg at noen flere svarte bekræftende: 30 % hadde sett kolleger få negative reaksjoner fra ledelsen og 14 % hadde sett kolleger få negative reaksjoner fra andre kolleger.

*De som kjører faste ruter* svarer oftere at kolleger har fått negative reaksjoner fra ledelsen enn de som ikke kjører faste ruter (19 % vs 7 %)

Disse resultatene kan tolkes i retning av at det er sammensatte årsaker til at sjåførene i mange tilfeller lar være å dokumentere eller melde inn avvik og at en av årsakene til dette kan være at man enten har fått negative reaksjoner tidligere selv eller at man har sett andre få det. Med andre ord kan man si at **rollemodell-læring i yrket** – at sjåførene sosialiseres inn i rådende praksis på arbeidsplassen - hindrer at kritikkverdige forhold blir tatt opp til diskusjon internt. I tillegg vil **tidspress i seg selv** også øke terskelen for å si i fra.

#### **8.2.1 Nesten-ulykker**

Hvorvidt en bedrift eller virksomhet har gode rutiner knyttet til rapportering av nesten-ulykker sier gjerne noe om evne og vilje til å jobbe forebyggende. Intervjuer med sjåførene avdekket at det er høyst variabelt hvorvidt en slik rapportering forekommer og det kunne se ut til at dette var mye overlatt til den enkeltes dømmekraft. I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmålet *Har du noen gang rapportert om nesten-ulykker?* 7 av 10 sjåfører svarte *nei* på dette spørsmålet.

Vi finner flere Rema 1000-sjåfører blant dem som *har* rapportert om nesten-ulykker enn blant Asko og ICA-sjåfører (henholdsvis 36 %, 31 %, 19 %). Blant dem som faktisk hadde rapportert om slike forhold spurte vi også om hvem de hadde rapportert om nesten-ulykkene til. Vi fikk følgende svarfordeling, i synkende rekkefølge:

Hvem har du rapportert til?	Prosent
Transportsjef	28
Kjøreleder	27
Kolleger	16
Verneombud	7
Tillitsvalgt/Hovedtillitsvalgt	5
Hovedverneombud	3
HMS-sjef	1
BHT	-

Tabell 24 Rapportering av nesten-ulykker til ulike funksjoner i bedrift

Resultatene over må ses i sammenheng med de resultatene som ble diskutert tidligere i dette kapittelet, nemlig mangelen på relevant HMS-opplæring blant sjåførene. Vi ser av oversikten at det er omtrent like mange avkryssninger på transportsjef som på kjøreleder. Et noe overraskende resultat i denne fordelingen er at 16 % av sjåførene rapporterer om nesten-ulykker til sine kolleger. Her må man likevel holde åpent for at noen kan ha misforstått spørsmålet og at svarfordelingen avdekker at det for noen av sjåførene er vanlig å snakke med sine kolleger dersom det oppstår nesten-ulykker i løpet av arbeidsdagen. Svarfordelingen avdekker uansett at verneombudet ser ut til å ha en perifer rolle i forhold til denne type rapportering.

### 8.3 Verneombudets rolle

Et verneombud har som hovedoppgave å overvåke arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. I Arbeidsmiljølovens paragraf 6-2 heter det:

*Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at bedriften er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakerens sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.*

For at det skal være mulig for et verneombud å jobbe for å forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår sier det seg selv at kunnskap om arbeidssituasjonen og kontakt med arbeidstakerne er essensielt. Det er også et viktig poeng at vernearbeidet har et helhetlig arbeidsmiljøperspektiv og ikke utelukkende handler om fysisk eller ergonomisk tilrettelegging.

For nærtransportsjåfører som utfører det meste av sitt arbeid utenfor arbeidsgivers lokaler vil et verneombud potensielt kunne fungere som et viktig forbindelsesledd mellom sjåføren selv

og arbeidsplassen som helhet. Verneombudets rolleutøvelse vil kunne fremstå som mer krevende enn det som er tilfelle på arbeidsplasser der de ansatte befinner seg under samme tak idet det kan være vanskeligere å komme i inngrep med den enkelte arbeidstaker og få en tilstrekkelig forståelse av deres arbeidssituasjon. Noen transportvirksomheter har søkt å løse denne problemstillingen ved å oppnevne egne verneombud for sjåførene – da gjerne et verneombud som selv er sjåfør eller som har tidligere erfaring som sjåfør. Våre sjåførintervjuer indikerer at verneombudet ikke har like stor aksept hos alle sjåførene, eller at man i noen tilfeller ikke engang vet om det finnes et verneombud, verken i bedriften som helhet eller et spesielt utvalgt sjåførverneombud. Flere av de sjåførene vi intervjuet vet ikke hvilken person som innehar denne posisjonen. Vi lar en av sjåførene illustrere dette:

*Verneombudet? Hva er det han heter igjen? Eh...jeg har ikke hatt bruk for ham enda. Verneutstyret er viktig – hvis vi ikke har det så stopper jo alt opp. Jeg fikk klær og vernesko da jeg begynte, så jeg har ikke trengt å snakke med ham foreløpig!*

Dette sitatet illustrerer et ganske gjengs syn hos flere med hensyn til hva man kan bruke et verneombud til og hva helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid egentlig handler om. Det sier også noe om hvordan verneombudet selv tolker sin egen rolle og sine oppgaver. Utdeling av verneutstyr er kun en del av det arbeidet verneombudet er satt til å forvalte. I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om verneombudets rolle.

<b>I hvor stor grad mener du at verneombudet:</b>	<b>I stor grad</b>	<b>I noen grad</b>	<b>I liten grad</b>	<b>Ikke i det hele tatt</b>	<b>Ubesvart</b>
Kjenner til sjåførenes arbeidssituasjon	36	35	21	5	4
Jobber for å forbedre sjåførenes arbeidsvilkår	21	42	26	7	5
Varsler arbeidsgiver om forhold som kan medføre ulykker og helsefare	25	42	18	8	8

Tabell 25 Utsagn om verneombudet

I tabell 25 ser vi at en fjerdedel av sjåførene mener at verneombudet *ikke i det hele tatt eller i liten grad* kjenner til sjåførenes arbeidssituasjon, mens en drøy tredjedel mener at verneombudet *i stor grad* har denne kunnskapen.

33 % av sjåførene mener at verneombudet *ikke i det hele tatt eller i liten grad* jobber for å forbedre arbeidsvilkårene. Kun 21 % opplever dette *i stor grad*.

Det ser heller ikke ut til at verneombudene i alle tilfeller overholder varslingsplikten: 26 % av sjåførene mener at verneombudet *ikke i det hele tatt eller i liten grad* varsler arbeidsgiver om forhold som kan medføre ulykker og helsefarer. Vi ser av disse tallene at dårlig fungerende verneombud kan være en ulempe både for arbeidsgiversiden og for arbeidstakersiden og at det her ligger et potensiale for forbedringsarbeid hos bedriftene. Som vi ser av oversikten under er det så mye som 27 % av sjåførene i denne undersøkelsen som ikke har kjennskap til om sjåførene har et eget verneombud.

Spørreundersøkelsen viser også at en relativt stor andel av sjåførene (59 %) opplyser at bedriften har et eget verneombud for sjåførene. Dette kan tolkes i retning av at bedriftene har anerkjent at arbeidsmiljøforholdene for nærtransportsjåførene er av en spesiell karakter og at det derved er behov for et spesifikt verneombud for dem. På den annen side kan man også hevde at dette kun kommer som en forlengelse av de typiske *avdelingsvise verneombud* som finnes i mange store virksomheter.

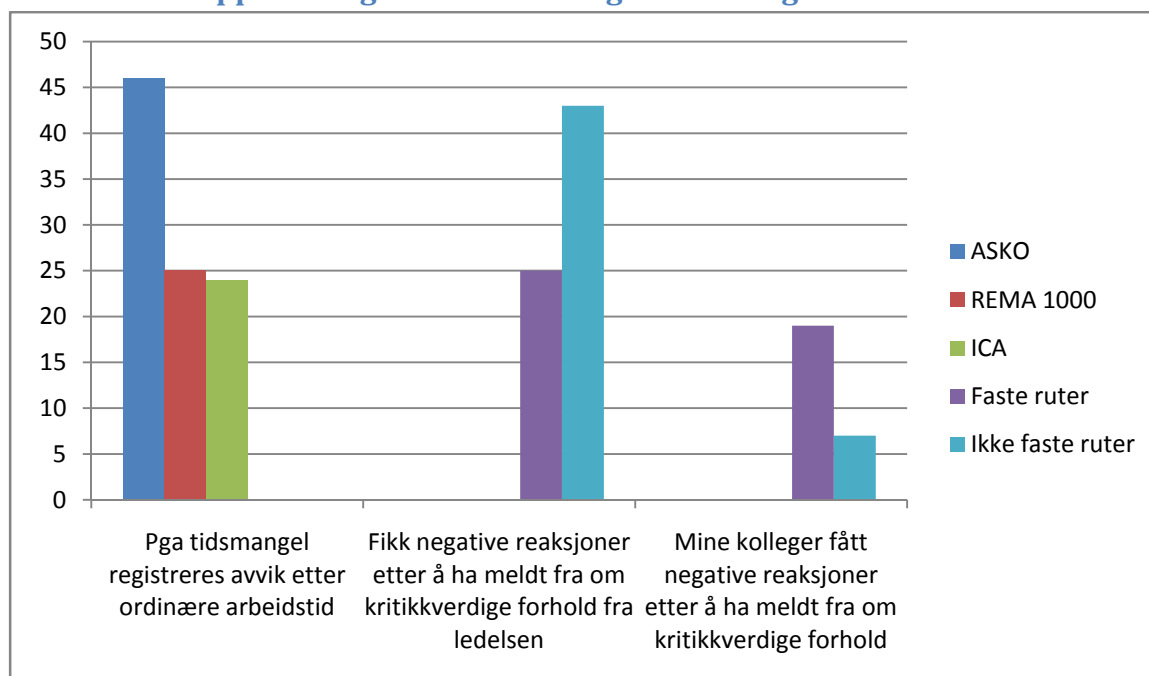
Har bedriften du kjører for et eget verneombud for sjåførene?	Ja	Nei	Vet ikke	Ubesvart
	59 %	12 %	27 %	3 %

Det er signifikante forskjeller mellom bedriftene i materialet på denne måten: Det er flest ICA-sjåfører som svarer at de har et eget verneombud for sjåførene (72 %) etterfulgt av ASKO-sjåfører (57 %) og Rema 1000-sjåfører (48 %).

De som bekrefter at bedriften har et eget verneombud for sjåførene kjører oftere *faste ruter* (68 %) enn de som *ikke kjører faste ruter* (57 %).

## 8.4 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom bedrifter og ruter

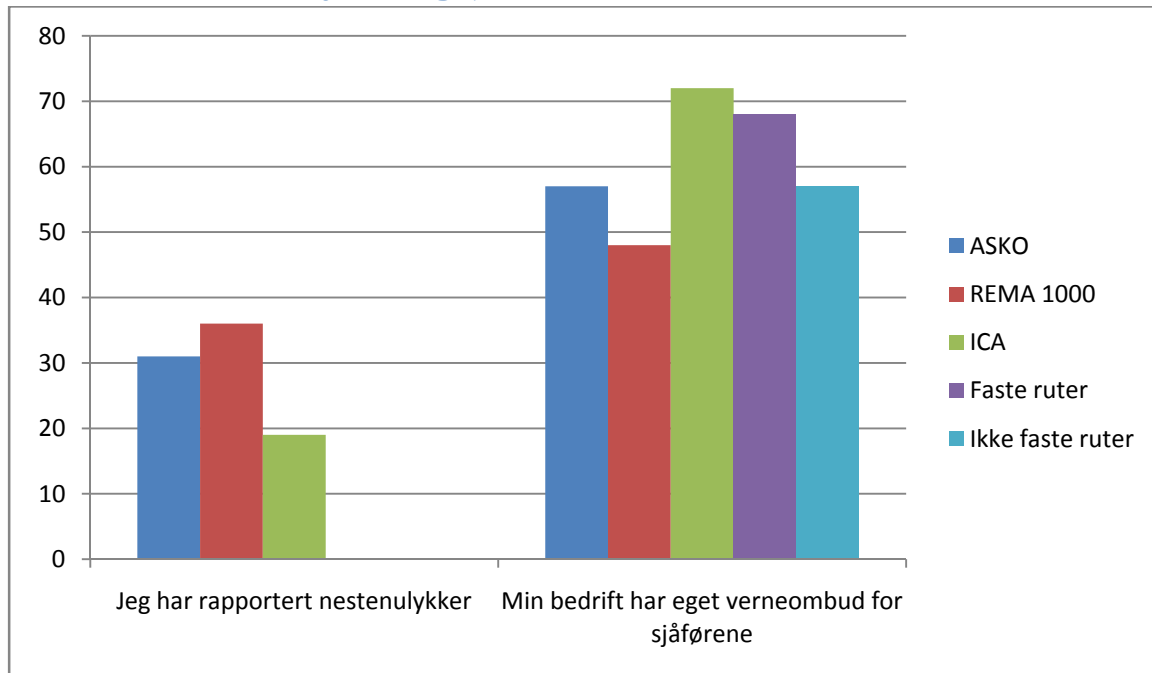
### 8.4.1 Rapportering av kritikkverdige forhold og avvik



Figur 15 Reaksjoner på rapportering av kritikkverdige forhold og avvik, etter bedrifter og ruter



### 8.4.2 Nesten-ulykker og sjåførverneombud



Figur 16 Rapportering av nesten-ulykker og forekomst av eget verneombud for sjåførene, etter ruter og byer

## 8.5 Oppsummering

Avviksrapportering og HMS-arbeid er viktige byggesteiner i alle virksomheters forebyggende arbeid. I dette kapittelet har vi sett at uklare organisatoriske forhold kan gjøre det vanskelig for den enkelte sjåfør å vite hvilke forhold de skal melde fra om og til hvem. Det kan også være vanskelig å få tid til avviksmeldinger i løpet av arbeidsdagen: mer enn en tredjedel av sjåførene rapporterer at avvik registreres etter ordinær arbeidstid pga tidsmangel.

En drøy femtedel av sjåførene har ikke etablerte rutiner for rapportering av avvik i sine respektive bedrifter og at det oppleves som vanskelig for sjåførene å rapportere om feil, mangler eller kritikkverdige forhold. Omtrent det samme antallet nærtransportsjåfører hevder at avviksmeldinger ikke blir fulgt opp og behandlet på en seriøs måte. Det ser heller ikke ut til å være prioritert fra bedriftenes side å registrere nesten-ulykker: 7 av 10 nærtransportsjåfører har aldri meldt fra om dette. Det å melde fra om kritikkverdige forhold ved arbeidssituasjonen generelt er en potensiell kilde til læring og endring for bedriftene. Denne undersøkelsen viser at dette ikke alltid er ønskede tilbakemeldinger: Bortimot en fjerdedel av sjåførene oppgav å ha fått negative reaksjoner fra ledelsen og 9 % hadde fått det fra sine kolleger ved forsøk på å melde fra. Noen flere hadde sett kolleger bli utsatt for det samme.

Halvparten av sjåførene må ofte gjøre jobben på en måte som kan være helseskadelig. Over en tredjedel har ikke fått opplæring i HMS som er relevant i forhold til arbeidsutførelsen. Det er sammenheng mellom manglende relevant HMS-opplæring og det å utføre arbeidet på en helseskadelig måte: 6 av 10 av de sjåførene som ikke har fått relevant HMS-opplæring rapporterer at de utfører arbeidet på en helseskadelig måte.

I dette kapitlet har vi også sett at verneombudsordningen ikke alltid fungerer slik den skal: en fjerdedel av sjåførene mener at verneombudet bare i begrenset grad kjenner til sjåførenes arbeidssituasjon. En tredjedel av sjåførene mener heller ikke at verneombudet tar grep for å forbedre arbeidsvilkårene for sjåførene.

Det ser heller ikke ut til at verneombudene i alle tilfeller overholder varslingsplikten: en fjerdedel mener at verneombudet ikke varsler arbeidsgiver om forhold som kan medføre ulykker og helsefarer.

## 9 Nærtransportsjåførens arbeidshelse

I de foregående kapitlene har bransjen blitt beskrevet ut fra de rammebetingelsene sjåførene jobber under, slik som arbeidstidsordninger, ansettelsesforhold, trafikale- og leveringsforhold. De gruppemessige forskjellene i forekomsten av ulike arbeidsmiljøproblemer har blitt inngående belyst. I dette kapitlet skal vi se på sjåførenes arbeidshelse. Vi skal se på hvorvidt forekomsten av de ulike helseplagene kan være knyttet til organisatoriske forhold eller til arbeidsmiljøforhold, leveringsforhold eller trafikale forhold.

### 9.1 Kosthold

Flere studier har dokumentert at det finnes en sammenheng mellom kosthold, trivsel og helse (Løvik, Møllen et al. 1986; Jack, Piacentini et al. 1998; Gill and Wijk 2004; Moreno, Louzada et al. 2006; Nestle 2006; Varela-Moreiras 2006; James 2008). Sammensetningen av kostholdet har stor påvirkning på mange forskjellige sykdommer, for eksempel fører høyt inntak av fet mat og lavt inntak av frukt og grønnsaker til diabetes, hjerte- og karsykdommer og noen former for kreft (Jack, Piacentini et al. 1998). I vår studie har vi undersøkt hvor og hvordan nærtransportsjåførene spiser i løpet av arbeidsdagen. Resultatene vises i tabell 26.

