



Håndtering av risiko blant sjåførere i veitransportsektoren: case-studier som viser god praksis

I veitransportsektoren er det, som i enhver annen sektor, viktig å rette oppmerksomheten mot arbeidsforholdene om man ønsker kompetente og motiverte arbeidstakere. Sektoren har visse kjennetegn som gjør det vanskeligere å håndtere risiko her enn i andre sektorer. Men ved å ta hensyn til hvordan sektoren fungerer i praksis og det som kjennetegner både sjåførene og måten de arbeider på, kan risikoene håndteres på en vellykket måte. EU-OSHA har gitt ut en rapport med case-studier i Håndtering av risiko blant sjåførere i veitransportsektoren (1). Studiene viser en rekke initiativer og tiltak for å beskytte disse sjåførene.

Sjåførene er vant til å arbeide selvstendig og langt unna en fast base. De kan være selvstendig næringsdrivende og har ofte lang erfaring som sjåfør. Dette innebærer at det ikke alltid er så enkelt å komme i dialog med dem for å spørre dem til råds og involvere dem, og de kan være motvillige mot endringer. Derfor må sjåførene involveres direkte i løsningene — løsningene må utarbeides av sjåførere for sjåførere og man må dra nytte av deres erfaringer og få deres godkjenning. Det er også vesentlig at det settes av tilstrekkelig med tid til å drøfte, planlegge, prøve ut og innføre endringer.



© iStock

I tillegg kan sjåførenes erfaring komme til nytte ved at de brukes som talsmenn, instruktører og mentorer.

Både kunder og interessenter bør involveres i risikohåndteringen. De som er involvert på "leveringssiden" arbeider ikke alene, men er en del av en kjede. Sjåførenes arbeidsgivere kan synes at det er vanskelig å ivareta arbeidstakernes sikkerhet når de arbeider ute hos en kunde. Konkurransen i bransjen gjør at fraktfirmaene er lite villige til å stille krav til kundene sine, som gjerne – feilaktig – tror at sjåførenes sikkerhet ikke er deres ansvar. For sjåførere innen offentlig transport er passasjerene en del av både risikoen og løsningen. Andre parter som må trekkes inn i forbindelse med risikohåndtering, kan være:

- virksomhetene der varene hentes og leveres

- passasjerer og skoleelever
- trafiksikkerhetsgrupper, samferdselsdepartementer, politi, rettsvesen, osv.

Større arbeidsgivere er i en stilling hvor de kan sette HMS-standarder for sine leverandører, og dette kan stimulere de mindre bedriftene til å innføre slike standarder i sitt arbeid med andre kunder.

Enkelte HMS-løsninger, som tiltak for sikrere kjøring, kan kreve at det settes av ekstra tid. Dette må tas i betraktning både i organiseringen av arbeidet og i arbeidsplanen. På den annen side kan innføring av en defensiv kjørestil føre til lavere forbruk av drivstoff og derved virke kostnadsbesparende.

For sjåførene er det viktig med opplæring og oppfriskningskurs samt at prosedyrene utføres korrekt. Men dette må gjennomføres innenfor rammen av et organisatorisk system som har til formål å forebygge risiko og med en klar forpliktelse fra ledelsen.

Hver gang en endring finner sted, bør HMS-konsekvensene vurderes. For eksempel kan innføring av informasjons- og kommunikasjonsteknologi i førerhusene også brukes til å bedre sjåførenes helse og sikkerhet.

Mangfoldet i arbeidsstyrken bør tas i betraktning; eldre og yngre arbeidstakere, kvinnelige sjåførere så vel som arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn vil alle ha forskjellige behov, og dette er noe man må ta hensyn til.

Dette er de viktigste konklusjonene fra case-studiene:

- Sjåførere er ofte selvstendig næringsdrivende, har lang erfaring og er vant til å jobbe selvstendig. Dette innebærer blant annet at man må:
 - sikre at tilnærmingene er praktiske uten å være nedlatende
 - bruke steder sjåførene bruker — som veikroer o.l.
 - sikre at råd og løsninger tar utgangspunkt i sjåførenes praktiske erfaringer, f.eks. ved å:
 - involvere sjåførere i vurderingen av risiko og utviklingen av løsninger
 - bruke sjåførere som talsmenn, mentorer osv.
 - gi dem tilstrekkelig tid til å utarbeide løsninger og innføre endringene
- Når det gjelder risikostyring bør både kunder, oppdragsgivere og interessenter trekkes inn i løsningen:
 - forsyningskjeden — leverandører, områder der varer leveres osv.
 - passasjerer og skoleelever
 - trafiksikkerhetsgrupper, samferdselsdepartement osv.
- Store organisasjoner er i en stilling der de kan stille HMS-krav til sine leverandører. Dette kan igjen stimulere de små og mellomstore bedriftene til å innføre samme krav overfor sine kunder.

(1) European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), *Managing risks to drivers in road transport: good practice cases*, EU-OSHA.

