



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY - NORWAY

LUFTFARTSTILSYNETS UNDERSØKELSE AV ARBEIDSMILJØET I SIVIL LUFTFART 2015



Oslo
11/2016

Foto: Colourbox.com

FORORD

Innenfor luftfarten har det de siste årene skjedd betydelige endringer. Fra å være en bransje som tidligere var preget av nasjonal regulering og statlig eierskap, ser vi i dag en luftfart i global endring med økt konkurranse og krav til lønnsomhet og effektivitet. Endringer påvirker også menneskene som jobber i luftfarten og deres arbeidsmiljø.

Debatter og nyhetsbildet har vist at det er allmenn interesse rundt arbeidsforholdene for besetningsmedlemmer i sivil luftfart. Media har sine oppslag, selskapene har gjort sine egne arbeidsmiljøundersøkelser, fagforeninger presenterer sitt bilde og Luftfartstilsynet gjennomfører arbeidsmiljøtilsyn av virksomheter som har sin base i Norge. Til tross for disse ulike kildene er det likevel uklart hvordan det er i luftfarten sammenlignet med andre bransjer og hva besetningsmedlemmene selv mener om sitt arbeidsmiljø.

Bakgrunnen for denne undersøkelsen har vært å gi besetningsmedlemmene mulighet til å fortelle selv hvordan de opplever arbeidsmiljøet i sin bransje.

Tidligere levekårsundersøkelser i Norge som kartlegger arbeidsmiljøet nasjonalt og i flere bransjer har kun inkludert 13 piloter.

Som en utvidelse og supplement til det som tidligere er kartlagt, og for å få et enda bedre grunnlag for å forstå hvordan besetningsmedlemmene opplever sitt eget arbeidsmiljø, har Luftfartstilsynet gjennomført den første

landsdekkende arbeidsmiljøkartlegging for besetningsmedlemmer med norsk base.

Her presenteres resultatene fra kartleggingen av arbeidsmiljøet gjennomført senhøsten 2015 i samtlige flyselskap med norsk base, unntatt ett, med mer enn 10 besetningsmedlemmer. Resultatene blir så langt det er mulig sett i sammenheng med andre grupper sysselsatte i Norge.

Oslo, den 14.11.2016
Trond-Eirik Strand
Sjeflege

SAMMENDRAG

Basert på 2578 besvarelser har vi fått et unikt innblikk i hvordan besetningsmedlemmene selv opplever sitt arbeidsmiljø. Overordnet ser vi at ansatte i deler av bransjen opplever at de har et utfordrende arbeidsmiljø sammenlignet med landet for øvrig, det er spesielt sektoren store fixed wing selskaper som skiller seg ut.

Enkelte resultater må tolkes med forsiktighet når det kun er halvparten av besetningsmedlemmene som har svart, da det er en mulighet for utvalgsskjevhet siden dette kan være de mest engasjerte som deltar. Likevel ser vi at resultatene på flere områder er konsistente med forventningene som skiller de ulike sektorene, og fordelingen i oppgitt ansiennitet viser at det hverken er overvekt av besetningsmedlemmer med kort eller lang fartstid.

Til sammen er Luftfartstilsynets vurdering at svarene vil være representative, men må tolkes varsomt. Svarprosenten på 50% er tilsvarende for Levekårsundersøkelsen 2013 (53%) som inngår som referansegrunnlag for sammenligning med andre bransjer.

Totalt 34% av besetningsmedlemmene og 21% av pilotene svarer at de regner med å søke ny jobb i løpet av de neste par årene. På den andre siden er middelverdien på spørsmål om besetningsmedlemmer sier til sine venner at det er et godt luftfartsforetak å jobbe for tilsvarende gjennomsnittet i nordisk kartlegging.

Vedrørende fysisk arbeidsmiljø er det en stor andel piloter og kabinbesetning i fixed wing sektor som rapporterer å være ganske eller svært plaget av søvnvansker som de mener helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Kabinbesetning utmerker seg med en høy andel nakke- og skuldersmerter relatert til nåværende jobb, med henholdsvis 22% som angir ganske plaget og 18% svært plaget. For korsryggsmerter og smerter i nedre del av ryggen er det ifølge rapporteringen en overhyppighet av piloter og kabinbesetning.

Totalt 39% av pilotene og 59% av kabinbesetningen som er i fast arbeidsforhold har rapportert at de har gått på jobb to ganger eller mer i løpet av siste 12 måneder selv om de var så syk at de egentlig burde ha holdt seg hjemme.