Hvor mange ganger i løpet av den siste arbeidsuken spiste du...? <sup>11</sup>										
	Medbrakt matpakke		Ferdigmat fra kiosk / bensinstasjon / gatekjøkken		Ferdigmat fra dagligvarebutikk		Kantine hos arbeidsgiver eller oppdragsgiver		Fikk ikke tid til å spise	
<b>Totalt</b>	<b>86 (39 %)</b>		<b>68 (30 %)</b>		<b>30 (14 %)</b>		<b>93 (42 %)</b>		<b>47 (21 %)</b>	
<b>av 223</b>										
	1-3 ganger	>3 ganger	1-3 ganger	>3 ganger	1-3 ganger	>3 ganger	1-3 ganger	>3 ganger	1-3 ganger	>3 ganger
	17 %	22 %	27 %	4 %	11 %	3 %	29 %	13 %	18 %	4 %

Tabell 26 Matvaner blant 223 nærtransportsjåførere

Rundt førti prosent av sjåførene svarer at de enten spiser i kantine hos arbeidsgiver (42 %) eller spiser medbrakt matpakke (39 %). Nesten tredjedel (29 %) spiser i kantine fra 1 til 3 ganger i uken. Av de som spiser matpakke, gjør 16 % det fra 1 til 3 ganger i uken, og 22 % spiser matpakke 3 ganger i uken og oftere. En ganske stor andel (30 %) pleier å kjøpe ferdigmat fra kiosk, bensinstasjon eller gatekjøkken, men, kun 4 % dem gjør det oftere enn 3 ganger i løpet av uken. Til tross for at nærtransportsjåførene leverer varer til matbutikker, er

<sup>11</sup> Obs! Totalt er det mer enn 100 % fordi samme person kunne ha svart at vedkommende for eks spiser både medbrakt matpakke og spiser i kantine.

det ganske lite vanlig å kjøpe ferdig mat der (14 %). En femtedel av sjåførene (21 %) forteller at de ikke hadde tid å spise i løpet av den siste arbeidsuken.

Vi finner signifikante forskjeller mellom bedrifter og mellom byer i utvalget. Medbrakt matpakke spises oftest blant ICA- sjåførere, mens ferdigmat fra kiosk og bensinstasjoner nytes oftest blant sjåførere i Oslo.

Sitatet nedenfor illustrerer at kostholdet er varierende blant nærtransportsjåførere og at det gjerne henger sammen med hvorvidt man jobber på dagen eller på kvelden:

*Jeg håper jeg skal få jobbe i denne jobben frem til pensjonsalder. Så lenge syn og helse er der så er det jo greit. Jeg har et slapt kosthold. Frukt, vann og trantabletter om morgenen. Kaffe og lefse på jobb. Får ikke tid til lunsj. Når jeg jobber kveld spiser jeg i kantinen 3 dager i uken, ellers har jeg jo ikke tid til lunsj. Stikker av og til på bensinstasjonen og spiser bolle, men tar med kaffe herfra. Noen kunder gir også av og til kaffe.*

---

## 9.2 Helse

Andelen nærtransportsjåførere som rapporterer at de alt i alt har veldig god eller god helse er over sytti prosent (72 %). I undersøkelsen ble det stilt 20 spørsmål om forskjellige symptomer og helseplager. Ingen av disse spørsmålene omfatter forkjølelse, influensa eller andre smittsomme sykdommer. Antakeligvis er slike helseplager hyppigere forekommende og oftere årsak til sykefravær enn det som fremkommer i vår undersøkelse: her ble det ikke stilt spørsmål om smittsomme sykdommer.

Ti spørsmål ble stilt om fysiske og psykosomatiske plager som ofte opptrer sammen, for eksempel muskel- og skjelett plager, hodepine og tretthet. De andre ti spørsmålene var stilt slik at man ved bruk av HSCL-modellen finne ut om vedkommende har eller ikke har mentale helseproblemer i form av angst og depresjon.

De kartlagte fysiske/psykosomatiske helseplagene er blitt analysert og gruppert i fem grupper helseplager: ryggsmarter, smerter i øverste del av kroppen (nakke, skuldre, underarm, hendene, håndleddene og albue), smerter i nederste del av kroppen (hoftene, knærne, føttene), hodepine/tretthet og fordøyelsesproblemer.

Av de helseplagene det er spurt om er *smerter i den øverste del av kroppen* de hyppigste forekommende (47 %). Nesten en tredjedel har svart at de plages av i smerter ryggen (31 %). Over 25 % plages av hodepine eller tretthet. Rundt 10 % av sjåførene hadde enten plager i nederste del av kroppen eller fordøyelsesproblemer (totalsummen er høyere enn 100 % fordi flere sjåførere har rapportert flere forskjellige smerter).

Over førti prosent (41 %) av nærtransportsjåførene var plaget av fysiske/psykosomatiske helseproblemer. Mer enn 25 % har hatt slike plager ett par dager i måneden og over 12 prosent cirka en dag per uke (se tabell 27).

	Fysisk /psykosomatisk helse	
	N	%
Ikke plaget	106	47,5
Ett par dager i måneden	57	25,6
Cirka en dag per uke	27	12,1
Ett par ganger i uken	7	3,1
Daglig	1	0,4
<i>Missing</i>	25	11,2
Totalt	223	100,0

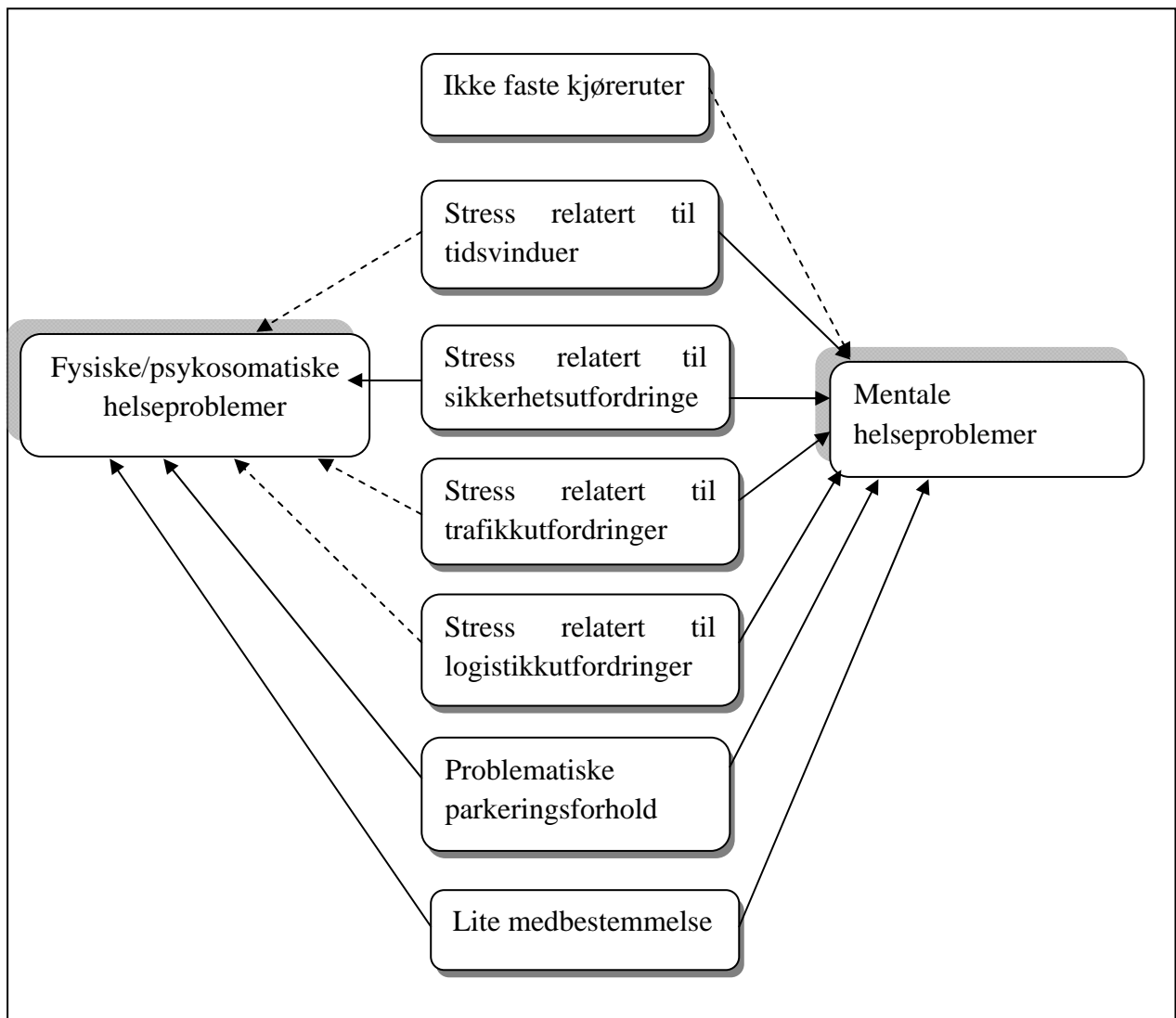
Tabell 27 Forekomst av fysiske og psykosomatiske helseplager, antall og prosent

Det var 27 (12 %) personer som skåret høyt nok i HSCL's sjekklister til å bli kategorisert som personer med mentale helse problemer. Det betyr at 12 prosent av nærtransportsjåførene i denne undersøkelsen er plaget av angst og depresjon. Dette er høyere tall enn forekomst av slike plager i Norge generelt sett (10 %) og blant menn (7 %) (SSB 2009).

Av framstillingsmessige grunner har vi i det videre delt nærtransportsjåførene inn i to grupper, de med *symptomer* og dem som er *symptomfrie*, i forhold til de to gruppene med helseplager. Når det gjelder fysiske eller psykosomatiske helseplager ser vi at 16 % har dårlig fysisk helse og 73 % har god fysisk helse. 12 % har mentale helse problemer i form av angst og depresjon og 88 % er symptomfrie.

### 9.3 Arbeidshelsen sett i lys av arbeidsmiljøet, de trafikale forholdene og leveringsforholdene

Hvordan er så sammenhengen mellom de organisatoriske-, de arbeidsmiljømessige-, de trafikale- og leveringsforholdene og helseplagene? Figur 17 nedenfor viser resultatene av de statistiske analysene som er gjort. Her vises det kun signifikante sammenhenger. Full oversikt over analyseresultater mellom alle de relevante variabler er vist i vedlegg 2. De heltrukne pilene angir de sterkeste direkte sammenhengene ( $p < 0,01$ ) mens de stiplede angir noe svakere sammenhenger ( $p < 0,05$ ).



Figur 17 Direkte sammenhenger mellom organisatoriske forhold, arbeidsmiljøforhold, trafikale forhold, leveringsforhold og helseplager (univariate relasjoner)

Som figuren indikerer har de som opplever sikkerhetsrelatert stress, problematiske parkeringsforhold og lite medbestemmelse oftere fysiske/psykosomatiske helseplager enn de som opplever stress relatert til tidsvinduer, logistikk og trafikale utfordringer. Alle disse variablene har sterk sammenheng med mentale helseproblemer. I tillegg er det slik at de som ikke kjører faste ruter opplever mentale helseproblemer oftere enn fysiske helseproblemer.

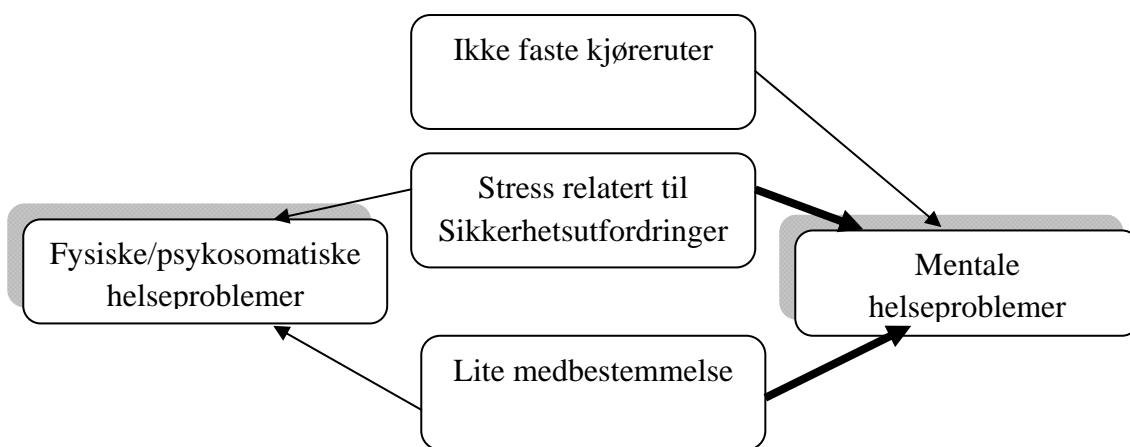
Alle pilene i figuren angir statistisk signifikante sammenhenger, kontrollert for kjønn, alder og sivil status. Når det gjelder kjønn ser det ut at kvinner og menn rapporterer fysiske og mentale helseproblemer like ofte. Eldre nærtransportsjåførere har en noe dårligere fysisk/psykosomatisk helse enn yngre arbeidstakere men disse forskjellene var ikke signifikante.

Av de fire stressdimensjonene vi har undersøkt i denne studien er det stress relatert til sikkerhetsutfordringer som har sterkest påvirkning både på fysisk/psykosomatisk helse og mental helse. Stress relatert til tidsvinduer påvirker mental helse sterkere enn fysisk helse. Dette er ikke særlig overraskende: har en dårlig tid til å utføre alle leveringer i tide, må man

”disiplinere” seg for å finne andre løsninger. Sikkerhetsutfordringer, derimot, preger sjåførenes arbeidsdag fordi at konsekvensene kan være å skade andre eller seg selv.

Problematiske parkeringsforhold virker inn på begge helseplagegruppene. Vanskeligheter med å finne parkering i nærheten av kunden påvirker den fysiske belastningen (hale og dra tunge varer over hindringer og over lengre avstander) og er også mentalt sett en stressfaktor.

Liten medbestemmelse virker inn på begge helseplagegruppene. Sett i forhold til mentale helseproblemer er spørsmålene om muligheter til å *påvirke arbeidsdagen*, å *bestemme kjørerute*, å *bestemme tempoet og rekkefølge ved lastning av varene* og å *bestemme pauser* viktigst. Å *bestemme tempoet og rekkefølge ved lastning av varene* og å *bestemme pauser* har størst påvirkning på fysisk helse.



Figur 18 Direkte sammenhenger mellom organisatoriske-, arbeidsmiljø-, trafikale og leveringsforhold og helseplager (multivariate relasjoner)

Figur 18 viser hovedeffektene av kjøreruter, stress og medbestemmelse i forhold til helseplagene som ble skissert. I dette er det kontrollert for kjønn, alder og sivilstatus. Det er også kontrollert for virkningen av for eksempel stress og medbestemmelse i sammenheng med kjøreruter og mentale helseplager. På en måte viser pilene sammenhengen mellom et arbeidsmiljøproblem og en helseplage med de andre problemene og plagene holdt ”konstant”. Hvis en her er noe mindre streng med denne ”kontrollen” og tar utgangspunkt i samvariasjonsmønstret mellom arbeidsmiljø- trafikale og leveringsindeksene og helseplagene, kan en konkludere med figuren over når det gjelder sammenheng mellom arbeidsmiljøet og arbeidshelsen.

I figuren ser en at av alle stressformer er det stress relatert til sikkerhet (OR 17,1; CI 1,7 – 169) og lite medbestemmelse (OR 12,5; CI 1,9 – 81) kan føre til mentale helseproblemer. Å ikke kjøre faste ruter har signifikant negativ påvirkning på mentale helseproblemer også, men litt svakere (OR 7,1; CI 1,3–38).

De stressrelaterte sikkerhetsutfordringene (OR 4,5; CI 1,3-15) og lite medbestemmelse (OR 3,4; CI 1,1-9,8) kan resultere i fysiske/psykosomatiske plager. Det er viktig å merke seg at problematiske parkeringsforhold ikke har sammenheng med helseplager i denne modellen, dvs etter at alle variablene justeres mot hverandre.

På bakgrunn av disse resultatene man kan reise spørsmål om hvor alvorlige de arbeidsmiljø- og organisatoriske problemene er? Med henvisning til Arbeidsmiljølovens § 7 skulle en bruke arbeidsmiljøets eventuelle innvirkninger på arbeidstakernes fysiske og mentale helse som kriterium for å avgjøre dette. **Det som er vist så langt i dette kapittelet er at en rekke nærtransportsjåfører utsettes for så alvorlige organisatoriske-, leverings-, trafikale-, og arbeidsmiljøutfordringer at deres fysiske og psykiske helse rammes.**

### 9.3.1 Sykefravær

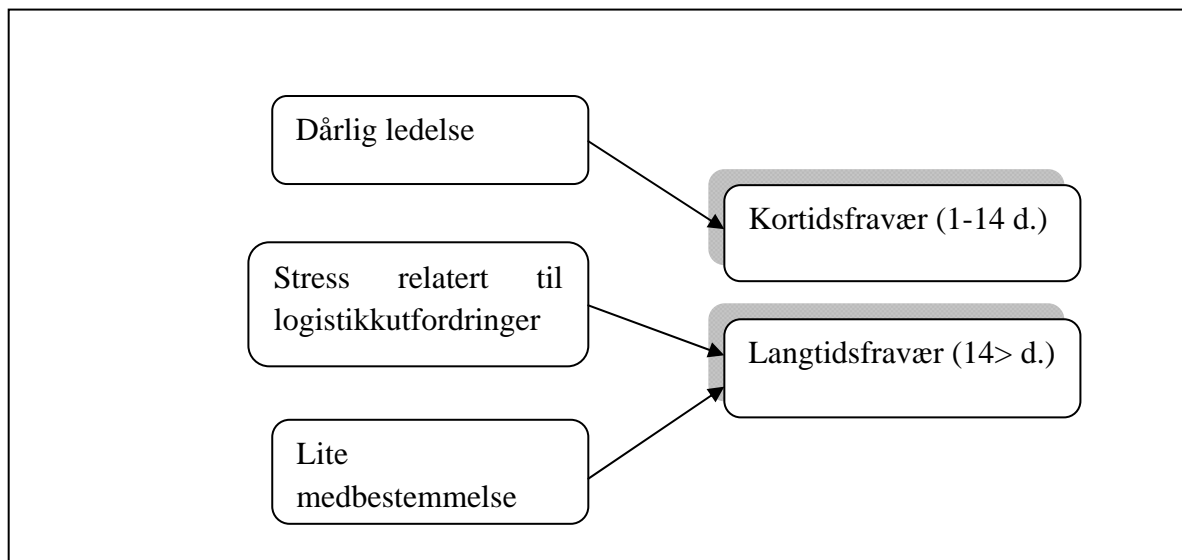
Det en videre kan sette spørsmålstegn ved er om alvorlighetsgraden av de helseplagene arbeidstakerne får på grunn av arbeidsmiljø-, trafikale eller leveringsbelastningene de utsettes for er så alvorlige at arbeidstakerne anser seg selv som syke? For å besvare dette skal vi se nærmere på eventuelle sammenhenger mellom arbeidsmiljø-, trafikale-, leveringsforholdene, fysiske og mentale helseplagene og sykefraværsatferd.

