



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave HMS (ING3038)

ING3038-BAC-2021-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	28-01-2021 09:00	Termin:	2021 VÅR
Slutt dato:	21-05-2021 12:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave		
SIS-kode:	203 ING3038 1 BAC 2021 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Navn:	Caroline Berg Pettersen
Kandidatnr.:	203
HVL-id:	575622@hvl.no

Informasjon fra deltaker

Tittel *:	HMS-utfordringer knyttet til turnusarbeid for lokførere
Antall ord *:	14600
Engelsk tittel *:	HSE challenges related to shift work for train drivers

Sett hake dersom ja nei
besvarelsen kan brukes som eksempel i undervisning? **Egenerklæring *:** ja nei
Inneholder besvarelsen konfidensielt materiale?:

Jeg bekrefter at jeg har ja nei registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *:

Gruppe

Gruppenavn: Enmannsgruppe
Gruppenummer: 1
Andre medlemmer i gruppen: Deltakeren har innlevert i en enkeltmannsgruppe

Jeg godkjenner avtalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Ja, LKAB Malmtrafikk AS

HMS-utfordringer knyttet til turnusarbeid for lokførere



Foto: Narvikhavn.no

BACHELORPROSJEKT

Studenten(e)s navn: Caroline Berg Pettersen

Linje & studieretning Bachelor i ingeniørfag, HMS

Oppgavens tittel: *HMS-utfordringer knyttet til turnusarbeid for lokførere*

Oppgavetekst:

Denne rapporten tar for seg HMS-utfordringer knyttet til turnusarbeid for lokførere. Det vil bli fokusert på helseeffektene turnusarbeid kan ha både fysisk og psykisk, samt om noen psykososiale faktorer i et arbeidsmiljø kan påvirke sykefravær. Det vil ikke bli sett på andre faktorer tilknyttet arbeidsmiljø, grunnet kapasitet.

Ved å se på tidligere forskning, innsamlet data fra en anonym spørreundersøkelse og intervjuer med lokførere er hovedformålet med rapporten å undersøke hvilke helseeffekter, som følge av turnusarbeid, lokførere kan bli utsatt for. Videre ønsker denne rapporten å undersøke om enkelte psykososiale faktorer i en bedrift kan bidra til lavere sykefravær.

Endelig oppgave gitt: Tirsdag 23. februar 2021

Innleveringsfrist: Fredag 21.mai 2021 kl. 12.00

Intern veileder : Tone Sydnes

Ekstern veileder: Roger Evensen
emailadresse : *Roger.evensen@lkab.com*

Godkjent av
studieansvarlig:
Dato:

Fredrik Henningsen
22.04.21

Høgskulen på Vestlandet

Campus Haugesund

Bjørnsonsgate. 45

5528 HAUGESUND

Oppgavens tittel HMS-utfordringer knyttet til turnusarbeid for lokførere		
Utført av: Caroline Berg Pettersen		
Linje KHMS		Studieretning Ingeniør
Gradering Åpen	Innlevert dato 21.05.2021	Veiledere Tone Sydnes Roger Evensen

Ekstrakt:

Denne rapporten tok for seg HMS-utfordringer knyttet til turnusarbeid for lokførere. Hensikten med rapporten var å avdekke mulige helseeffekter knyttet til turnusarbeid for lokførere, samt se om noen utvalgte psykososiale faktorer kan være med å bidra til at lokførere er kjent for å ha et relativt lavt sykefravær. Det ble gjennomført et forstudie, en spørreundersøkelse og 2 intervjuer for å kunne svare på rapportens problemstilling.

Det viste seg at søvn var den største og mest utbredte konsekvensen av turnusarbeid. Dette ble også bekreftet i resultatet av spørreundersøkelsen, samt begge intervjuene. Videre ble nedsatt funksjon, psykiske plager og hjerte- og karsykdommer listet opp som mulige helseeffekter for lokførere som arbeider turnus.

Det lave sykefraværet kan være et resultat av flere faktorer, både i arbeidsmiljøet og hos hvert enkelt individ. Det kunne i denne rapporten se ut til at faktorer som faglig integritet blant lokførere spiller en viktig rolle for å holde sykefraværsprosenten nede, mens mye ensomt arbeid i lengden kan bidra til at sykefraværet øker med tiden.

Forord

Denne rapporten representerer avslutningen på mitt bachelorstudium i ingeniørfag, KHMS ved Høgskulen på Vestlandet. Under sommerjobb ved LKAB Norge AS fattet jeg interesse for lokførere og deres arbeidshverdag. Det ble derfor etter flere samtaler om min kommende bachelorrapport, bestemt at jeg skulle fokusere på lokførere, hvordan turnusarbeid påvirker deres arbeidshverdag, og se litt på noen mulige årsaker til at denne yrkesgruppen er kjent for å ha et lavt sykefravær.

Dette har vært en meget spennende vår, og jeg har hatt et stort læringsutbytte av å skrive denne rapporten. Jeg vil takke mine veiledere, Roger Evensen og Tone Sydnes for god veiledning gjennom denne rapporten. Jeg vil også takke alle lokførerne i bedriften for å ha tatt så godt imot meg, og for at de ønsket å bidra i denne rapporten.

Til slutt vil jeg takke familie, venner og samboer for god støtte under utarbeidelsen av denne rapporten.

Sammendrag

Turnusarbeid har vist seg å være en risikofaktor i arbeidsmiljøet, og har vært omdiskutert i over 100 år. Til tross for dette, vet man fremdeles lite om årsakssammenhengen mellom helseeffekter og turnusarbeid i dag. I tillegg er Norge internasjonalt det landet med høyest utgifter til sykelønn. Sykefravær og uførhet utgjør en betydelig kostnad for enkeltindivider og for samfunnet. Sykefraværet varierer i de ulike yrkesgruppene i Norge, men lokførere er kjent for å være en yrkesgruppe med et relativt lavt sykefravær sammenlignet med andre yrkesgrupper i samme næring.

Denne rapporten hadde som problemstilling å se på hvilke helseeffekter lokførere kan være utsatt for som følge av turnusarbeid, samt om noen utvalgte psykososiale faktorer kan bidra til et lavt sykefravær. Faktorene det ble valgt å fokusere på var faglig integritet, ensomt arbeid og arbeidsrelatert stress. For å kunne svare på problemstillingen ble det benyttet en metodekombinasjon som bestod av et forstudie, en anonym spørreundersøkelse og intervjuer av 2 lokførere i etterkant av spørreundersøkelsen.

Spørreundersøkelsen og intervjuene viste at søvn var den største utfordringen knyttet til turnusarbeid for lokførere, noe også forstudiet bekreftet. Det er vanskelig å legge seg rett etter en nattevakt, og turnusarbeidere prioriterer ofte ikke å legge seg tidligere for å kompensere for dette. Videre viste det seg at turnusarbeid kan medføre risiko for psykiske plager. Dette kan ofte ses på i sammenheng med å i liten grad kunne påvirke egen arbeidstid. For lokførere derimot, kan det se ut til at friheten som kommer med å jobbe mye alene reduserer risikoen for å oppleve psykiske plager grunnet lite fleksibel arbeidstid.

Av de utvalgte psykososiale faktorene viste det seg at faglig integritet kan være en medvirkende faktor til at lokførere generelt har lav sykefraværsprosent. Med faglig integritet følger et ønske om å gjøre en god jobb, samt en sterk følelse av yrkesstolthet. Videre følger også en ansvarsfølelse. Lokførere er klar over at hvis de tar ut egenmelding, må noen andre kjøre toget, og terskelen kan dermed være noe høyere enn andre steder med høyt sykefravær, da spesielt i form av egenmeldinger.

Ensomt arbeid viste seg å være en risikofaktor som kan påvirke sykefraværet negativt. Under intervjuene ble det gjort funn som indikerte at det kan være vanskelig for lokførere å være så mye alene på jobb, spesielt hvis man opplever å ha en periode i livet hvor man har tunge tanker. Å sitte alene over lengre tid i slike perioder, kan påvirke den psykiske helsen negativt og lede til fravær fra jobb over lengre tid. Det er derfor viktig at slike tilfeller blir oppdaget, enten ved at vedkommende selv sier fra, eller at kollegaer og/eller ledelsen merkes atferdsendring og snakker med vedkommende.

Arbeidsrelatert stress som psykososial faktor for lokførere ser ikke ut til å være så relevant for sykefraværet som først antatt. I spørreundersøkelsen ble det oppgitt at 50 % av respondentene hadde opplevd stress over lengre periode på jobb, men dette ser ikke ut til å ha resultert i en økt prosentandel sykemeldinger.

Summary

Shift work has proven to be a risk factor in the work environment, and has been debated for over 100 years. Despite this, little is still known about the causal link between health effects and shift work today. In addition, Norway is internationally the country with the highest expenditure on sick pay. Sick leave and disability constitute a significant cost for individuals and for society. Sick leave percentage varies in the various occupational groups in Norway, but train drivers are known to be an occupational group with a relatively low absence.

This report had as thesis problem to look at what health effects train drivers may be exposed to as a result of shift work, as well as whether some selected psychosocial factors can contribute to a low absence. The factors that were chosen to assess against low sickness absence were professional integrity, lonely work and work-related stress. In order to be able to answer the thesis problem, a combination of methods were used, which consisted of a feasibility study, an anonymous survey and interviews of some of the train drivers after completion of the survey.

The survey and the interviews showed that sleep was the biggest challenge associated with shift work for train drivers, which was also confirmed by the feasibility study. It is difficult to go to bed right after a night shift, and shift workers often do not prioritize going to bed earlier to compensate for this. Furthermore, during the preliminary study, it turned out that shift work can lead to a risk of mental illness. This can often be seen in connection with being able to influence one's own working hours to a small degree. For train drivers it may seem that the freedom that comes with working a lot alone reduces the risk of experiencing mental illness due to inflexible working hours.

Of the selected psychosocial factors, it turned out that professional integrity can be a contributing factor to train drivers generally having a low sickness absence rate. With professional integrity comes a desire to do a good job, as well as a strong sense of professional pride. With professional integrity also comes a sense of responsibility for train drivers. They are aware that if they take out self-declaration, someone else must drive the train, and the threshold can thus be somewhat higher than elsewhere with high sickness absence, especially in the form of self-declarations.

Lonely work proved to be a risk factor that can negatively affect sick leave. During the interviews, it was revealed that it can be difficult for train drivers to be so much alone at work, if they have heavy thoughts. Sitting alone for a long time with such thoughts can negatively affect mental health and lead to absence from work for a long time. It is therefore important that such cases are detected by either the person in question speaking out, or that colleagues and / or the management notice a change in behavior and talk to the person in question.

Work-related stress as a psychosocial factor for train drivers does not seem to be as relevant to sick leave as first thought. The survey stated that 50% of the respondents had experienced stress over a longer period at work, but this does not appear to have resulted in an increased percentage of sick leave.

Ordforklaringsliste

STAMI	Statens arbeidsmiljøinstitutt
Nattarbeid	Mellom kl. 21.00 og 06.00 ifølge Arbeidsmiljøloven
Ordinær arbeidstid (dagtid)	Arbeid fra mandag til fredag mellom kl. 06.00 og 18.00
Primærnæring	Næringsliv som utnytter naturen til å fremstille råvarer
SCN	Nucleus suprachiasmaticus, kroppens indre biologiske klokke
Legemeldt sykefravær	Fravær fra arbeid grunnet egen sykdom som er dokumentert med legemelding
Egenmeldt sykefravær	Fravær fra arbeid grunnet egen sykdom som er dokumentert med en egenmelding

INNHALDSFORTEGNELSE

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn	1
1.2	Om bedriften.....	1
1.3	Problemstilling.....	2
1.4	Formålet med rapporten.....	2
1.5	Begrensninger.....	3
2	Teori	4
2.1	Generelt om lokførere.....	4
2.2	Førerforskriften.....	5
2.3	Turnusarbeid.....	6
2.3.1	Kort om turnusoppsettet for lokførerne ved LKAB Malmtrafikk AS.....	7
2.3.2	Søvn sett i forbindelse med turnusarbeid	7
2.3.3	Skiftarbeidslidelse	8
2.3.4	Hvem håndterer turnusarbeid best?.....	8
2.4	Sykefraværstatistikk blant turnusarbeidere	9
2.4.1	Sykefravær blant lokførere	9
2.5	Psykososiale faktorer	10
2.5.1	Utvalgte psykososiale faktorer	11
2.5.2	Faglig integritet	11
2.5.3	Ensomt arbeid.....	11
2.5.4	Arbeidsrelatert stress	12
3	Metode.....	13
3.1	Metodekombinasjon	13
3.2	Forstudie	14
3.3	Spørreundersøkelse- Kvantitativ metode.....	14
3.3.1	Begrunnelse for valg av metode for datainnsamling.....	14
3.3.2	Fremgangsmåte	14
3.3.3	Relevans og pålitelighet	15
3.4	Intervju- Kvalitativ metode	15
3.4.1	Begrunnelse for valg av metode for datainnsamling.....	15
3.4.2	Fremgangsmåte	15
3.4.3	Relevans og pålitelighet	16
4	Resultater.....	17

4.1	Forstudie	17
4.1.1	Søvn.....	17
4.1.2	Funksjon	17
4.1.3	Psykiske plager.....	18
4.1.4	Hjerte- og karsykdommer.....	18
4.2	Spørreundersøkelse.....	18
4.3	Intervju.....	26
4.3.1	Generelt	26
4.3.2	Helse.....	26
4.3.3	Søvn.....	27
4.3.4	Sykefravær	27
4.3.5	Stress	27
4.3.6	Sosiale belastninger og samhold på arbeidssted	28
5	Diskusjon.....	29
5.1	Helseeffekter som følge av turnusarbeid for lokførere.....	29
5.1.1	Søvn.....	29
5.1.2	Nedsatt funksjon.....	29
5.1.3	Psykiske plager.....	30
5.1.4	Hjerte- og karsykdommer.....	30
5.2	Kan enkelte psykososiale faktorer påvirke sykefraværet positivt blant lokførere?... 30	
5.3	Forebygger utdanningsløpet til lokførere høyt sykefravær?.....	31
5.4	Det sosiale liv	32
5.5	Rekkefølgen på de utvalgte metodene	32
6	Konklusjon	33
7	Videre arbeid	35
8	Bibliografi	36
9	Vedlegg	39
9.1	Vedlegg A, Informasjonsskriv til spørreundersøkelsen	39
9.2	Vedlegg B, Spørsmålene til spørreundersøkelsen	40
9.3	Vedlegg C, Oversikt over spørsmål og svar i spørreundersøkelsen	41
9.4	Vedlegg D, intervjuguide	54
9.5	Vedlegg E, informasjonsskriv til gjennomført intervju.....	56

FIGURFORTEGNELSE

Figur 1- Oversikt over hovedprosessene på LKAB. Foto: LKAB Norge AS, miljørapport [4]	2
Figur 2- Hva jobber lokførerutdannede som?	5
Figur 3- Oversikt over topp 10 næringer med turnus-, skift eller andre arbeidstidsordninger utenfor ordinær arbeidstid	6
Figur 4- Illustrasjon over totalt antall sykemeldte per. 1000 arbeidstaker	9
Figur 5- Legemeldt sykefravær, transportnæringen sammenlignet med lokomotiv- og T-baneførere	10
Figur 6- Legemeldt sykefravær, LKAB Malmtrafikk AS	10
Figur 7- Illustrasjon av metodekombinasjonen benyttet i denne rapporten	13
Figur 8 - Oversikt over antall respondenter	18
Figur 9- Spørsmål 1: Hvor gammel er du?.....	19
Figur 10- Spørsmål 2: Hvor lenge har du jobbet som lokfører?	20
Figur 11- Spørsmål 5: Hvor ofte mosjonerer du på fritiden?.....	20
Figur 12- Spørsmål 6: Hvilken søvnmengde får du vanligvis per. døgn?.....	21
Figur 13- Spørsmål 7: Vil du definere deg som et A- eller B-menneske?.....	21
Figur 14- Spørsmål 9: Har du, eller har du hatt søvnevansker som følge av å arbeide turnus?	22
Figur 15- Spørsmål 10: Har du, eller har du hatt andre helseplager som følge av ditt arbeid som lokfører?.....	22
Figur 16- Spørsmål 11: Har du vært sykemeldt fra jobb grunnet en arbeidsrelatert skade eller sykdom?	23
Figur 17- Spørsmål 12: Vil du selv påstå at det skal mye til for at du velger å ta ut egenmelding/sykemelding?	23
Figur 18- Spørsmål 13: Hvordan har ditt sosiale liv blitt påvirket av at du jobber turnus?.....	24
Figur 19- Spørsmål 15: På en skala fra 1 til 10, hvor stolt er du av yrket ditt?	25
Figur 20- Spørsmål 16: Kan du fortelle hvorfor du ønsket å bli lokfører i utgangspunktet?... ..	25
Figur 21- Spørsmål 23: Hvilke tilfeller er det som kan oppleves som stressende for en lokfører på ditt arbeidssted?	26

TABELLFORTEGNELSE

Tabell 1- Oversikt over utvalgt temaområde og psykososiale faktorer	11
---	----

1 INNLEDNING

I dette kapittelet vil det bli gjennomgått hva som er bakgrunnen for denne rapporten, litt om LKAB Malmtrafikk AS, som denne rapporten utarbeides i samarbeid med samt rapportens problemstilling og formål. Det vil også bli nevnt hvilke begrensinger denne rapporten har forholdt seg til.

1.1 BAKGRUNN

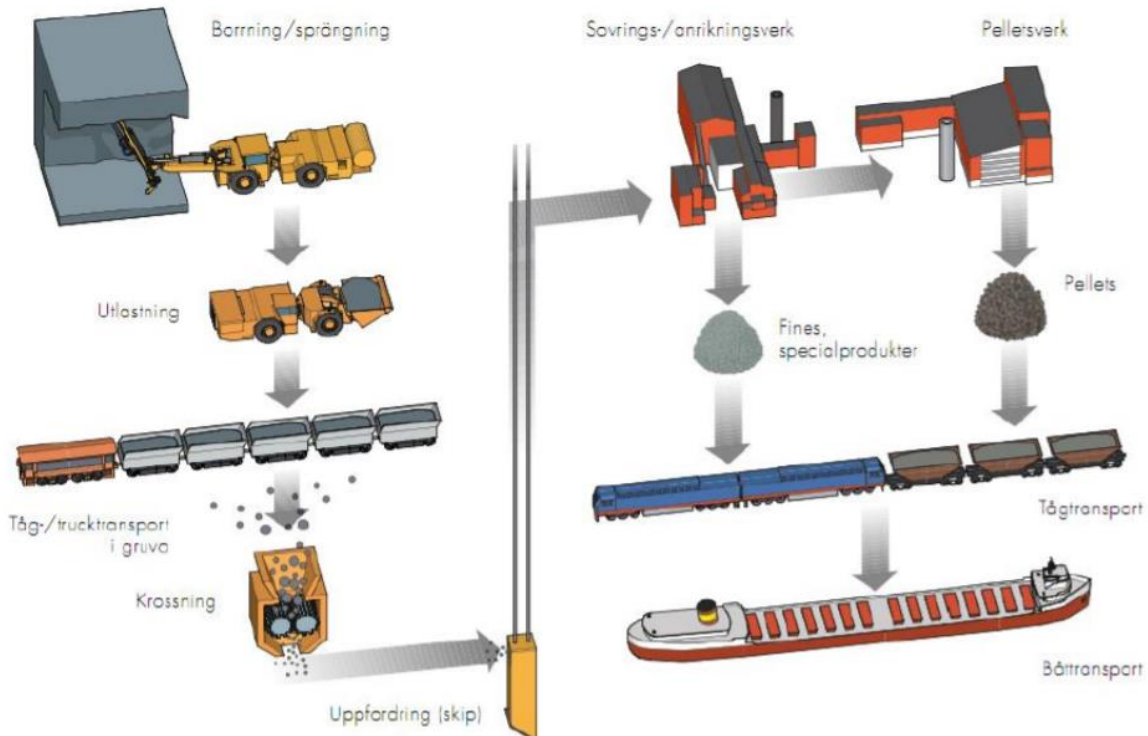
Turnusarbeid har vist seg å være en risikofaktor i arbeidsmiljøet, og har vært omdiskutert i over 100 år. Til tross for dette, vet man fremdeles lite om årsakssammenhengen mellom helseeffekter og turnusarbeid i dag [1].

I denne rapporten vil det bli sett nærmere på en arbeidstidsordning som det har vært lite fokusert på i Norge, sammenlignet med andre land. I 2008 publiserte STAMI en rapport hvor hovedformålet var å gi en oversikt over forskningsbasert kunnskap som omhandler sammenhengen mellom arbeidstid og helse. Det ble publisert en oppdatert versjon av denne forskningen i 2014, som tok for seg forskning som var blitt utgitt i etterkant av 2008. I rapporten til STAMI ble det hevdet at helseproblemer kan ses i sammenheng med forstyrrelser i både fysiologiske, psykologiske og sosiale døgnrytmer [2]. På bakgrunn av denne påstanden, vil denne rapporten gå nærmere inn på hvilke helseeffekter lokførere kan oppleve som følge av turnusarbeid.

Når en arbeidstidsordning kan se ut til å potensielt påvirke helsen negativt, vil det være naturlig å vurdere sykefraværet til den aktuelle yrkesgruppen. Internasjonalt er Norge det landet med høyest utgifter til sykelønn [3]. Sykefravær og uførhet utgjør en betydelig kostnad for enkeltindivider og for samfunnet. Sykefraværet varierer i de ulike yrkesgruppene i Norge, men lokførere er kjent for å være en yrkesgruppe med lavt sykefravær. Denne rapporten ønsker derfor også å se nærmere på om noen utvalgte psykososiale faktorer i et arbeidsmiljø bestående av lokførere kan påvirke sykefraværet positivt.

1.2 OM BEDRIFTEN

LKAB er en forkortelse for Luossavaara-Kiirunavaara AB, og er en av verdens ledende produsenter av høyforedledede jernmalmprodukter. Jernmalmen blir utvinnet og foredlet i gruver og verk i Sverige, og har utskipningshavner i Sverige og Norge. LKAB Norge AS og LKAB Malmtrafikk AS håndterer og lagrer jernmalmsprodukter og tilsatsmidler i LKABs havneområde i Narvik. Anlegget mottar jernmalmprodukter fra Sverige via malmtog for så å laste de videre til båt [4]. Figur 1 illustrerer hovedprosessene ved LKAB, fra utvinning av malm til utskipning med båt.



Figur 1- Oversikt over hovedprosessene på LKAB. Foto: LKAB Norge AS, miljørapport [4]

LKAB Malmtrafikk AS forestår togtransporten av jernmalm fra gruvene i Sverige til havnen i Narvik. Bedriften forestår også lossing av malmvogner med jernmalmprodukter i Narvik. Etter at togene er blitt losset, vil disse returnere for ny last, ofte returneres de med tilsatsmidler til Sverige som kommer til havnen med skip [4].

LKAB Malmtrafikk AS har 29 ansatte lokførere. De ansatte følger et turnusoppsett som inkluderer både dag, kveld og nattevakter. I turnusen inngår også rammevakter hvor man er i beredskap i tilfelle ferie, sykdom og annet type fravær, og vakter som innebærer lossing av tog på terminalen.

1.3 PROBLEMSTILLING

I denne rapporten har det blitt valgt å se på en todelt problemstilling:

- Hvilke helseeffekter, som følge av turnusarbeid kan lokførere i bedriften bli utsatt for?
- Kan enkelte psykososiale faktorer i en bedrift bidra til et lavere sykefravær?

1.4 FORMÅLET MED RAPPORTEN

Formålet med denne rapporten er å belyse hvilke helseeffekter turnusarbeid kan ha for lokførere. Samtidig vil denne rapporten ta for seg hvordan noen psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet kan bidra til et lavere sykefravær i yrkesgruppen.

Det eksisterer allerede forskningsbaserte rapporter som omhandler helse sett i forbindelse med turnusarbeid, noe som blir sett på som en viktig referanse i denne rapporten. Her vil man kunne gå systematisk gjennom relevant forskning, for så å undersøke hvilke data som er relevant for den utvalgte yrkesgruppen, lokførere.

I et studie fra 2010 viser det seg at helsepersonell som arbeider turnus og/eller natt har større sjanse for å oppleve stress, redusert arbeidsevne og lavere jobbengasjement [5]. I denne oppgaven vil man undersøke muligheten for om enkelte utvalgte psykososiale faktorer kan bidra til at lokførere i mindre grad opplever belastninger av denne typen.

1.5 BEGRENSNINGER

- Lokfører er et variert yrke, hvor man kan transportere både gods og personer. Det er også forskjell på hvilke type lok som blir brukt innenfor de ulike arbeidsplassene, og hvordan arbeidstiden er satt opp. Det ble i denne rapporten sett på de 29 lokførerne som arbeider med malmtransport innenfor det samme turnusoppsettet i denne rapporten.
- I LKAB Malmtrafikk AS er det 29 menn som er ansatt som lokførere. Det finnes flere forskninger som omtaler turnusarbeid sett opp mot graviditet, risiko for abortering osv. Disse helseeffektene som følge av turnusarbeid vil ikke bli vurdert i denne rapporten, da dette ikke er relevant for bedriften per dags dato.
- Det vil ikke bli tatt hensyn til andre arbeidsmiljøfaktorer enn de utvalgte psykososiale faktorene i denne rapporten, da kapasiteten til å gjennomføre dette ikke er tilstrekkelig.

2 TEORI

Hensikten med dette kapittelet er å redegjøre for teori som er relevant for leserens forståelse av rapportens innhold. Det vil først bli forklart hva en lokfører gjør og hvilken utdanning som kreves for å bli lokfører. Videre vil det bli gått nærmere inn på turnusarbeid som begrep og turnusoppsettet til lokførerne i LKAB Malmtrafikk AS. Kvelds- og nattarbeid er en del av lokførernes arbeidstid, og det vil derfor bli gjort rede for relevant søvnteori sett i forbindelse med turnusarbeid. Relevant statistikk i forbindelse med sykefravær blant turnusarbeidere vil også bli presentert i dette kapittelet.

Psykososiale faktorer kan vise seg å ha en forbindelse med sykefravær blant lokførere, og det har derfor blitt valgt ut 3 faktorer som det vil bli sett nærmere på i denne rapporten. Dette kapittelet vil derfor ta for seg relevant teori knyttet til faglig integritet, ensomt arbeid og arbeidsrelatert stress.

2.1 GENERELT OM LOKFØRERE

En lokfører har som hovedoppgave å kjøre tog, samt sikre at alt det tekniske fungerer slik som det skal. Man kan også arbeide innen jernbanevirksomhet i ulike rådgiverstillinger, som mellomleder eller med undervisning. Vanlige arbeidsoppgaver for en lokfører kan være [6]:

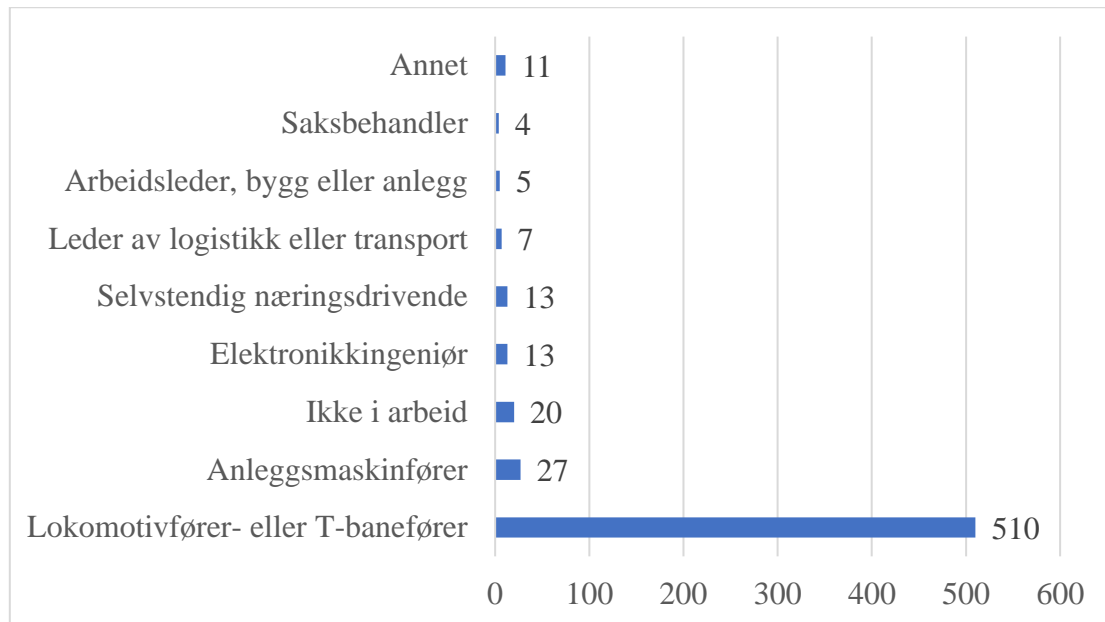
- Teknisk sikkerhetskontroll av toget før og etter kjøring
- Kjøre toget i henhold til regelverk og signaler
- Sikre at togturen går sikkert og presist
- Vurdere og eventuelt rette tekniske feil ved toget og infrastrukturen, og rapportere videre

Som lokfører har man et stort ansvar, og man må derfor kunne være konsentrert når man jobber, og ha evnen til å vurdere situasjoner raskt og handle deretter. Det er togenes ruter og ordrer som bestemmer når toget skal gå, og man er derfor avhengig av å ha en pålitelig og ansvarsbevisst lokfører som etterstreber punktlighet. Man er også nødt til å være god på kommunikasjon og samarbeid med andre mennesker [6].