- Når ny teknologi innføres i førerhusene, kan den også brukes for HMS-formål, f.eks. for å holde sjåførene oppdatert og forbedre leveringsplanene.
- HMS-løsninger kan innebære at det trengs mer tid for å gjennomføre visse oppgaver, og derfor:
 - bør dette anerkjennes i organiseringen av arbeidet og tas høyde for når arbeidet planlegges
 - bør også kundene gjøres kjent med dette
- Opplæring, f.eks. i defensive kjøreteknikker, bør være del av et organisasjonssystem som tar sikte på å unngå risikoer og har en klar forpliktelse fra ledelsen.

Innen passasjertransport er det flere case-studier som tar opp forebygging av vold mot sjåfører, også vold fra skoleelever. Slik vold kan ha en rekke konsekvenser: stress og skade på ansatte, materielle skader på busser og økt fare for trafikkulykker. Det ble ansett som viktig å involvere barna i løsningen, og tiltakene som ble truffet, var bl.a.:

- samarbeid; med skoler, kriminalitetsforebyggende ordninger, politi, trafikkmyndigheter
- involvering av barna, f.eks.:
 - utpeking av en person som skal jobbe med forebygging og drive oppsøkende virksomhet, f.eks. på skolene
 - teaterforestillinger for barn for å identifisere problemer og løsninger
 - at barn blir enige om regler for hvordan de skal oppføre seg på bussen og fungerer som "politi" på bussene
 - felles opplæring for sjåfører og barn for å skape en felles forståelse
- en helhetlig tilnærming der skolene engasjeres i det som skjer både innenfor og utenfor skoleporten
- innsatspersonell — assistenter som samarbeider med billett-kontrollører
- beskyttende belegg på sidevinduer, førerhus atskilt fra passasjerer, overvåkingssystemer, sporingssystemer og radiosamband for rask innsats
- juridisk bistand og rådgivning for ansatte etter hendelser

Case-studiene viser at det er mange tiltak som kan gjennomføres for å kontrollere risikoene og forbedre sikkerheten for sjåførene. Disse tiltakene kan også gi bedre tjenester for kundene og passasjerene, og økonomiske besparelser for transportselskapene.

Eksempler:

Det tyske prosjektet DocStop ble igangsatt for å styrke **helsetjenestene for langtransportsjåfører** mens de er på arbeid. Veikroer fungerer som DocStop-sentre, og det er enkelt for sjåførene å få tilgang til nettverket av leger uten at det går ut over kjøreplanene.

Hos Arla Foods i Danmark har lederne utarbeidet en ordning sammen med sjåførene for å samle inn **informasjon om arbeidsforholdene på over 500 ulike laste-/losseplasser**. Denne informasjonen er blitt integrert i selskapets datasystem slik at informasjonen er tilgjengelig for sjåførene når de skriver ut dagens rute. Blant problemstillingene som



© David Tijero

ble tatt opp, var avtalene med kundene. For sjåførene var det viktig at tiltakene tok hensyn til sjåførenes lese- og skriveferdigheter og den begrensede tiden som var satt av til levering.

Shell Transport i Danmark krever at **underleverandørene overholder selskapets kvalitets- og sikkerhetsstandarder**. Disse fokuserer særlig på rapportering av hendelser og skader, opplæring av sjåfører og hvordan underleverandører kan innarbeide sikkerhet i egen organisasjon. Overholdelse av programmet blir nøye overvåket.

For å rekruttere og beholde flere **kvinnelige bussjåfører** legger selskapet Transport for London arbeidsforholdene bedre til rette for kvinner. De har "kvinnelige mentorer" på bussdepotene for å støtte kvinnelige sjåfører, gir hjelp i forbindelse med utgifter til barnepass og har egne fasiliteter for kvinner. Det er innført tiltak og en kampanje for å forebygge vold ombord på busser. De ansatte og alle lederne får opplæring som vektlegger nulltoleranse overfor diskriminerende atferd. Det arbeides fortsatt med problemstillinger som fleksible arbeidstider. Et annet eksempel viser at den spanske fagforeningen CCOO etter en studie utarbeidet anbefalinger om egne uniformer for kvinnelige sjåfører.

Det franske transportselskapet Prevost tok ved hjelp av ulike tiltak initiativ til en **fartsgrense** på 80 km/h for sine sjåfører, noe som førte til redusert drivstofforbruk, lavere CO₂-utslipp så vel som bedre helse og sikkerhet for sjåførene. Arbeidstakerne fikk sin del av kostnadsbesparelsene. Klistremerker på kjøretøyene ble brukt til å fremme initiativet.

Ytterligere informasjon

Hele rapporten (på engelsk) kan lastes ned gratis fra arbeidsmiljøorganet nettsted på:

http://osha.europa.eu/en/publications/reports/managing-risks-drivers_TEWE11002ENN/view.

Dette faktaarket er tilgjengelig på alle EU-språkene og norsk på:

<http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets>

Det europeiske arbeidsmiljøorganet

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIA
Tlf. +34 944794360, Faks +34 944794383
E-post: information@osha.europa.eu

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet. Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse. Printed in Belgium, 2011