Litt over tretti prosent (30,2 %) av nærtransportsjåførene har vært fraværende fra jobben på grunn av sykdom de siste 12 måneder. Av de som var sykmeldte svarer 17 % av sjåførene at de var sykmeldt fra 1 til 14 dager (kortidsfravær). Nesten halvparten (46,6 %) forteller at de var sykmeldt lenger enn 14 dager (langtidsfravær). Det var ingen forskjeller mellom kjønn, aldersgrupper, sivilstatus, ansettelsesforhold eller ruteorganisering.

Det er lite overraskende at vi finner en sammenheng mellom de to helsegruppene og begge fraværformer. Den sterkeste sammenhengen finner vi mellom fysiske helseproblemer og langtidsfravær ( $p=0,003$ ). Litt svakere sammenheng finner vi mellom mentale helseproblemer og langtidsfravær ( $p=0,01$ ).

Mønsteret som framkommer i analysene av sammenhengene mellom arbeidsmiljø-, trafikale og leveringsforholdene og sykefraværsatferden er tegnet i figur 19 og viser at stress relatert til logistikkutfordringer og lite medbestemmelse først og fremst fører til langtidsfravær, mens dårlig ledelse kan gi kortidsfravær. Utfordringer i trafikale forhold og leveringsforhold hadde ikke direkte sammenheng med sykefravær.





Figur 19 Direkte sammenhenger mellom organisatoriske forhold , arbeidsmiljøforhold og sykefravær (univariate relasjoner)

Det er ganske klart hva svaret blir på spørsmålet som ble reist tidligere om hvorvidt arbeidsmiljø-, trafikale eller leveringsbelastningene er så alvorlige at de kan resultere i sykefravær. Fysiske/psykosomatiske eller mentale helseproblemer er ofte så alvorlige at nærtransportsjåfører anser seg selv som syk og dermed blir fraværende fra jobben. I forrige avsnitt så vi at helseplagene igjen kan ha sin årsak i arbeidsmiljøutfordringene. I og med dette har vi fått en årsak-virkningskjede fra belastende arbeidsmiljø, via arbeidshelse til forhøyet sykefravær.

Sykefraværet skyldes også sykdommer og helseplager som ikke er arbeidsmiljørelaterte. Det hender jo at en blir rammet av influensa eller andre smittsomme sykdommer. Ulykker skjer i nærmiljøet eller i hjemmet. Noen har arvede eller kroniske sykdommer som ikke har med arbeidsmiljøet å gjøre. Derfor må en regne med et visst sykefravær på alle arbeidsplasser som ikke kan gjøres noe med. For å få redusert omfanget av dagens sykefravær må en sette inn tiltak i forhold til det arbeidsmiljørelaterte sykefraværet. Resultatene knyttet til årsak-virkningskjeden vist ovenfor, indikerer at gevinsten av en arbeidsmiljøetsatsning kan bli relativt stor. Tilrettelegging og forebygging i arbeidssituasjonen er en av de enkleste og mest effektive tiltak bedriften kan oppnå resultater med. Sitatene fra to sjåfører nedenfor illustrerer dette:

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

*Tror jeg kommer til å kjøre en god del år til – skal egentlig kunne kjøre helt til pensjonsalder. Jeg tenker aktivt på å forebygge belastningsskader. Da jeg begynte på treningsstudio ba jeg om hjelp til å få satt opp riktige øvelser i forhold til knær, skuldre, nakke osv. Jeg har sett hvordan min far stivner i ferier og hvilke problemer han har fått i knærne for eksempel – opp og ned på liften – mye hopp, istedenfor å gå ut av bilen eller vente til liften er helt nede. Vet ikke noe om hvordan mine kolleger holder på – det har ikke vært et tema blant oss. Alle gjør vel egentlig ting på forskjellige måter – det så jeg veldig i helgen.*

---

#### 9.4 Oppsummering

Andelen nærtransportsjåfører som rapporterer at de alt i alt har veldig god eller god helse er over sytti prosent. Når det gjelder dem som har helseplager er likevel hovedkonklusjonen i dette kapittelet er at *en rekke nærtransportsjåfører utsettes for så alvorlige organisatoriske-, leverings-, trafikale-, og arbeidsmiljøutfordringer at deres fysiske og psykiske helse rammes*. Over førti prosent av nærtransportsjåførene var plaget av fysiske/psykosomatiske helseproblemer. Mer enn 25 % har hatt slike plager ett par dager i måneden og over 12 prosent cirka en dag per uke. Av de helseplagene det er spurt om er *smertes i den øverste del av kroppen* de hyppigste forekommende (47 %). Nesten en tredjedel er plaget av smerter ryggen og over en fjerdedel er plaget av hodepine eller tretthet. 1 av 10 hadde enten plager i nederste del av kroppen eller fordøyelsesproblemer.

12 prosent av nærtransportsjåførene i denne undersøkelsen er plaget av angst og depresjon. Nivået ligger da noe høyere enn forekomsten av slike plager i Norge generelt sett (10 %) og blant menn i den norske befolkningen (7 %) spesielt.

Litt over en tredjedel av nærtransportsjåførene har hatt sykefravær de siste 12 måneder. Nesten halvparten av disse var langtidssykemeldte pga fysiske helseproblemer. Stress relatert til logistikkutfordringer og lite medbestemmelse fører først og fremst til kortidsfravær, mens dårlig ledelse kan gi langtidsfravær. *Utfordringer i trafikale forhold og leveringsforhold hadde ikke direkte sammenheng med sykefravær*. Man kan ha mentale helse problemer pga trafikale utfordringer men det er ikke nødvendigvis slik at dette vil gi utslag på sykefravær. Vi antar at det i et mannsdominert arbeidsmiljø med dominerende fysiske utfordringer er mer sannsynlig at sjåførene sykmelder seg oftere pga fysiske og ikke mentale helseproblemer. Det er også sannsynlig at mentale helseproblemer blir til sekundære ”bi”- diagnoser og blir ”skjult” bak muskel- og skjelettdiagnoser i sykemeldingsprosessen nettopp fordi det er lite populært å bli mental syk. Samme sykemeldingstrenden rapporteres i samfunnet generelt, og blant mennene spesielt (SSB, 2009).

De som opplever sikkerhetsrelatert stress, problematiske parkeringsforhold og lite medbestemmelse har oftere fysiske/psykosomatiske helseplager enn de som opplever stress relatert til tidsvinduer og trafikkkutfordringer. Alle disse variablene har sterk sammenheng med

mentale helseproblemer. I tillegg er det slik at de som ikke kjører faste ruter opplever mentale helseproblemer oftere enn fysiske helseproblemer.

I dette kapitlet har vi vist at helseplager kan ha sin årsak i arbeidsmiljøutfordringer. I og med dette har vi fått en årsak-virkningskjede fra belastende arbeidsmiljø, via arbeidshelse til forhøyet sykefravær.

## 10 Fremtidsplaner og syn på arbeid

Spørsmål om hvilket syn den enkelte har på fremtiden kan potensielt si mye om hvilke sider ved dagens arbeidssituasjon som kan gjøres til gjenstand for forbedringstiltak. I vår studie har vi stilt flere spørsmål som tar opp synet på arbeidet slik man ser det i dag og hvordan man ser på mulighetene til å bli værende i sitt nåværende yrke og på sin nåværende arbeidsplass framover. I en tid preget av stor fokus på kompetanse vil også spørsmål knyttet til hvilke bekymringer den enkelte har i forhold til fremtidig yrkesutøvelse være relevant. Vi skal i dette kapitlet se nærmere på alle disse spørsmålene og komme med noen forsøksvise hypoteser om forholdet mellom synet på arbeidet i dag og syn på fremtidsmuligheter i yrket.

### 10.1 Hvordan nærtransportsjåføren vurderer ulike sider ved arbeidet per i dag

I tabell 28 viser vi hvor stor andel av sjåførene som er *uenige* i diverse utsagn om arbeidet sitt. Utsagnene er basert på sider ved arbeidssituasjonen som sjåførene selv mente var spesielt viktige, slik dette fremsto i intervjuundersøkelsen<sup>12</sup>.

Ta stilling til følgende utsagn om arbeidet ditt	Delvis uenig/ Uenig
Å kjøre stor bil bidrar til at jeg enkelte ganger føler meg som "kongen på veien"	67
Jeg har store muligheter til å påvirke arbeidsdagen selv	48
Jeg har for lite kontakt med andre sjåførkolleger i løpet av arbeidsdagen	46
Jeg "glemmer" gjerne vanskelige leveringsforhold dersom kunden byr på en kaffe, vaffel eller lignende	34
Tidligere ga yrket mer frihet enn det som er tilfellet i dag	27
Ved rampene på terminalen finner jeg det utstyret jeg til enhver tid trenger for å gjøre en god jobb	19
Jeg liker yrket mitt fordi ingen arbeidsdag er lik den andre	18
Jeg valgte dette yrket fordi jeg liker å ha kontakt med forskjellige mennesker	17
Jeg gleder meg til hver ny dag på jobben	12
Kundene jeg møter er stort sett blide og imøtekommende	11
Bilen jeg kjører er behagelig, moderne og god å kjøre	8
I bilen har jeg det utstyret jeg til enhver tid trenger for å gjøre en god jobb	8
Jeg liker yrket mitt fordi jeg kan være i fysisk aktivitet hver dag	7
Følelsen av frihet er viktig for å bli værende i yrket	3

Tabell 28 Syn på arbeidet etter andel som svarer delvis uenig/uenig, prosent

Som vi ser av tabellen er det svært få av sjåførene som *ikke* mener at frihetsfølelse, muligheter til fysisk aktivitet, gode biler og utstyr og imøtekommende kunder er positive sider ved jobben. Videre ser vi av tabellen for eksempel at om lag 7 av 10 sjåførere er uenige i at

<sup>12</sup> For detaljert oversikt over svarfordelingen, se vedlegg 1 med frekvensfordelinger

”følelsen av å være konge på veien” er en viktig side ved arbeidet. Svært mange sjåførere gleder seg til hver ny arbeidsdag og har valgt dette yrket fordi de kommer i kontakt med mennesker og fordi ingen arbeidsdager er like den andre. Av dette kan vi slutte at sjåførene har et jevnt positivt syn på arbeidet sitt når det gjelder de utsagnene om arbeid det var mulig å ta stilling til gjennom dette spørrebatteriet. En av faktorene i oversikten skal likevel trekkes frem spesielt fordi mange av sjåførene som ble intervjuet var opptatt av dette – vi ser at 34 % av sjåførene er uenig i at kunder som byr på kaffe eller lignende kan få dem til å glemme vanskelige leveringsforhold. De videre statistiske analysene viser at det er signifikante forskjeller mellom bedriftene når det gjelder disse utsagnene:

- *Jeg har for lite kontakt med andre sjåførkolleger i løpet av arbeidsdagen.* ¼ del av sjåførene i ASKO mener at de har for lite kontakt med sjåførkolleger mens 13 % av ICA-sjåførene og 9 % av Rema 1000-sjåførene mener det samme. Her finner vi også forskjeller mellom dem som leverer til Storhusholdning (58% enig/delvis enig) og dem som leverer til Varehandelen (52% delvis uenig/uenig)
- *Jeg liker yrket mitt fordi jeg kan være i fysisk aktivitet hver dag.* Det er flest av de sjåførene som ikke kjører faste ruter som er enig i dette utsagnet (71%) sammenlignet med dem som kjører faste ruter (62%)
- *Å kjøre stor bil bidrar til at jeg enkelte ganger føler meg som ”kongen på veien”.* 29% av dem som ikke kjører faste ruter er helt enig i dette utsagnet mens kun 10% av dem som kjører faste ruter er helt enige
- *Kundene jeg møter er stort sett blide og imøtekommende.* 37% av de sjåførene som kjører faste ruter er enige i dette utsagnet, mens det er 7% av dem som ikke har faste ruter som svarer det samme

## 10.2 Nærtransportsjåførens tanker om fremtiden

Vi stilte spørsmålet *Kunne du tenke deg å være på din nåværende arbeidsplass resten av ditt yrkesaktive liv?* Svarfordelingen viser at 45 % ønsker å bli værende, 15 % ønsker ikke å bli værende, mens 37 % ikke vet. Det er altså en relativt stor andel sjåførere som ikke vet om de kunne tenkt seg å fortsette på sin nåværende arbeidsplass. Vi finner et tilsvarende mønster i svarene på spørsmålet om sjåførene kunne tenkt seg å fortsette i dette yrket resten av sitt yrkesaktive liv: 46 % svarer ja, 15 % svarer nei og 37 % svarer vet ikke.

Videre analyser viser at det er signifikante forskjeller mellom bedriftene: det er færre ASKO-sjåførere (20 %) som ønsker å bli værende på sin nåværende arbeidsplass enn Rema 1000-sjåførere (12 %) og ICA-sjåførere (11 %). Det viser seg også at det å *kjøre faste ruter* øker sannsynligheten for å ønske å bli værende på nåværende arbeidsplass: 54 % av dem som ønsker å bli værende kjører faste ruter, mens 36 % av dem som ikke kjører faste ruter ønsker det samme.

Det er flere ICA-sjåførere (50 %) enn ASKO-sjåførere (43 %) og Rema 1000-sjåførere (48 %) som ønsker å fortsette innen sitt nåværende yrke resten av karrieren.

### 10.2.1 Bekymringer med tanke på fremtiden

Det finnes flere potensielle forklaringer på hvorfor en arbeidstaker ikke ønsker å bli værende på sin nåværende arbeidsplass eller i sitt nåværende yrke og noen av disse kan knyttes til eventuelle bekymringer for fremtiden, for eksempel knyttet til endringer i arbeidssituasjonen. Bekymringer knyttet til en usikker arbeidskontrakt eller eventuelt engstelse for å miste jobben er også mulige forklaringer på hvorfor den enkelte kan ønske å skifte beite. I tabell 29 ser vi at bortimot en tredjedel av sjåførene i stor eller noen grad er bekymret for arbeidsledighet i fremtiden, mens kun 5 % svarer det samme når det gjelder en usikker arbeidskontrakt. Sistnevnte henger antakelig sammen med at det kun er 2 % av sjåførene i vårt utvalg som er midlertidig ansatt, vikar eller i engasjement. 83 % er fast ansatt og 13 % er innleide nærtransportsjåførere. Videre analyser viser at det er størst bekymring blant ASKO-sjåførene når det gjelder arbeidsledighet (13 %) sammenlignet med sjåførere som kjører for Rema 1000 (5 %) og ICA (5 %). Årsaken til denne bekymringen blant ASKO-sjåførene kan imidlertid ikke skyldes usikre arbeidskontrakter: 79 % av ASKO-sjåførene oppgir at de *ikke i det hele tatt* er bekymret pga en usikker arbeidskontrakt.