For å bli lokfører må man studere ved Norsk fagskole for lokomotivførere. Utdanningen er en praktisk-teoretisk utdanning på 1 år som gir 60 studiepoeng. For å komme inn på denne utdanningen er et av opptakskravene at man skal bestå en fysisk helsetest som går ut på om man oppfyller kravene førerforskriften stiller til lokførere. I tillegg skal man bestå en yrkespsykologisk skikkethetstest som skal teste følgende egenskaper og ferdigheter [7]:

- Stresshåndteringsferdigheter
- Simultanferdigheter
- Mekanisk forståelse
- Kommunikationsferdigheter (norsk muntlig)
- Sikkerhetstenkning for å unngå uønskede hendelser
- Bevissthet til egen rolle i samspillet mellom menneske, teknikk og organisasjon
- Å kunne planlegge egen arbeidsutførelse på en sikker og presis måte
- Presisjon i oppgaveløsning og arbeidsutførelse
- Kognitive ferdigheter for å kunne studere et teknisk fag

Tall hentet fra Statistisk sentralbyrå høsten 2019 viser at av totalt 610 lokførerutdannede i Norge mellom 20 og 70 år, er det 510 personer som jobber som lokomotiv- eller T-banefører, se Figur 2 [8]. Det gjøres oppmerksom på at lokfører og T-banefører har samme utdanningsløp, og er derfor oppført i samme kategori.



Figur 2- Hva jobber lokførerutdannede som?

2.2 FØRERFORSKRIFTEN

Det er førerforskriften som stiller krav som er direkte rettet mot lokførere [9]. Som lokfører må man vite hvilke krav og regler som til enhver tid er gjeldende, og brudd på disse kravene kan føre til sanksjoner. Videre i dette delkapittelet vil det bli listet opp et utvalg av relevante paragrafer i denne forskriften som gjelder lokførere.

§ 3.Grunnkrav til førersertifisering

Førere skal være skikket og ha nødvendige kvalifikasjoner for å kunne utføre arbeidsoppgaver som er tillagt førere av trekkraftkjøretøy på en selvstendig, ansvarlig og sikker måte. Førere skal inneha et førerbevis og et sertifikat. Førerbevis og sertifikat skal alltid medbringes under framføring og kunne fremvises Statens jernbanetilsyn på forespørsel.

§ 4.Førerbevisets innhold og utforming

Førerbeviset dokumenterer at innehaveren oppfyller minstekravene til fysisk og psykisk helse, grunnutdanning og generell yrkesmessig kompetanse.

§ 9.Krav om medisinsk og yrkespsykologisk skikkethet

Førere skal være medisinsk og yrkespsykologisk skikket for å kunne føre trekkraftkjøretøy på en sikker måte.

§ 11. Krav om periodisk undersøkelse av medisinsk skikkethet

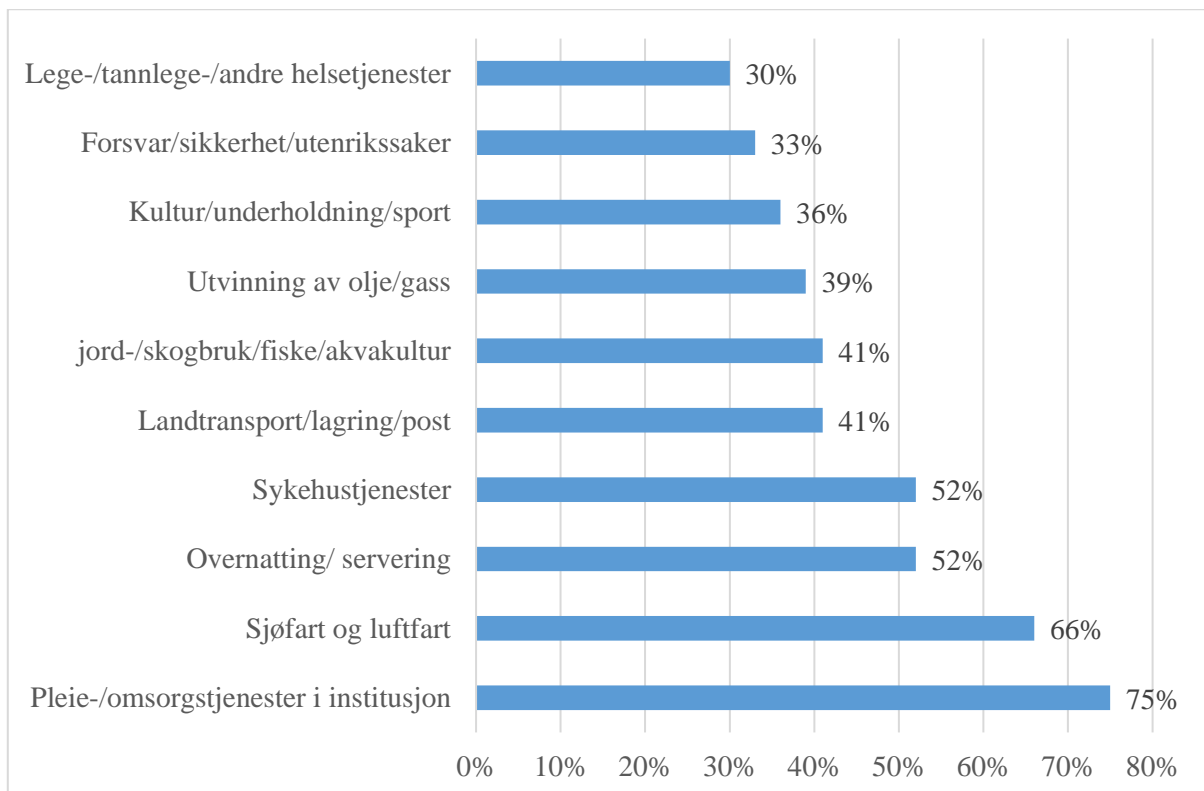
For at et førerbevis fortsatt skal være gyldig, skal det foretas periodiske undersøkelser av førerens medisinske skikkethet. Periodiske undersøkelser skal foretas minst hvert tredje år fram til fylte 55 år, og deretter hvert år. I tillegg skal en godkjent lege øke hyppigheten av undersøkelser dersom den medisinske skikketheten til en fører tilsier dette.

2.3 TURNUSARBEID

Begrepet turnusarbeid defineres i rapporten til STAMI som en ordning hvor det normalt sett er et mindre dekningsbehov om natten enn om dag/kveld. Begrepet inkluderer mange arbeidstidsordninger, for eksempel bare nattarbeid, eller bare dagvakter [3]. Selve begrepet turnus er brukt i stor grad innen helsevesenet, men også innen transport av gods og persontransport, samt innen service og overnatting.

I Norge blir ofte begrepet skiftarbeid og turnus brukt om hverandre. Skillet mellom disse to begrepene er et særnorsk fenomen, og sett i forbindelse med internasjonal litteratur betegner disse to begrepene den samme arbeidsordningen i stor grad [10].

I 2016 ble det registrert at 24% av befolkning i Norge jobbet skift/turnus eller annen arbeidstidsordning utenom dagtid. Dette utgjør 610 000 personer. Dette er en prosentandel av de sysselsatte som har holdt seg relativt stabil de siste 10 årene, og man ser at det er en større andel kvinner enn menn som har arbeidstid utenom dagtid. Som vist i Figur 3 er arbeid utenom dagtid mest vanlig innen helse- og sosialtjenester, transport og lagring, industri, olje- og gassutvinning samt primærnæringene [1].



Figur 3- Oversikt over topp 10 næringer med turnus-, skift eller andre arbeidstidsordninger utenfor ordinær arbeidstid

2.3.1 Kort om turnusoppsettet for lokførerne ved LKAB Malmtrafikk AS

Turnusoppsettet til lokførerne i bedriften strekker seg over 4 uker, og går over 12 måneder. Oppsettet består av togturer til Kiruna, terminalarbeid, rammevakter og fridager. En rammevakt er oppsatte vakter hvor man er i beredskap i tilfeller som ferie, sykdom og annet type fravær. Alle rammevakter har fastsatte tider, men det må påregnes at rammevaktene strekker seg utenfor opprinnelig rammetid. Man kan på bakgrunn av dette oppsettet si at lokførernes arbeid består av:

- Normal kjøring i oppsatt turnus
- Rammevakter i oppsatt turnus
- Turer i forbindelse med rammevakter som krever tidligere oppmøte eller en senere avslutning. Dette er i henhold til avtale med lok-foreningen, alternativt hadde lokførerne vært nødt til å møte på arbeidsplassen ved oppsatt rammevakt. Enigheten går ut på at lokfører kan være hjemme når de har rammevakt, så fremst de ikke har fått togtur på sin rammevakt.
- Forespørsel om kjøring utenfor turnus eller rammevakt, i henhold til vanlig overtidsarbeid.

2.3.2 Søvn sett i forbindelse med turnusarbeid

I forbindelse med lokføreryrket er det ofte nødvendig å utføre arbeidsoppgaver om natten. Søvn etter et nattskift kommer som regel rundt en time etter endt arbeidsdag. Hvis man sammenligner søvnen man får når man arbeider natt med en ordinær nattesøvn vil søvnperioden være forkortet med cirka to til fire timer. Det kan se ut til at arbeidstakere som arbeider i en turnusordning som inkluderer nattarbeid ofte kompenseres for den forkortede søvnen etter endt arbeid på natten ved å sove på ettermiddagen. Slike søvnperioden varer ofte lengre enn en time [11]. I lengre tid har man trodd at årsaken til denne forkortelsen er støypåvirkninger. Nyere forskning viser dermed at oppvåkning fra søvn som gjennomføres på dagtid i stor grad skyldes menneskets døgnrytme og dens innvirkning på menneskets evne til å sove [11].

Kroppstemperatur, aktiveringsnivå, utskilling av visse hormoner, magesyreproduksjon og urinproduksjon er eksempler på funksjoner som følger en døgnrytme. I hjernen er det en kjerne som kalles SCN, og det er denne som i hovedsak generer døgnrytmen. SCN har en direkte kobling til øyets netthinne, og effekten lys har på døgnrytmen går gjennom denne koblingen. Her finnes det også melatonin-reseptorer, som også påvirker døgnrytmen til et menneske. På grunn av dette, kalles SCN også for menneskets biologiske klokke. Den biologiske klokken er relativt stabil. Dette vil si at selv uten påvirkning av lys vil mennesket fortsette å følge sin indre biologiske klokke [12].

For å kunne forstå hvordan døgnrytme fungerer, er det viktig å vite at døgnrytmen har et bunnpunkt man kaller for nadir. Dette bunnpunktet befinner seg rundt 1-2 timer før man normalt sett våkner opp. For mange betyr dette at bunnpunktet er ca. klokken 5 om natten. For å beskrive dette, kan man bruke en som arbeider natt. Man vil ofte føle seg veldig søvning rundt klokken 5 på natten, men våkne til igjen når man skal reise hjem etter endt arbeid for å legge seg. Mange vil også oppleve at søvnen etter arbeid er kortere enn normalt. Dette kan man forklare ved hjelp av døgnrytmen og nadir. Det er vanskeligere å sove når døgnrytmen er oppadstigende etter nadir [12].

2.3.3 Skiftarbeidslidelse

I nyere tid har det blitt definert en egen diagnose for de individene som fysisk ikke tåler skift- og turnusarbeid. Dette er en diagnose som stilles til arbeidstakere som plages av enten søvnløshet eller økt søvnløshet som kan ses i forbindelse med turnusarbeid og det faktum at arbeidstakeren ofte er våken når vedkommende normalt sover. Hyppigheten av diagnosen varierer mellom ulike arbeidstyper. Sykepleiere som jobber natt har en forekomst på over 40 %, mens nattarbeidere stasjonert i Nordsjøen har en forekomst på litt over 20 % [13].

Forskning viser at dagslys som nattarbeidere opplever på vei hjem fra arbeid kan ha stor innvirkning på innsovningsperioden etter jobb. Denne eksponeringen skaper en konflikt mellom den naturlige lys-mørke-syklusen og arbeidstakerens døgnrytme. Det har blitt vist at de fleste som arbeider natt i forbindelse med et turnusoppsett normalt går 2-3 netter på rad, og ikke ønsker å snu døgnet i forbindelse med sin arbeidstid, da dette kan gjøre det tyngre å komme tilbake til sin normale rytme [13].

2.3.4 Hvem håndterer turnusarbeid best?

Belastningene som følger ved å arbeide turnus oppleves ulikt fra person til person. For noen beskrives turnusarbeid som den perfekte arbeidstidsordningen, mens for andre kan en slik ordning være svært belastende. Innenfor personlighetspsykologi snakker man ofte om A- og B-mennesker. Er man et A-menneske våkner man opp uthvilt tidlig på morgenen og legger seg tidlig på kvelden, mens et B-menneske har man vanskeligheter med å stå opp, og legger seg senere på kvelden.

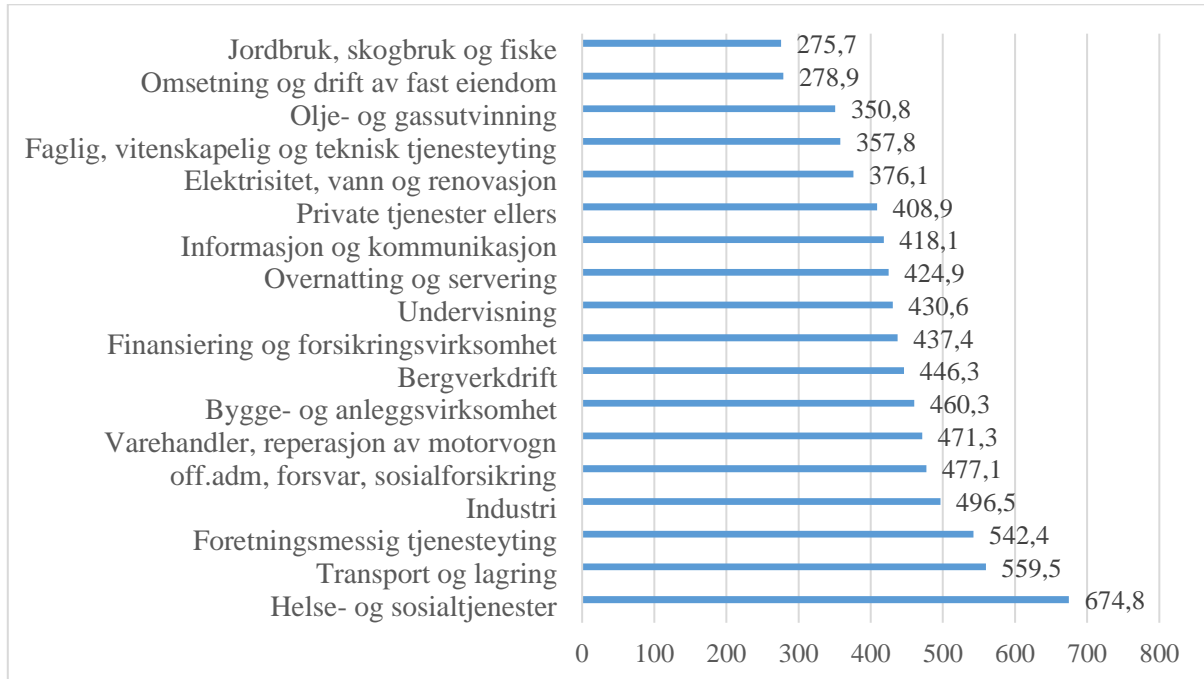
I et studie gjennomført ved universitetet i Bologna i 2003, ble det sett på hvordan søvnmønsteret til flygeledere ble påvirket i løpet av 6 døgn, av når på døgnet de hadde arbeidstid. Resultatet av dette ble at B-menneskene viste en større fleksibilitet når det gjelder søvnvaner enn A-mennesker, mens A-menneskene fikk mest søvn i løpet av de 6 døgnene. Det ble også oppdaget at uavhengig av døgnrytme fikk de som hadde morgenskift mindre søvn generelt, og de som jobbet kveld var mindre aktive på dagtid [14].

Søvnbehov og evnen til å hente seg inn etter ubekvemme arbeidstider er individuelt, men basert på tidligere undersøkelser kan man se at de som best håndterer ubekvemme arbeidstider er de som [15]:

- Er yngre enn 45 år
- Evner å hente seg inn etter stress
- Klarer å sove sammenhengende på dagtid
- Er «B-mennesker»
- Spiser regelmessig
- Er normalvektige
- Er fysisk aktive
- Er ikke-røykere

2.4 SYKEFRAVÆRSSTATISTIKK BLANT TURNUSARBEIDERE

Tall fra 2016, se Figur 4, viser at den næringen med høyest sykefravær totalt er helse- og sosialtjenester med 674,8 sykemeldinger totalt pr. 1000 arbeidstakere. Den næringen med nest høyest sykefravær er transport og lagring med 559,5 sykemeldinger totalt pr 1000 arbeidstakere. De næringene med minst sykefravær er jordbruk, skogbruk og fiske, samt olje- og gassutvinning og omsetning og drift av fast eiendom [3].

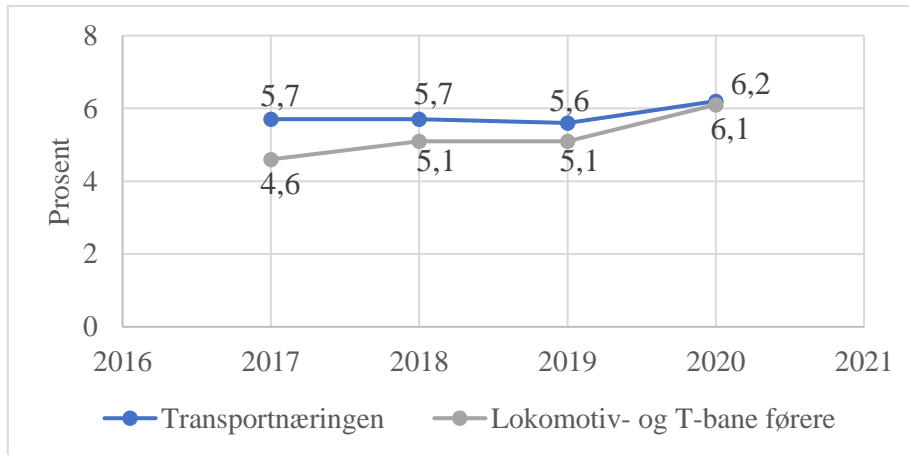


Figur 4- Illustrasjon over totalt antall sykemeldte per. 1000 arbeidstaker

2.4.1 Sykefravær blant lokførere

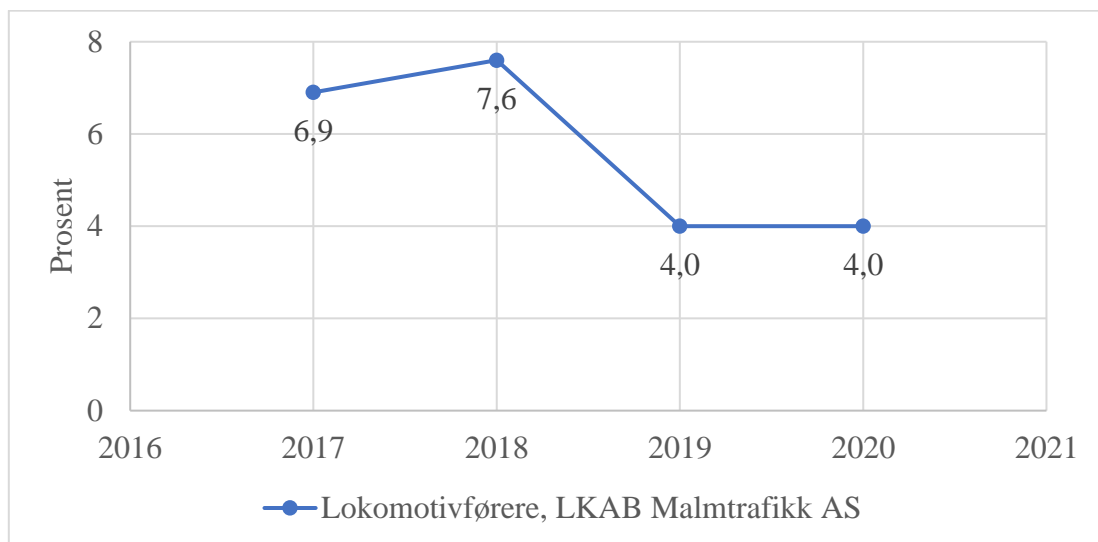
Som vist i Figur 4 er sykefravær noe som varierer blant de ulike næringene. Lokførere som yrkesgruppe tilhører transport og lagring, heretter kalt transportnæringen, som har det nest høyeste sykefraværet i Norge per. 1000 arbeidstaker, bak helse- og sosialtjenester.

Figur 5 viser legemeldt sykefravær i prosent for transportnæringen [16] og for den tilhørende yrkesgruppen lokomotivførere- og T-baneførere [17]. Her kan man se hvordan yrkesgruppen jevnt ligger under det gjennomsnittlige legemeldte sykefraværet i næringen den tilhører. Prosentandelene består av både kort- og langtidssykemelding.



Figur 5- Legemeldt sykefravær, transportnæringen sammenlignet med lokomotiv- og T-baneførere

Figur 6 viser legemeldt sykefravær, både kort- og langtidssykemeldinger, for LKAB Malmtrafikk AS. Årsaken til den relativt høye sykefraværspersenten i 2017 kan trolig ses i forbindelse med at på dette tidspunktet bestod bedriften av både lokførere og terminalarbeidere, da terminalarbeiderne ble overført til LKAB Norge AS 01.01.2018. Videre i 2018 var det 3-4 lokførere som var langtidssykemeldt, noe som utgjør en betydelig prosentandel av de totalt 29 lokførerne. Fra 2018 til 2019 ser man en nedgang i legemeldte sykemeldinger, noe som går igjen i tallet for 2020. I denne statistikken er ikke eventuelt fravær ført i desember med i tallet for 2020. Grunnet dette vil denne rapporten se på sykefraværet 2018-2020 som representativt for lokførerne ved LKAB Malmtrafikk AS.



Figur 6- Legemeldt sykefravær, LKAB Malmtrafikk AS

2.5 PSYKOSOSIALE FAKTORER

Psykososiale faktorer defineres som de psykiske og sosiale faktorene som har betydning for helse, motivasjon og trivsel i jobben [18]. Det psykososiale arbeidsmiljøet blir regulert av arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Denne bestemmelsen skal forhindre at arbeidstakere blir utsatt for negative forhold av en psykososial karakter, og at summen av de ulike psykososiale belastningene ikke blir for store. Bestemmelsen krever også at det psykososiale arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig [19].

I arbeidsmiljøloven § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet er følgende temaer innenfor det psykososiale arbeidsmiljøet regulert [19]:

- Integritet og verdighet
- Kontakt og kommunikasjon
- Trakassering og annen utilbørlig opptreden
- Vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre
- Arbeidsrelatert stress
- Konflikt

2.5.1 Utvalgte psykososiale faktorer

På bakgrunn av arbeidsmiljølovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, har det i denne rapporten blitt valgt ut 3 psykososiale faktorer innenfor de temaområdene som loven regulerer, som anses å være relevant for lokførere. Tabell 1 viser en oversikt over de utvalgte temaområdene, og tilhørende utvalgt psykososial faktor.

Tabell 1- Oversikt over utvalgt temaområde og psykososiale faktorer

Temaområde	Psykososial faktor
Integritet og verdighet	Faglig integritet
Kontakt og kommunikasjon	Ensomt arbeid/ensomhet
Arbeidsrelatert stress	Stress og stressmestring

2.5.2 Faglig integritet

I lovteksten står det «Arbeidet skal legges til rette slik at arbeidstakers integritet og verdighet ivaretas». Begrepet integritet er et relativt nytt begrep i arbeidsmiljøloven som ble innført i 2006. Det finnes flere måter å tolke betydningen av faglig integritet, men denne rapporten vil forholde seg til Arbeids- og sosialdepartementets definisjon som sier at med faglig integritet menes «evnen til å handle i tråd med normer og verdier som holdes for å være sentrale for yrkesutøvelsen» [20]. Med denne definisjonen blir det lagt til grunn at den faglige integriteten er knyttet til arbeidstakerens moralske oppfatning av hva som er god fagutøvelse i deres jobb.

Faglig integritet kan også ses opp mot yrkesstolthet. Er man stolt av sitt yrke og det ansvaret man har, streber en arbeidstaker også mot å gjøre jobben sin så godt som mulig. Har man yrkesstolthet til grunn i et arbeidsforhold, vil man ta jobben sin på alvor, samt tilstrebe å følge de standarder, lover og forskrifter som er gjeldende til enhver tid. Dette innebærer at arbeidstaker ikke utfører handlinger som strider mot egen oppfattelse av hva som er riktig.

2.5.3 Ensomt arbeid

I lovteksten står det «Arbeidet skal søkes utformet slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten». Hensikten med denne formuleringen er å sikre sosial kontakt i arbeidslivet, men også å ivareta de sikkerhetsmessige sidene ved jobben [19].

Det finnes flere eksempler på arbeidssituasjoner hvor det er mangel på sosial kontakt med andre. Som lokfører arbeider man i stor grad selvstendig, i form av at man er alene på jobb når man kjører tog. Slike arbeidssituasjoner krever ofte at arbeidstaker har en form for følelse av tilhørighet på sin arbeidsplass, samt at det er lagt til rette for at det arbeidet som utføres alene føles meningsfylt. Hvis disse faktorene ikke er tilstede, eller at arbeidstaker ikke føler seg trygget

på å kunne håndtere eventuelle uønskede hendelser, kan dette føre til sykefravær og høy turnover, som følge av den psykiske belastningen dette medfører [19].

De sikkerhetsmessige sidene ved ensomt arbeid omhandler muligheten for å kunne tilkalle hjelp og få støtte i kritiske situasjoner.

2.5.4 Arbeidsrelatert stress

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsgiver skal kartlegge, risikovurdere og iverksette tiltak for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette innebærer også å identifisere de forholdene på arbeidsplassen som kan føre til arbeidsrelatert stress. Å være utsatt for stress over en lengre tidsperiode kan føre til alvorlige helseproblemer [19].

Ifølge Arbeidstilsynet kan stress beskrives som kroppens alarmberedskap, og oppstår når man utsettes for situasjoner som føles utfordrende eller overbelastende. Slike situasjoner kan for eksempel være hvis man opplever at noe kommer uventet, eller at kravene som stilles i situasjonen er for store over lengre tid. Hvis man kjenner på stress over en lengre tidsperiode, kan dette føre til helseproblemer [21].

3 METODE

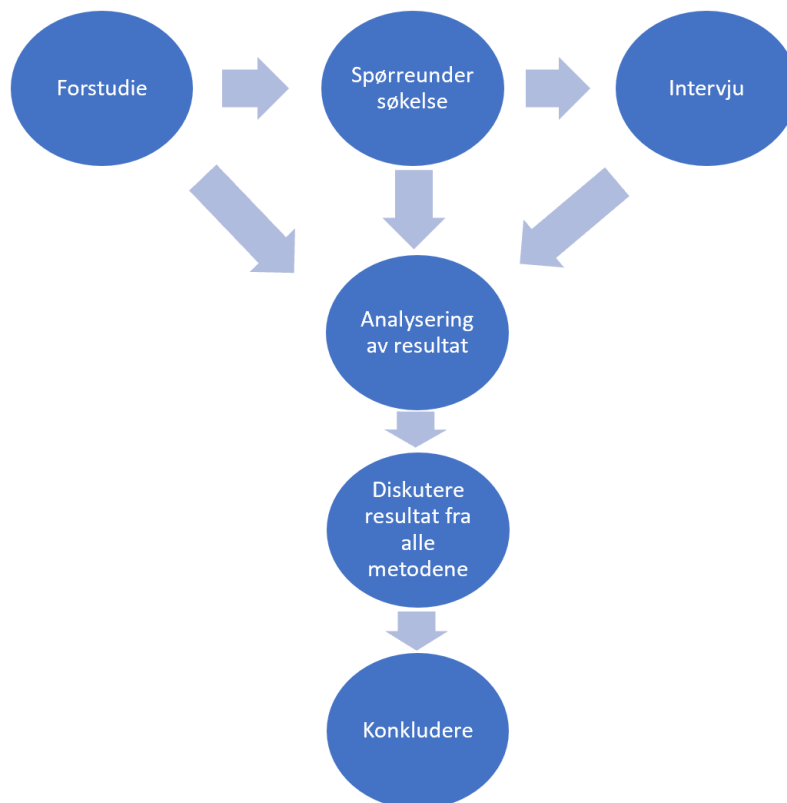
I dette kapitlet vil det omhandle de ulike metodene som ble benyttet for å kunne svare på problemstillingen. Først ble det gjennomført et forstudie av helseeffektene turnusarbeid kan ha for lokførerne i bedriften. Dette ble gjort ved å studere allerede eksisterende forskning som omhandlet temaet, med utgangspunkt i STAMI sin oppdaterte rapport fra 2014. Videre ble det utviklet en spørreundersøkelse som ble sendt ut til alle lokførerne ved LKAB Malmtrafikk. I etterkant av spørreundersøkelsen ble det utført 2 oppfølgingsintervjuer.

3.1 METODEKOMBINASJON

Å kombinere flere metoder som tar for seg den samme problemstillingen, kan lede til et mer pålitelig resultat dersom de ulike metodene fører til en sammenfallende konklusjon. Ved å benytte ulike metoder, både kvalitative og kvantitative får man en god mulighet til å utnytte de sterke sidene ved hver metode.

Fordelen med å velge både kvantitativ og kvalitativ metode er at de kvantitative dataene er mulig å tallfeste, mens de kvalitative dataene fanger opp meninger og følelser rundt det utvalgte tema som ikke lar seg tallfeste.

I denne rapporten har det blitt gjennomført et forstudie, en egenutviklet spørreundersøkelse og et oppfølgingsintervju. Figur 7 illustrerer hvordan metodene ble satt sammen.



Figur 7- Illustrasjon av metodekombinasjonen benyttet i denne rapporten

3.2 FORSTUDIE

Hensikten med å gjennomføre et forstudie i denne rapporten, var å tilegne seg den nødvendige kunnskapen for å kunne svare på problemstillingen, samt for å kunne benytte de utvalgte metodene. Helsekadelige effekter som følge av turnusarbeid er et godt dokumentert tema, og det ble derfor valgt å hente inn informasjon fra en tidligere systematisk litteraturstudie gjennomført av STAMI.

I litteraturstudien «Arbeidstid og helse, oppdatering av en systematisk litteraturstudie» oppsummeres det hva den internasjonale litteraturen sier om sammenhengen mellom helse og arbeidstid i tidsrommet 2008-2012 [2]. Årsaken til at studien ble valgt som grunnlag for denne rapporten er at denne studien er en systematisk- kritisk litteraturgjennomgang som er veldokumentert og etterprøvable, noe som gir studiens konklusjon validitet.

3.3 SPØRREUNDERSØKELSE- KVANTITATIV METODE

En spørreundersøkelse er en strukturert samling av spørsmål rettet mot et utvalg av mennesker, heretter kalt respondenter. Hovedformålet med denne spørreundersøkelsen var å samle inn større mengder data som kunne analyseres, uten å måtte snakke med alle lokførerene først.

3.3.1 Begrunnelse for valg av metode for datainnsamling

Ved å utvikle en spørreundersøkelse rettet direkte mot lokførerene i bedriften, vil man kunne samle inn relevant data for problemstillingen, samt sikre at alle respondentene er kvalifiserte til å kunne svare på de utvalgte spørsmålene.

Ved å sende ut en spørreundersøkelse, kan man oppnå en forståelse av hva som er felles for alle lokførerene i bedriften. Hvis flertallet av lokførerene svarer likt på store deler av undersøkelsen, vil disse dataene kunne beskrives som representative for lokførerene i denne bedriften.

Da dette er en studentundersøkelse gjennomført av en person, ble det grunnet kapasitet bestemt at en spørreundersøkelse var den mest effektive metoden for å samle inn større mengder data som kan tallfestes, samtidig som man kan kartlegge personlige egenskaper hos respondentene, herunder alder, sivilstatus og barn.

3.3.2 Fremgangsmåte

For å designe spørreundersøkelsen, ble nettsiden «www.survio.com» benyttet. Valg av spørsmål som skulle stilles i spørreundersøkelsen ble valgt ut basert på den bakenforliggende teorien beskrevet i kapittel 2, samt hvilke spørsmål som burde stilles for å kunne svare på problemstillingen. Vedlegg B, Spørsmålene til spørreundersøkelsen viser de 25 utvalgte spørsmålene som ble inkludert i spørreundersøkelsen.

Det ble valgt å sende ut spørreundersøkelsen til de 29 ansatte lokførerene i LKAB Malmtrafikk AS. Dette ble gjort via epost, se Vedlegg A, Informasjonsskriv til spørreundersøkelsen.

Spørsmålene i undersøkelsen hadde ulike svaralternativer, se Vedlegg C, Oversikt over spørsmål og svar i spørreundersøkelsen, hvor det var både svaralternativer, og mulighet til å skrive fritekst.

Spørreundersøkelsen var tilgjengelig i 2 uker før den ble lukket. Deretter ble resultatet analysert og tallfestet ved å bli plassert inn i diagrammer i Excel, se Vedlegg C, Oversikt over spørsmål og svar i spørreundersøkelsen.

3.3.3 Relevans og pålitelighet

For at spørreundersøkelsen skal ha relevans, må de spørsmålene som velges ut være relevante for problemstillingen. Det ble i dette tilfellet valgt ut relevante spørsmål basert på den bakenforliggende forundersøkelsen som ble gjennomført, samt rapportens teorikapittel.

Siden dette er en studentundersøkelse gjennomført av en person, vil ikke nødvendigvis de utvalgte spørsmålene være like pålitelig som hvis en erfaren fagperson hadde utviklet spørreundersøkelsen. Spørsmålene er utarbeidet ut fra hva studenten mener er relevant for rapporten og dens problemstilling. Påliteligheten til resultatet av undersøkelsen blir også påvirket av antall respondenter, da denne rapporten kun baserer seg på de 16 besvarelsene som ble registrert.

3.4 INTERVJU- KVALITATIV METODE

Intervjuene gjennomført i forbindelse med denne rapporten hadde til hensikt å innhente kvalitative data, uttrykt med det muntlige språk. Disse dataene skulle ikke kvantifiseres, men skulle ses i sammenheng med resultatet av spørreundersøkelsen.

Et intervju gjennomført i etterkant av en spørreundersøkelse, kalles ofte for et oppfølgingsintervju. Hovedformålet med disse intervjuene er ofte å oppnå en dypere forståelse for de kvantitative dataene resultatet av en spørreundersøkelse vil gi.

3.4.1 Begrunnelse for valg av metode for datainnsamling

Det ble valgt å gjennomføre oppfølgingsintervju i etterkant av spørreundersøkelsen, for å innhente data som kunne utdype resultatet fra spørreundersøkelsen, samt gi de respondentene som ønsket det muligheten til å snakke mer fritt rundt temaene i undersøkelsen. Ved å gjennomføre oppfølgingsintervju i etterkant av den kvantitative datainnsamlingen, kan man lettere forstå bakgrunnen for resultatene som fremkom i spørreundersøkelsen.

3.4.2 Fremgangsmåte

I forkant av oppfølgingsintervjuene ble dataene fra spørreundersøkelsen analysert, for å finne ut hvilke tema i undersøkelsen som krever oppfølging. Videre ble det utarbeidet en intervjuguide, se Vedlegg D, intervjuguide. Hensikten med intervjuguiden var å ha en oversikt over hva man ønsket å få svar på i løpet av oppfølgingsintervjuene. Intervjuguiden ble delt opp i ulike temaer; generelt, helse, søvn, sykefravær, stress og samhold/sosialt liv, som til sammen utgjorde 20 spørsmål. Intervjuguiden virket som en retningsgivende guide, hvor respondenten hadde mulighet til å komme med tilleggsplysninger om ønskelig.

Siden et kvalitativt intervju ønsker å gå i dybden, ønsker man sjeldent å intervjuet et stort antall respondenter. Gode samtaler med 1-3 intervjurespondenter kan i mange tilfeller gi nok relevant informasjon til en studentoppgave [22]. Det ble opprettet kontaktet med totalt 3 lokførere i bedriften, hvorav 2 av disse ønsket å stille opp til intervjuet.

Etter intervjuet ble det sendt ut et informasjonsskriv, se Vedlegg E, informasjonsskriv til gjennomført intervju, hvor det ble bedt om tillatelse til å benytte data respondenten hadde oppgitt. Begge intervjuene ble gjennomført over telefon, grunnet covid-19 restriksjoner. Det ble tatt notater gjennom hele intervjuet.

For å bearbeide intervjuet ble det benyttet transkribering. Dette innebærer å skrive ned ord for ord hva som er blitt sagt i etterkant av intervjuet ved å benytte notatene som ble tatt under

telefonsamtalen. Dette ble utført ved å gå systematisk gjennom intervjuguiden og de eksisterende notatene, og skrive ned fullstendige setninger basert på hva respondenten svarte på hvert enkelt spørsmål. Dette ble gjort for å få en god oversikt over hvilken informasjon som kunne brukes til å utdype de kvantitative dataene som kom ut av spørreundersøkelsen.

3.4.3 Relevans og pålitelighet

For at intervjuet skal ha relevans er det krav til at spørsmålene som blir stilt er relevante i forhold til problemstillingen som skal besvares. Det ble derfor valgt å dele intervjuet inn i ulike tema, slik at relevansen av intervjuet ble sikret.

I tillegg til at intervjuet skal ha relevans for problemstillingen, må man også vurdere om dataene er samlet inn på en slik måte at de er pålitelige. I et intervju ligger det flere feilkilder i kommunikasjonsprosessen som må tas hensyn til i analyseringen av innsamlet data [23]:

- Er spørsmålet oppfattet riktig?
- Har intervjuer forstått svaret?
- Er svarene notert riktig?

Intervjuene ble gjennomført over telefon, noe som reduserer dynamikken i samtalen og kan ha gjort det vanskelig å plukke opp eventuelle misforståelser.

4 RESULTATER

Formålet med dette kapittelet er å presentere resultatet fra de ulike metodene, forstudie, spørreundersøkelse og intervju. Resultatet av forstudiet vil bli presentert i form av oppsummeringer basert på funn gjort av STAMI. Videre vil resultatet av spørreundersøkelsen bli lagt frem ved hjelp av grafer med tilhørende beskrivelse av grafens innhold. Til slutt vil resultatet av intervjuene bli presentert i form av påstander basert på resultatet av spørreundersøkelsen, samt direkte sitater fra respondentene i intervjuene.

4.1 FORSTUDIE

Resultatet av forstudiet vil bli presentert ved en oppsummering basert på funn gjort av STAMI i sin rapport om turnusarbeid og helseeffekter av denne arbeidstidsordningen. Her har de funnene som kan være relevant for lokførere blitt valgt ut.

4.1.1 Søvn

Forstudiet viser at søvnforstyrrelser er den konsekvensen av turnusarbeid som forekommer oftest. Søvn og eventuell mangel på søvn er den enkeltfaktoren som har størst betydning for de utfordringene turnusarbeidere opplever. Det viser seg å være kritisk for arbeidstakere som har turnusordning å mestre arbeidstidsordningen kombinert med søvn. Hvordan den enkelte håndterer turnusarbeid er individuelt, og det er flere studier som antyder at det er såkalte A-mennesker og eldre arbeidstakere som opplever de største problemene knyttet til søvn i forbindelse med turnusarbeid, og ta særlig nattarbeid.

Studier mellom 2008 og 2014 viser til at risikoen for å oppleve innsøvningsvansker dobles ved arbeid over 55 timer per uke sammenlignet med 35-40 timer per uke. Denne risikoen vil også fortsette å øke ved gjentatte lange skift. Måten å redusere denne risikoen på er innlagte hvilepauser i løpet av et langt nattskift, samt at arbeidstaker får tilstrekkelig antall hviletimer før lange nattskift. Videre viser studier av søvnproblemer i forbindelse med turnus- og nattarbeid at økt fysisk aktivitet og et sunt kosthold kan forbedre søvnkvaliteten til turnusarbeidere. Det kan også se ut til at en overgang fra turnusarbeid til ordinær arbeidstid reduserer søvnproblemer hos arbeidstakere. Det kan se ut til at hvis man har en veldig tidlig starttid på morgenskift vil søvnproblemer kunne øke, da det viser seg at de fleste arbeidstakere ikke kompenserer for denne forkortede søvnen ved å legge seg tidligere på kvelden.

4.1.2 Funksjon

Økt risiko for feilhandling ved turnusarbeid, og da særlig nattarbeid, er en veldokumentert potensiell konsekvens av turnusarbeid. Det kan se ut til at arbeid som er preget av rutine rammes i mindre grad av nedsatt funksjon sammenlignet med arbeid som krever stor oppmerksomhet. Dette vil si at arbeidsoppgaver som er mer komplekse burde tilstrebes å legges til ordinær arbeidstid og utenom de lengre vaktene.

Hvis dette ikke lar seg gjøre, kan man redusere risikoen for nedsatt funksjon ved å legge til rette for tilstrekkelig hviletid før og under selve nattevakten. Det kan også se ut til at flere nattskift på rad reduserer risikoen for nedsatt funksjon sammenlignet med en hyppig rotering av arbeidstid. Her må man som arbeidsgiver vurdere bedre funksjon opp mot andre negative helseeffekter flere nattevakter på rad kan medbringe.

4.1.3 Psykiske plager

Forskningen viser klare indikasjoner på at det eksisterer negative psykiske effekter knyttet til turnusarbeid som inkluderer nattarbeid over lengre tid. Flere studier viser at man kan redusere denne typen psykiske belastninger hvis det er mulig å tilby fleksible løsninger for arbeidstakeren. Turnusarbeid som inkluderer nattarbeid i kombinasjon med mangel på fleksibilitet og lav innflytelse på egen arbeidstid kan se ut til å gi en dårligere mental helse for arbeidstakere.

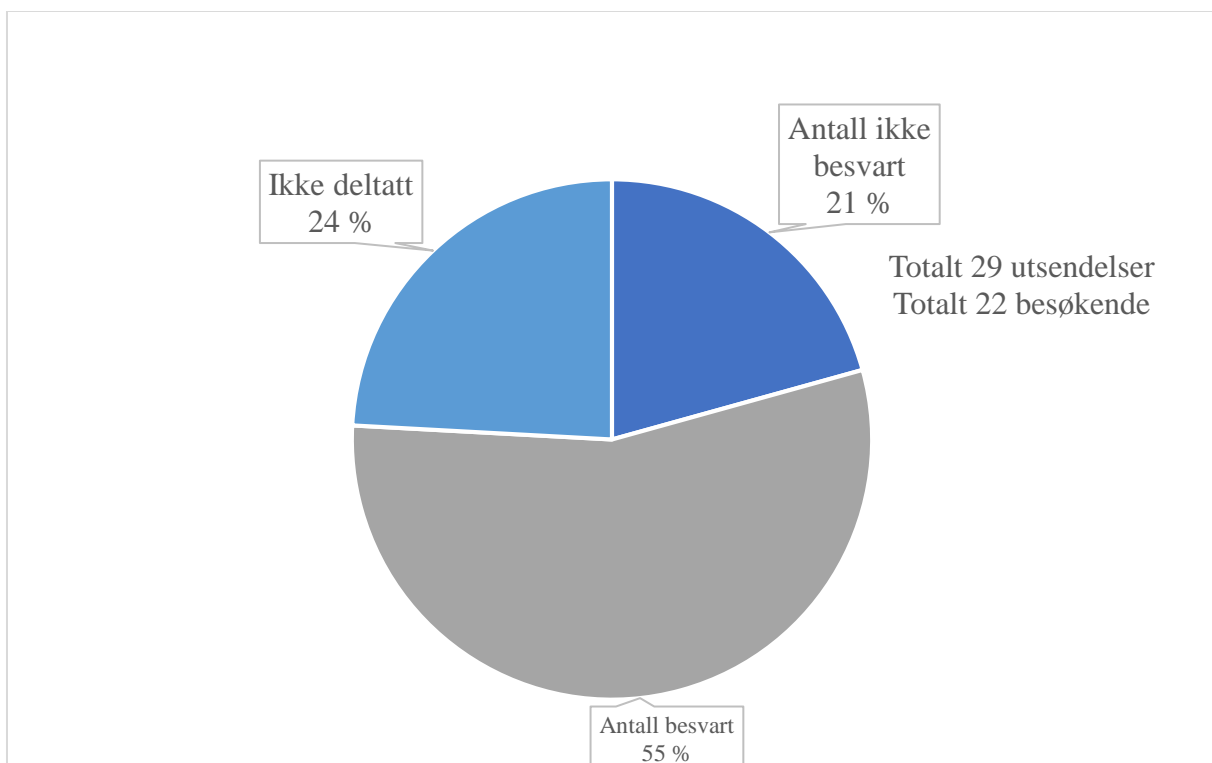
4.1.4 Hjerte- og karsykdommer

Flere undersøkelser viser en sammenheng mellom turnusarbeid som inkluderer nattarbeid og en økt forekomst av risikofaktorer for hjerte- og karsykdommer. Disse undersøkelsene styrker sannsynligheten for at det eksisterer en slik sammenheng. Det kan også se ut til at lengre arbeidsøkter øker risikoen for dødelighet av hjerte- og karsykdommer.

4.2 SPØRREUNDERSØKELSE

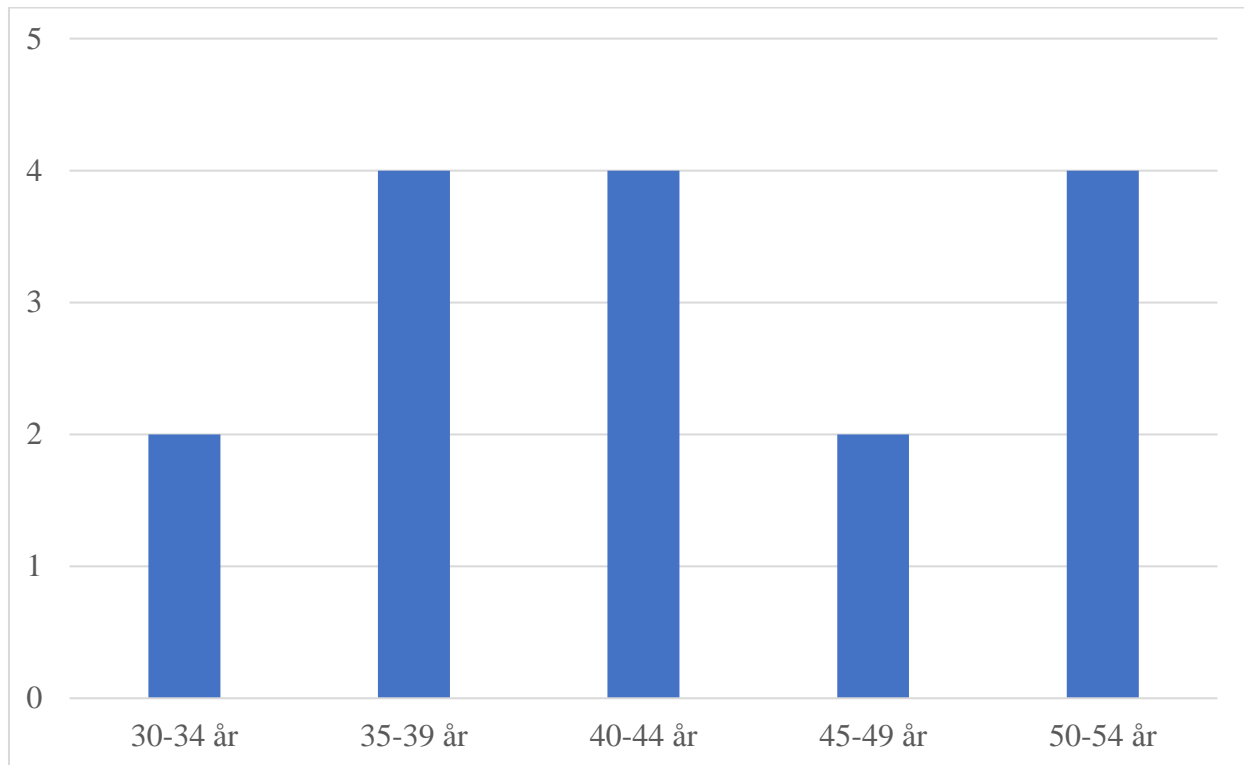
Resultatene som kom ut av spørreundersøkelsen, skal i dette delkapittelet presenteres ved bruk av grafer og tilhørende beskrivelser av hva grafen illustrerer. Resultatene er basert på 16 besvarelser. Respondentene i spørreundersøkelsen var alle lokkførere ansatt i LKAB Malmtrafikk AS.

Totalt ble spørreundersøkelsen sendt ut til alle de 29 ansatte i bedriften, hvorav 22 besøkte siden, og 16 personer fullførte undersøkelsen. Figur 8 viser en oversikt over antall respondenter i undersøkelsen, samt hvor mange som har besøkt siden totalt, men ikke deltatt i undersøkelsen, og hvor mange som ikke har vært inne på spørreundersøkelsen av totalt 29 mottakere av undersøkelsen.



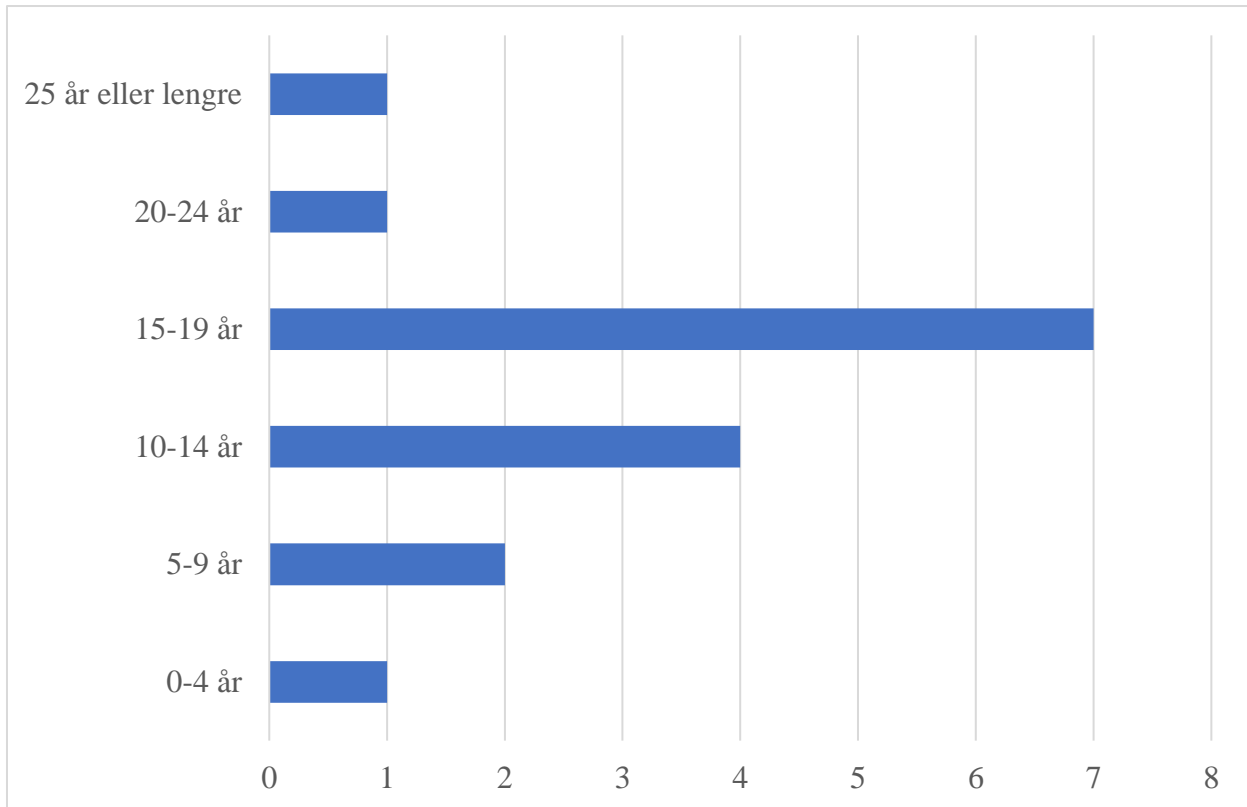
Figur 8 - Oversikt over antall respondenter

Figur 9 viser resultatet fra det første spørsmålet i undersøkelsen. Her ble respondentene bedt om å oppgi alderen sin. Resultatet av dette ble en fordeling av aldergrupper fra 30 til ca. 55 år. Det var ingen respondenter under 30 år eller over 55 år.



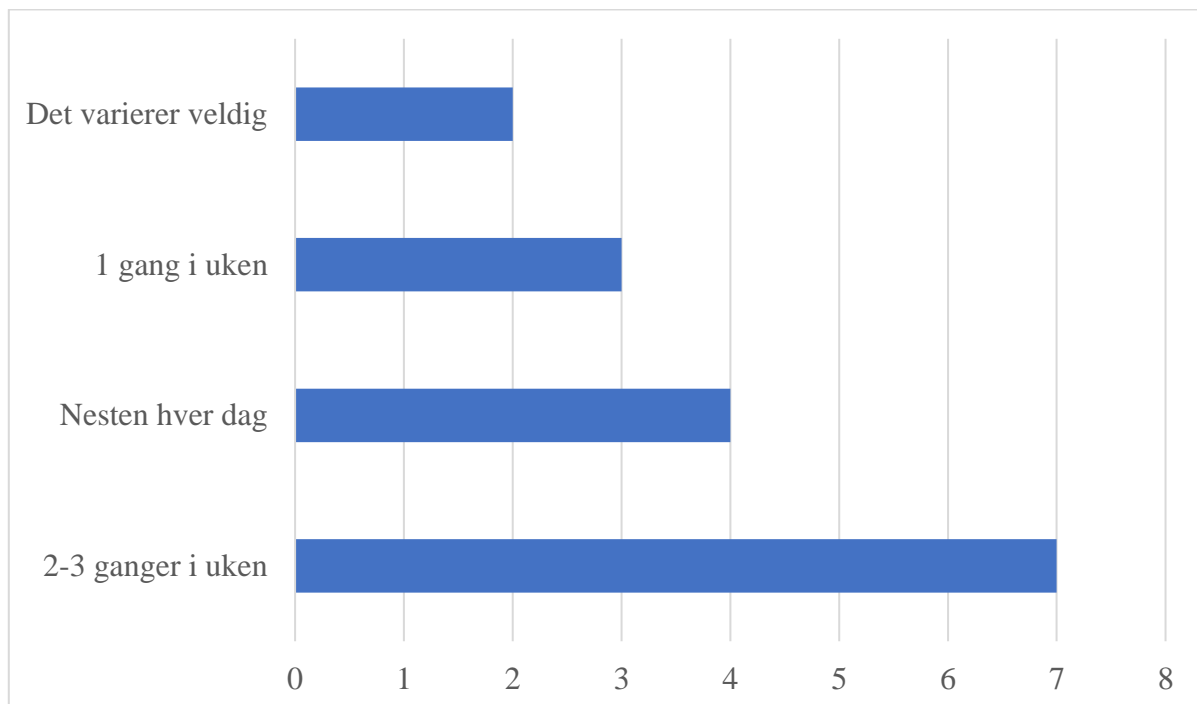
Figur 9- Spørsmål 1: Hvor gammel er du?