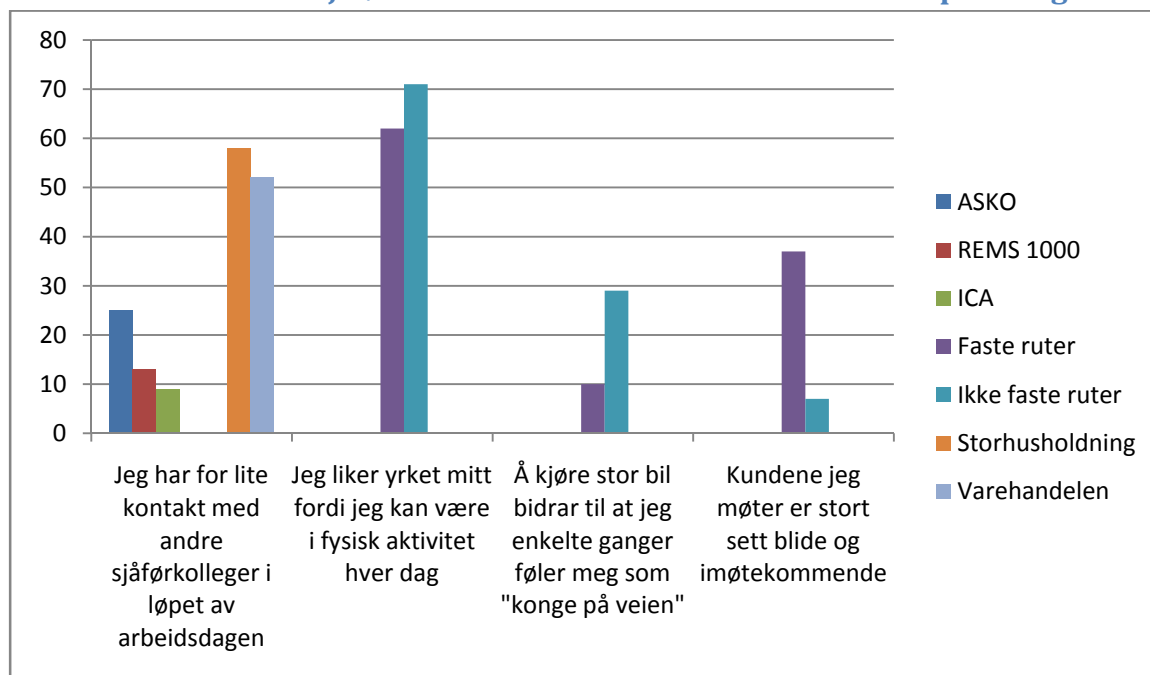
<b>Når jeg tenker på fremtiden:</b>	<b>I stor grad</b>	<b>I noen grad</b>	<b>I liten grad</b>	<b>Ikke i det hele tatt</b>	<b>Ubesvart</b>
Bekymrer jeg meg for arbeidsledighet	8	20	35	35	2
Bekymrer jeg meg fordi jeg har en usikker arbeidskontrakt	1	4	16	77	2
Bekymrer jeg meg pga økte kompetansekrav i jobben	4	9	30	56	2
Bekymrer jeg meg over endringer i jobben	7	24	32	35	2
Bekymrer jeg meg for at det skal bli et dårligere arbeidsmiljø	12	24	35	27	2

Tabell 29 Bekymringer med tanke på fremtiden, prosent

Av tabell 29 ser vi også at den største fremtidsbekymringen for sjåførene er om det kommer til å bli et dårligere arbeidsmiljø, 36 % svarer at de i stor eller noen grad bekymrer seg for dette. Det er også 31 % av sjåførene som bekymrer seg over endringer i jobben.

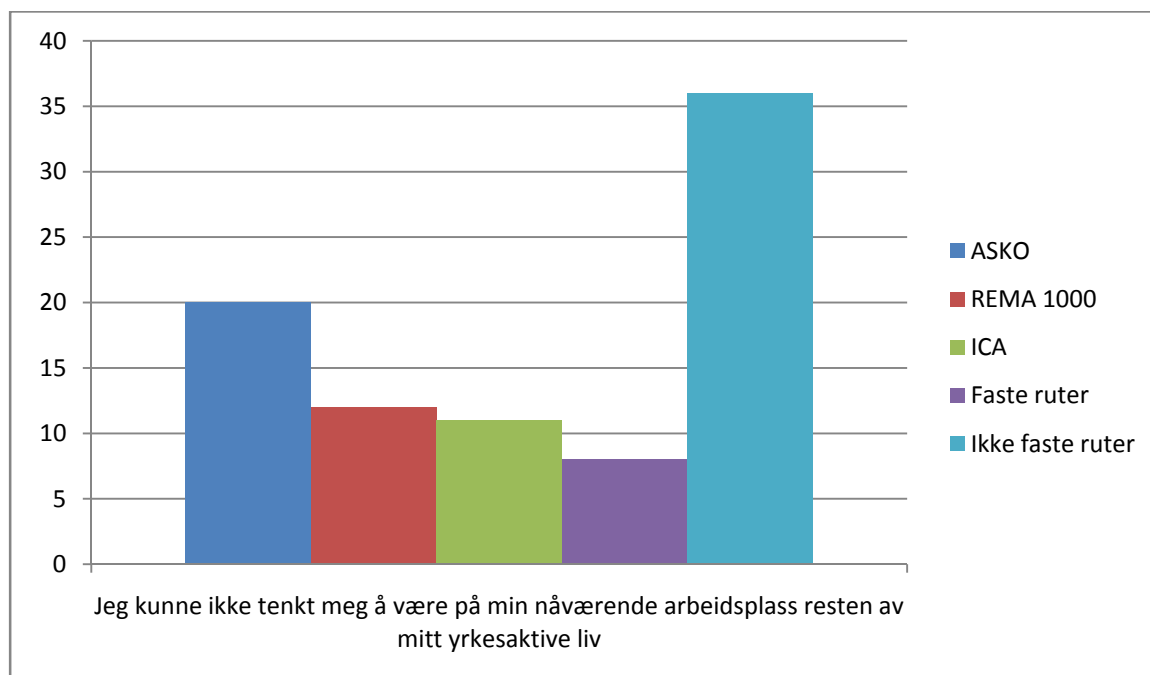
## 10.3 Grafiske illustrasjoner av signifikante forskjeller mellom bedrifter, kundetype og ruter

### 10.3.1 Hvordan sjåføren vurderer ulike sider ved arbeidet per i dag

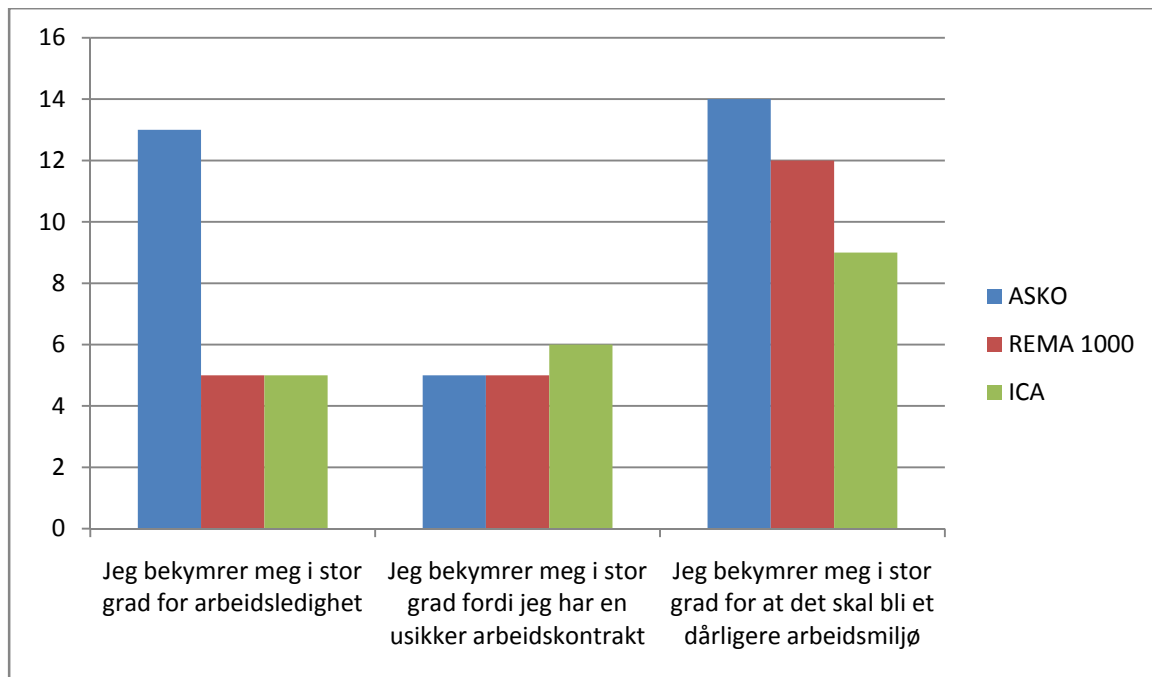


Figur 20 Sjåførens vurdering av ulike sider ved arbeidet, etter kundetype, bedrift og ruter

### 10.3.2 Tanker om fremtiden



Figur 21 Tanker om fremtiden, etter ruter og bedrift



Figur 22 Bekymringer med tanke på fremtiden, etter bedrift

#### 10.4 Oppsummering

Sjåførene har et jevnt positivt syn på arbeidet sitt og mange gleder seg til hver ny arbeidsdag, har valgt dette yrket fordi de kommer i kontakt med mennesker og fordi ingen arbeidsdager er like den andre. Bortimot halvparten av sjåførene ønsker å bli værende i sitt nåværende yrke og et tilsvarende antall ønsker også å bli værende på sin nåværende arbeidsplass resten av sitt yrkesaktive liv.

De som *kjører faste ruter* ønsker i større grad enn de som ikke kjører faste ruter å bli værende på nåværende arbeidsplass.

Den største fremtidsbekymringen for nærtransportsjåførene er om det kommer til å bli et dårligere arbeidsmiljø, 36 % svarer at de i stor eller noen grad bekymrer seg for dette. I tillegg er det en viss usikkerhet knyttet til endringer i jobben og hvorvidt de kan komme til å miste jobben: 3 av 10 er bekymret for dette. Kun 5 % svarer det samme når det gjelder en usikker arbeidskontrakt.



## 11 Avslutning

Vi har i denne rapporten beskrevet nærtransportsjåførenes arbeidsdag i de store byene i Norge ved å se på ulike sider ved arbeidsmiljøet, de trafikale forholdene, leveringsforhold og HMS. Vi har vist at nærtransportsjåføren gjennom sitt arbeid utsettes for både stressende og uhelseskapende faktorer og helsefremmende faktorer. Majoriteten av de sjåførene som er med i vår undersøkelse er fast ansatte sjåførere, de er over 25 år og har en gjennomsnittsansienitet som yrkessjåfør på 15 år. Disse sjåførene tilhører i tillegg den organiserte delen av transportbransjen og det er derfor grunn til å tro at våre funn gir et ”snillere” bilde av arbeidsmiljøsituasjonen for nærtransportsjåførere enn det som ville vært tilfelle dersom sjåførere fra den uorganiserte delen av bransjen var inkludert.

Sjåførene i vår undersøkelse er generelt sett fornøyd med arbeidet sitt og setter stor pris på den frihetsfølelsen de har i det daglige og de kunderelasjonene som gir mestringsfølelse og arbeidsglede.

På den negative siden kommer opplevelsen av å ikke bli tatt med på råd i forhold til oppsett av kjøreruter og beregning av tidsvinduer og kunder som ikke viser vilje til tilrettelegging selv når det er mulig for dem å gjøre noe med situasjonen.

Leveringsforholdene er ofte vanskelige i bykjernen, det er mange hindringer som skal passeres, dårlige parkeringsforhold og ofte trange lager- eller butikkfasiliteter.

De trafikale forholdene er i liten grad tilrettelagt for vareleveranser med store kjøretøy og andre trafikanter kan være en belastning pga mangelfulle kunnskaper til vareleveranser og til store kjøretøy.

Til tross for at sjåførene på bakgrunn av dette utsettes for negative stressreaksjoner som også gir seg utslag i uhelse og sykefravær er det vårt inntrykk at sjåførene i stor grad mestrer de utfordringer arbeidet bringer med seg. Dette betyr ikke at man ikke ønsker seg bedre arbeidsbetingelser, men inntil videre gjør sjåførene likevel det beste ut av situasjonen.

Det ser ut til å være et stort forbedringspotensiale i en nærmere gjennomgang og avklaring av interne organisatoriske forhold i bedriftene. Dette kan for eksempel dreie seg om en avklaring av ulike typer lederfunksjoner, spesielt når det gjelder hvem som er nærmeste leder og hvilke funksjoner og oppgaver vedkommende har ansvar for, noe som vil variere fra bedrift til bedrift. Relevant HMS-arbeid- og opplæring, avviksrapporing og varsling ser ut til å delvis forvitte på grunn av uklare ansvarsforhold og mangelfull fokusering på disse områdene.

Både ledelsens, de tillitsvalgtes og verneombudets muligheter til å gjøre en god jobb er vanskeliggjort gjennom transportyrkets organisering i seg selv. Nærtransportsjåføren tilbringer det meste av arbeidsdagen utenfor bedriftens lokaler og dette gjør at kontakten med partene og verneombudet blir mindre enn den gjør i yrker der alle holder til under samme tak. Slike arbeidsorganisatoriske trekk er karakteristika ved mange typer arbeid som involverer ”fjernarbeid”. I transportbransjen kan dette innebære at rolleutøvelsen blir dobbelt så

vanskelig som ellers. Samtidig kan man si at de oppgavene verneombudet, de tillitsvalgte og ledelsen skal ha fokus på blir dobbelt så viktige. Man skal ha oversikt over arbeidsmiljøutfordringer internt i bedriften og samtidig skaffe seg innsikt i alle de sammensatte og komplekse problemstillinger sjåførene møter på veien og hos sine mange kunder. Slik sett er det å fungere i disse ulike rollene en ekstra krevende øvelse akkurat i denne bransjen.

Iverksetting av tiltak i en slik arbeidsvirkelighet innebærer store utfordringer i og med at det er så mange og sammensatte problemstillinger å ta hensyn til. Interne forhold, leveringsforhold og trafikale forhold kan påvirke nærtransportsjåførens arbeidsmiljø både hver for seg og i sammenheng med hverandre. Den største utfordringen ligger derfor i å finne frem til tiltak som ivaretar kompleksiteten.

### 11.1 Tiltak og endringer

Vi ønsker avslutningsvis å gi ordet tilbake til sjåførene selv. I spørreundersøkelsen ba vi sjåførene *”Nevne inntil 3 tiltak eller endringer som etter din mening kan bedre arbeidssituasjonen for nærtransportsjåførere i de store norske byene.”* Mindre tidspress og et bedre samarbeid internt i distribusjonsbedrifter var de viktigste tiltakene som ble foreslått som forbedringsområder blant sjåførene selv innen området arbeidsmiljø.

Forbedringer i varemottakene hos kunden var en absolutt vinner blant tiltak som gjelder leveringsforhold. En rekke tiltak ble ramset opp av nærtransportsjåførene slik at daglige leveringsproblemer kunne minskes. Det ble lagt stor vekt på bedre organisering av pakking og lasting av varer internt på lageret.

For at trafikale forhold skal bli bedre, må tre hovedtiltak til: 1) kjøring i kollektivfeltet, 2) bedre parkeringsforhold i gatene og spesielt i lastesoner, og 3) bedre brøyting. Oversikten under gir en mer detaljert fremstilling av dette:

Foreslåtte tiltak	N	Sitater
<b>Arbeidsmiljø</b>		
Mindre tidspress	26	<p>Mer fokus på tidspress = stress = farlige situasjoner</p> <p>Hyppigere uanmeldte kontroller på arbeidsplasser av Arbeidstilsynet (pga av arbeidspress)</p> <p>Større tidsvindu = mindre ulykker pga stress</p> <p>Ha mer realistiske tidsvinduer i forhold til årstid, tid på døgnet (køer) etc.</p> <p>Bruke mer tid på å planlegge kjørerutene</p> <p>Mindre stress og mer kunnskap om arbeidssituasjonen</p> <p>Færre kunder</p>

		<p>Litt mindre tidspress slik at vi får tid til å kjøre mindre aggressivt og få gjort jobben på en god måte.</p> <p>Ruter lagt opp med hensyn til rushtrafikk.</p> <p>Klarere retningslinjer for leveringer og så vi slipper å bruke lang tid på å tømme bur, dra varer osv.</p> <p>Tid til mer pause</p>
Et bedre samarbeid	17	<p>Mer kontakt med ledelsen og et bedre samarbeid i alle ledd</p> <p>Kundene har for stor innflytelse på selger og markedsavdeling. For lite forståelse for sjåførene.</p> <p>Høre mer på oss som faktisk er i trafikken hver dag.</p> <p>Sjåfører skal velge transportsjef eller kjøreledere.</p> <p>Ta på alvor når vi klager på leveringsforhold. Det skjer sjeldent at ledelsen tar tak i problemer. Syting får vi som svar.</p> <p>Ta tak i skiftledere som ikke fungerer. Det blir til at det er 100 sjåfører som er gale og XXXX (skiftleder) som fungerer. Vi sjåfører må forandre oss og ikke den ene personen som er årsaken til problemene.</p> <p>Mer positiv info til sjåførene. I dag er det kun sms fra ledelsen når vi har gjort noe galt. Få mer positiv feedback, ikke bare negativt.</p> <p>Kommunikasjon mellom lederne og sjåførene kan utbedre arbeidssituasjonen daglig eller ukentlig</p> <p>Sjåfører må være med på å planlegge kjøreruter.</p> <p>Ledelsen må være med og se hvordan hver levering fungerer.</p>
Moderne og bedre biler	7	
Bedre skiftordninger	3	
Øke utdanning av yrkessjåfører	2	Flere fagarbeidere i bransjen gir økt status for yrket!
Flere faste ruter	2	
Bedre lønn	2	Bedre lønn. Jeg kjører for 150 pr time flat lønn altfor dårlig i 2010.
Mer fokus på helse	1	Mer fokus på helse og trening i jobben
<b>Leveringsforhold</b>		
Bedre varemottak	117	<p>Privatbiler holder seg unna laste/lossesoner (Min arbeidsplass!)</p> <p>Spesifikke krav til utforming/plassering av varemottak.</p>