Videre ble det stilt spørsmål om hvor lenge respondentene hadde jobbet som lokfører. Her kom det frem at flertallet av respondentene hadde jobbet i mellom 15 og 19 år som lokfører. Av de resterende respondentene hadde 2 jobbet som lokfører i under 10 år, 2 i over 20 år, og de resterende mellom 10 og 14 år, se Figur 10.



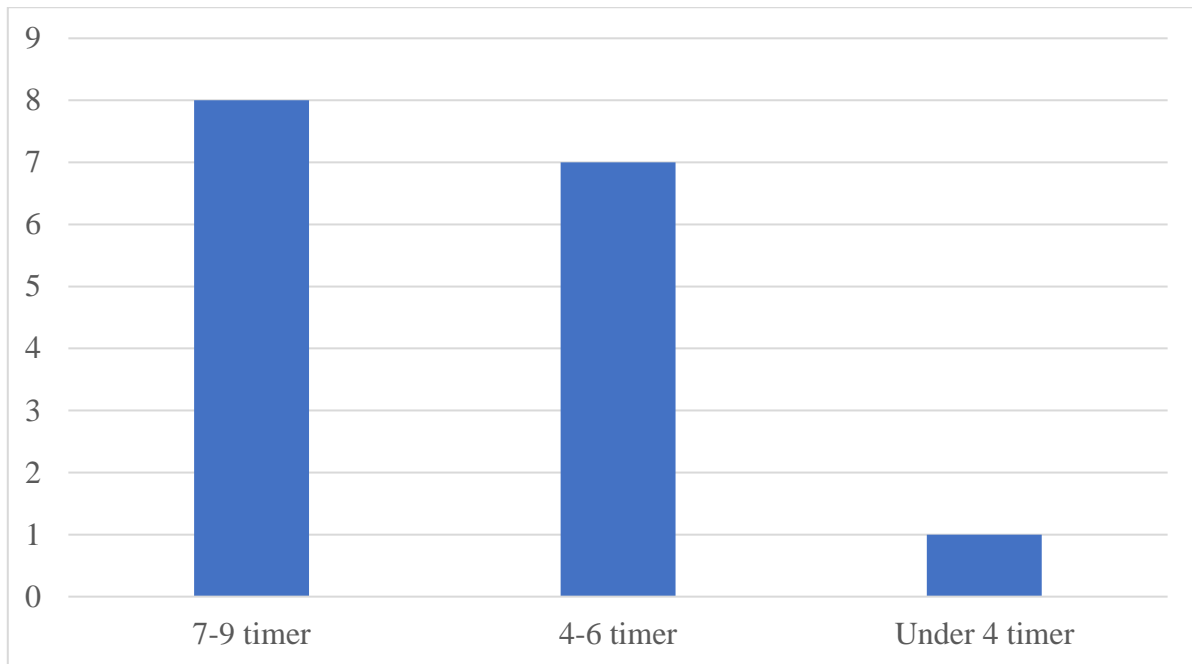
Figur 10- Spørsmål 2: Hvor lenge har du jobbet som lokfører?

Figur 11 viser en oversikt over hvor ofte respondentene oppgir at de mosjonerer på egen fritid. Her viser resultatet at flertallet oppgir at de mosjonerer 2-3 ganger i uken eller nesten hver dag. De resterende oppgir 1 gang i uken, eller at det kan variere veldig hvor ofte de mosjonerer.



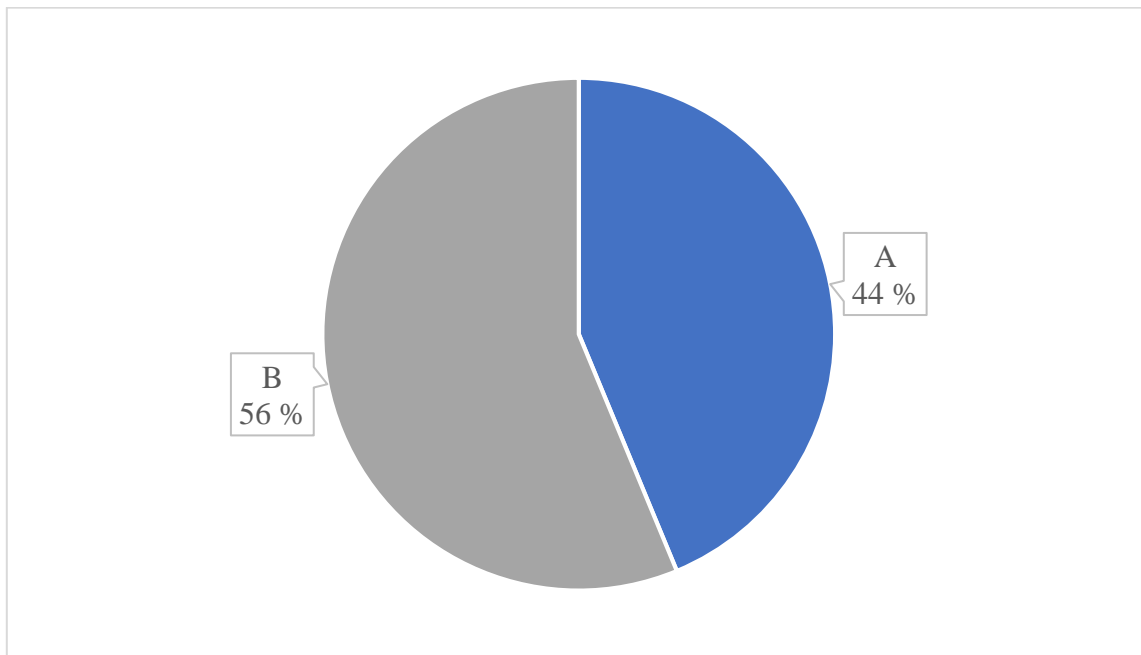
Figur 11- Spørsmål 5: Hvor ofte mosjonerer du på fritiden?

Figur 12 viser hvilken søvnmengde respondentene vanligvis oppnår per døgn. Resultatet viser at 8 lokførere sover vanligvis 7-9 timer i løpet av et døgn, mens 7 lokførere oppgir vanligvis 4-6 timer søvn i løpet av et døgn. 1 av 16 respondenter oppgir at de sover under 4 timer vanligvis per døgn.



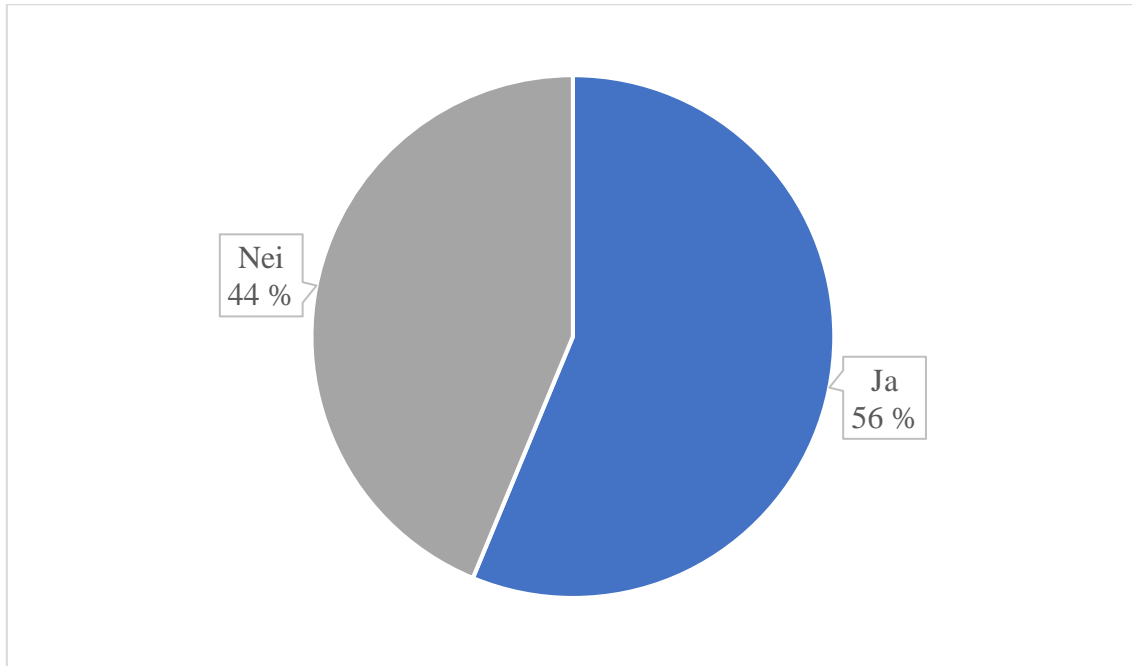
Figur 12- Spørsmål 6: Hvilken søvnmengde får du vanligvis per døgn?

Figur 13 viser fordelingen av A- og B- mennesker blant de 16 respondentene. Resultatet viser at 56 % av respondentene definerer seg selv som et B-menneske, og 44 % definerer seg selv som A-mennesker.



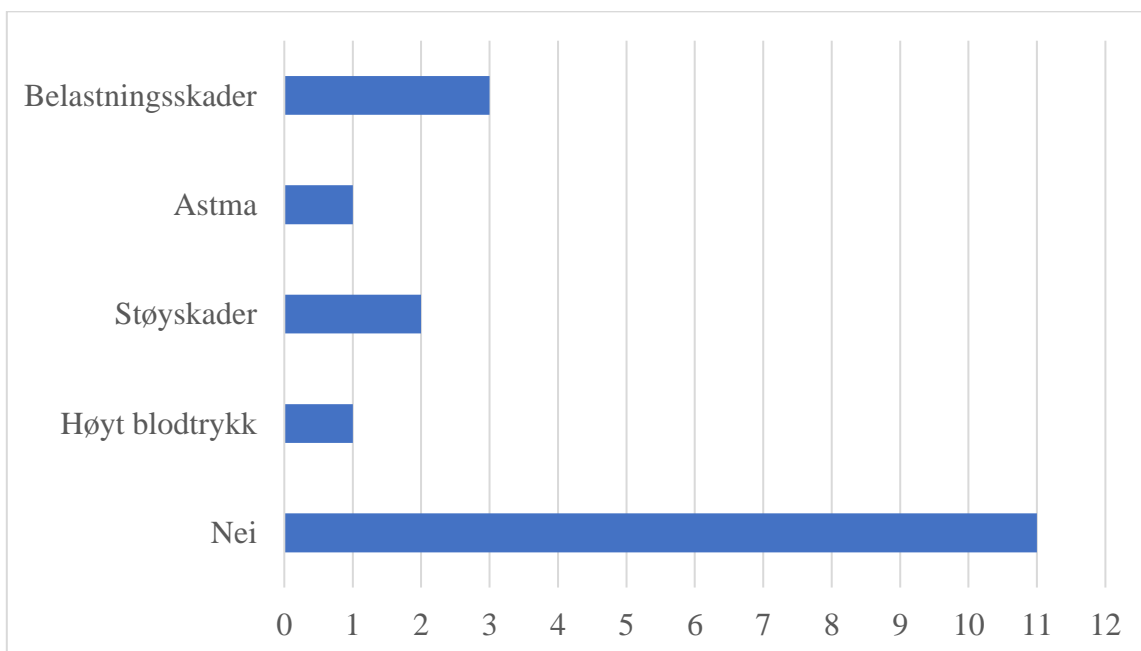
Figur 13- Spørsmål 7: Vil du definere deg som et A- eller B-menneske?

Figur 14 viser fordelingen av hvor mange av respondentene som har hatt søvnvansker som følge av turnusarbeidsordningen de følger. 56 % svarte at de hadde hatt søvnvansker som en konsekvens av å arbeide turnus, og 44 % at de ikke hadde opplevd søvnvansker som følge av å arbeide turnus.



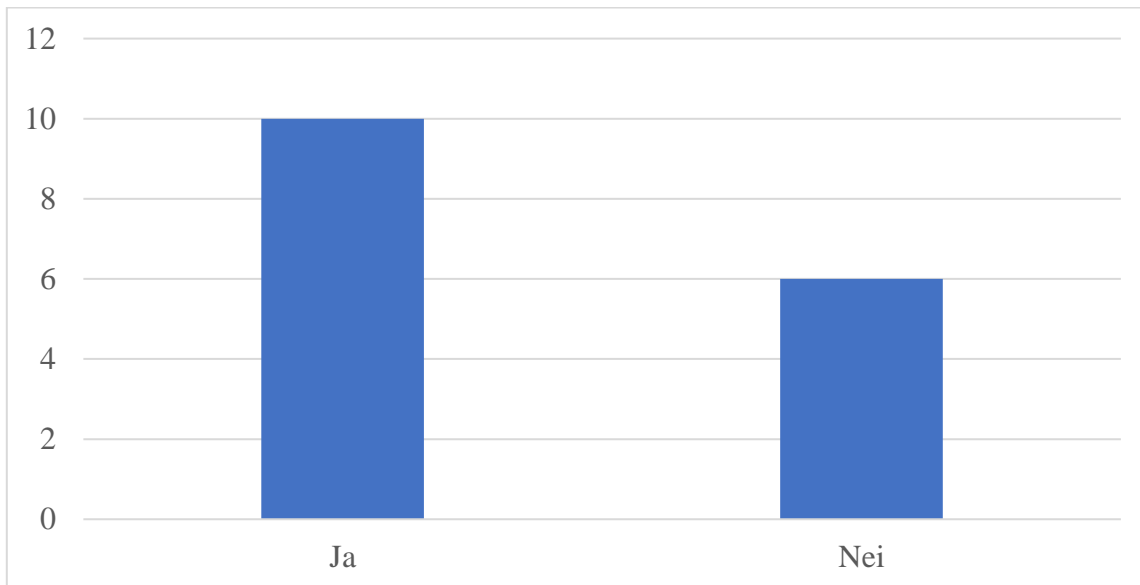
Figur 14- Spørsmål 9: Har du, eller har du hatt søvnvansker som følge av å arbeide turnus?

Figur 15 viser fordelingen av andre helseplager lokførerne har opplevd som følge av sitt yrke. Resultatet viser at 11 av 16 respondenter ikke har opplevd helseplager. De resterende respondentene har listet opp helseskader de selv har opplevd som følge av sitt yrke. Her var det mulig å liste opp flere helseskader.



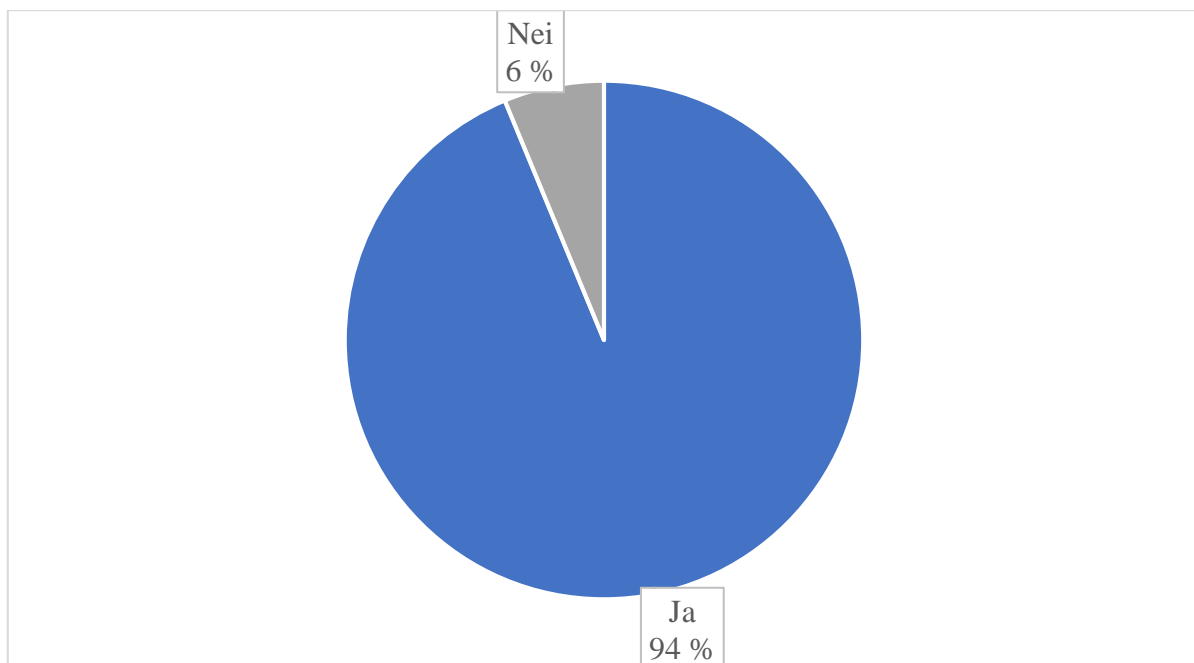
Figur 15- Spørsmål 10: Har du, eller har du hatt andre helseplager som følge av ditt arbeid som lokfører?

Figur 16 viser at 10 av 16 respondenter oppgir at de har vært sykemeldt fra jobb som følge av en arbeidsrelatert skade eller sykdom. De 6 resterende oppgir at de ikke har vært sykemeldt fra jobb som følge av en arbeidsrelatert skade eller sykdom.



Figur 16- Spørsmål 11: Har du vært sykemeldt fra jobb grunnet en arbeidsrelatert skade eller sykdom?

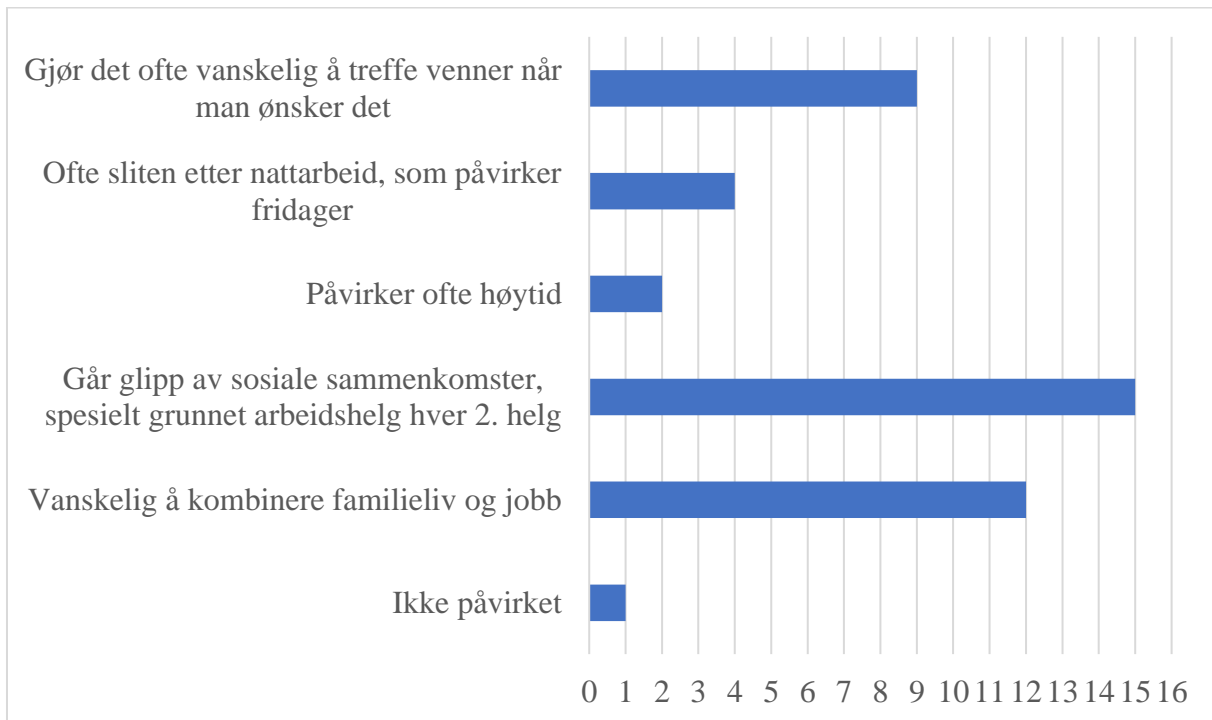
Figur 17 viser at 94 % av respondentene vil selv påstå at det skal mye til for at man velger å ta ut egenmelding eller sykemelding, og 6 % påstår at det ikke skal så mye til.



Figur 17- Spørsmål 12: Vil du selv påstå at det skal mye til for at du velger å ta ut egenmelding/sykemelding?

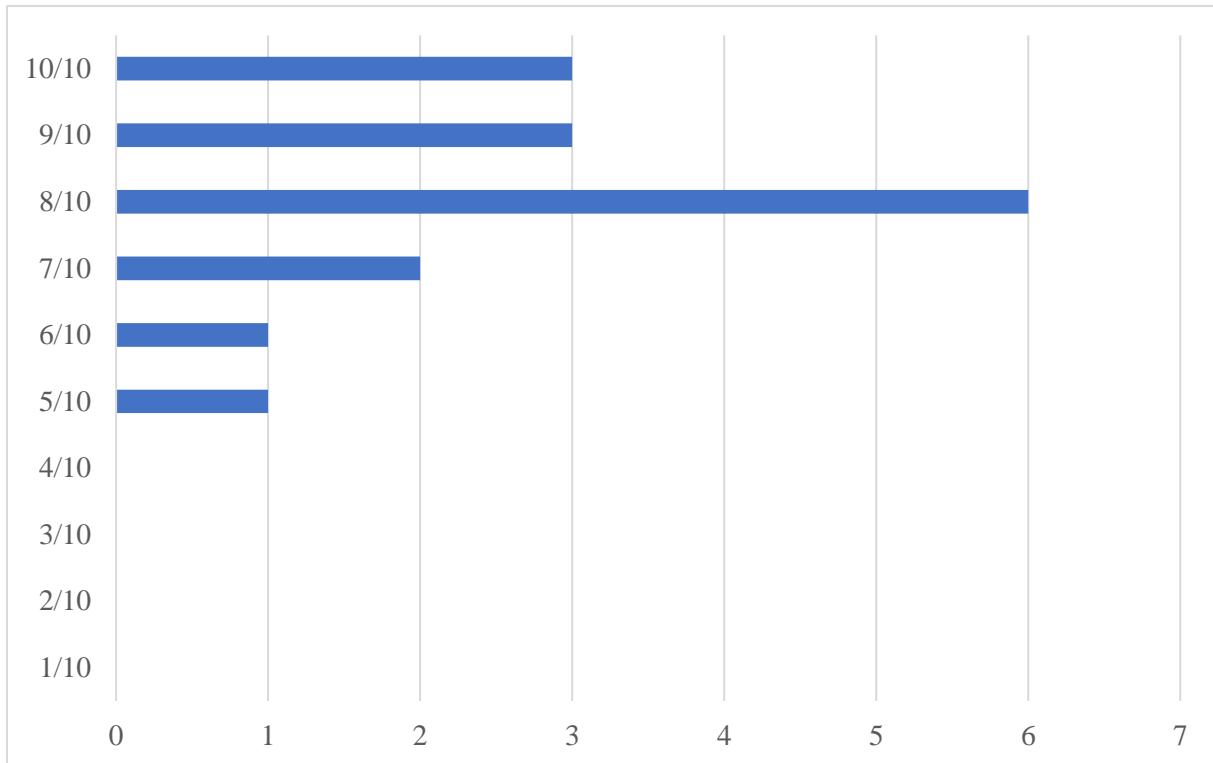
Figur 18 viser en oversikt over hvordan lokførernes sosiale liv har blitt påvirket som følge av at de følger en turnusordning. Her har 1 respondent sagt at det sosiale livet ikke har blitt påvirket, mens de resterende respondentene har listet opp faktorer i deres sosiale liv som har blitt påvirket som følge av turnusarbeid. Resultatet viser at en stor del av lokførerne føler at arbeidstiden påvirker muligheten til å være med på sosiale sammenkomster, spesielt i helger.

Det fremkommer også at flertallet av lokførere føler det er vanskelig å kombinere jobb og familieliv, samt å møte venner. 3 av respondentene svarte også at man ofte ikke orker like mye dagen etter at man har jobbet natt, noe som påvirker det sosiale livet deres også på fridager.



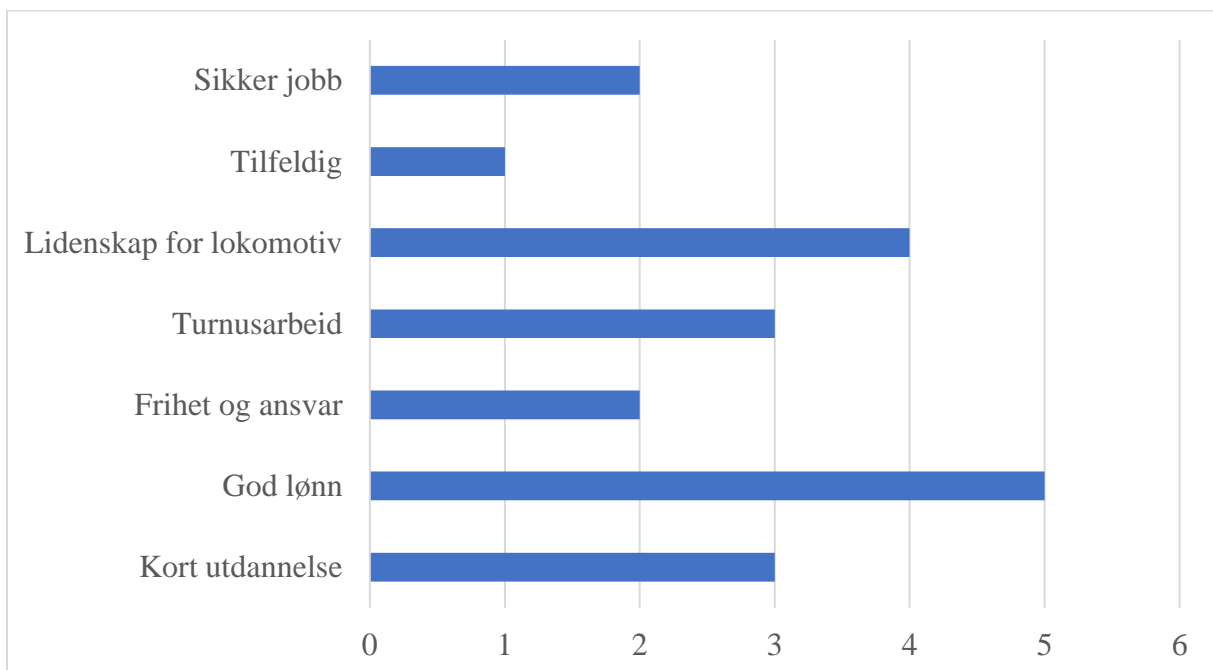
Figur 18- Spørsmål 13: Hvordan har ditt sosiale liv blitt påvirket av at du jobber turnus?

Figur 19 viser hvordan respondentene vil rangere egen yrkesstolthet på en skala fra 1 til 10. Resultatet viser at 6 av 16 rangerer egen yrkesstolthet til 8 av 10, mens de resterende respondentene spredte seg fra 5/10 til 10/10. Ingen rangerte sin egen yrkesstolthet til lavere enn 5/10.



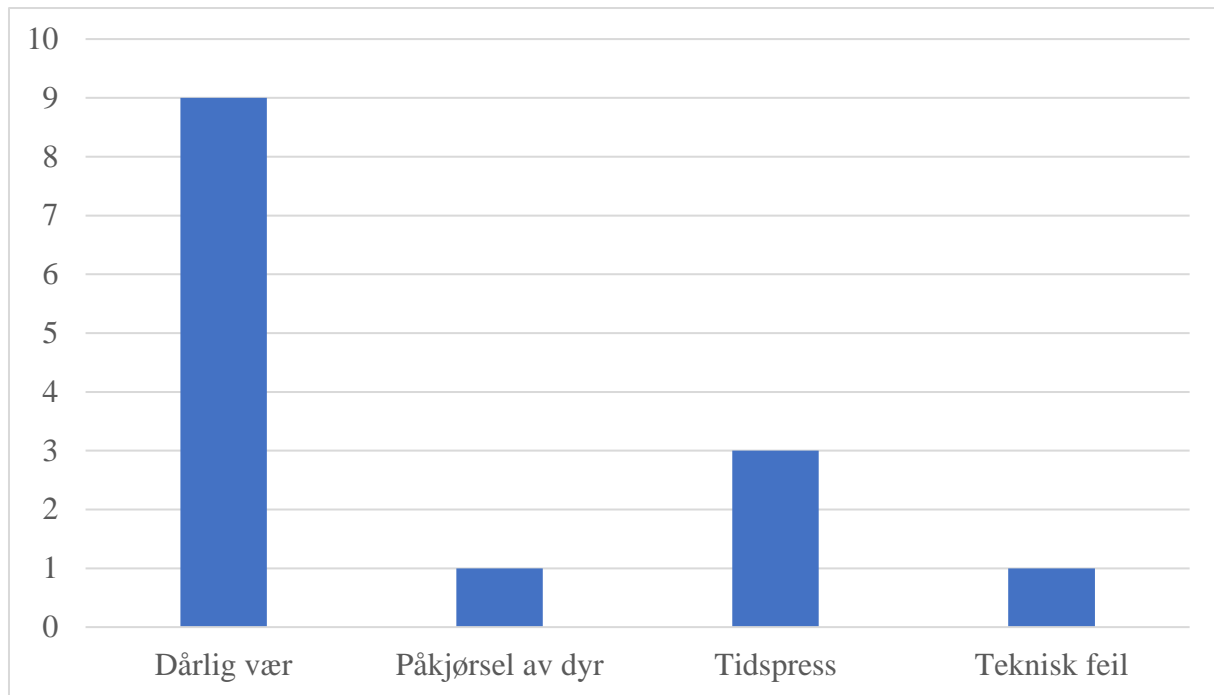
Figur 19- Spørsmål 15: På en skala fra 1 til 10, hvor stolt er du av yrket ditt?

Figur 20 viser oppgitte årsaker til at respondentene valgte å utdanne seg til lokfører. Resultatet viser at den grunnen flest lokførere listet opp som utløsende årsak var lønn, etterfulgt av interesse for tog/tunge kjøretøy.



Figur 20- Spørsmål 16: Kan du fortelle hvorfor du ønsket å bli lokfører i utgangspunktet?

Figur 21 viser hvilke situasjoner respondentene har listet opp som stressende for en lokfører. Resultatet her viser at dårlig vær er den mest stressende faktoren for en lokfører.



Figur 21- Spørsmål 23: Hvilke tilfeller er det som kan oppleves som stressende for en lokfører på ditt arbeidssted?

4.3 INTERVJU

Resultatet av intervjuene består av påstander som er blitt opprettet basert på resultatet av spørreundersøkelsen. Her har respondentene blitt stilt spørsmål basert på en intervjuguide, se Vedlegg D, intervjuguide, for så å svare så fritt som de selv ønsket. Disse svarene har deretter blitt transkribert, og noen av svarene er blitt gjort om til direkte sitater i dette delkapittelet.

4.3.1 Generelt

Lokførerne i bedriften som ble intervjuet beskrev jobben som trygg og stabil, med mye frihet. Som lokfører arbeider man mye alene, noe som har både positive og negative sider ifølge respondent 1:

Det er på mange måter fint å kunne gjennomføre jobben sin såpass mye alene, siden man slipper å ha noen hengende over skulderen for å passe på at ting blir gjort riktig. Men det er viktig å passe på at man er på riktig sted mentalt, da det kan bli veldig vanskelig å kjøre tog midt på natten alene, med tunge tanker i hodet. Det er derfor viktig at man som lokfører sier fra hvis man føler at man ikke er egnet til å kjøre tog, da dette er en rett man har som fører.

4.3.2 Helse

Som lokfører er det flere faktorer som kan påvirke egen helse. En av de faktorene som lokførere er spesielt eksponert for er mye stillesittende arbeid. Begge respondentene svarte at de mosjonerte jevnlig på fritiden sin, og at det var blitt viktigere for dem å ivareta egen helse med årene. Det ble også nevnt at de ansatte i bedriften har tilgang til treningsfasiliteter gjennom jobben, noe som ble sett på som svært positivt og helsefremmende.

I resultatet av spørreundersøkelsen kom det frem at noen av lokførerne hadde støyskader som følge av sitt arbeid. Respondentene ble spurt om de kunne utdype bakgrunnen for dette

resultatet. Her kom det frem at det er mye støy i førerhytten under en togtur, og at dette kan forklare forekomsten av støyskader. Lokførerne blir her oppfordret til å benytte hørselvern.

4.3.3 Søvn

Som følge av turnusordningen jobber lokførere en del på natten. I resultatet av spørreundersøkelsen kom det frem at 7 av totalt 16 respondenter sover 4-6 timer i løpet av et døgn gjennomsnittlig. Respondent 2 mente at dette kan relateres til turnusoppsettet lokførerne følger, men at dette også er svært individuelt. Respondent 1 mente at dette også til en viss grad kunne forklares ved at lokførerne ofte ønsker å prioritere familieliv og egne interesser etter arbeid, og at søvn dermed blir nedprioritert for det sosiale livet utenfor jobb.

Det viste seg at blant de 16 lokførerne som gjennomførte spørreundersøkelsen, var det en relativt jevn fordeling av A- og B-mennesker. Respondent 1 forklarte her at som nyutdannet lokfører ville vedkommende ha beskrevet seg selv som et A-menneske, men som følge av turnusarbeid over flere år, hadde det gradvis skjedd endring i søvnvaner som hadde ført til at man etterhvert betraktet seg selv som B-menneske.

Under intervjuet ble det stilt spørsmål ved hviletid når man kjører tog. Her ble det gjort klart av begge respondentene at man har hviletid i Kiruna, hvor man har krav på minimum 40 minutter hviletid på dagtid, og minimum 3 timer hviletid hvis man kjører tog på natten av sikkerhetsmessige årsaker. Ved spørsmål om man som regel eller alltid klarer å sove når man har hviletid på natten svarte begge respondentene ja. Hviletiden for lokførere i Kiruna varierer med togtidene. Den korteste hviletiden på natt er ca. 3,55 timer og den lengste er 7,40 timer.

4.3.4 Sykefravær

Lokførere som yrkesgruppe er kjent for å ha et lavt sykefravær. Begge respondentene forklarte dette med en kollektiv ansvarsfølelse. Hvis en lokfører ikke stiller opp til sin togtur, resulterer dette i at en annen lokfører må overta. Respondent 2 ga følgende beskrivelse av denne ansvarsfølelsen:

Hvis jeg føler meg litt småsyk, ikke helt i form, så har det skjedd at jeg har dratt på jobb, rett og slett fordi jeg er sikker på at jeg fremdeles klarer å gjennomføre jobben min på en sikker måte, og da slipper man å ha dårlig samvittighet for den andre lokføreren som har rammevakt som må kjøre min togtur. Det er kanskje her vi lokførere skiller oss ut fra andre. Vi jobber mye alene, som fører til at vi kjenner på et stort ansvar for å få jobben gjort selv.

Begge respondentene var enige om at terskelen for å bruke egenmelding opplevdes som høy blant lokførerne, men at det å være syk ikke ble sett ned på av kollegaene sine. Respondent 1 forklarte at det alltid er en lokfører som har rammevakt, og er forberedt på å kjøre toget hvis sykdom skulle oppstå.

4.3.5 Stress

Det kom tydelig frem i spørreundersøkelsen at den situasjonen som skapte mest stressfølelse blant de lokførerne som svarte på undersøkelsen, var dårlig vær. Respondent 1 utdypet dette resultatet med at dårlig vær er en realitet ofte for lokførere, og at dette kan for mange være det første de tenker på når det kommer til stressende situasjoner på jobb.

Av intervjuet fremkom det at begge respondentene selv syntes påkjørsel av dyr var den situasjonen de opplevde som mest stressende. Respondent 2 sa her at dette er en situasjon lokførere er godt rustet til å håndtere, men at man aldri blir helt vant til å oppleve dette.

Det ble også forklart at man oftest har en trygghet i at man aldri er alene ute på sporet, det er normalt sett alltid andre lokførere som kjører tog samtidig som en selv. I tillegg har man alltid muligheten til å kontakte hjelp i situasjoner hvor man selv føler seg utrygg.

4.3.6 Sosiale belastninger og samhold på arbeidssted

Det kom klart frem at de fleste av lokførerne som svarte på spørreundersøkelsen opplevde sosiale belastninger som følge av å arbeide turnus. Respondent 2 kom med følgende sitat angående de sosiale konsekvensene av jobben sin:

Det er klart at man går glipp av mange sosiale sammenkomster, som fester, bursdager o.l. når man er på jobb annenhver helg. Det å ha fri når andre er på jobb, eller motsatt, har gjort det vanskelig å holde vedlike mange vennskap. Det jeg personlig kjenner mest på, er dårlig samvittighet ovenfor barn og samboer, jeg får ofte mindre tid med dem enn jeg selv ønsker, spesielt i helger.

Når det gjaldt samhold på arbeidsplassen forklarte respondent 1 at det ofte kunne gå flere måneder før man så kollegaene sine. Til tross for dette, føler de fleste av lokførerne på et godt samhold. Det kom frem at det blant annet er opprettet sider på sosiale medier hvor lokførere kan snakke sammen, noe som kan være med på å styrke yrkesstoltheten og samholdet mange føler på. Respondent 1 ga uttrykk for at mange av lokførerne i bedriften er opptatt av det sosiale, og at terskelen for å dra på jobb å ta en kopp kaffe sammen utenom egen arbeidstid er lav for flere.

5 DISKUSJON

Det vil i dette kapitlet bli diskutert rundt resultatet fra de ulike metodene, forstudie, spørreundersøkelsen og intervjuene. Hvor relevant er funnene gjort av STAMI for lokførere? Kan enkelte psykososiale faktorer påvirke sykefravær? Dette er noen av spørsmålene som vil bli drøftet i dette kapitlet.

5.1 HELSEEFFEKTER SOM FØLGE AV TURNUSARBEID FOR LOKFØRERE

Funn av helseeffekter som følge av turnusarbeid, gjort av STAMI, se kapittel 4.1, vil her bli sett opp mot lokførernes arbeidssituasjon.

5.1.1 Søvn

Forstudiet viser at problemer med søvn er den største konsekvensen for alle arbeidstakere som har turnusordning. Dette gjenspeiles også i spørreundersøkelsen, hvor over halvparten av respondentene oppgir at de har hatt søvnvansker som følge av sin arbeidstid. Søvnvansker kan være både innsovningsproblemer og økt søvnighet, noe spørsmålet som omhandler søvnproblemer i spørreundersøkelsen ikke tok hensyn til. Dette burde respondentene i undersøkelsen ha blitt bedt om å oppgi, da denne informasjonen kan være relevant for å kunne forebygge søvnproblemer hos lokførere.

Nadir, døgnrytmens bunnpunkt, befinner seg ca. 1-2 timer før man normalt sett skal våkne. Hvis man da jobber natt, og er ferdig med sin arbeidsdag klokken 07.00, er dette 2 timer senere enn når døgnrytmen til folk flest når sitt bunnpunkt. Konsekvensen av dette kan være innsovningsvansker etter endt nattarbeid, da man har passert bunnpunktet, og døgnrytmen er oppadstigende. En annen konsekvens av å sove når døgnrytmen er oppadstigende, vil være at søvnen ofte er kortere og ikke like dyp. Dette blir ofte kompensert for ved å ta «power naps», noe lokførerne også oppgir at de ofte eller noen ganger gjør i spørreundersøkelsen.

En viktig del å ta til etterretning når man diskuterer søvn blant turnusarbeidere, er individualiteten. Det er flere som tåler turnusarbeid svært godt, og trives bedre med denne arbeidstidsordningen enn den ordinære arbeidstiden. Det eksisterer forskning som tilsier at søvnproblemer knyttet til arbeidstidsordning øker med alderen. Mange mener derimot at om man har jobbet turnus hele sitt arbeidsliv, vil man ikke oppleve denne utviklingen. For det første vil kroppen være vant med en slik type belastning, for det andre kan det tenkes at hvis man velger å arbeide turnus hele sitt arbeidsliv, spiller trolig trivsel en viktig faktor. Som nevnt, eksisterer det mange som foretrekker turnus som arbeidsordning. Trives man på jobb, er sjansen for både å ta ut sykemelding, og å bytte jobb, lav. 10 av 16 lokførere oppgir at de ikke har vurdert å bytte yrke, hvor de resterende 6 oppgir at de noen ganger har vurdert dette. Disse tallene kan vise til et godt arbeidsmiljø med høy trivsel, som arbeidstakere ikke ønsker å forlate.

5.1.2 Nedsatt funksjon

For å hindre nedsatt funksjon hos lokførere grunnet trøtthet, spesielt ved nattarbeid, er det lagt inn obligatorisk hviletid på minimum 3 timer ved slike vakter. Begge respondentene i intervjuet oppga at de som regel får sove i sin hviletid. Her må man også legge til grunn at man som lokfører er pålagt å si fra hvis man ikke føler seg egnet til å kjøre toget sikkert, og at alle kjenner til denne retten. Ved å legge inn obligatorisk hviletid, samt tillitt til lokførernes evne til å vurdere egen skikkethet til å kjøre tog, kan man anta at risikoen for at nedsatt funksjon hos lokførerne grunnet trøtthet reduseres betydelig, sammenlignet med hvis disse tiltakene ikke

eksisterte. Det kan diskuteres om spørreundersøkelsen burde tatt for seg hvor mange av lokførerne som har opplevd å sovne i løpet av en togtur, samt hvor mange som har valgt å benytte seg av retten til å nekte å kjøre tog grunnet egen skikkethet en eller flere ganger.

5.1.3 Psykiske plager

Psykiske plager som følge av turnusarbeid kan knyttes opp mot mangel på mulighet til å påvirke egen arbeidsdag, eller såkalte fleksible løsninger i forbindelse med turnusoppsettet. Som lokfører er dette vanskelig å gjennomføre, da man må forholde seg til de oppsatte togtidene. Her kan det selvstendige arbeidet og en følelse av frihet i egen arbeidstid de fleste lokførerne oppgir som positivt kompensere. En annen faktor som må vurderes opp mot psykisk helse blant lokførere er mye alenetid på jobb. Som respondent 1 forklarte i intervjudelen, er det viktig å kunne skyve bort tunge tanker før man skal på jobb. Det å sitte alene over lengre tid med tunge tanker kan påvirke den psykiske helsen negativt.

5.1.4 Hjerte- og karsykdommer

I forbindelse med turnusarbeid er det gjort en del forskning på både hjerte- og karsykdommer i forbindelse med turnusarbeid. De fleste artiklene basert på forskning publisert er enige om at risikoen for disse sykdommene øker ved turnusarbeid, men årsakssammenhenger er fremdeles noe usikker, og er noe som krever mere forskning. Ved spørsmål om lokførerne i bedriften har vært sykemeldt grunnet arbeidsrelaterte plager var det ingen som oppga noen form for hjerte- og karsykdommer. Dette kan ha flere årsaker.

For det første så må man gjennom en fysisk helsetest hvor man må oppfylle minstekravet for å komme inn på utdanningen for å kunne bli lokfører. Viser det seg da at man enten har en underliggende sykdom, eller befinner seg i risikogruppen for å utvikle hjerte- og karsykdommer, vil man ikke få tilbud om studieplass på denne utdanningen. På denne måten reduseres risikoen for at lokførere utvikler hjerte- og karsykdommer som følge av ubekvemme arbeidstider som kan være belastende på f.eks. hjertet.

For det andre blir den medisinske skikketheten til lokførere kontrollert minst hvert 3. år frem til fylte 55 år. Hvis den medisinske skikketheten tilsier det, skal en godkjent lege øke hyppigheten av kontrollene. På denne måten sikrer man å avdekke eventuell negativ utvikling av lokførernes fysiske helse, og gi nødvendig behandling deretter. I spørreundersøkelsen ble det stilt spørsmål om lokførerne hadde vært sykemeldt som følge av arbeidsrelatert skade eller sykdom. Her ble det oppgitt et tilfelle av høyt blodtrykk, som over lengre tid kan lede til hjerte- og karsykdommer. At slike tilfeller blir oppdaget, kan være en medvirkende faktor til at ingen av lokførerne i bedriften den dag i dag oppgir hjerte- og karsykdommer som en konsekvens av turnusarbeid.

5.2 KAN ENKELTE PSYKOSOSIALE FAKTORER PÅVIRKE SYKEFRAVÆRET POSITIVT BLANT LOKFØRERE?

Basert på resultatet av spørreundersøkelsen og intervjudelen, kan det se ut til at faglig integritet blant lokførere er en viktig del av lokføreridentiteten. Ute på sporet er man alene i lokførerhytten, og man har kun seg selv å stole på. Her er god opplæring og tilstrekkelige ressurser elementære for å kunne føle seg sikker på at toget kjøres trygt dit det skal. Denne følelsen av selvstendighet og ansvar kan nok for mange oppleves som helsefremmende, i den form av å føle mestring i sitt arbeid. I spørreundersøkelsen følte 100% av respondentene på at de hadde gjort en god nok jobb etter endt arbeidstid hver gang eller ofte. At hver arbeidstaker i

en bedrift føler på at de mestrer egen arbeidsoppgave, kan bidra til økt kvalitet på det psykososiale arbeidsmiljøet, og dermed redusere sykefravær.

I resultatet av spørreundersøkelsen kom det frem at de fleste av respondentene trives godt i eget selskap. Lokføreryrket kan for mange virke som et ensomt arbeid, men trives man alene, trenger ikke dette nødvendigvis å være realiteten. For mange lokførere kan det nok tenkes at denne alenetiden i lokførerhytten oppleves som en positiv del av arbeidsdagen, hvor de får egentid samtidig som de utfører en viktig jobb. På den andre siden kan det i enkelte perioder i livet være vanskelig å være mye alene på jobb. Hvis man av personlige eller arbeidsrelaterte årsaker har det vanskelig med seg selv, kan det være utfordrende å sitte lenge alene, samt vanskelig å konsentrere seg om å utføre jobben sin så effektivt og sikkert som mulig. Hvis slike utfordringer varer over lengre tid, kan dette lede til sykefravær.

Sikkerhetsmessig, virker det som alle lokførerne i bedriften besitter den faglige integriteten som kreves av en lokfører for å kunne kjøre trygt. I tillegg til egen evne til å håndtere eventuelle situasjoner som kan oppstå mens man er ute på sporet, har man også muligheten til å kontakte faglig bistand til alle døgnets tider.

Allerede før man har begynt sin utdanning som lokfører, blir man testet i stressmestring. Det kan tenkes at dette er en av hovedårsakene til at flertallet av respondentene oppgir at de håndterer stress godt eller at deres håndtering avhenger av situasjonen. Det er viktig å ikke la seg selv bli stresset i situasjoner hvor det kreves fullt fokus fra lokføreren. Til tross for dette, viser resultatet at 50% av respondentene i undersøkelsen har opplevd stress over lengre tid på jobb. Da spørreundersøkelsen gjennomføres anonymt, er det vanskelig å peke ut hva som ligger bak dette resultatet, men det kan tenkes at dårlig vær over en lengre periode kan være årsaken, basert på resultatet av spørreundersøkelsen, samt resultatet av intervjuene. Her oppgir respondentene at dårlig vær er den faktoren som skaper stress for en lokfører normalt sett. Videre viser resultatet fra spørreundersøkelsen at 6 av 16 respondenter ikke mener at lokfører er et stressende yrke, mens de resterende mener at det kommer an på situasjonen. God opplæring, tillit til egen kompetanse og en trygghet i at man kan nå faglig bistand til alle døgnets timer over telefon er nok med på å redusere lokførernes følelse av stress under pressede situasjoner.

5.3 FOREBYGGER UTDANNINGSLØPET TIL LOKFØRERE HØYT SYKEFRAVÆR?

For å kunne bli lokfører, kreves det at man har tilfredsstillende helseattest og man må gjennomføre en yrkespsykologisk skikkethetstest. På bakgrunn av dette kan det diskuteres rundt om dette kan være en medvirkende faktor til hvorfor lokførere som yrkesgruppe har et lavere gjennomsnittlig legemeldt sykefravær enn andre yrkesgrupper hvor det er vanlig med ubekvemme arbeidstider.

Opptakskrav blir ofte benyttet for å sikre at det kun er de individene som virkelig ønsker å gjennomføre utdanningen som kommer inn på studiet. På utdanning.no står det «Som lokomotivfører må du være forberedt på å jobbe turnus». Dermed vil man kunne anta at de fleste som går dette utdanningsløpet, er klar over at turnus er den mest brukte arbeidstidsordningen for lokførere. I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i forbindelse med denne rapporten, oppga flertallet at de valgte å bli lokførere av økonomiske grunner, etterfulgt av interesse for tog. Det kan derfor diskuteres om gode lønnsbetingelsene veier opp for den potensielle helseeffekten av å arbeide turnus for lokførere.

5.4 DET SOSIALE LIV

At turnusarbeid er den mest vanlige arbeidstidsordningen for lokførere, skal være relativt kjent for alle som velger dette yrket. Hva dette betyr sosialt sett derimot, er det ikke sikkert alle tenker over. Man kan tenke seg til at hvis man gjennomfører utdanningen tidlig i 20-årene, hvor man normalt sett har lite forpliktelser, vil man trolig ikke føle så sterkt på mangelen på et sosialt liv, siden man som lokfører ofte har friperioder over flere dager, og man i tillegg får godt betalt for det arbeidet man gjør, noe mange unge legger størst vekt på tidlig i karrieren sin. Den sosiale belastningen av turnusarbeid vil nok trolig øke i takt med alder. Spørreundersøkelsen viser at av respondentene er 8 gift, 3 har samboer og 5 er enslige, og 9 av 16 respondenter har barn. Det å ha ubekvemme arbeidstider når man har barn kan ofte lede til dårlig samvittighet ovenfor barn. Følelsen av å ikke strekke til, eller det å måtte gå glipp av tilstelninger på skole og i barnehage kan være vanskelig å håndtere. I tillegg kan man føle på dårlig samvittighet ovenfor eventuell partner, som vil være alene når andre har sin partner hjemme.

Det å vedlikeholde vennskap viser seg også å være vanskeligere for turnusarbeidere enn arbeidstakere med normal arbeidstid. Man er ofte på jobb når andre har fri, og har ofte fri når andre er på jobb. Når lokførere har fri kan det tenkes at familieliv vil bli prioritert over sosiale bekjentskap. Viktigheten av å vedlikeholde sosial kontakt vil være individuell, og som vist i resultatet av spørreundersøkelsen, varierer det veldig på i hvilken sammenheng man trives best i eget selskap. Er man en person som trives alene og gjerne ikke har så mange forpliktelser hjemme vil man kanskje ikke kjenne like mye på behovet for sosial kontakt som andre.

5.5 REKKEFØLGEN PÅ DE UTVALGTE METODENE

Det kan diskuteres om resultatet hadde sett annerledes ut hvis det hadde blitt valgt å holde intervjuene først, for så å lage spørreundersøkelsen basert på informasjon innsamlet fra lokførerne. På denne måten kunne man trolig ha forutsett at stress ikke er en så relevant psykososial faktor for sykefraværet, og man kunne ha fokusert på andre faktorer. Dette kunne ha økt validiteten til rapporten. På den andre siden hadde man da ikke kunne ha fått muligheten til å utdype resultatet av spørreundersøkelsen, noe som viste seg å være svært gunstig for denne rapporten.

De psykiske aspektene ved å arbeide alene, samt plikten til å melde fra om man ikke føler seg skikket til å kjøre tog var to viktige punkter som ble avdekket under intervjuene. Videre ble også følelsen av ansvar lokførere har, og terskelen for å ta ut sykemelding diskutert. Et spørsmål i spørreundersøkelsen tok for seg om det skulle mye til for at man som lokfører tok ut sykemelding, hvor 94 % av respondentene svarte ja, ble det valgt å be respondentene i intervjuene om de kunne forklare dette resultatet. Hadde ikke spørreundersøkelsen blitt gjennomført før intervjuene, er det ikke sikkert at denne følelsen av ansvar hadde blitt et tema i denne rapporten.

6 KONKLUSJON

Rapporten hadde til hensikt å se på hvilke helseeffekter lokførerne i bedriften kan bli utsatt for, samt om enkelte psykososiale faktorer kan bidra til et lavere sykefravær. Basert på forstudiet, resultatet av spørreundersøkelsen og intervjuene, er det søvnproblemer som er den mest utbredte konsekvensen av turnusarbeid for lokførerne. Det viser seg at det er vanskelig å sovne på morgenen, etter endt nattarbeid, og vanskeligere å legge seg tidligere samme kveld for å hente inn tapt søvn. I tillegg kan ønske om å vedlikeholde sosialt liv overgå behovet for søvn. Dette kan i lengden lede til innsovningsvansker og/eller økt følelse av tretthet. Å legge inn tilstrekkelig hviletid for lokførere ser ut til å redusere risikoen for nedsatt funksjon grunnet tretthet, men man må som arbeidsgiver være klar over at denne risikoen eksisterer, og vurdere om man burde iverksette flere forebyggende tiltak for å hindre at lokførere opplever nedsatt funksjon, spesielt under nattarbeid. Hvilke tiltak som hadde vært relevante her, burde man vurdere ved å gjennomføre en risikovurdering av hvilke uønskede helseeffekter lokførere er utsatt for, og hvordan man kan redusere denne risikoen. Basert på denne rapporten burde en slik risikovurdering ta for seg blant annet:

- Søvnproblemer, både innsovningsvansker og økt tretthet
- Nedsatt funksjon som en konsekvens av tretthet, spesielt ved nattarbeid
- De psykiske aspektene som følger ved å jobbe mye alene

Turnus-/nattarbeid viser seg å medbringe flere risikofaktorer som kan lede til hjerte- og karsykdommer. Lokførere blir fulgt opp av autorisert helsepersonell minst hvert 3. år, noe som øker sjansen for å avdekke eventuelle negative endringer i den fysiske og psykiske helsen til lokførere. Da ingen av lokførerne ved LKAB Malmtrafikk AS rapporterte om hjerte- og karsykdommer, og heller ingen andre sykdommer, som diabetes, kan det se ut til at den oppfølgingen lokførere har krav på fra helsepersonell, kombinert med kravene som stilles for å kunne utdanne seg som lokfører, er med på å redusere risikoen for å utvikle hjerte- og karsykdommer. Dette er fremdeles en risikofaktor man må være klar over som både arbeidsgiver og lokfører, og ta hensyn til når man skal sette opp et turnusoppsett.

Psykiske plager som direkte konsekvens av turnusarbeid ser ikke ut til å være utbredt blant lokførere. Mangelen på fleksibilitet i arbeidstiden ser ut til å bli kompensert av det lokførerne beskriver som friheten lokføreryrket medfører. Det kan derimot se ut til at psykiske plager burde bli sett på i sammenheng med ensomt arbeid. Det å arbeide helt alene over lengre tid, kan påvirke psyken negativt hvis man befinner seg i en situasjon hvor tanker krever en del bearbeidelse. Hvis slike tilfeller ikke blir oppdaget, enten ved at vedkommende selv sier fra, eller at kollegaer og/eller ledelse oppdager atferdsendring hos vedkommende, kan dette resultere i fravær fra jobb over lengre tid. Her har alle et felles ansvar for å sikre et arbeidsmiljø hvor man kan si fra hvis man trenger hjelp. Bedriftshelsetjenesten tilknyttet bedriften er her et godt tiltak å informere alle som arbeider mye alene om, og det er viktig at arbeidstakere er klar over denne muligheten og vet hvor de skal henvende seg hvis det oppstår problemer knyttet til psykisk helse, men også andre arbeidsrelaterte plager.