		<p>Adkomst / tilhengelighet, ramper, underlag, terskler, assistanse ved uoversiktig rygging. Ingen hjelpemanningen varer!</p> <p>Varmekabel på varemottak</p> <p>Kun varelevering mellom kl. 6 – 10.</p> <p>De som driver butikk må være med og ta imot varene, ikke bare åpne lagerdørene og så forsvinne. Noen finner du nesten ikke igjen når du skal få kvittering på leverte varer.</p> <p>Større krav til kunde</p> <p>Hold personbiler borte fra lastesoner!</p> <p>Terskler er satans verktøy, utrydd dem!</p> <p>Lage brede fartsdumper på fortausplan. Som kan brukes som ramper ved fortausleveringer.</p> <p>Senterne burde få felles varemottak</p> <p>Flere vareleveringssoner med tid. Ikke bare mellom kl. 7–16, men 7 – 21.</p> <p>Trapper ved varemottak! Tungt og det sliter på ryggen å få varene inn på disse stedene. Brostein er også en utfordring.</p> <p>Skilter, betongkasser, smale og uoversiktlig kryss og gater, legge det bedre til rette der det er varemottak og innkjøringer til butikk/kunde.</p> <p>Kunden klar når vi kommer og kunden har all retur klart og i orden snømåking, tetting, rydd bort rot og skit.</p>
Bedre organisert pakking og lasting av varer på lager	19	<p>Ferdig lastet til når du kommer på jobb</p> <p>Hjelpemann på de tyngre leveringene</p> <p>bedre lasting på pall av lagerpersonell, sparer tid, penger (unngå skader) samt øker sikkerheten.</p> <p>Strengere rutiner for hvor ”lite” varer vi kjører ut så vi slipper å kjøre til kunder med 1, 2 eller 3 varer</p> <p>Opplast dagen før</p> <p>Varene er klare til avgang til rett tid.</p>
Bedre samarbeid i utforming av varemottak	11	<p>Planlegging i samarbeid med de som skal jobbe i arkitekttegnede arbeidsområder</p> <p>Sjåførene er med å utforme varemottakene i butikkene.</p> <p>Sjåfører skal tas med på planlegging /oppsett av ruter.</p> <p>Når de bygger nye bygg, tenker de ikke på varemottak. De bygger uten ramper, ”bakkelevering”. Her har de mye å lære av tyskerne. Se på de tidligere ”Lidl” butikkene. Flotte leveringsforhold for oss sjåfører og gode</p>

		arbeidsforhold blant de ansatte i butikken. Se og lær!  All planlegging av nye bygg og veier til næringsbutikkene må ha varemottak og lett adkomst. Må være med i tegningene til kommuneplanleggingsetaten.
Bruke mindre biler	2	Bransjen må benytte mindre biler i sin nærdistribusjon. Jeg kan ikke se nødvendigheten av å bruke så lange biler i distribusjon i Oslo verken fra Langhus, Skårer eller Grorud. Jeg kan ikke se annet enn fordeler med det, også økonomisk. Selv begynte jeg hos Rema 1000. Etter få år påpekte jeg problemet. Vi hadde kun 22 pallers biler. Jeg mente at med en snerten på 15 pallers med 1 temp, kunne vi lettere dele kjøp og frys på 2. Samtidig, mener jeg at vi hadde gjort 3 turer pr skift. Nå er det 2. (De snakker jo hele tiden om de små steg, i stedet har det blitt verre. (Nå også med henger))
<b>Trafikale forhold</b>		
Kjøring i kollektivfeltet	43	Åpne kollektivfelt for biler over for eksempel 1,5T
Bedre parkeringsforhold	42	Totalt parkeringsforbud for "privatister" i lastesonen  Bedre forståelse fra parkeringsvaktene ved varelevering  Bedre dialog med parkeringsetaten. Parkeringsvaktene er ofte regelryttere. Hvor ble det av LUKS?  Parkering forbudt ved vareleveringer  Dispensasjon for feilparkering ved varelevering  Vettuge parkeringsvakter
Bedre brøyting	38	
Mindre køer	18	Dyrere for personbiler å kjøre i sentrum  Flere veivalg i forhold til forbud for kjøretøyer
Bedre veier og flere rasteplasser	12	Bygge ut innfartsårer til byene  Få vekk kantsteiner, bygg større rundkjøringer  Bedre veier! Norske veier er en skandale! Det burde vært mye mer plass for næringslivet  Fjerne trær som er plantet nesten midt i veien, disse hindrer sikten og skraper oppå bilen
Fritak fra kjøre/hvilebestemmelsene	11	I min bedrift er arbeidstiden så godt regulert at evt. avvik fra kjøre/hviletid er så små at de ikke har noen betydning for sikkerheten til sjåfører eller omgivelser.  Litt bedre goodwill fra myndighetene iht. bedre hviletid
Bedre føreropplæring i alle klasser	10	Øke trafikantenes forståelse for andres behov – samhandling / toleranse.  At privatbilister viser lite hensyn når det gjelder tunge

		<p>kjøretøy, at de ikke gjemmer seg i dødvinkelen og bråbrems foran en lastebil.</p> <p>Info til folk flest at hvis man kjører i jevn fart vil man etter å ha bli forbikjørt bli frakjørt, og slipper å tenke på at man blir liggende etter dem hersens lastebilen hvis jeg slipper den forbi.</p> <p>At folk i biltilsynet gis kurs i folkeskikk og sunn fornuft. At en som knapt nok har førerkort for stor bil skal lære en som kjørt vogntog i 20år hvordan ting fungerer. Piss me off. Det er også stor forskjellsbehandling på norske kort.</p>
Bedre tilbud for kollektivtransport	4	Flere bilister ut i fra trafikken og inn i busser!
Å tillate nattkjøring	1	

Tabell 30 Sjøførenes egne forslag til endringer og forbedringstiltak

## 12 Metoder og gjennomføring

Dette prosjektet kombinerer bruk av kvalitative og kvantitative metoder. Vårt valg av en kombinasjon av metodene reflekterer at arbeidsdagen for nærtransportsjåførene innebærer krevende faglige og relasjonelle utfordringer, noe som fordrer både bredde og dybde i undersøkelsesfokuset. Denne rapporten legger fokus både på hvilke arbeidsmiljøforhold, trafikale forhold og leveringsforhold sjåførene vurderer som viktige, og hvilke av dem som har påvirkning på den enkeltes helse. Vår tilnærming er basert på metodetriangulering.

ASKO sa seg villig til å stille som case-bedrift i undersøkelsen. Dette innebærer at alle sjåførintervjuer samt lederintervjuer er foretatt i ASKO-systemet. ASKO har også vært representert i prosjektets referansegruppe.

### 12.1 Forberedende kartlegging ved hjelp av nøkkelinformantintervjuer

Det ble i prosjektets første fase gjennomført 14 dybdeintervjuer med nøkkelinformanter i transportbransjen. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden var representert i dette utvalget.

Følgende institusjonelle aktører var representert i dette utvalget:

- ASKO ved ulike ledernivåer, verneombuds- og tillitsmannsapparatet
- Leverandørens Utviklings- og kompetansesenter (LUKS)
- Arbeidstilsynet
- Transportarbeiderforbundet
- Norges Lastebileierforbund (NLF)
- Logistikk- og transportindustriens landsforening (LTL)

Resultatet av denne delen av kartleggingen inngikk i arbeidet med å utforme spørreskjema samt å lage en treffende intervjuguide.

### 12.2 Kartlegging ved hjelp av nærtransportsjåførintervjuer

Det ble totalt sett gjennomført 20 dybdeintervjuer med transportsjåførene selv. Intervjuene hadde en varighet på 1,5 til 2 timer. Disse intervjuene ble gjennomført med 10 nærtransportsjåfører i Oslo og 10 i Bergen, alle tilsluttet ASKO enten som innleid sjåfør eller som fast ansatt i selskapet. Årsaken til denne geografiske delingen var at man ønsket å unngå å få en ren ”hovedstadsvinkel” på beskrivelsene som fremkom.

Det var også av vesentlig betydning å dele sjåførutvalgene inn i grupper etter hvorvidt de kjørte faste ruter eller ikke, hvorvidt den enkelte leverte til varehandelen eller til storhusholdningssegmentet og i forhold til ansiennitet. ASKO Øst og ASKO Vest ble bedt om å hente ut informanter til intervjuundersøkelsen ut fra disse kriteriene:

Informant- Nummer	Ansiennitet Kort/lang	Kjører faste ruter /kjører ikke faste ruter	Leverer til varehandel/ storhusholdning/service
1	Kort	Faste ruter	Varehandel
2	Lang	Faste ruter	Varehandel
3	Kort	Faste ruter	Varehandel
4	Lang	Faste ruter	Storhusholdning/service
5	Lang	Faste ruter	Storhusholdning/service
6	Kort	Ikke faste ruter	Storhusholdning/service
7	Lang	Ikke faste ruter	Storhusholdning/service
8	Kort	Ikke faste ruter	Storhusholdning/service
9	Lang	Ikke faste ruter	Varehandel
10	Lang	Ikke faste ruter	Varehandel

Tabell 31 informantutvalgskriterier

### 12.3 Feltobservasjon

Får å få et bedre innblikk i hvordan arbeidsdagen kan arte seg for nærtransportsjåføren ble det gjennomført feltobservasjon. Dette foregikk på den måten at forskerne kjørte sammen med 6 nærtransportsjåførere gjennom en hel arbeidsdag. Forskeren gjorde sammen med den enkelte sjåfør en vurdering av leveringsforhold hos kundene som ble besøkt samt at generelle forhold knyttet til arbeidssituasjonen ble diskutert underveis.

Våre observasjonsdata gav et verdifullt innblikk i de tema og problemstillinger som sjåførene for øvrig tok opp i intervju situasjonen.

### 12.4 Kartlegging ved hjelp av spørreskjema

På bakgrunn av intervjuundersøkelsene og observasjonsdataene ble det designet en spørreundersøkelse. Spørreskjemaet ble utviklet i samarbeid med representanter for ASKO, LUKS, HSH, Transportarbeiderforbundet og AFI.

Spørreundersøkelsen ble deretter i samarbeid med Transportarbeiderforbundet sendt ut til alle nærtransportsjåførere i Rema 1000, ICA og ASKO som leverer varer i de fire største norske byene; Oslo, Bergen, Trondheim og Stavanger. Også nærtransportsjåførere som ikke var organisert i Transportarbeiderforbundet fikk utlevert skjema.

Spørreundersøkelsen tok opp arbeidsmiljørelaterte utfordringer sett fra sjåførenes perspektiv. Det ble også kjørt enkelte åpne spørsmål med det formål å la respondentene beskrive situasjonen med egne ord. Slike spørsmålsformuleringer gir gode muligheter for å oppdage ”nye” problemstillinger og beriker datatilfanget i så måte.



Spørreundersøkelsen var frivillig og anonym. Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste har godkjent prosjektet og behandling av personopplysninger i følge kravene i personopplysningsloven. Alle opplysningene ble behandlet konfidensielt.

Oversikten under viser hvor mange skjema som ble sendt ut og hvor mange vi fikk tilbake.

<b>Bedrift</b>	<b>Antall utlevert</b>	<b>Antall innlevert</b>	<b>Prosent</b>
ASKO Øst	20	17	85
ASKO Norge	50	35	70
ASKO Vest	36	22	61
ASKO Midt-Norge	23	17	74
ASKO Stavanger	26	10	23
ICA Oslo	98	60	61,2
ICA Bergen	20	6	30
ICA Trondheim	9	0	0
ICA Stavanger	4	0	0
REMA 1000 Trondheim	17	15	88,2
REMA 1000 Oslo	60	33	55
REMA 1000 Bergen	20	15	60
REMA 1000 Stavanger	3	0	0
<b>Sum</b>	<b>386</b>	<b>230</b>	<b>57,8%</b>

Tabell 32 Utsendte og mottatte spørreskjema, antall og prosent

## 12.5 Litteraturstudie

For å kunne gi en best mulig fortolkning av materialet fra de ulike datainnsamlingsmetodene og plassere undersøkelsen som helhet i et riktig perspektiv ble det også gjort søk i internasjonale vitenskapelige søkedatabaser samt at det ble søkt opp norsk litteratur på feltet. Det ble totalt gjennomgått 77 ulike litteraturbidrag.

Innsikter fra litteraturstudien inngikk også i arbeidet med intervjuguider og spørreskjema. Litteraturstudien utgjør et eget kapittel i denne rapporten.

## 12.6 Dialogkonferanse som stimulans for videre arbeid med utviklingstiltak

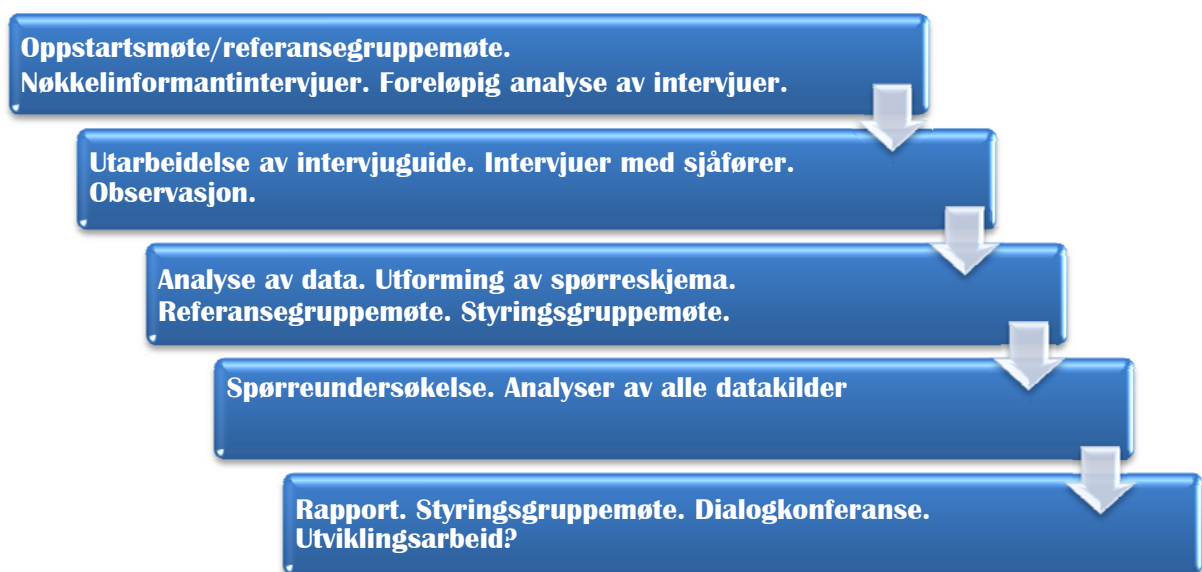
En av undersøkelsens målsettinger er å stimulere til praktisk arbeid med utviklingstiltak som kan bedre den urbane nærtransportsjåførens arbeidsdag. For å bidra til at kunnskapen som

etableres kommer til praktisk anvendelse vil prosjektet avsluttes med en dialogkonferanse hvor de relevante parter og aktører på transportfeltet kommer sammen.

Hensikten med en slik konferanse er å diskutere og utarbeide forslag/planer for samarbeid om utviklingstiltak på ulike nivåer: samarbeid med lokale myndigheter om lokale trafikale forhold, samarbeid mellom bransjepartene og myndigheter om bransjemessige forhold og samarbeid mellom partene i bedriftene om organisatoriske forhold.

## 12.7 Prosjektprosessen

Figuren under illustrerer hvordan helheten i prosjektet er ivaretatt og hvordan de ulike stadiene i prosjektet er gjennomført.



Figur 23 Prosjektprosessen

## 12.8 Dataenes validitet og reliabilitet i spørreundersøkelsen

Gjennom den kvantitative spørreundersøkelsen hadde vi definert de relevante variablene for å kunne belyse problemstillingen. Dataenes validitet, om vi virkelig har målt det vi har ønsket å måle, er forsøkt ivaretatt ved at vi har tatt utgangspunkt i et spørreskjema som har fungert godt tidligere og at vi har komplettert spørreskjemaet med nye temaer som kom opp i intervjuer, observasjon og gjennom samtaler med referansegruppen.

Når det gjelder dataenes reliabilitet, så er denne forsøkt ivaretatt ved å utforme så presise spørsmål som mulig, og ved at spørreskjemaet var utformet på en måte som gjorde det vanskelig for respondenten å krysse av feil.

## 12.9 De statistiske analysene

De statistiske analyser ble gjort med SPSS versjon 17.0. De statistiske analysene baserer seg på krysstabellanalyse, faktor- og indekspanalyse, korrelasjonsanalyse og regresjonsanalyse. **Kun** signifikante sammenhenger mellom de forskjellige variabler er vist og omtalt i denne rapporten. Med hjelp av faktoranalyse det ble laget følgende indekser for regresjonsanalysen:

### Stress:

- Stress relatert til tidsvinduer
- Stress relatert til sikkerhetsutfordringer
- Stress relatert til trafikale utfordringer
- Stress relatert til logistikkutfordringer

### Trafikale forhold:

- Andre trafikanter
- Fergetransport
- Parkeringsforhold
- Å være involvert i/ vitne til ulykker

### Leveringsforhold:

- Levering på gatenivå
- Levering hos kunde

### Ledelse

### Medbestemmelse

### Fysisk helse

### Mental helse

Samtlige spørsmål i spørreskjemaet ble kjørt ut som frekvenser og prosenter. De fleste ble sammenfattet i tabeller og er kommentert i rapporten. I tillegg ble det kjørt logistisk regresjonsanalyse.

Før vi kjørte logistisk regresjonsanalyse gjorde vi krysstabellanalyse både på bakgrunnsvariable og holdningsvariable for å undersøke om de hadde noen sammenheng med den avhengige variabelen. Den avhengige variabelen var mental og fysisk helse. Gjennom denne analysen så vi om sammenhengene var signifikante. Vi brukte kjikvadrattest (p verdi) for å måle dette.

For å sikre nok respondenter i hver svarkategori og for å forenkle tolkningen omkodet vi svarkategoriene i de uavhengige variablene fra mange til færre kategorier. I den logistiske regresjonsanalysen ble svarene i den avhengige variabelen kodet til å vise om respondentene hadde dårlig mental eller fysisk helse.

Analysen bygger på indekser av arbeidsmiljø, trafikale forhold og leveringsforhold. Mange av spørsmålene i spørreskjemaet hører temamessig sammen. På en måte kartlegger de ulike aspekter av en og samme sak. Beslutningene om hvilke spørsmål som hører med under hvilken indeks er i hovedsak basert på korrelasjoner og faktoranalyser, men også på erfaringsbasert kunnskap. For eksempel har vi slått sammen disse fem spørsmålene/batteriene; *Jeg har store muligheter til å påvirke arbeidsdagen selv, Bestemmer du selv eller er du med på viktige beslutninger?, Hvilke muligheter har du til å utføre arbeidet slik du mener er riktig?, Hvilke muligheter har du til å bestemme tempoet i utførelsen av arbeidet? Og Hvilke muligheter har du til å ta småpauser?* til indeksen *Medbestemmelse*. Indeksen viser et gjennomsnitt av hva som er svart på de fem spørsmålene.