Faglig integritet er svært viktig i et yrke hvor man jobber mye alene. Lokførere jobber mye alene, og dette krever at både lokførerne selv, men også arbeidsgiver har full tillitt til at jobben blir gjort i henhold til lover, forskrifter og andre krav. Slike arbeidsforhold skaper både en følelse av ansvar og mestringsfølelse, faktorer som er viktige i et helsefremmende arbeidsmiljø

med lav sykefraværspersent. Det å ha lokfører som yrkesidentitet ser ut til å medføre seg flere positive faktorer som kan bidra til at denne yrkesgruppen er kjent for å ha et lavt sykefravær.

Stress som en psykososial faktor for lokførere ser ikke ut til å være så relevant for sykefraværet som først antatt. I spørreundersøkelsen ble det oppgitt at 50 % av respondentene hadde opplevd stress over lengre periode på jobb, men dette ser ikke ut til å ha resultert i en økt prosentandel sykemeldinger. Det viser seg at lokførerne ved LKAB Malmtrafikk AS ikke oppfatter eget yrke som stressende, og det er ingen indikatorer funnet i denne rapporten som tilsier at lokførere vegrer seg for å gå på jobb grunnet den belastningen stress påfører kroppen.

7 VIDERE ARBEID

I etterkant av spørreundersøkelsen og intervjuene, ble det oppdaget et behov for data som omhandlet risikoen for nedsatt funksjon som følge av tretthet. Her kunne det ha vært interessant å se hvor mange av respondentene som har benyttet seg av plikten til å ikke kjøre tog tur, som følge av at vedkommende ikke følte seg skikket. Det ville også ha vært relevant å se på hvor mange som har opplevd å være så trett at det kunne ha gått ut over sikkerheten, da spesielt under nattevakt, utenfor egen hviletid. Dette hadde vært nyttig informasjon, som man kunne ha brukt ved utarbeidelse av en risikovurdering basert på hvilke negative helseeffekter lokførere kan være utsatt for, og hvilke tiltak som reduserer denne risikoen.

Videre, hvis man ser på resultatet fra spørreundersøkelsen oppgir 50 % av respondentene at de har opplevd stress over en lengre periode i løpet av sitt arbeid som lokfører. Selv om forskningen i dag fremdeles er litt usikker på om stress over en lengre periode kan knyttes direkte til permanent høyt blodtrykk, kan dette være en risiko lokførere er utsatt for, og noe som kan være interessant å se nærmere på. Rapporten konkluderer med at stress som psykososial faktor i arbeidsmiljøet ikke er så relevant for lokføreres sykefraværspersent, men stress kan være en faktor som påvirker lokførernes fysiske helse negativt. Da 50 % av respondentene oppgir stress over lengre perioder, er dette noe som burde ses nærmere på, for å kunne redusere slike situasjoner i fremtiden.

8 BIBLIOGRAFI

- [1] Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø / NOA, «Arbeidstidsordning,» 2016. [Internett]. Available: <https://noa.stami.no/tema/psykososialorganisasjon/arbeidstid/arbeidstidsordning/>. [Funnet 10 mars 2021].
- [2] STAMI, «Arbeidstid og helse, oppdatering av en systematisk litteraturstudie,» Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2014.
- [3] Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø/NOA, «Sykefravær, registerbasert,» 2016. [Internett]. Available: <https://noa.stami.no/tema/helseutfallararbeidsskader/sykefravar/sykefravar-registerbasert/>. [Funnet 11 Mars 2021].
- [4] LKAB Norge AS, «Miljørapport Narvik,» LKAB , Narvik, 2017.
- [5] H. K. A. A. T. S. T. H. Marko Elovainio, «Insecurity and shiftwork as characteristics of negative work environment: psychosocial and behavioural mediators,» The Journal of Advanced Nursing , 2010.
- [6] Norsk Lokomotivmannsforbund, «utdanning.no,» 22 Mai 2019. [Internett]. Available: <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/lokomotivforer>. [Funnet 22 Januar 2021].
- [7] Norsk fagskole for lokomotivførere, «Lokførerskolen,» [Internett]. Available: <https://lokforerskolen.no/om-lokomotivforerstudiet/vurderer-du-a-soke/>. [Funnet 10 mars 2021].
- [8] «Statistisk sentralbyrå,» 2020. [Internett]. Available: <https://www.ssb.no/statbank/table/11420>. [Funnet 2 April 2021].
- [9] *Forskrift om sertifisering av førere av trekkraftkjøretøy på det nasjonale jernbanenettet (førerforskriften)*, 2009.
- [10] NOU- Norges offentlige utredninger, «Arbeidstidsutvalget, regulering av arbeidstid-vern og fleksibilitet,» 2016.
- [11] B. H. J. Jarle Eid, Operativ psykologi, Fagbokforlaget, 2006.
- [12] Nasjonal kompetansetjeneste for søvn sykdommer, «Døgnrytmen vår,» Helse Bergen, 2021.
- [13] Helse-Bergen, «Døgnrytmelidelser,» 7 Januar 2021. [Internett]. Available: <https://helsebergen.no/nasjonalt-kompetansetjeneste-for-sovn-sykdommer-sovno/dognrytmelidelser>. [Funnet 15 Februar 2021].

- [14] N. VINCENZO, M. MONICA og C. PIERCARLA, «Effects of circadian typology on sleep–wake behavior of air traffic controllers,» Department of Psychology, University of Bologna, Bologna, Italia, 2003.
- [15] J. Hassel, «Konsekvensen av ubekvemme arbeidstider,» i *Arbeidstid, skift og turnus - og helse*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2018, pp. 51-84.
- [16] Statistisk Sentralbyrå, «Sykefravær etter næring og sykefraværstype,» 2020. [Internett]. Available: <https://www.ssb.no/statbank/table/12440/>. [Funnet 2 April 2021].
- [17] Statistisk Sentralbyrå, «Legemeldt sykefravær etter yrke,» 2020. [Internett]. Available: <https://www.ssb.no/statbank/table/12452/>. [Funnet 2 April 2021].
- [18] U. Goth Småland, «Arbeidshelse,» i *Folkehelse i et norsk perspektiv*, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2014, pp. 243-272.
- [19] Arbeidstilsynet, «Psykososialt arbeidsmiljø,» [Internett]. Available: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>. [Funnet 23 Februar 2021].
- [20] Arbeids- og sosialdepartementet, «Samvittighetsfrihet i arbeidslivet,» NOU, 2016.
- [21] Arbeidstilsynet, «Stress,» [Internett]. Available: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/stress/>. [Funnet 20 Mai 2021].
- [22] O. Dalland, «Kvalitativt intervju,» i *Metode og oppgaveskriving*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2020, pp. 65-99.
- [23] O. Dalland, «Hva er metode?,» i *Metode og oppgaveskriving*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2020, pp. 53-64.
- [24] *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*, 2005.
- [25] *Ot.prp. nr. 49 Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*, 2004-2005.
- [26] Regjeringen.no, «Arbeidstid,» 10 01 2017. [Internett]. Available: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljoloven/arbeidstid/id448312/>. [Funnet 09 02 2021].
- [27] National sleep foundation, «National Sleep Foundation’s sleep time duration recommendations: methodology and results summary,» Elsevier Inc, 2015.
- [28] M. Schabracq, «Everyday well-being and stress in work and organizations,» i *The handbook of work and health psychology*, West Sussex, John Wiley & Sons Ltd, 2003, pp. 14-15.
- [29] Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø, «Sykefravær,» 2017. [Internett]. Available: <https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/sykefravar/sykefravar-registerbasert/>. [Funnet 21 Januar 2021].

9 VEDLEGG

9.1 VEDLEGG A, INFORMASJONSSKRIV TIL SPØRREUNDERSØKELSEN

Hei

Jeg er en student som tar en Bachelor som KHMS ingeniør ved Høgskulen på Vestlandet, Haugesund. Jeg skriver nå min hovedoppgave, og har valgt å skrive om lokførere, turnusarbeid og litt om eventuelle årsaker til at sykefraværet er så lavt i denne yrkesgruppen sammenlignet med andre yrkesgrupper som går turnus.

Denne spørreundersøkelsen består av 25 generelle spørsmål om deg som lokfører, og vil hjelpe meg med å få en bedre forståelse av yrket og hvem det er som velger å bli lokfører. Spørsmålene er lagt opp slik at svarene skal kunne bidra til å svare på følgende 2 spørsmål:

- *hvilke helseeffekter, som følge av turnusarbeid kan lokførere i bedriften bli utsatt for?*
- *Kan enkelte psykososiale faktorer i en bedrift bidra til et lavere sykefravær?*

Jeg ønsker også å gjennomføre et intervju med oppfølgingsspørsmål i etterkant av spørreundersøkelsen. Hvis du ønsker å stille opp på dette, send meg gjerne en mail så kontakter jeg deg ang. tid og sted.

Mvh.

Caroline Berg Pettersen

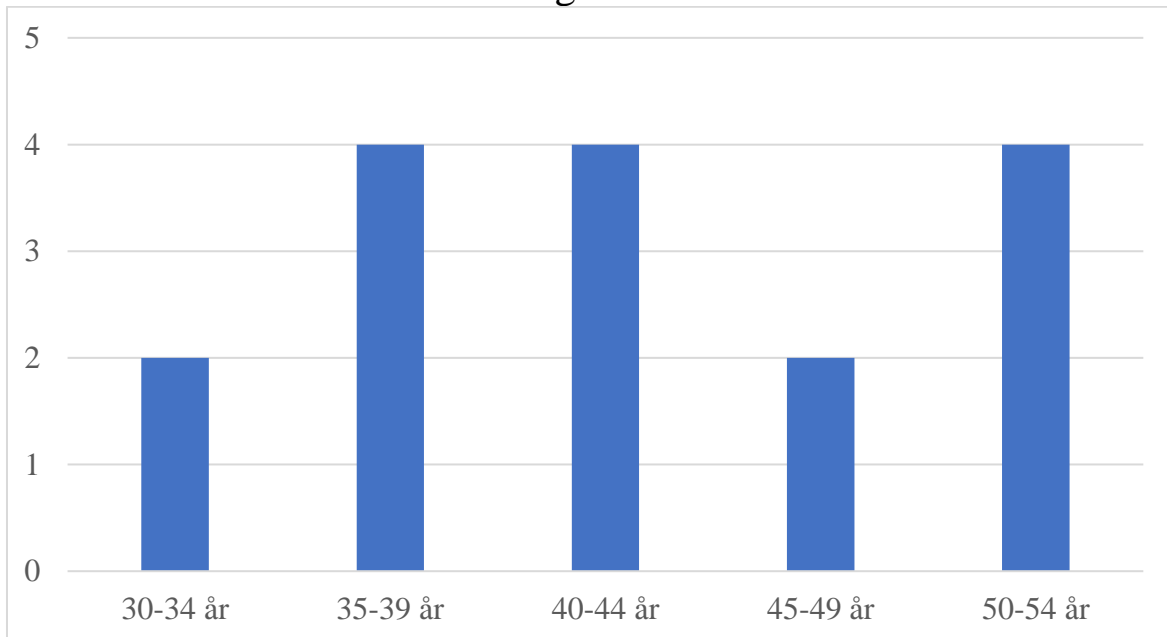
Epost: caroberg@live.no

9.2 VEDLEGG B, SPØRSMÅLENE TIL SPØRREUNDERSØKELSEN

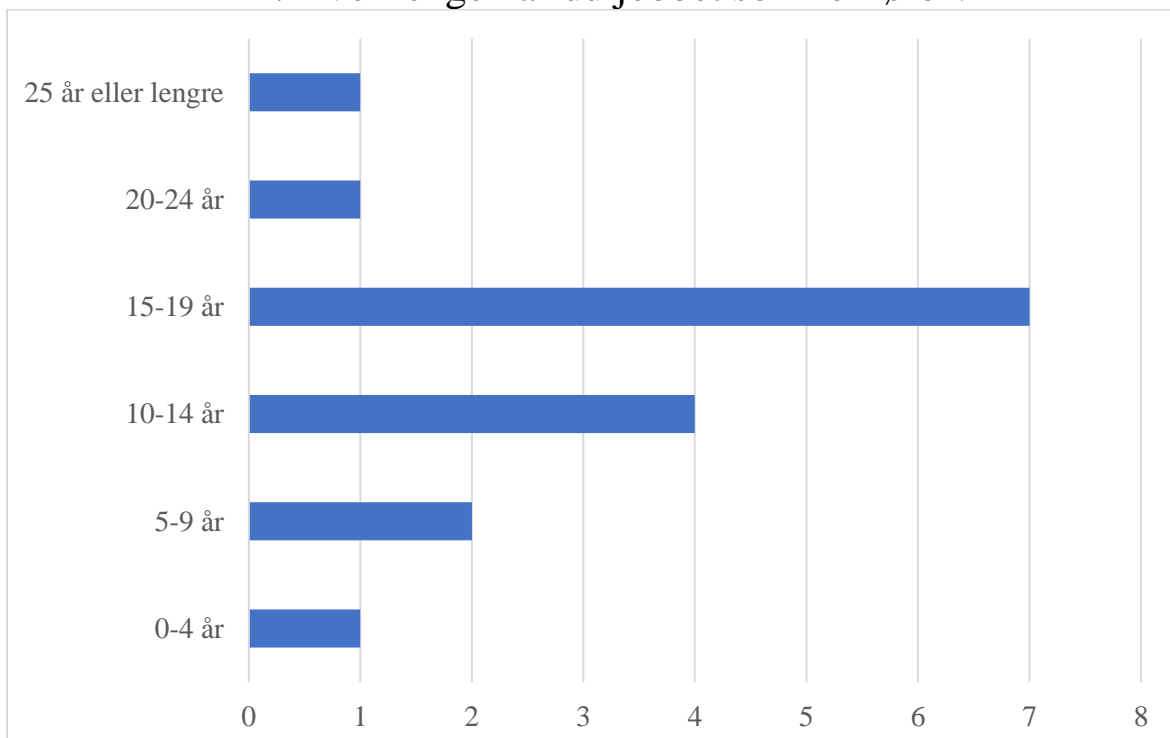
Nr.	Spørsmål
1	Hvor gammel er du?
2	Hvor lenge har du jobbet som lokfører?
3	Hva er din sivilstatus?
4	Har du barn? Hvis ja, hvor mange?
5	Hvor ofte mosjonerer du på fritiden?
6	Hvilke søvnmengde får du vanligvis pr. døgn?
7	Vil du definere deg selv som et A- eller B-menneske?
8	Tar du ofte såkalte "powernaps" før du skal på jobb, eller dagen etter at du har jobbet natt?
9	Har du, eller har du hatt søvnevansker som følge av å arbeide turnus?
10	Har du, eller har du hatt andre helseplager som følge av ditt arbeid som lokfører?
11	Har du vært sykemeldt fra jobb grunnet en arbeidsrelatert skade eller sykdom?
12	Vil du selv påstå at det skal mye til for at du velger å ta ut en egenmelding/sykemelding?
13	Har ditt sosiale liv blitt påvirket av at du jobber turnus?
14	Når du forlater jobb, føler du at du har gjort en god nok jobb?
15	På en skala fra 1-10, hvor stolt er du av yrket ditt?
16	Kan du fortelle hvorfor du ønsket å bli lokfører i utgangspunktet?
17	På en skala fra 1-10, hvordan vil du rangere samholdet mellom deg og dine kollegaer?
18	Trives du best i eget selskap?
19	Liker du å ha mye ansvar?
20	Har du noen gang opplevd stress over en lengre periode på jobb?
21	Håndterer du stress godt?
22	Er lokfører et stressende yrke?
23	Hvilke tilfeller er det som kan oppleves som stressende for en lokfører på ditt arbeidssted?
24	Kunne du tenkt deg å bytte yrke?
25	Ville du ha anbefalt unge mennesker i dag å bli lokfører?

9.3 VEDLEGG C, OVERSIKT OVER SPØRSMÅL OG SVAR I SPØRREUNDERSØKELSEN

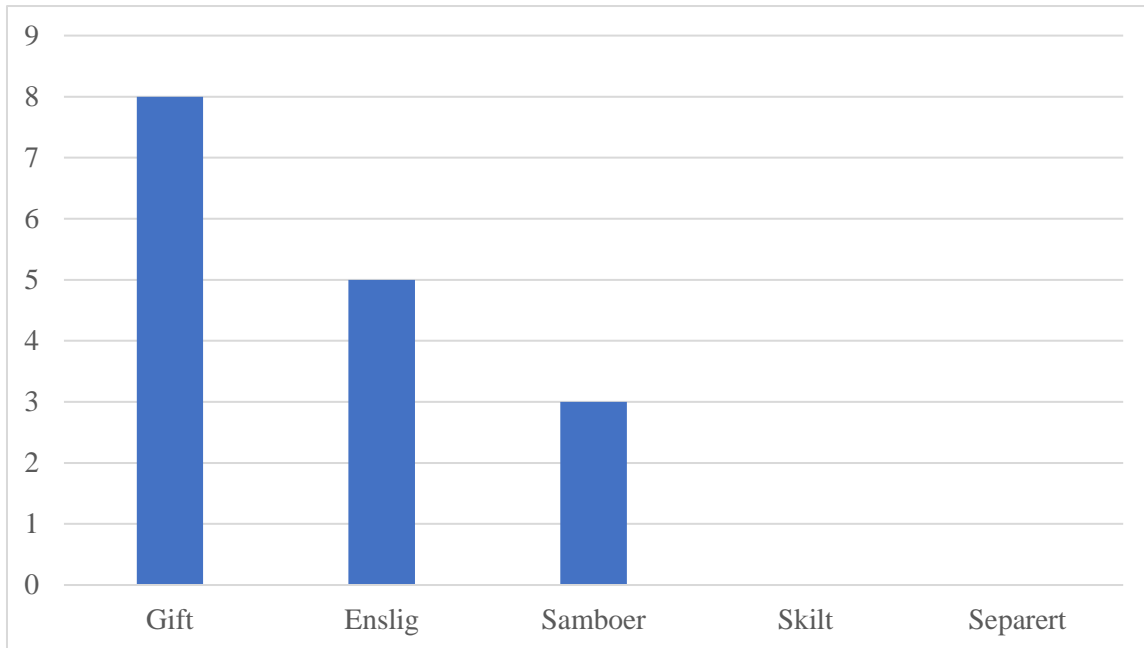
1. Hvor gammel er du?



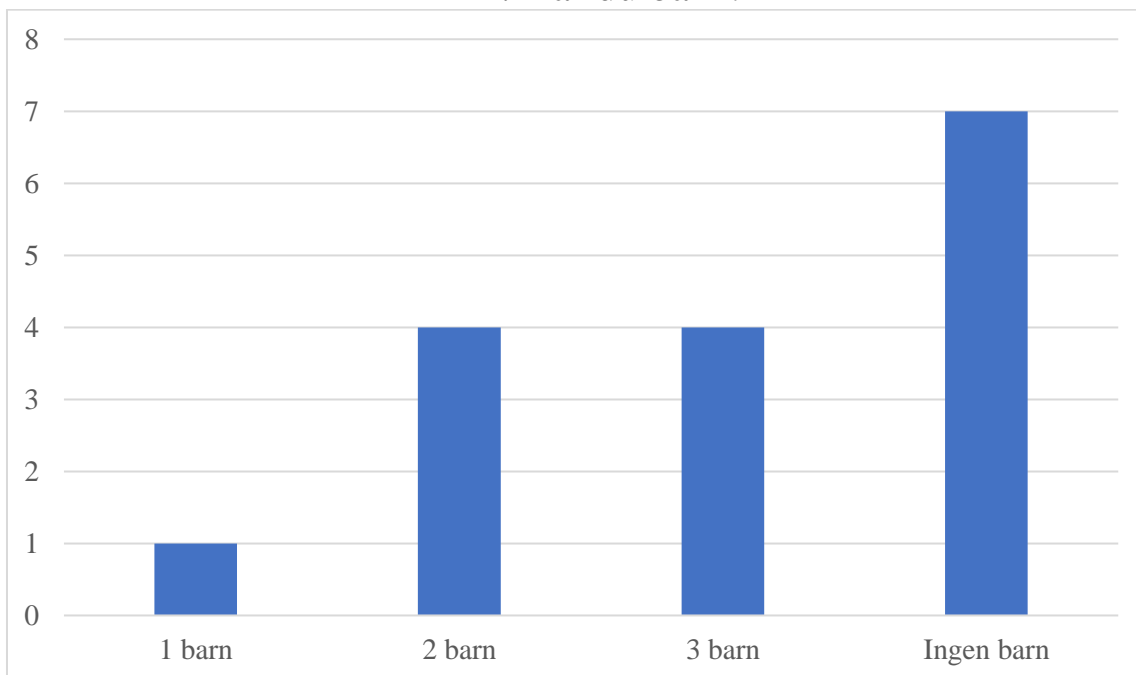
2. Hvor lenge har du jobbet som lokfører?



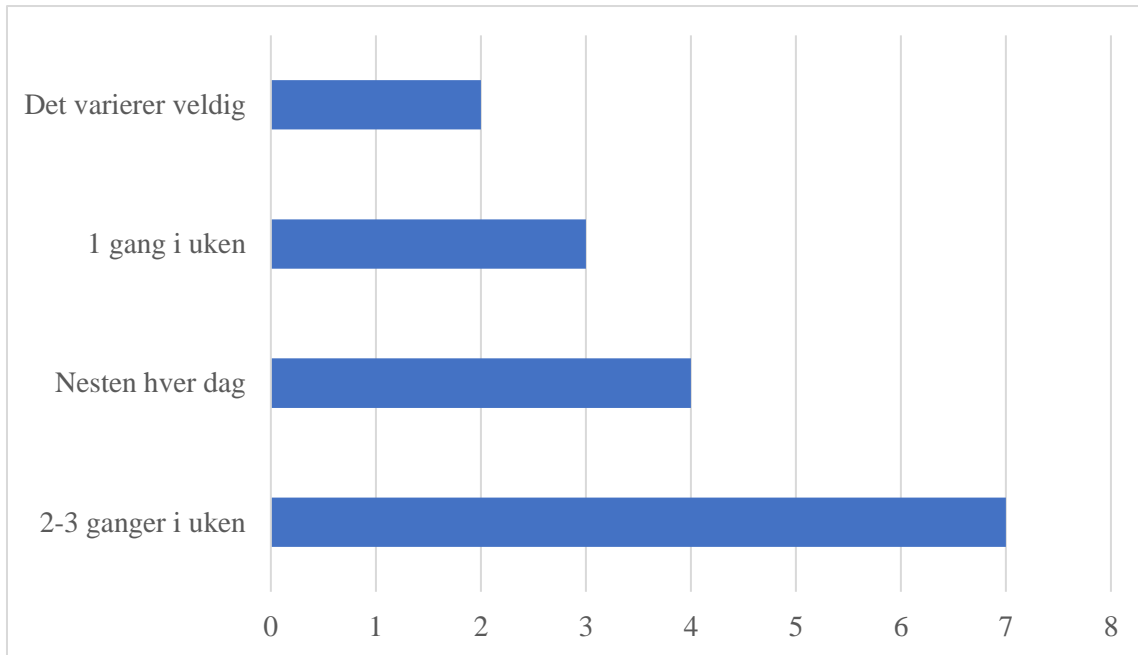
3. Hva er din sivilstatus?



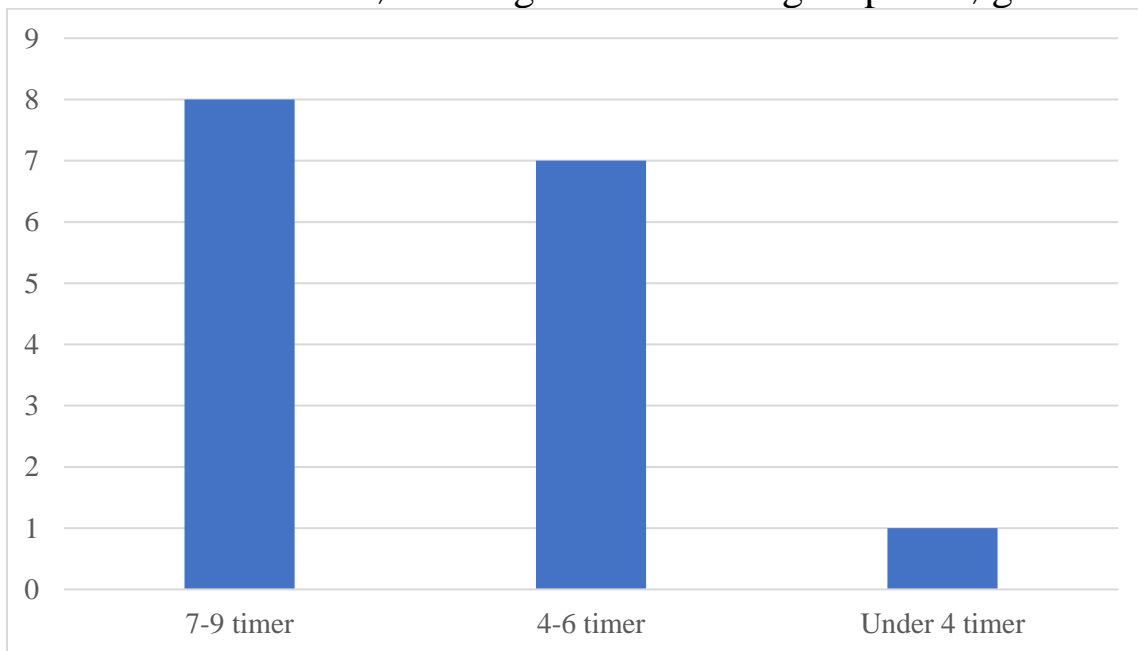
4. Har du barn?



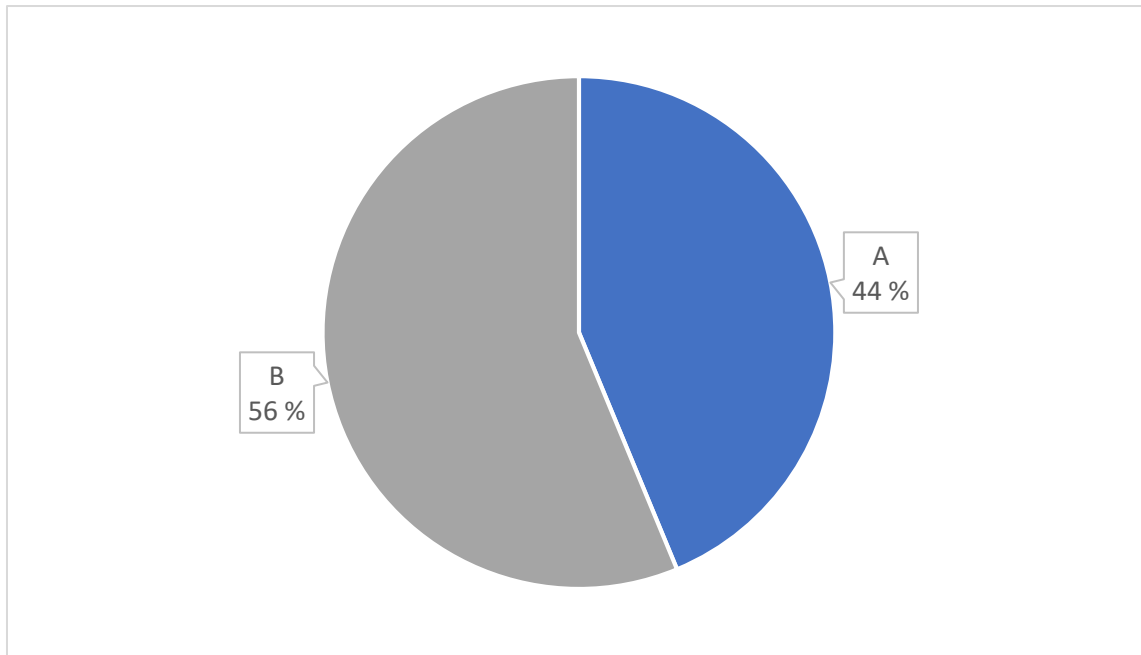
5. Hvor ofte mosjonerer du på fritiden?