Indeksen har fått navn ut fra det som er fellesnevneren eller temamessig den røde tråden i de spørsmålene som er summert. Summasjonsindeksene har som oftest tilnærmet kontinuerlige skalaer. Av framstillingsmessige grunner har en delt disse skalaene i like intervaller og gitt betegnelser tilsvarende svaralternativene på de spørsmålene som inngår i indeksene.

For å se om, og i hvilken grad, svartendensene på ulike spørsmål samvarierer, har vi brukt korrelasjonsanalyser. Hvis for eksempel mange av de som har svart "ofte" eller "nesten daglig" på ett spørsmål også svarer det samme på et annet, vil en se dette som en høy korrelasjon mellom de to spørsmålene. Høye korrelasjoner har vært det viktigste empiriske kriteriet for å slå sammen spørsmål til indekser.

En samvariasjon mellom to spørsmål kan tolkes på to måter. Den ene måten er å si at en samvariasjon indikerer at de to spørsmålene måler to aspekter ved ett og samme fenomen. Det er en slik tolkning som ligger til grunn i sammenslåing av et enkeltspørsmål til indekser for eksempel tilsvarende det som er nevnt ovenfor. Hvor ofte en har å gjøre med personer som ikke er ansatt på arbeidsplassen og hvor ofte kunder har påvirkning eller ikke på det en gjør, er et uttrykk for at arbeidsoppgavene påvirkes av kundehåndtering. I faktoranalysen finnes en slags videreføring av denne måten å tolke samvariasjon på. En prøver her å identifisere mønstre i samvariasjonen mellom de ulike fenomenene som måles.

Den andre måten å tolke en samvariasjon på er å si at den indikerer en årsak-virkningssammenheng mellom det de to spørsmålene eller indeksene måler. Når en studerer årsak-virkningssammenhenger statistisk bruker en ofte regresjonsanalyser. Fordelen med regresjonsanalysen er at en kan studere de ulike samvariasjonene mellom den avhengige og de uavhengige variable hver for seg, samtidig som en kan rangere dem seg imellom. I rapporten har vi brukt logistisk regresjonsanalyse for eksempel for å finne ut hvilke arbeidsmiljøforhold, trafikale forhold eller leveringsforhold som er av betydning for sjåførenes helse.

HSCL-10 metoden (Hopkins Checklist med 10 spørsmål) ble valgt som indeks for mentale helseproblemer (Mouanoutoua and Brown 1995). HSCL-10 er utprøvd i både befolkningsstudier og pasientutvalg og er betraktet som en tilfredsstillende indikator for selvopplevd mental helse. Det valgte cut-off på 1,85 er identisk med standarder brukt i tidligere arbeidsplass- og populasjonsstudier, som tillater direkte sammenligning med andre

studiers resultater (Hopsu and Engeström 1992), (Louhevaara, Ilmarinen et al. 1982), (Kogevinas, Anto et al. 1996), (Ng and Tan 1994), (Dalgard 2008).

Resultatene fra analysene med logistisk regresjon viser oddsrate (OR) og konfidensintervall på 95 % i tillegg til p-verdi. Oddsrate viser forholdet mellom oddsen (sannsynligheten) for å ha en egenskap, og oddsen (sannsynligheten) for å ikke ha samme egenskap. Dersom oddsen for å ha en egenskap er like stor som å ikke ha den er oddsraten lik 1. Oddsrate med høyere verdier enn 1 innebærer at sannsynligheten for å ha en gitt egenskap øker med det antall ganger som tilsvarende oddsrate, relativt til ikke å ha egenskapen. For eksempel, hvis oddsrate er 2 er sannsynlighet for at gruppen med dette kjennetegnet gir et gitt svar dobbelt så ofte som referansegruppen. Hvis oddsrate er 0,5, er sannsynlighet for at gruppen med dette kjennetegnet gir et gitt svar halvparten så ofte. 95 % konfidensintervall gir det intervallet hvor oddsrate befinner seg i med 95 % sannsynlighet. Kun i ett av 20 tilfeller vil oddsrate ligge utenfor dette intervallet. For at oddsrate skal gi et signifikant forskjellig bilde må ikke konfidensintervallet inneholde 1, da svarer analysegruppen like ofte det samme som referansegruppen.

I den logistiske regresjonen som er vist i denne rapporten er alle de signifikante variablene fra krysstabellen med i analysen. Kun i noen enkle tilfeller har vi også tatt med variable vi vurderte som hypotetisk viktige, som for eksempel ledelse. I regresjonsanalysen er det dermed kontrollert for disse variablene (alle de relevante variablene vises i regresjonstabellen). Resultatene som presenteres viser den sannsynlighet yrkesaktive nærtransportsjåførere med like kjennetegn har for å rapportere dårlig helse når de andre kjennetegnene holdes konstant. For eksempel, hvis oddsrate for aldersgruppe 35-45 år er 2 når det er kontrollert for arbeidsmiljø- og leveringsforhold, betyr det at for grupper av en gitt alder hvor arbeidsmiljø- og leveringsforhold er likt, vil denne aldersgruppen bety en dobling av sannsynligheten for å rapportere dårligere helse i forhold til andre aldersgrupper.

## Litteraturoversikt

---

- Akerstedt, T. (2000). "Consensus statement: fatigue and accidents in transport operations." J Sleep Res **9**(4): 395.
- Akerstedt, T. and G. Kecklund (2005). "The future of work hours--the European view." Ind Health **43**(1): 80-4.
- Akerstedt, T., B. Olsson, et al. (2001). "A 6-hour working day--effects on health and well-being." J Hum Ergol (Tokyo) **30**(1-2): 197-202.
- Albright, C. L., M. A. Winkleby, et al. (1992). "Job strain and prevalence of hypertension in a biracial population of urban bus drivers." Am J Public Health **82**(7): 984-9.
- Alfredsson, L., N. Hammar, et al. (1993). "Incidence of myocardial infarction and mortality from specific causes among bus drivers in Sweden." Int J Epidemiol **22**(1): 57-61.
- Amble, Enehaug, m. f. (2003). "Arbeidsmiljø og mestring hos frontlinjearbeidere i flytransporttjenesten " AFI rapport /2003.
- Belkic, K., R. Emdad, et al. (1998). "Occupational profile and cardiac risk: possible mechanisms and implications for professional drivers." Int J Occup Med Environ Health **11**(1): 37-57.
- Belkic, K., C. Savic, et al. (1994). "Mechanisms of cardiac risk among professional drivers." Scand J Work Environ Health **20**(2): 73-86.
- Berg, M. E. (2003). Ledelse : verktøy og virkemidler elektronisk ressurs. Oslo, Universitetsforl.
- Bigert, C., P. Gustavsson, et al. (2003). "Myocardial infarction among professional drivers." Epidemiology **14**(3): 333-9.
- Bjørndal, D., R. Bjerkelund, et al. (2001). Kjøpesenteret og dets logistikksystem - dagens praksis og potensiale for forbedring. Oslo, Handelshøyskolen BI.
- Bovenzi, M. and A. Zadini (1992). "Self-reported low back symptoms in urban bus drivers exposed to whole-body vibration." Spine (Phila Pa 1976) **17**(9): 1048-59.
- Dalgard, O. S. (2008). "Social inequalities in mental health in Norway: possible explanatory factors." Int J Equity Health **7**: 27.
- de Croon, E. M., R. W. Blonk, et al. (2002). "Job stress, fatigue, and job dissatisfaction in Dutch lorry drivers: towards an occupation specific model of job demands and control." Occup Environ Med **59**(6): 356-61.
- de Croon, E. M., P. P. Kuijer, et al. (2004). "Information technology and road transport industry: how does IT affect the lorry driver?" Appl Ergon **35**(4): 313-20.
- de Croon, E. M., J. K. Sluiter, et al. (2004). "Stressful work, psychological job strain, and turnover: a 2-year prospective cohort study of truck drivers." J Appl Psychol **89**(3): 442-54.
- Eidhammer, O. and J. Andersen (2009). Logistikk- og transportindustrien - utvikling og tjenestetilbud. Oslo, Transportøkonomisk institutt.
- Eidhammer, O. and V. Jean-Hansen (2008). Godsransport og logistikk i byer. Oslo, Transportøkonomisk institutt.
- Emdad, R., K. Belkic, et al. (1998). "What prevents professional drivers from following physicians' cardiologic advice?" Psychother Psychosom **67**(4-5): 226-40.
- Feyer, A. M., A. Williamson, et al. (1997). "Balancing work and rest to combat driver fatigue: an investigation of two-up driving in Australia." Accid Anal Prev **29**(4): 541-53.
- Foss, T. (2009). Intelligent Gods i Transport systemer.
- Geurts, S., Schaufeli, W.B., Rutte,C.G. (1999). "Absteinteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship." Work stress **13**: 253-267.

- Gill, P. E. and K. Wijk (2004). "Case study of a healthy eating intervention for Swedish lorry drivers." Health Educ Res **19**(3): 306-15.
- Golob, T. F., Regan, A. C. (2002). "Trucking industry adoption of information technology: a multivariate discrete choice model." Transp. Res. Part C **10**: 205-228.
- Golob, T. F., Regan, A.C. (2001). "Impacts of information technology on personal travel and commercial vehicle operations: research challenges and opportunities. ." Transp. Res. Part C **9**: 87-121.
- Gravseth, H. M. (2010 ). Arbeidsskader og arbeidsrelaterte helseproblemer Serie STAMI-rapport  
NOA-rapport Oslo, STAMI.
- Grimsmo, A. (2001). "Lærernes arbeidsmiljø 2000." AFI notat 7/ 2001.
- Grøn, S. M. F. (2008). Sikkerhedskultur og arbeidspraksis hos lastvognchauffører. Det Nationale Forskningscenter for arbeidsmiljø og Institute for Miljø, Samfund og Rumlig forandring. Roskilde, Roskilde University.
- Gustavsson, P., L. Alfredsson, et al. (1996). "Myocardial infarction among male bus, taxi, and lorry drivers in middle Sweden." Occup Environ Med **53**(4): 235-40.
- Hakkanen, H. and H. Summala (2000). "Sleepiness at work among commercial truck drivers." Sleep **23**(1): 49-57.
- Hanks, R. A., L. J. Rapport, et al. (1999). "Measures of executive functioning as predictors of functional ability and social integration in a rehabilitation sample." Arch Phys Med Rehabil **80**(9): 1030-7.
- Hansen, J., O. Raaschou-Nielsen, et al. (1998). "Increased risk of lung cancer among different types of professional drivers in Denmark." Occup Environ Med **55**(2): 115-8.
- Hara, S., H. Yanagi, et al. (1998). "[Lifestyle, mental health, and awareness of health among Japanese bus drivers]." Nippon Koshu Eisei Zasshi **45**(12): 1162-70.
- Hedberg, G. E., K. A. Jacobsson, et al. (1993). "Risk indicators of ischemic heart disease among male professional drivers in Sweden." Scand J Work Environ Health **19**(5): 326-33.
- Hedberg, G. E., L. Wikstrom-Frisen, et al. (1998). "Comparison between two programmes for reducing the levels of risk indicators of heart diseases among male professional drivers." Occup Environ Med **55**(8): 554-61.
- Hellesøy, O. H., S. Einarsen, et al. (2000). Det Gode arbeidsmiljø : krav og utfordringer : et festskrift til Odd H. Hellesøy. Bergen, Fagbokforl.
- Hesse, M. (2008). The city as a terminal : the urban context of logistics and freight transport. Aldershot, Ashgate.
- Hochschild, A. R. (1983). The managed heart commercialization of human feeling. Berkeley, University of California Press.
- Hopsu, L. and R. Engeström (1992). The influence of development work research intervention on the cleaner's work. The third international Conference on Education and training in Occupational Health and the XI UOEX International Symposium., Journal of UEOX.
- Horne, J. and L. Reyner (1999). "Vehicle accidents related to sleep: a review." Occup Environ Med **56**(5): 289-94.
- Inger Beate Hovi, A. M. (2008). Reviderte grunnprognoser for godstransport 2006-2040. 1001/2008. Oslo, Transportøkonomisk institutt.
- Inger Beate Hovi, J. A., Viggo Jean-Hansen, Arild Vold (2004). Næringsstruktur og utvikling i godstransport. 756/2004. Oslo, Transportøkonomisk institutt.
- Jack, F. R., M. G. Piacentini, et al. (1998). "Perception and role of fruit in the workday diets of Scottish lorry drivers." Appetite **30**(2): 139-49.

- Jakobsson, R., P. Gustavsson, et al. (1997). "Increased risk of lung cancer among male professional drivers in urban but not rural areas of Sweden." Occup Environ Med **54**(3): 189-93.
- James, W. P. (2008). "The fundamental drivers of the obesity epidemic." Obes Rev **9 Suppl 1**: 6-13.
- Jean-Hansen, V. and I. B. Hovi (2009). Godstransport og logistikk i Osloregionen : sammendragsrapport. Oslo, Transportøkonomisk institutt.
- Karasek, R. and T. Theorell (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. USA.
- Kerefova, Z., Zhilova, II, et al. (2007). "[Influence of occupational environment on coronary heart disease incidence in automobile transport drivers]." Med Tr Prom Ekol(5): 18-23.
- Kjell Werner Johansen, O. I. L. (2004). Kvalitetssikring av prosjektet " Bybanen i Bergen". 755/2004. Oslo, Transportøkonomisk institutt.
- Knardahl, S. (2008). Arbeid som årsak til muskel-skjelettlidelser : kunnskapsstatus 2008 STAMI-publikasjoner, 9(22). Oslo, STAMI.
- Kogevinas, M., J. M. Anto, et al. (1996). "The risk of asthma attributable to occupational exposures. A population-based study in Spain. Spanish Group of the European Asthma Study." Am J Respir Crit Care Med **154**(1): 137-43.
- Krause, N., T. Scherzer, et al. (2005). "Physical workload, work intensification, and prevalence of pain in low wage workers: results from a participatory research project with hotel room cleaners in Las Vegas." Am J Ind Med **48**(5): 326-37.
- Lewne, M., G. Nise, et al. (2006). "Exposure to particles and nitrogen dioxide among taxi, bus and lorry drivers." Int Arch Occup Environ Health **79**(3): 220-6.
- Louhevaara, V., J. Ilmarinen, et al. (1982). Stress and strain in cleaners work. Proceedings of the 8th Congress of the International Ergonomics Association. Tokyo, International Ergonomics Association: 168-169.
- Løvik, A., K. S. Møllen, et al. (1986). Ernæring, dietetikk og helse. [Oslo], Yrkeslitteratur.
- McCartt, A. T. and L. A. Hellinga (2007). "Longer-term effects of Washington, DC, law on drivers' hand-held cell phone use." Traffic Inj Prev **8**(2): 199-204.
- Moreno, C. R., F. M. Louzada, et al. (2006). "Short sleep is associated with obesity among truck drivers." Chronobiol Int **23**(6): 1295-303.
- Mouanoutoua, V. L. and L. G. Brown (1995). "Hopkins Symptom Checklist-25, Hmong version: a screening instrument for psychological distress." J Pers Assess **64**(2): 376-83.
- Mulder, G., J. F. Orlebeke, et al. (1985). Psychophysiology of cardiovascular control : models, methods, and data. New York, Plenum Press.
- Nehls, E. (2003). Vägval: lastbilsförare i fjärtrafik : perspektiv på yrkeskultur och genus. Umeå, Universitetet.
- Nestle, M. (2006). What to eat. New York, North Point Press.
- Ng, T. P. and W. C. Tan (1994). "Epidemiology of allergic rhinitis and its associated risk factors in Singapore." Int J Epidemiol **23**(3): 553-8.
- NOU (2010): Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Norges offentlige utredninger 2010:1. Oslo: Arbeidsdepartementet.
- OECD and European Conference of Ministers of Transport (2003). Fifty years of transport policy : successes, failures and new challenges : 1952 - 50 - 2003. Paris, OECD.
- Olav Eidhammer, J. A. (2009). Logistikk- og transportindustrien - utvikling og tjenestetilbud. Oslo, Transportøkonomisk institutt.



- Olson, R., D. I. Hahn, et al. (2009). "Predictors of severe trunk postures among short-haul truck drivers during non-driving tasks: an exploratory investigation involving video-assessment and driver behavioural self-monitoring." *Ergonomics* **52**(6): 707-22.
- Ouellet, L. J. (1994). Pedal to the metal: the work lives of truckers. Philadelphia, Temple University Press.
- Poulsen, K. B. (2004). "The Healthy Bus project in Denmark: need for an action potential assessment." *Health Promot Int* **19**(2): 205-13.
- Skogstad, A. (2000): Psykososiale faktorer i arbeidet, ss 15-35 i: Einarsen og Skogstad (red.): Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer. Oslo: Fagbokforlaget
- Sluiter, J. K., A. J. van der Beek, et al. (1999). "The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: a study on coach drivers." *Ergonomics* **42**(4): 573-83.
- SSB (2009). "Statistics Norway."
- Statens vegvesen (2005). Byen og varetransporten
- Summala, H. and T. Mikkola (1994). "Fatal accidents among car and truck drivers: effects of fatigue, age, and alcohol consumption." *Hum Factors* **36**(2): 315-26.
- Sørensen, B.A. med bidrag fra E. L. Thorsen og E. Paulsen: Arbeidsmiljø satt på bydelskartet. Noen resultater fra en bydelsforvaltning i utvikling. AFIs rapportserie nr.6/97. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Tuchsen, F., H. Hannerz, et al. (2006). "Stroke among male professional drivers in Denmark, 1994-2003." *Occup Environ Med* **63**(7): 456-60.
- Ursin, H. and S. Levine (1980). Coping and health. New York, Plenum Press, published in cooperation with NATO Scientific Affairs Division.
- van der Beek, A. J. and M. H. Frings-Dresen (1995). "Physical workload of lorry drivers: a comparison of four methods of transport." *Ergonomics* **38**(7): 1508-20.
- van der Beek, A. J. and M. H. Frings-Dresen (1998). "Assessment of mechanical exposure in ergonomic epidemiology." *Occup Environ Med* **55**(5): 291-9.
- van der Beek, A. J., T. F. Meijman, et al. (1995). "Lorry drivers' work stress evaluated by catecholamines excreted in urine." *Occup Environ Med* **52**(7): 464-9.
- Van der Beek, A. J., D. Oort-Marburger, et al. (1994). "The relations between work demands and health complaints in lorry drivers. A model tested by means of LISREL." *Int Arch Occup Environ Health* **66**(3): 179-84.
- Varela-Moreiras, G. (2006). "Controlling obesity: what should be changed?" *Int J Vitam Nutr Res* **76**(4): 262-8.
- Viggo Jean-Hansen, J. U. H., Harald Aas (2009). Storbytrafikken i dag og fem til ti år framover. Oslo, Transportøkonomisk institutt. **1026/2009**.
- Volna, J. and K. Sonka (2006). "Medical factors of falling asleep behind the wheel." *Prague Med Rep* **107**(3): 290-6.

**Anbefalt lesestoff, ikke sitert:**

- LUKS-dok 3079: Planlegging av varemottak ved nybygg (utendørs forhold)
- LUKS.dok 3247: Varedistribusjon i Oslo, Bergen og Trondheim frem mot år 2020
- LUKS.dok 2911: Problemer og hindringer for varelevering i byer
- LUKS.dok 2929: Gode og dårlige varemottak. Ankomst, plassering og utforming.

# SPØRRESKJEMA

## NÆRTRANSPORTSJÅFØRER

06.01.2010

Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo

### *Kjære nærtransportsjåfør!*

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har fått i oppdrag fra Fellestiltakene HSH-LO i samarbeid med Norsk Transportarbeiderforbund, Norgesgruppen og HSH å se nærmere på hvordan arbeidssituasjonen for nærtransportsjåfører i de store byene i Norge ser ut.

Nærtransportsjåfører som leverer i de store byene er en yrkesgruppe det eksisterer lite dokumentert kunnskap om både blant forskere og myndigheter. Vi ønsker derfor å få vite mer om hvordan *du* oppfatter ditt eget arbeid, både på godt og på vondt.

I tillegg til denne spørreundersøkelsen har AFI gjort intervjuer med nærtransportsjåfører i Bergen og Oslo samt at vi har vært på observasjon sammen med noen nærtransportsjåfører gjennom en arbeidsdag. Basert på dette har vi utformet mange av spørsmålene du vil finne i spørreskjemaet.

Resultatene fra denne undersøkelsen skal formidles til offentlige myndigheter og ellers brukes for å gi den enkelte sjåfør en bedre arbeidshverdag innefor rammen av den enkelte bedrift.

Det er de tillitsvalgte ved den enkelte arbeidsplass som deler ut og samler inn skjemaene til dere sjåfører. Etter at du har lagt et utfylt skjema ned i konvolutten som følger med, og limt igjen, er det kun forskerne fra AFI som får tilgang til svarene. Du har derfor full anonymitet når du svarer på spørsmålene.

Vi håper at du vil ta deg tid til å besvare spørreskjemaet du nå har foran deg! De som besvarer skjemaet deltar i trekningen av 10 flax-lodd.

Dersom du har noen spørsmål før du går i gang, eller underveis, kan du kontakte Arbeidsforskningsinstituttet på telefon 23 36 92 00 og spørre etter en av forskerne som har ansvar for prosjektet:

Med vennlig hilsen Heidi Enehaug (forsker/prosjektleder) og Migne Gamperiene (forsker)

# Bakgrunnsspørsmål

## 1. Kjønn

2% Kvinne

97% Mann

## 2. Alder

10% Til og med 25 år

22% 26-35 år

31% 36-45 år

27% 46-55 år

9% 56 år eller mer

2% ubesvart

## 3. Sivil status

18% Enslig

72% Gift/samboer/partner

8% Skilt/separert

## 4. Utdannelse. Sett kryss for høyest fullførte utdannelse.

23% Grunnskole

69% Videregående skole eller yrkeskole

3% Høyskole eller Universitetet

- Høyere universitetsgrad

5% ubesvart

## 5. Har du fagutdanning eller fagbrev?

31% Ja, transportfag

18% Ja, annet \_\_\_\_\_

49% Nei

**6. Hvilken dagligvaregrossist kjører du for?**

- 43% ASKO
- 27% Rema 1000
- 29% ICA
- 0.4% Andre
- 1% ubesvart

**7. Hva slags ansettelsesforhold har du?**

- 83% Fast ansatt
- 2% Midlertidig ansatt/vikar/engasjement
- 13% Innleid sjåfør

**8. Hvilken type kunder leverer du til?**

- 14% Storhusholdning
- 70% Varehandel
- 17% ubesvart

**9. Hvordan er din kjøring organisert – kjører du?**

- 51% Faste ruter
- 6% Ikke faste ruter
- 35% Både og

**10. Hvor mange dager per uke leverer du**

- i sentrumsområdet
- utenfor sentrum

**11. Hvilken by leverer du som oftest i?**

- 59% Oslo
- 12% Trondheim
- 18% Bergen
- 2% Stavanger
- 10% Annet \_\_\_\_\_

**12. Hvor stor bil kjører du?**

- 44% Single bil
- 38% Bil med tilhenger
- 11% Citysemi
- 1% Annet kjøretøy
- 6% ubesvart

**13. Hvor mange års yrkeserfaring har du *totalt* (alle år, ikke bare som sjåfør)?**

Gjennomsnitt: 21,7 år

**14. Hvor lenge har du arbeidet som *yrkessjåfør*?**

Gjennomsnitt: 15,1 år

**15. Hvor lenge har du arbeidet som *nærtransportsjåfør*?**

Gjennomsnitt: 11,3 år

**16. Hvilket yrke hadde du *før* du begynte som nærtransportsjåfør?**

- 18% Skriv inn yrke \_\_\_\_\_
- 83% Dette er min første jobb

## Spørsmål om arbeidstid

**17. Stillingsandel**

- 96% Heltid
- 1% Deltid; prosent av full stilling \_\_\_\_\_
- 3% ubesvart

**18. Hvor mange ganger har du jobbet overtid i løpet av de siste fire uker?**

- Antall ganger

### 19. Hvilken arbeidstidsordning har du?

- 42% Fast dagtid  
- Fast kveldstid  
51% Både dagtid og kveldstid  
5% Annen ordning

Beskriv \_\_\_\_\_

### 20. Er det lett eller vanskelig for deg å: (Kryss av for hver linje)

	Lett	Varierende	Vanskelig	Har ikke forsøkt	Ikke svart
a) Avspasere?	16	25	16	39	4
b) Ta permisjon med lønn?	11	15	12	60	3
c) Ta permisjon uten lønn?	15	12	8	62	3
d) Avtale ferie som passer?	39	44	10	4	3
e) Endre allerede avtalte ferieplaner?	19	35	12	30	4
f) Endre arbeidstid?	17	29	19	33	3
g) Få overtidbetaling?	74	11	7	6	3

## Spørsmål om arbeidsmiljø

### 21. Hvor mange ganger i løpet av den siste arbeidsuken spiste du....

(sett inn antall ganger)

- Medbrakt matpakke?  
 Ferdigmat fra kiosk/bensinstasjon/gatekjøkken?  
 Ferdigmat fra dagligvarebutikk?  
 Kantine hos arbeidsgiver eller oppdragsgiver?  
 Fikk ikke tid til å spise?

## 22. Ta stilling til følgende utsagn om arbeidet ditt

	Enig	Delvis enig	Delvis uenig	Uenig	Ubesvart
a) Jeg gleder meg til hver ny dag på jobben	30	58	8	4	1
b) Bilen jeg kjører er behagelig, moderne og god å kjøre	76	17	4	4	-
c) Følelsen av frihet er viktig for å bli værende i yrket	74	23	2	1	
d) Tidligere ga yrket mer frihet enn det som er tilfellet i dag	37	33	14	13	3
e) Jeg valgte dette yrket fordi jeg liker å ha kontakt med forskjellige mennesker	46	37	11	6	1
f) Jeg liker yrket mitt fordi jeg kan være i fysisk aktivitet hver dag	60	33	6	1	
g) Jeg liker yrket mitt fordi ingen arbeidsdag er lik den andre	41	41	13	5	1
h) Å kjøre stor bil bidrar til at jeg enkelte ganger føler meg som "kongen på veien"	15	18	22	45	-
i) Kundene jeg møter er stort sett blide og imøtekommende	34	54	11	-	1
j) Jeg "glemmer" gjerne vanskelige leveringsforhold dersom kunden byr på en kaffe, vaffel eller lignende	30	34	16	20	-
k) Jeg har for lite kontakt med andre sjåførkolleger i løpet av arbeidsdagen	18	36	25	21	-
l) Jeg har store muligheter til å påvirke arbeidsdagen selv	20	31	27	21	1
m) <b>I bilen</b> har jeg det utstyret jeg til enhver tid trenger for å gjøre en god jobb	59	33	6	2	-
n) <b>Ved rampene på terminalen</b> finner jeg det utstyret jeg til enhver tid trenger for å gjøre en god jobb	33	48	13	6	-

## 23. Har bedriften du kjører for et sjåførutvalg?

25% Ja      22% Nei      47% Vet ikke      5% Ubesvart

## 24. Bestemmer du selv eller er du med på viktige beslutninger angående:

	Alltid	Av og til	Sjelden	Aldri	ubesvart
a) hvilken kjørerute du skal ha	5	24	35	35	-
b) hvordan kjøreruten din legges opp	8	32	27	33	-
c) hvilke "tidsvinduer" som blir satt	5	15	31	47	1
d) innkjøp av biler	5	9	8	77	1
e) utstyr i bilen	8	28	16	47	1

**25. Hvilke muligheter har du til å utføre arbeidet slik du mener er riktig?**

	Meget gode	Ganske gode	Verken gode eller dårlige	Litt dårlige	Meget dårlige	Vet ikke	Ubesvart
...ved lasting av varene	35	49	10	2	1	-	2
...når du kjører fra et sted til et annet	34	49	12	2	-	-	3
...ved lossing av varene hos kunden	9	37	28	16	7	-	2

**26. Hvilke muligheter har du til å bestemme tempoet i utførelsen av arbeidet?**

	Meget gode	Ganske gode	Verken gode eller dårlige	Litt dårlige	Meget dårlige	Vet ikke	Ubesvart
...ved lasting av varene	22	47	21	7	3	-	1
...når du kjører fra et sted til et annet	22	45	26	6	1	-	1
...ved lossing av varene hos kunden	14	43	27	8	4	-	5

**27. Hvilke muligheter har du til å ta småpauser (toalettbesøk, kaffepause, hvile, prat med kolleger) i løpet av arbeidsdagen?**

- 14% Meget gode
- 39% Ganske gode
- 27% Verken gode eller dårlige
- 15% Ganske dårlige
- 4% Meget dårlige
- Vet ikke
- 1% Ubesvart



**28. Er ditt arbeid ujevnt fordelt, slik at det hoper seg opp?**

3% Alltid  
14% Ofte  
53% Noen ganger  
25% Sjeldent  
5% Aldri  
1% Ubesvart

**29. Hvor ofte skjer det at du ikke klarer alle dine arbeidsoppgaver innenfor forhåndsavtalt arbeidstid?**

2% Alltid  
19% Ofte  
35% Noen ganger  
37% Sjeldent  
6% Aldri  
1% Ubesvart

**30. Krever ditt arbeid at du skjuler dine følelser....?**

	Alltid	Ofte	Noen ganger	Sjelden	Aldri	Ubesvart
Ja, i forhold til kundene	10	12	35	24	17	3
Ja, i forhold til <b>kolleger</b> i den bedriften jeg kjører for	4	8	32	31	23	4
Ja, i forhold til andre trafikanter	9	16	29	26	18	3
Ja, i forhold til <b>ledelsen</b> i den bedriften jeg kjører for	4	16	28	25	16	11

### 31. Hvor ofte er følgende forhold en årsak til stress for deg?

	Daglig	Flere ganger i uken	1 gang i uken	1 gang i måneden	Aldri	Ubesvart
a) Dårlig planlagte ruter	5	31	23	24	17	2
b) Kundene uttrykker misnøye med tidspunktet for leveringen	1	17	29	30	21	3
c) Urealistiske tidsvinduer	7	25	24	21	20	4
d) Feilpakkede varer	8	20	21	29	18	5
e) Jeg må selv plukke varer på lageret før utkjøring	-	1	2	4	88	5
f) Jeg må vente på plass ved rampen på lageret	9	31	24	17	17	3
g) Tidspress gjør det umulig å bruke hjelpemidler som finnes i bilen	1	6	7	18	65	4
h) Privatpersoner kjefter fordi jeg er feilparkert	3	10	13	39	34	3
i) Privatpersoner har parkert i min losse-/lastesone hos kundene	6	32	28	28	4	2
j) Snø og islagte mottaksforhold om vinteren	35	42	13	4	3	3
k) Begrensninger på innkjøring i gågater som gjør det vanskelig å få levert varene innenfor avtalt tid	4	13	15	19	46	4
l) Vanskelige kunder	3	10	21	35	29	2
m) Køkjøring i rushtiden morgen/ettermiddag	23	34	15	14	13	3
n) Køkjøring pga trafikkulykker eller andre uforutsette hendelser	4	14	24	37	18	3
o) Når kundene ikke står klare til å ta i mot varer når jeg kommer	10	27	22	21	19	2
p) Når jeg ikke får tak i kunden på telefon pga uriktige/mangelfulle kontaktopplysninger	-	9	13	19	56	3
q) Når kunden ikke behandler meg med respekt	1	11	14	32	39	4
r) Forsinkelser i løpet av arbeidsdagen som går ut over min tid med familien eller planlagte fritidsaktiviteter	4	15	18	33	27	3
s) Faren for å skade andre i trafikken	3	9	12	25	48	4
t) Faren for å skade andre under lossing og lasting hos kundene	3	7	9	23	54	5
u) Problemer med å rygge på en trygg måte pga uoversiktlige forhold	7	20	22	25	25	2
v) Når returvarene (flasker, bokser) er dårlig pakket hos kunden	12	27	22	21	16	3

## Spørsmål om leveringsforhold

### 32. Tenk på din siste arbeidsuke.

På en skala fra 1 (= minst vanskelig) til 10 (= mest vanskelig) hvor vanskelig var følgende forhold hos kundene generelt sett for deg (sett ett kryss på hver linje):

- a) Kryssing av vei /gate for å komme frem til kunden med varer

Gjennomsnitt 3,9

- b) Gateparkering

Gjennomsnitt 4,8

- c) Ikke nok plass ved varemottak til lossing/lasting av bil

Gjennomsnitt 5,4

- d) For lang avstand mellom bil og rampe/bakrom

Gjennomsnitt 3,8

- e) Underlag (glatt, brostein, ujevnt)

Gjennomsnitt 6,2

- f) Bratt transportvei med lossede varer

Gjennomsnitt 4,4

- g) Trapper

Gjennomsnitt 2,4

- h) Fortauskant, terskel eller annen vertikal hindring

Gjennomsnitt 5,0

- i) Lagerets størrelse

Gjennomsnitt 5,4

- j) Rot hos kunden gjør leveringene vanskelig/hindrer fremkommeligheten

Gjennomsnitt 6,7

- k) Gågater som er stengt for innkjøring når kunden kan ta i mot varene

Gjennomsnitt 3,0

- l) Kunden er lite hjelpsom ved mottak av varer

Gjennomsnitt 5,8

- m) Kunden vil ikke diskutere forbedringsmuligheter

Gjennomsnitt 5,4

## Spørsmål om trafikale forhold

### 33. Ta stilling til følgende utsagn:

	Enig	Delvis enig	Delvis uenig	Uenig	Ubesvart
a) Feilparkerte biler bidrar til store forsinkelser	42	44	8	6	1
b) Dårlige parkeringsforhold forsurer min arbeidshverdag	40	33	15	9	2
c) Jeg må ofte bryte parkeringsregler	35	25	22	16	2
d) Andre bilister tar ikke nok hensyn til store kjøretøy	56	33	7	2	2
e) Det er et problem at andre trafikanter ikke kan nok om <b>blindsonen</b> på store kjøretøy	63	27	6	1	3
f) Det er et problem at andre trafikanter ikke kan nok om <b>svingradius</b> på store kjøretøy	68	23	5	2	2
g) Veiene jeg kjører på er ofte gode og oversiktelige	17	53	21	7	3
h) Jeg har selv vært involvert i <b>større/alvorlige</b> trafikkulykker	8	4	7	80	2
i) Jeg har flere ganger vært vitne til alvorlige trafikkulykker uten å være direkte rammet selv	13	22	21	42	3
j) Det er ofte trangt og vanskelig å komme frem med store kjøretøy i sentrum	68	27	3	-	2
k) Jeg har ofte problemer med å komme gjennom rundkjøringer med bilen min	7	27	29	36	1
l) Jeg irriterer meg over at vi som nærtransportsjåfører ikke kan bruke kollektivfeltet	46	21	10	21	2
m) Fergetransport fører ofte til forsinkelser i mine leveranser til kundene	5	9	8	71	6
n) Fergetransport fører ofte til overtidsarbeid	6	11	6	70	7