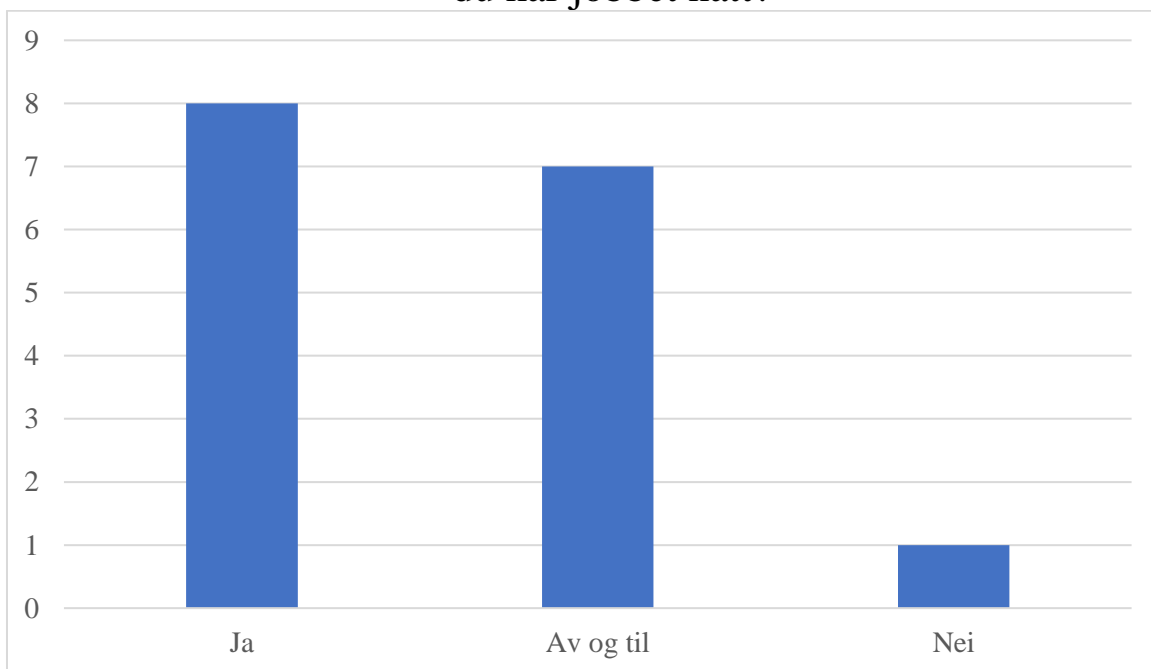
6. Hvilken søvnmengde får du vanligvis per. Døgn?



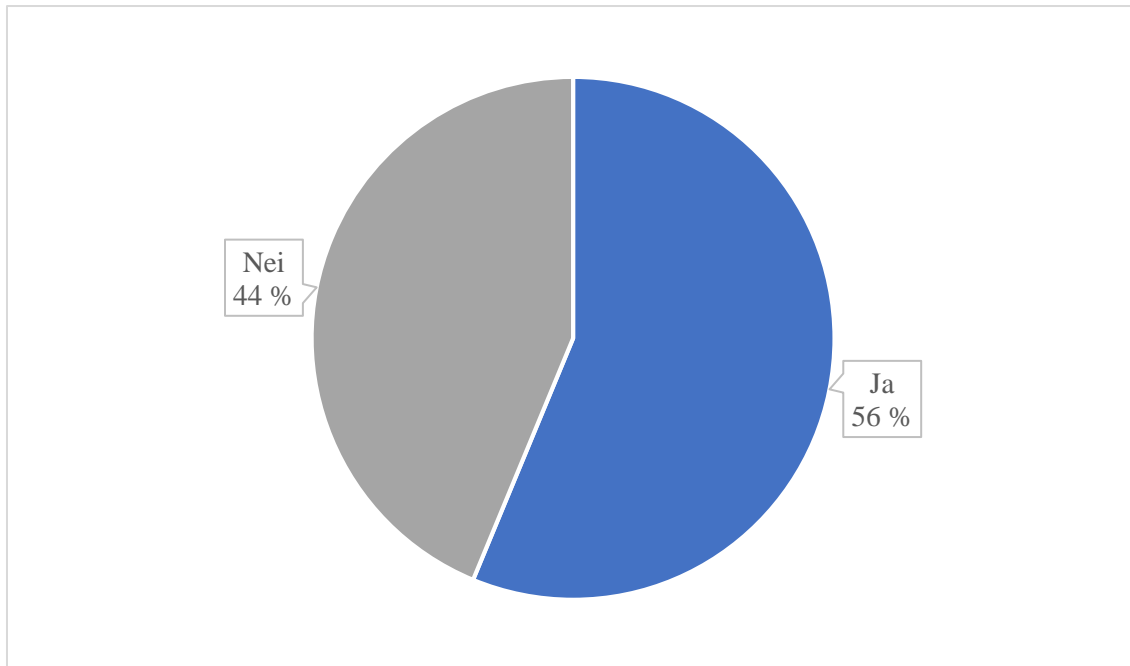
7. Vil du definere deg selv som et A- eller B- menneske?



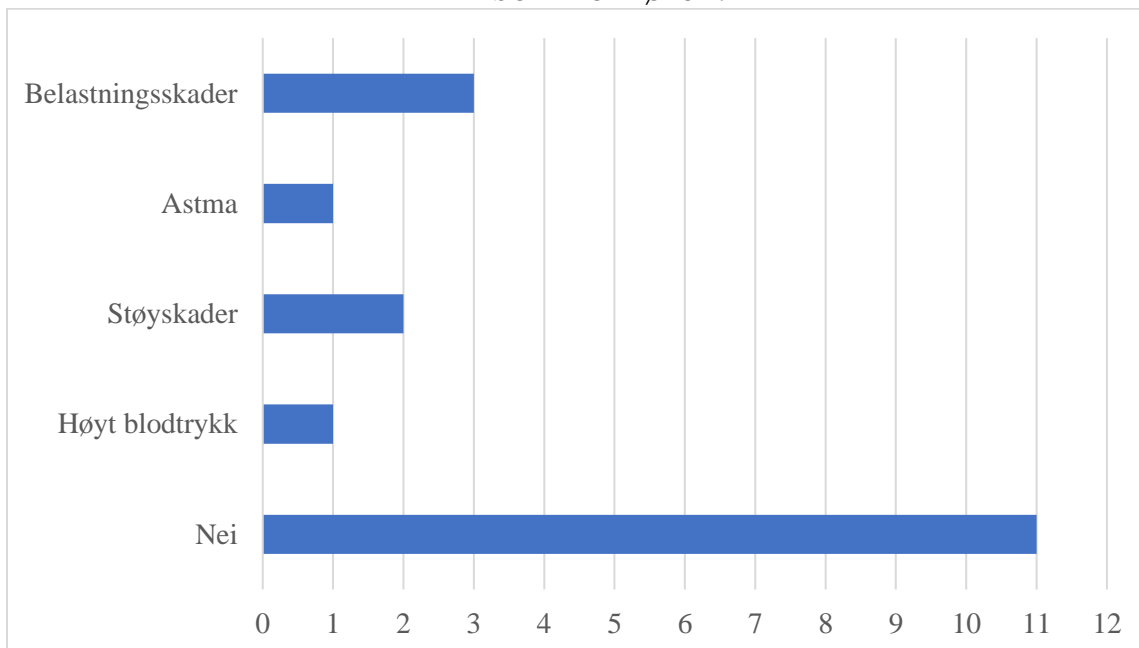
8. Tar du såkalte "powernaps" før du skal på jobb, eller dagen etter at du har jobbet natt?



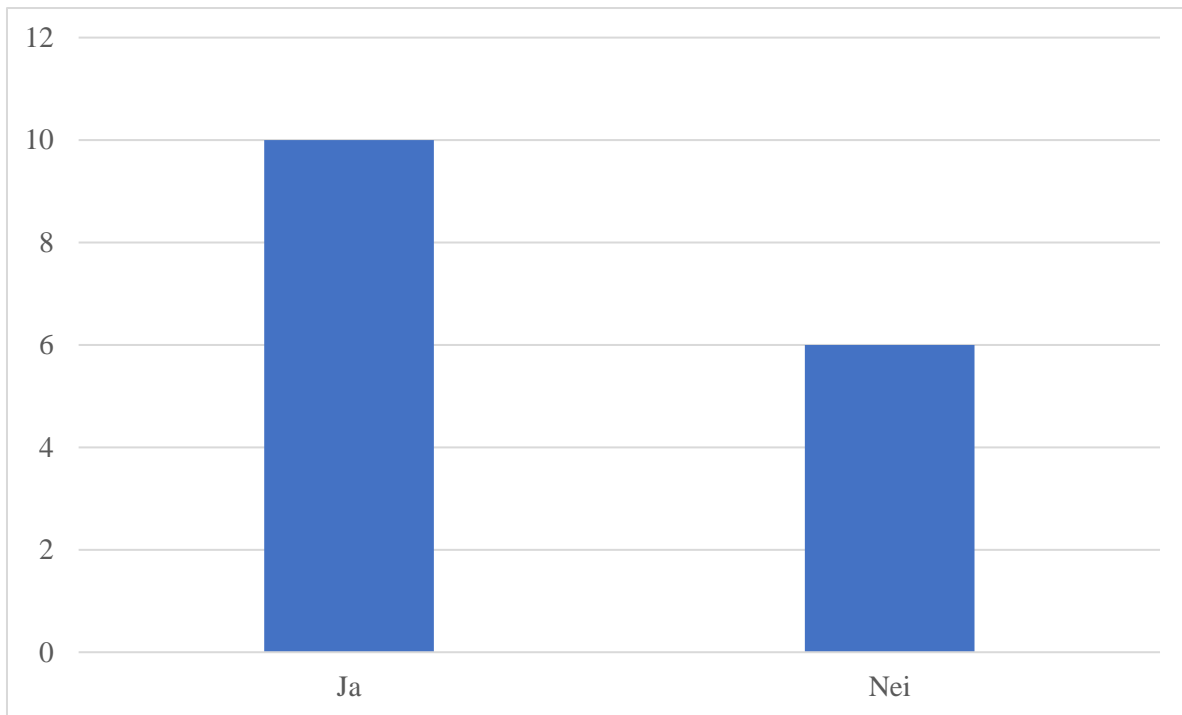
9. Har du, eller har du hatt søvnevansker som følge av å arbeide turnus?



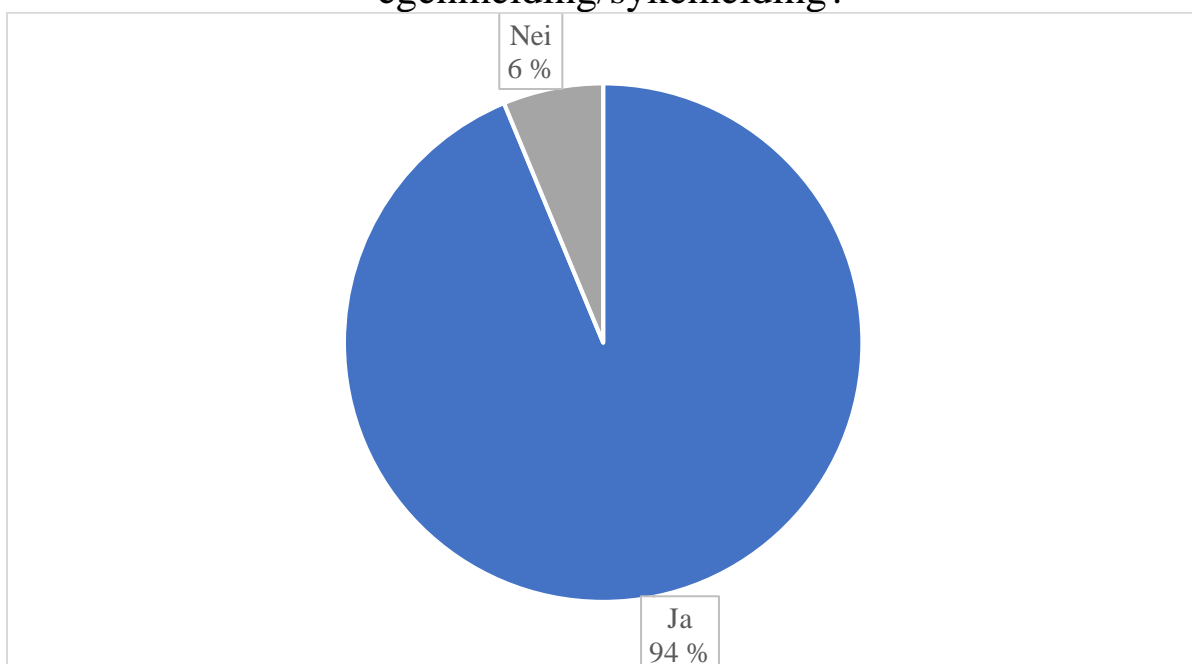
10. Har du, eller har du hatt andre helseplager som følge av ditt arbeid som lokfører?



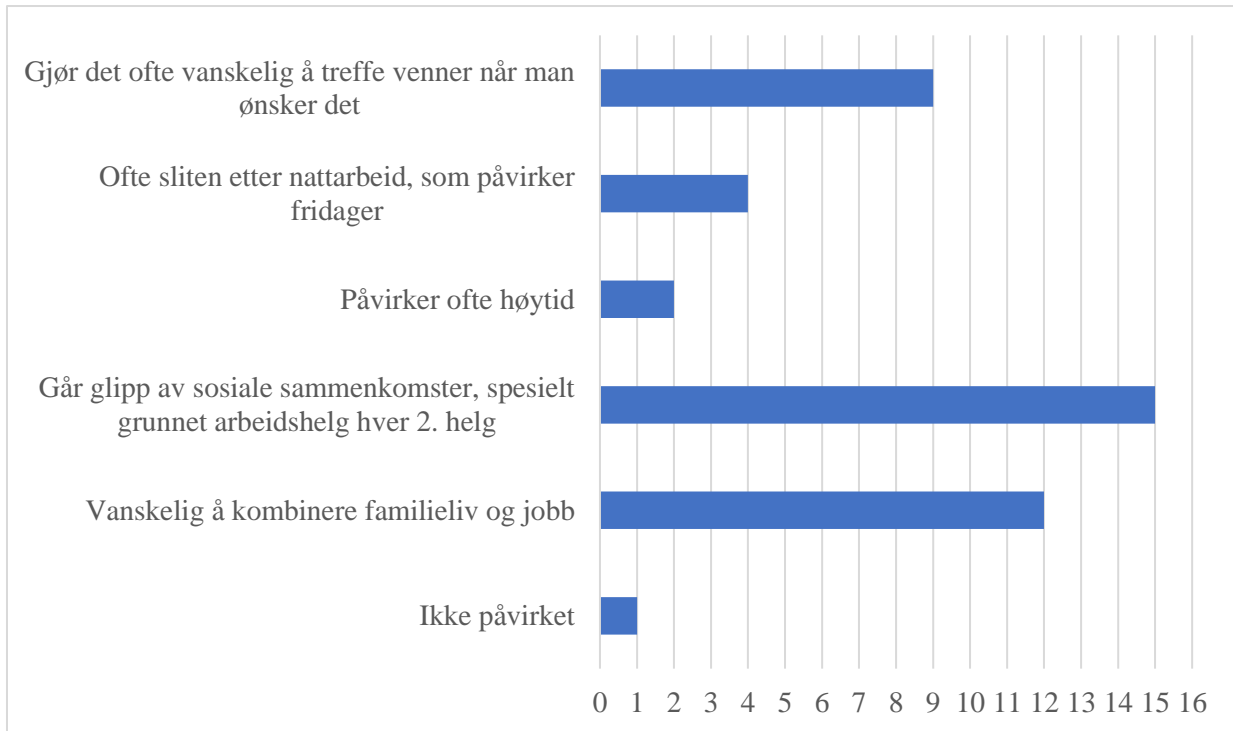
11. Har du vært sykemeldt fra jobb grunnet en arbeidsrelatert skade eller sykdom?



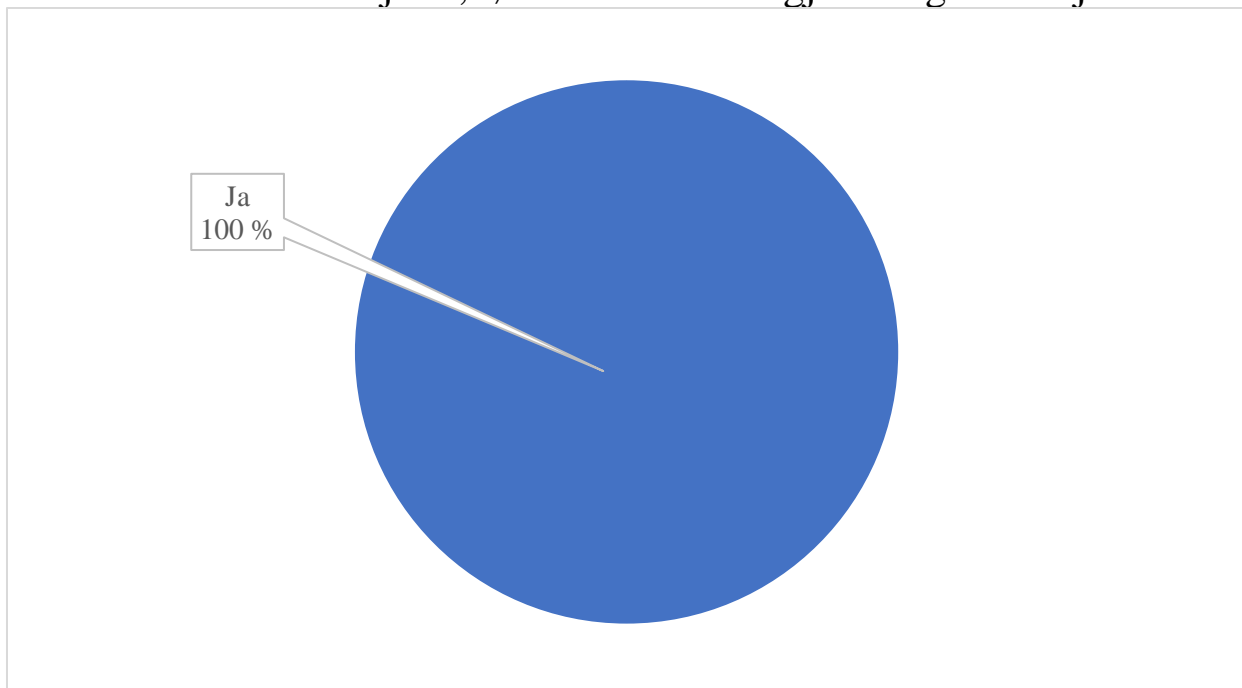
12. Vil du selv påstå at det skal mye til for at du velger å ta ut en egenmelding/sykemelding?



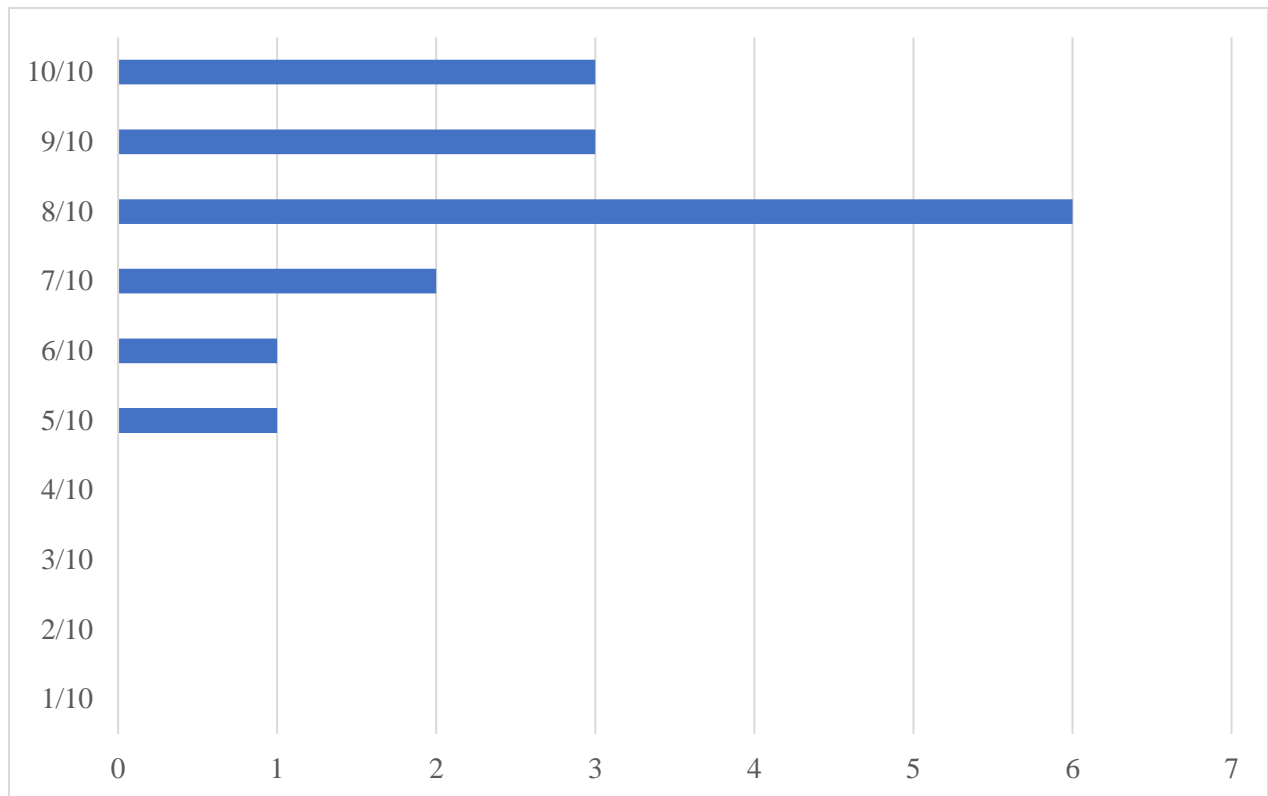
13. Hvordan har ditt sosiale liv blitt påvirket av at du jobber turnus?



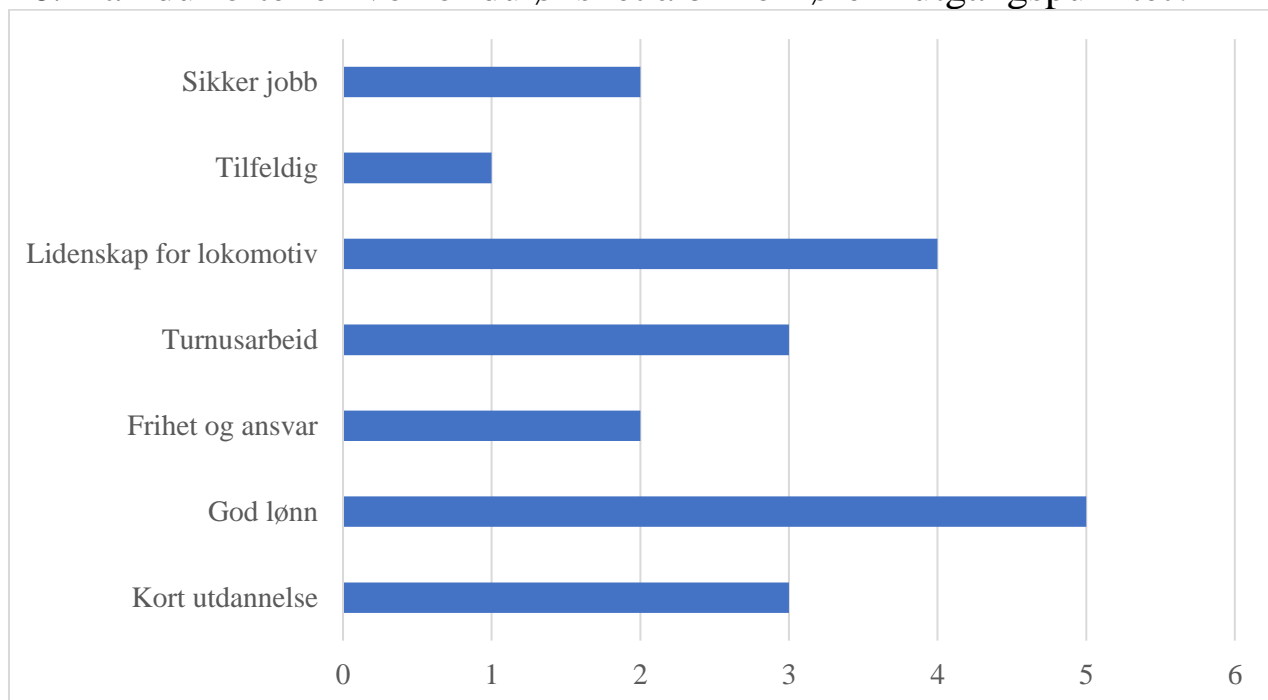
14. Når du forlater jobb, føler du at du har gjort en god nok jobb?



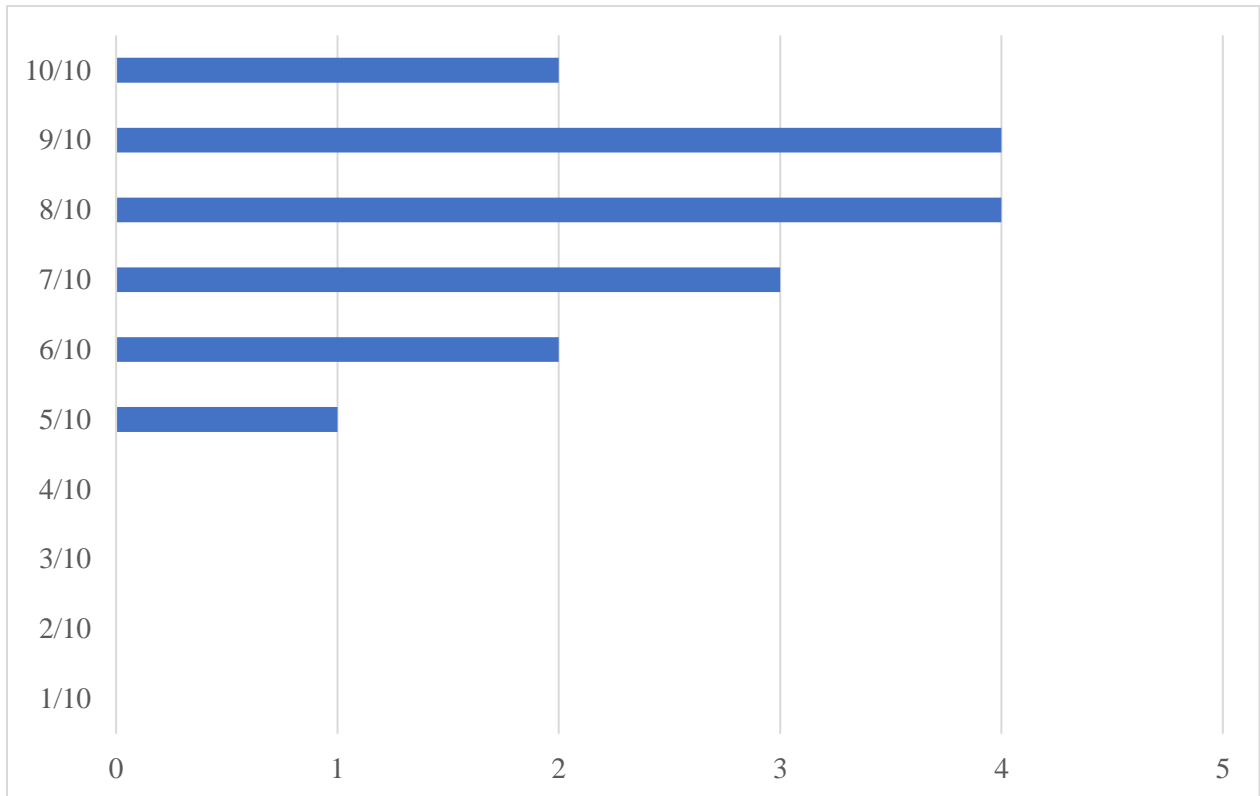
15. På en skala fra 1 til 10, hvor stolt er du av yrket ditt?



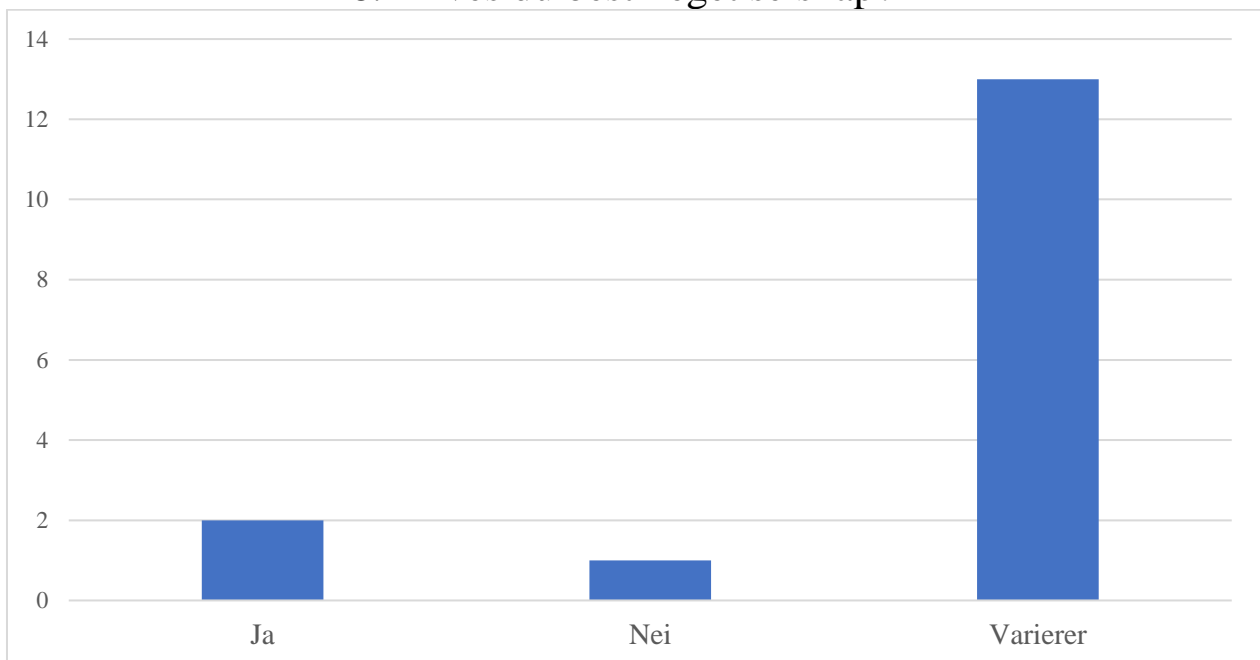
16. Kan du fortelle hvorfor du ønsket å bli lokfører i utgangspunktet?



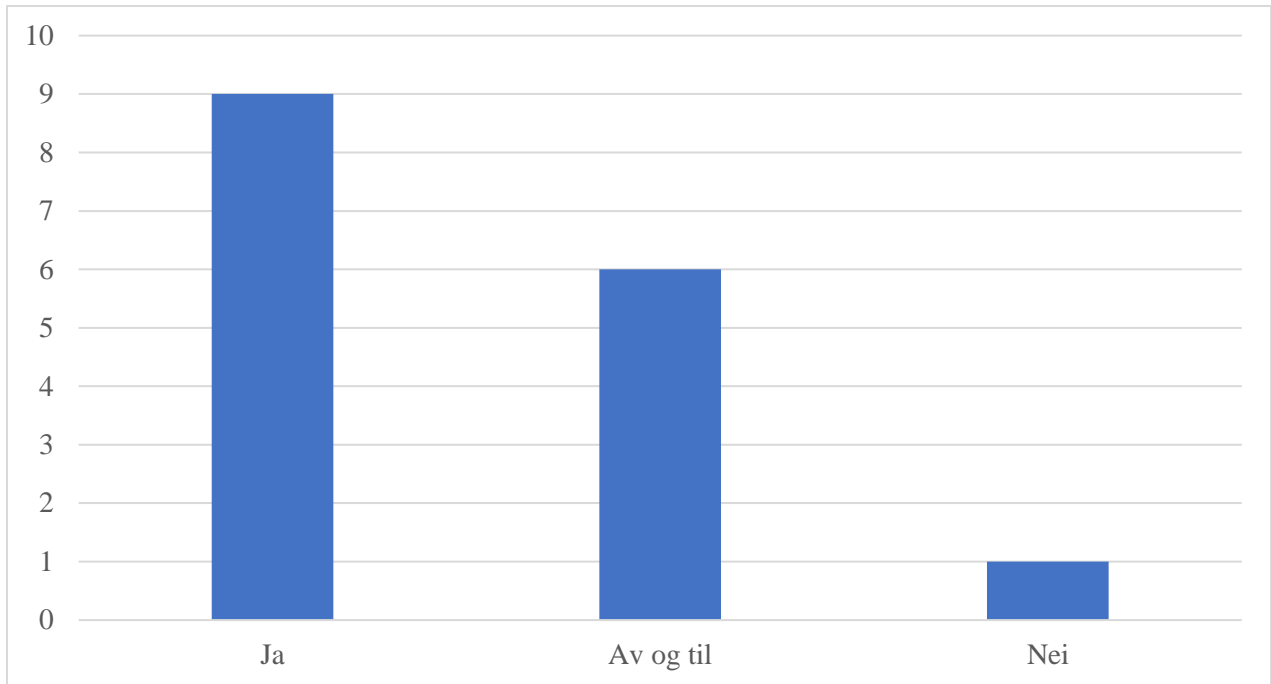
17. På en skala fra 1 til 10, hvordan vil du rangere samholdet mellom deg og dine kollegaer?



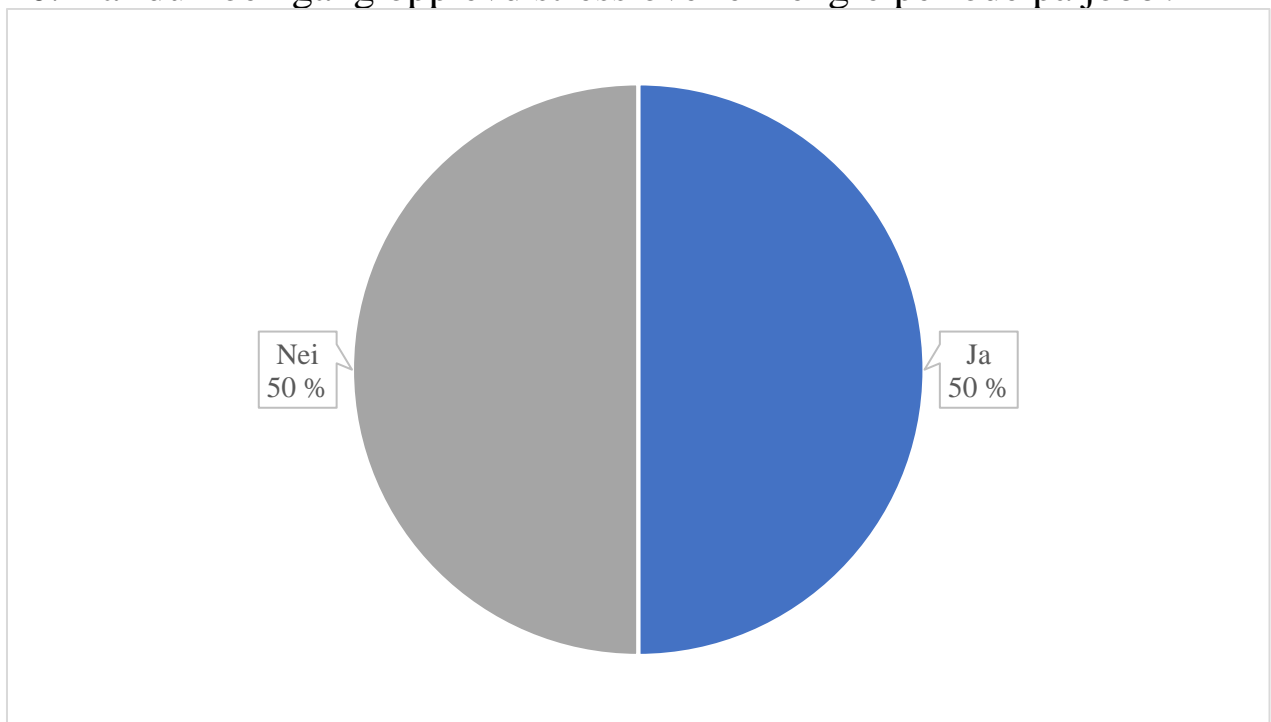
18. Trives du best i eget selskap?



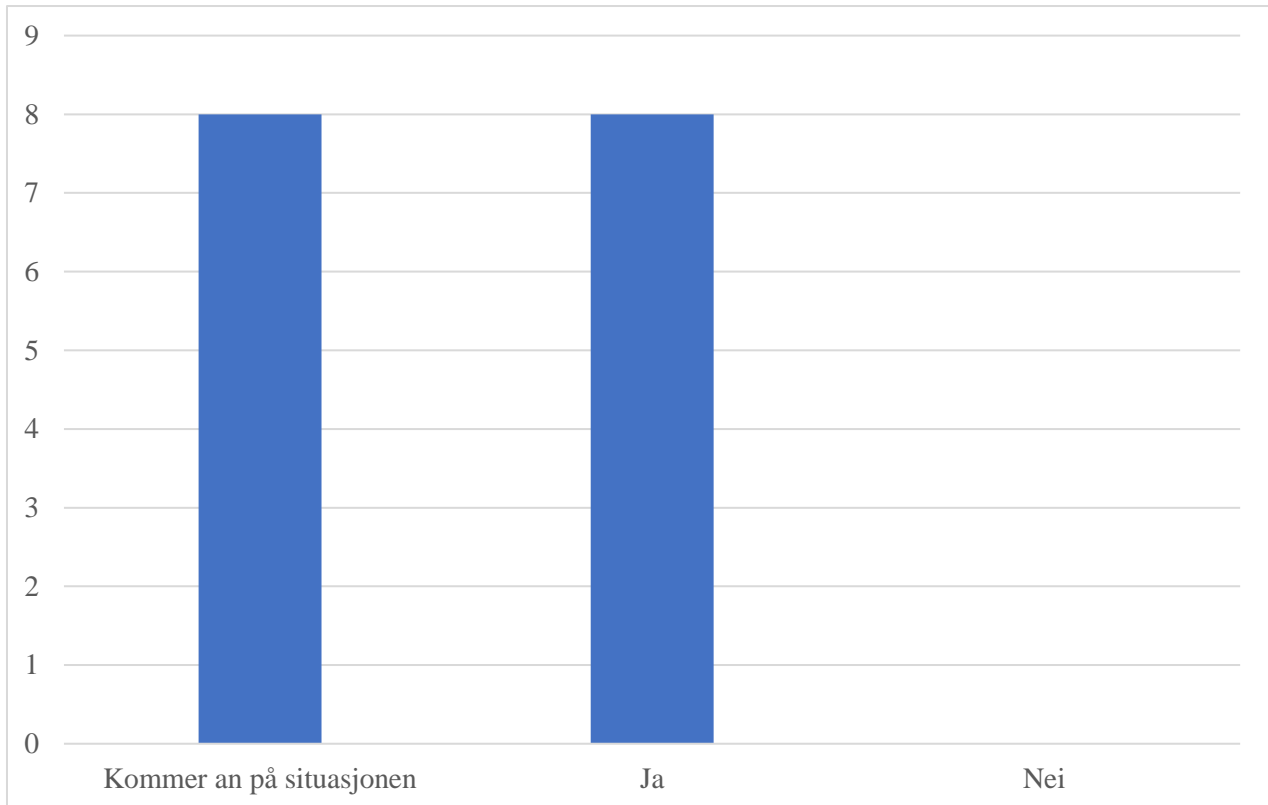
19. Liker du å ha mye ansvar?



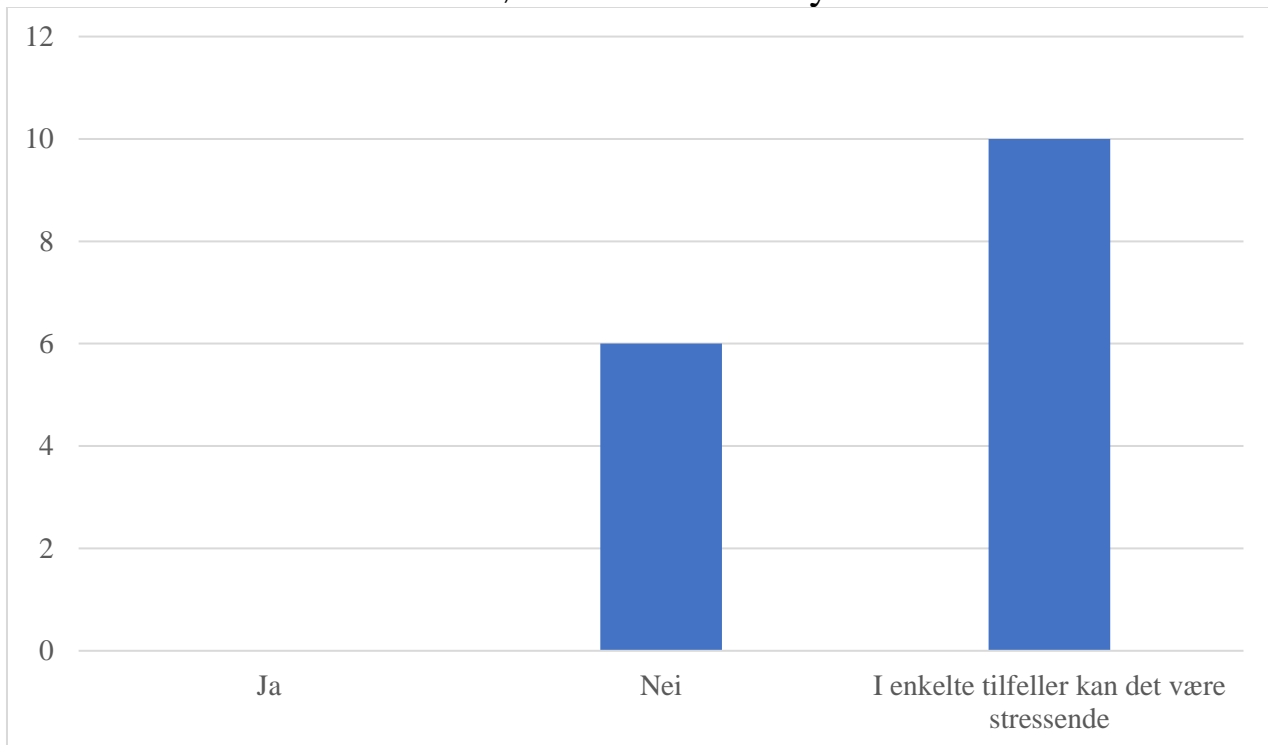
20. Har du noen gang opplevd stress over en lengre periode på jobb?



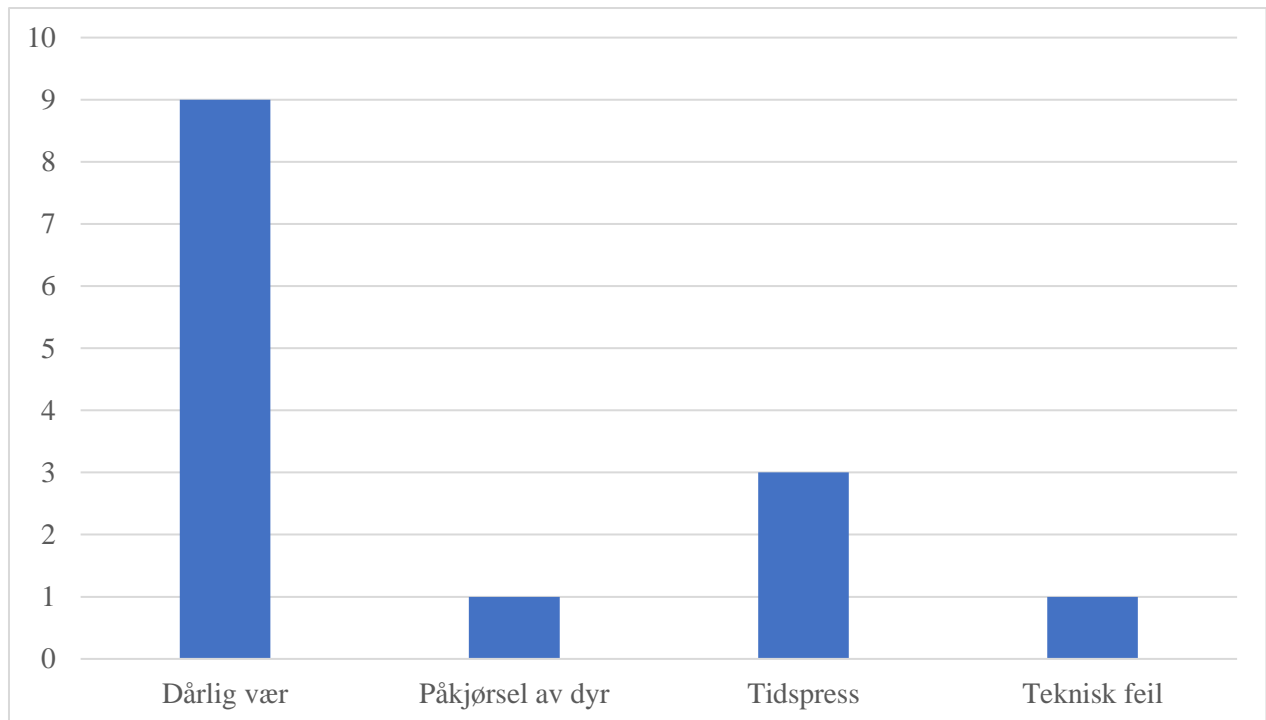
21. Håndterer du stress godt?



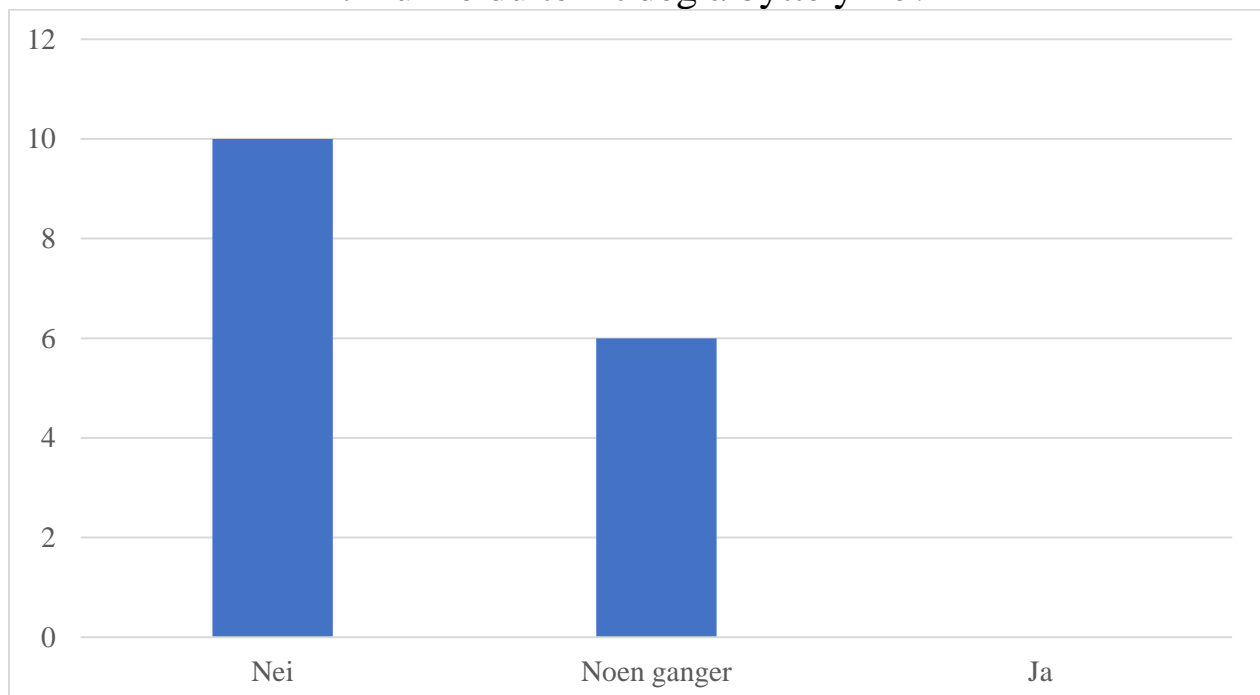
22. Er lokfører et stressende yrke?



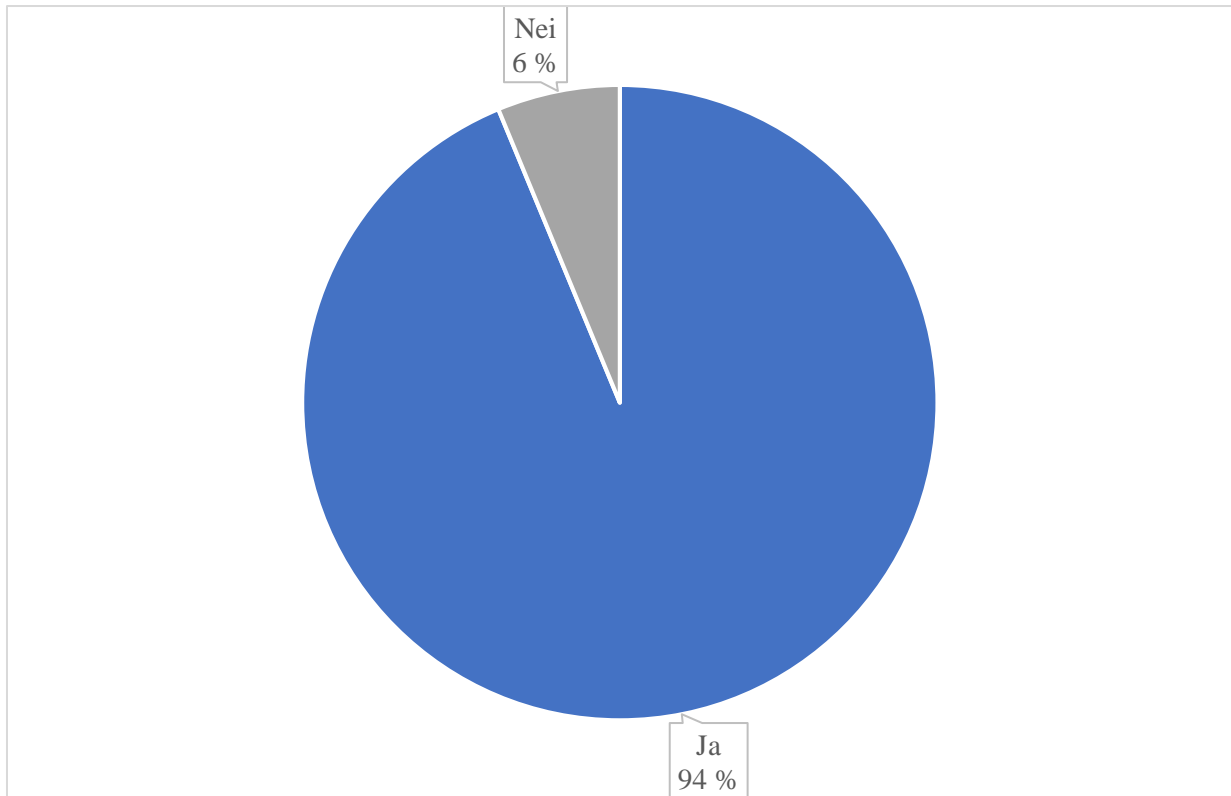
23. Hvilke tilfeller er det som kan oppleves som stressende for en lokfører på ditt arbeidssted?



24. Kunne du tenkt deg å bytte yrke?



25. Vil du anbefale unge mennesker i dag å bli lokfører?



9.4 VEDLEGG D, INTERVJUGUIDE

Generelt.

- 1) Hva gjør du for LKAB Malmtrafikk?
- 2) Hvordan trives du på jobb?
 - a) Hva er det beste med jobben din?
 - b) Hva er det verste med jobben din?
 - c) Hva er viktigst for at du skal trives på jobben din?
- 3) I hvilken grad bestemmer du over egen arbeidshverdag?

Helse.

- 1) Hvordan vil du beskrive din egen helse per. dags dato?
 - a) Hva gjør du for å ivareta din egen helse?
 - b) Kan du si noe generelt om helsen til lokførere? Hvilke faktorer går igjen?
 - c) Spørreundersøkelsen viser at støyskader er en arbeidsrelatert skade som går igjen? Kan du utdype for meg hvorfor dette er en faktor som lokfører?

Søvn.

- 1) I resultatet av spørreundersøkelsen kom det frem at flesteparten av respondentene at de fikk ca. 4-6 timer søvn per døgn. Dette er mindre en anbefalt. Hva tenker du om dette?
- 2) Kan du forklare hvordan hviletid i løpet av en togtur fungerer?
 - a) Klarer du å sove i din hviletid?
 - b) Hva er fordelene med å ha hviletid i løpet av en togtur?
 - c) Hva er eventuelt ulempene med å ha hviletid i løpet av en togtur?
- 3) Hvordan håndterer du å "snu døgn" etter nattevakter?
- 4) Har du hatt varige problemer med søvn som følge av arbeidsordningen din?

Sykefravær.

- 1) Hva tenker du om sykefraværet på arbeidsplassen din?
- 2) Hvorfor mener du at lokførere er kjent for å ha et lavt sykefravær generelt?
- 3) Hvordan er holdningene på arbeidsplassen din når det gjelder å være borte fra jobb?
- 4) Har du noen gang følt deg litt småsyk, men allikevel dratt på jobb?
 - a) I så fall, hva er det som gjør at du velger å dra på jobb?
- 5) Hvordan påvirkes du hvis en av de andre lokførerne sykemelder seg?
- 6) Det viser seg at det er forskjeller i sykefravær mellom lokførere som arbeider med persontog og godstog, har du noen tanker/erfaringer rundt dette?

Stress.

- 1) Hvilke scenarioer kan forårsake stress i din arbeidshverdag?
- 2) I undersøkelsen kommer det frem at den største årsaken til stress blant lokførerne er dårlig vær på fjellet. Hvorfor tror du at akkurat dette scenarioet blir nevnt oftere enn andre?
- 3) Hvis en situasjon oppstår som du ikke kan håndtere alene, hva gjør du som lokfører?

Samhold og sosiale belastninger

- 1) Hvordan vil du beskrive samholdet mellom lokførerne på ditt arbeidssted?

- a) Tror du dette blir påvirket av turnusordningen?
- 2) Alle som har svart på spørreundersøkelsen sier at deres sosiale liv blir påvirket negativt som følge av turnusarbeid. Har du noen tanker om hvordan dette kan forbedres?

9.5 VEDLEGG E, INFORMASJONSSKRIV TIL GJENNOMFØRT INTERVJU

Hei!

Referer til vår samtale om lokførere. Det ble gjort gode funn i denne samtalen, som jeg videre ønsker å kunne bruke i rapporten min. Før jeg kan gjøre dette, ønsker jeg en skriftlig bekreftelse fra deg på at dette er greit.

Litt praktisk informasjon:

Det er kun intervjuer som gjennomfører rapportskrivningen som vil kunne spore dine opplysninger og den informasjonen du har gitt meg. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Du vil ikke kunne bli gjenkjent i rapporten. Det vil ikke bli opplyst om noen form for sensitiv informasjon som omhandler din arbeidsplass, det er generell informasjon om yrkesutøvelse og faglige aspekter ved det å være lokfører som vil komme med i rapporten.

Hvis du godtar dette, ønsker jeg gjerne en skriftlig tilbakemelding fra deg! Har du noen spørsmål ang. dette er jeg tilgjengelig på tlf 95798388, og epost caroberg@live.no.

Mvh.

Caroline Berg Pettersen