34. Hvis du sammenligner trafikkforholdene i dag med trafikkforholdene for to år siden, vil du si at situasjonen i dag er bedre eller verre når det gjelder:

	Forbedret	Samme som før	Forverret	Ubesvart
a) Køproblemer i rushtiden	5	46	47	2
b) Leveringsforhold i byene	3	63	30	4
c) Forhold knyttet til utforming av vegnettet (rundkjøringer osv)	15	58	22	5

## Spørsmål om ledelse og samarbeid

35. Tenk på bedriften du kjører for. Hvilken tittel/stillingsbetegnelse har *din nærmeste leder*?

Sett inn tittel/stillingsbetegnelse her \_\_\_\_\_

36. Tenk på bedriften du kjører for.

Ta stilling til følgende utsagn om støtte og hjelp i arbeidet:

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ubesvart
a) Jeg får den hjelp og støtte som jeg har behov for av <i>min nærmeste leder</i>	38	44	14	1	2
b) Jeg får hjelp og støtte fra mine <i>sjåførkolleger</i>	48	41	7	1	3
c) Jeg snakker med <i>nærmeste leder</i> om hvordan jeg utfører arbeidet mitt	27	38	27	7	2
d) Jeg snakker med mine <i>kolleger</i> om hvordan jeg utfører arbeidet mitt	31	41	22	3	3
e) Dersom jeg opplever ulykker i trafikken får jeg hjelp av min nærmeste leder til å bearbeide hendelsen	27	34	16	11	13

**37. Tenk på bedriften du kjører for.****Hvordan stemmer følgende utsagn om ledelse og samarbeid med dine erfaringer?**

	<b>Enig</b>	<b>Delvis enig</b>	<b>Delvis uenig</b>	<b>Uenig</b>	<b>Vet ikke</b>	<b>Ubesvart</b>
p) <b>Min nærmeste leder</b> har gode kunnskaper om min arbeidssituasjon	35	38	15	5	5	3
q) <b>Min nærmeste leder</b> legger stor vekt på å beholde sine ansatte	35	34	14	9	8	2
r) Det er for lite fellesmøter for sjåførene	39	26	14	13	6	2
s) Det er godt samarbeid mellom sjåførene	42	43	10	3	-	2
t) Det er godt samarbeid mellom sjåførene og de lageransatte	24	44	18	10	2	2
u) Det er et godt samarbeid mellom sjåførene og de ansatte på salgsavdelingen/markedsavdelingen	7	29	20	17	24	2
v) Det er et godt samarbeid mellom sjåførene og ruteplanleggerne	14	41	22	18	4	3
w) Jeg får all den informasjon fra selgerne som jeg trenger for å gjøre jobben min i det daglige	6	14	18	36	23	3
x) Ledelsen tilrettelegger arbeidet mitt på en god måte	16	48	20	11	2	3
y) Ledelsen er god til å løse konflikter som oppstår internt	12	38	19	14	15	3
z) Ledelsen er god til å løse konflikter som oppstår overfor kunder	18	36	21	11	12	2
æ) Jeg føler meg som en del av fellesskapet på arbeidsplassen	47	41	5	4	1	2
ø) Det er et godt samarbeid mellom de tillitsvalgte og ledelsen	20	33	8	3	33	3
å) De tillitsvalgte i min forening har gode kunnskaper om min arbeidssituasjon	30	27	7	8	25	4
aa) Det er et godt samarbeid mellom verneombudet og ledelsen	17	25	6	2	47	4

**Spørsmål om avviksrapportering****38. Har du noen gang opplevd å få negative reaksjoner etter å ha meldt fra om kritikkverdige forhold ved din arbeidssituasjon?**

23% ja, fra ledelsen

9% ja, fra kolleger

70% nei

**39. Har dine kolleger fått negative reaksjoner etter å ha meldt fra om kritikkverdige forhold om arbeidssituasjonen?**

- 30% ja, fra ledelsen  
14% ja, fra andre kolleger  
48% nei

**40. Har du noen gang rapportert om nesten-ulykker?**

- 29% Ja  
70% Nei  
2% ubesvart

**41. Dersom du har rapportert om nesten-ulykker: Hvem rapporterte du til? (Sett gjerne flere kryss)**

- 28% Transportsjef  
1% HMS-sjef  
3% Hovedverneombud  
7% Verneombud  
- BHT  
27% Kjøreleder  
5% Tillitsvalgt/Hovedtillitsvalgt  
16% Kolleger

**42. I hvor stor grad mener du at verneombudet:**

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ubesvart
a) Kjenner til sjåførenes arbeidssituasjon	36	35	21	5	4
b) Jobber for å forbedre sjåførenes arbeidsvilkår	21	42	26	7	5
c) Varsler arbeidsgiver om forhold som kan medføre ulykker og helsefare	25	42	18	8	8

**43. Har bedriften du kjører for et eget verneombud for sjåførene?**

- 59% Ja  
12% Nei  
27% Vet ikke  
3% Ubesvart

**44. Med Helse-, Miljø- og Sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid) menes tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet.****Ta stilling til følgende utsagn:***(Dersom du er innleid sjåfør, tenk på den bedriften du kjører for)*

	<b>Enig</b>	<b>Delvis enig</b>	<b>Delvis uenig</b>	<b>Uenig</b>	<b>Vet ikke</b>	<b>Ubesvart</b>
a) Jeg har fått opplæring i helse, miljø og sikkerhet som er relevant for min arbeidsutførelse	28	30	13	21	4	4
b) Jeg må ofte gjøre jobben min på en måte som kan være helseskadelig	18	31	19	27	2	4
c) Det er etablert rutiner for å melde fra om feil, mangler eller kritikkverdige forhold ved arbeidet	31	30	13	9	14	4
d) Det er enkelt å rapportere om feil, mangler eller kritikkverdige forhold ved arbeidet	31	33	15	9	8	4
e) Pga tidsmangel må jeg registrere avvik etter min ordinære arbeidstid	10	22	17	34	12	5
f) Avviksmeldinger om arbeidsforhold blir fulgt opp og behandlet på en seriøs måte	19	27	15	5	29	5
g) Hos oss prøver vi å lære av ulykker, nestenulykker, feil, mangelfullt utført arbeid eller tabber	26	38	11	9	13	5
h) Hos oss kommer som oftest økonomiske hensyn foran hensynet til helse, miljø og sikkerhet	18	26	19	21	13	4

**Spørsmål om mestring****45. Er du fornøyd med...?**

	<b>I stor grad</b>	<b>I noen grad</b>	<b>I liten grad</b>	<b>Ikke i det hele tatt</b>	<b>Ubesvart</b>
a) kvaliteten på arbeidet som du utfører	76	19	1	-	3
b) mengden arbeid som du får gjort	76	19	3	-	2
c) din mulighet til å løse problemer som dukker opp i arbeidet	54	35	5	1	4

**46. Hvor ofte møter du opp på din arbeidsplass før ordinær arbeidstid for å forberede dagens arbeid?**

- 66% Daglig
- 20% Ukentlig
- 3% Månedlig
- 9% Aldri
- 2% Ubesvart



**47. Hvis du møter opp på jobb før ordinær arbeidstid, gjør du dette for å** (sett gjerne flere kryss):

- 48% unngå ventetid ved rampene
- 30% komme tidligere til ved rampene
- 38% unngå køkjøring **i løpet av** arbeidsdagen
- 10% unngå køkjøring **på vei til** arbeidet
- 60% unngå stress i løpet av arbeidsdagen
- 50% ha tid til å være sosial med kolleger
- 15% få tid til å snakke med nærmeste leder

**48. Hvor ofte utfører du "papirarbeid/forefallende arbeid" (avviksrapportering) etter ordinær arbeidstid?**

- 11% Daglig
- 15% Ukentlig
- 18% Månedlig
- 54% Aldri
- 2% ubesvart

## **Spørsmål om helse**

**49. Hvordan synes du at din helse er alt i alt?:**

- 22% Veldig god
- 50% God
- 21% Verken god eller dårlig
- 4% Mindre god
- 1% Dårlig
- 2% Ubesvart

**50. Hvor mange dager har du vært fraværende på grunn av sykdom de siste 12 måneder?**

Gjennomsnitt: 9,9 dager

**51. Under finner du en liste over ulike problemer. Har du opplevd noe av dette *den siste uken* (til og med i dag)?**

	<b>Ikke plaget</b>	<b>Litt plaget</b>	<b>Ganske mye</b>	<b>Veldig mye</b>	<b>Ubesvart</b>
a) Plutselig frykt uten grunn	87	8	-	-	5
b) Føler deg redd eller engstelig	82	12	1	-	5
c) Matthet eller svimmelhet	72	20	4	-	4
d) Føler deg anspent eller oppjaget	51	34	10	1	4
e) Lett for å klandre deg selv	66	24	5	1	5
f) Søvnproblemer	58	28	7	4	3
g) Nedtrykt, tungsindig	69	23	3	1	4
h) Følelse av å være unyttig, lite verdt	71	19	4	2	4
i) Følelse av at alt er et slit	53	35	8	1	3
j) Følelse av håpløshet mht. framtida	62	24	7	3	4

**52. Hvor ofte har du i løpet av *den siste måneden* hatt en eller flere av følgende problemer (sett ett kryss for hvert punkt)?**

	<b>Ikke plaget</b>	<b>Ett par dager i måneden</b>	<b>Cirka en dag per uke</b>	<b>Ett par ganger i uken</b>	<b>Daglig</b>	<b>Ubesvart</b>
a) Smerter i nakke/skuldre	31	29	10	17	13	1
b) Smerter i albue	72	10	5	3	6	5
c) Smerter i underarm, hendene, håndleddene	53	19	5	8	12	3
d) Smerter i hoftene	80	7	4	2	4	3
e) Smerter i knærne	63	17	7	5	5	2
f) Smerter i fotledd, føttene	67	12	6	6	7	2
g) Rygg smerter	35	31	11	10	11	3
h) Fordøyelsesproblemer og/eller magesmerter	72	16	5	4	1	2
i) Hodepine	52	29	7	7	3	3
j) Tretthet	28	30	10	15	14	2

## Spørsmål om dine fremtidsplaner

**53. Kunne du tenke deg å være på din nåværende arbeidsplass resten av ditt yrkesaktive liv?**

- 45% Ja
- 15% Nei
- 37% Vet ikke
- 4% ubesvart

**54. Kunne du tenke deg å være i ditt nåværende yrke resten av ditt yrkesaktive liv?**

- 46% Ja
- 15% Nei
- 37% Vet ikke
- 2% Ubesvart

**55. Når jeg tenker på fremtiden:**

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Ubesvart
a) Bekymrer jeg meg for arbeidsledighet	8	20	35	35	2
b) Bekymrer jeg meg fordi jeg har en usikker arbeidskontrakt	1	4	16	77	2
c) Bekymrer jeg meg pga økte kompetansekrav i jobben	4	9	30	56	2
d) Bekymrer jeg meg over endringer i jobben	7	24	32	35	2
e) Bekymrer jeg meg for at det skal bli et dårligere arbeidsmiljø	12	24	35	27	2

## Avsluttende spørsmål

**56. Hva er etter din oppfatning det mest positive man kan si om jobben din? Vi er på jakt etter hva som gir deg et positivt "kick" i jobbsammenheng. Bruk gjerne stikkord.**

---

---

---

---

---

---

57. Nevn inntil 3 tiltak eller endringer som etter din mening kan bedre arbeidssituasjonen for nærtransportsjåfører i de store norske byene:

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Tusen takk for at du tok deg tid til å besvare spørreskjemaet!*

*Du deltar nå i trekningen av 10 flakslodd!*



## Vedlegg 2

Tabell 1. Grove sammenhenger (crude relation) mellom mental og fysisk helse og individuelle og arbeidsrelaterede variabler blant 232 nærtransportsjåførere i Norge i 2010 (p verdier for forskjeller mellom kategorier)

	Mentale helse problemer			Dårlig fysisk helse		
	n	(%)	p verdi	N	(%)	p verdi
<b>Alle</b>	27	12,1	-	35	15,7	-
<i>Individuelle variabler</i>						
<b>Alder</b>			0,4			0,3
>25	3	13,0		1	4,5	
26-45	16	13,6		21	19,8	
46-55	7	11,9		9	17,6	
56>	-	-		4	23,5	
<b>Sivil status</b>			0,1			0,7
Enslig	8	19,5		8	21,1	
Gift/samboer/partner	14	8,8		24	16,6	
Skilt/separert	4	23,5		3	25,0	
<i>Organisatoriske variabler</i>						
<b>Ansettelsesforhold</b>			0,1			0,4
Fast ansatt	22	11,9		31	18,7	
Midlertidig ansatt	-	-		-	-	
Innleid sjåfør	3	10,3		3	12,0	
<b>Type kunder</b>			0,9			0,3

Storhusholdning	3	9,7		7	28,0	
Varehandel	20	12,9		22	15,7	
<b>Kjøreruter</b>			0,04			0,4
Faste ruter	10	8,8		15	14,4	
Ikke faste ruter	5	35,7		1	10,0	
Både og	10	12,7		17	23,9	
<b>By</b>			0,1			0,2
Oslo	17	13,0		24	21,2	
Trondheim	5	18,5		5	20,0	
Bergen	1	2,6		3	8,3	
<i>Arbeidsrelaterte variabler</i>						
<b>Stress relatert til:</b>						
<i>Tidsvinduer</i>			0,000			0,03
Aldri	-	-		2	8,7	
Av og til	9	7,2		16	14,3	
Ofte	17	32,7		14	29,8	
<i>Sikkerhetsutfordringer</i>			0,000			0,001
Aldri (ref.)	2	2,6		8	11,3	
Av og til	13	12,4		15	16,7	
Ofte	9	36,0		11	45,8	
<i>Trafikkutfordringer</i>			0,02			0,2
Aldri (ref.)	1	3,0		3	9,7	
Av og til	16	11,5		24	19,2	
Ofte	7	26,9		7	29,2	
<i>Logistikkutfordringer</i>			0,000			0,04

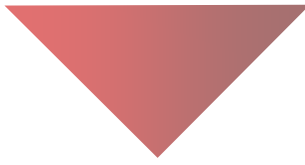
Aldri (ref.)	3	3,7		11	14,7	
Av og til	19	16,1		19	18,4	
Ofte	3	60,0		3	60,0	
<b>Trafikale forhold</b>						
<i>Andre trafikkanter</i>			0,13			0,3
Ikke problematisk (ref.)	-	-		1	7,1	
Problematisk	27	13,7		33	18,6	
<i>Fergetransport</i>			0,15			0,4
Ikke problematisk (ref.)	20	11,2		28	17,2	
Problematisk	6	20,7		6	24,0	
<i>Å være involvert/vitne til ulykker</i>			0,9			0,8
Ikke problematisk (ref.)	22	12,1		29	17,8	
Problematisk	4	11,4		6	19,4	
<i>Parkeringsforhold</i>			<0,001			0,005
Ikke problematisk (ref.)	1	2,0		2	4,2	
Problematisk	26	15,9		32	21,9	
<b>Leveringsforholdene:</b>						
<i>på gate nivå</i>			0,4			0,8
Ikke vanskelig (ref.)	1	7,1		-	-	
Vanskelig	1	4,3		2	9,1	
Svært vanskelig	25	13,7		33	20,5	
<i>hos kunde</i>			0,2			0,2
Ikke vanskelig(ref.)	2	25,0		1	12,5	
Vanskelig	-	-		-	-	
Svært vanskelig	25	12,6		34	19,3	

<b>Ledelse</b>			0,06			0,6
God (ref.)	6	8,0		13	19,4	
Dårlig	8	20,		9	24,3	
<b>Samarbeid (?)</b>			0,6			0,4
God (ref.)	9	10,7		15	19,5	
Dårlig	1	16,7		2	33,3	
<b>Medbestemmelse</b>			0,000			0,01
Mye(ref.)	3	4,5		5	7,8	
Verken mye eller lite	15	13,8		22	23,7	
Lite	8	57,1		5	35,7	
<b>Fysisk helse</b>			0,000			-
God	13	8,0		-	-	
Dårlig	11	31,4		-	-	
<b>Mental helse</b>						0,000
Ikke angst/depresjon				24	13,8	
Angst/depresjon				11	45,8	



Tabell 2. Justerte sammenhenger (multivariaterelation) mellom mental og fysisk helse og individuelle og arbeidsrelaterte variabler blant 232 nærtransportsjåførere i Norge i 2010 (CI for forskjeller mellom kategorier)

	Mental helse		Fysisk helse	
	OR	95 % CI	OR	95 % CI
<b>Kjøreruter</b>				
Faste ruter (1 ref.)	-	-	-	-
Ikke faste ruter	<b>7,1</b>	1,3 – 38,5	-	-
Både og	0,9	0,3 – 3,4	-	-
<b>Stress relatert til:</b>				
<i>Sikkerhetsutfordringer</i>				
Aldri (ref.)	-	-	-	-
Av og til	4,8	0,6 – 41,7	1,1	0,4 – 3,0
Ofte	<b>17,1</b>	1,7 – 169,7	<b>4,5</b>	1,3 – 15,6
<b>Trafikale forhold</b>				
<i>Parkeringsforhold</i>				
Ikke problematisk (ref.)	-	-	-	-
Problematisk	3,7	0,4 – 36,3	3,4	0,7 – 16,1
<b>Medbestemmelse</b>				
God (ref.)	-	-	-	-
Verken god eller dårlig	1,5	0,4 – 6,4	<b>3,4</b>	1,1 – 9,8
Dårlig	<b>12,5</b>	1,9 – 81,2	3,2	0,6 – 16,9



# Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

[www.afi.no](http://www.afi.no)

Pt 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO  
Besøksadresse:  
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00  
Fax: 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
[www.afi.no](http://www.afi.no)