I undersøkelsen skårer gruppen av alle piloter og kabinbesetningen omtrent tilsvarende eller bedre enn gjennomsnittet i Norden, mens vi ser at de store fixed wing selskapene skiller seg ut fra snittet i negativ retning. Her opplever ofte besetningsmedlemmene i store fixed wing dårlige forhold mellom ledelse og ansatte.

Besetningsmedlemmer har strenge hviletidsbestemmelser. Samtidig ser vi ut fra svarene at kun 19% av piloter og 12% av kabinbesetningen daglig opplever at de får tilstrekkelig hvile og avkobling mellom arbeidsdagene når en ser bort fra søvn og sammenlignet med landsgjennomsnittet som er 71%. Totalt 72% av pilotene og 85% av kabinbesetningen i store fixed wing sektoren føler seg fysisk utmattet etter endt arbeidsperiode og daglig føler henholdsvis 7% og 12% seg fysisk utmattet etter arbeidsdagen.

Videre finner vi at 15% av pilotene svarer at de i liten grad anser at de har tid til å utføre jobben på en arbeidsmiljømessig sikker måte. På egen vurdering blant piloter for hvordan risikoen er for å bli utsatt for en arbeidsulykke, er det innlands helikopter som utmerker seg med 7% som angir stor risiko og 35% angir middels risiko.

Resultatene tilsier at både luftfartsforetakene, luftfartsmyndighetene og de ansatte og deres representanter bør fortsette å jobbe sammen, for på best mulig måte å sikre et godt arbeidsmiljø.

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD _____	1	RESULTATER _____	8
SAMMENDRAG _____	2	Generelt _____	8
INNHALDSFORTEGNELSE _____	4	Fysisk arbeidsmiljø _____	10
OVERSIKT OVER FIGURER		Psykososialt arbeidsmiljø _____	12
OG TABELLER _____	5	Administrative forhold _____	16
GJENNOMFØRING _____	6	OVERSIKT OVER SPØRSMÅL _____	20

OVERSIKT OVER FIGURER OG TABELLER

FIGUR 1 _____	8	FIGUR 10 _____	14	TABELL 1 _____	6
Antall respondenter fordelt på sektor og besetningskategori		Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre i luftfartsforetaket?		Oversikt over virksomheter som deltok, inndeling og svarprosent	
FIGUR 2 _____	9	FIGUR 11 _____	14	TABELL 2 _____	8
Meningsfylt arbeid		Opplever du på arbeidsplassen din dårlige forhold mellom ledelse og ansatte?		Antall respondenter som er fast ansatt og midlertidig ansatt fordelt på tilknytningsform og sektor	
FIGUR 3 _____	9	FIGUR 12 _____	15	TABELL 3 _____	8
Prosentandel av besetningsmedlemmer som regner med å søke annen jobb i løpet av de neste par årene sammenlignet mot landsgjennomsnittet		Behandler din nærmeste administrative leder (med personalansvar) de ansatte rettferdig og upartisk?		Hvor mange har arbeid utenfor luftfartsforetaket?	
FIGUR 4 _____	9	FIGUR 13 _____	15	TABELL 4 _____	11
Sier til sine venner at det er et godt luftfartsforetak å arbeide for		Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste administrative leder (med personalansvar)?		Rapporterte helseplager i løpet av siste måned som helt eller delvis skyldes din nåværende jobb (prosent)	
FIGUR 5 _____	10	FIGUR 14 _____	16	TABELL 5 _____	13
Piloter - spørsmål relatert til sikkerhet		Ulike psykososiale forhold knyttet til arbeidssituasjonen		Svarprosent på opplevd tilstrekkelig hvile og avkobling mellom arbeidsdagene, når en ser bort fra søvn	
FIGUR 6 _____	12	FIGUR 15 _____	17	TABELL 6 _____	17
Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag?		I hvilken grad føler du tilhørighet til luftfartsforetaket du jobber for?		Andel besetningsmedlemmer som har svart ja på melding av unfit siste året oppgitt i prosent	
FIGUR 7 _____	13	FIGUR 16 _____	17	TABELL 7 _____	18
Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsperiode?		Hvor mange ganger i løpet av siste 12 måneder har du gått på jobb selv om du var så syk at du egentlig burde ha holdt deg hjemme?		Planlegging av arbeid	
FIGUR 8 _____	13	FIGUR 17 _____	19	TABELL 8 _____	19
Opplevelse av at arbeidstidsordningen påvirker helsen negativt		Får du, i virksomheten du jobber i, informasjon om viktige beslutninger, endringer og fremtidsplaner i god tid?		Spørsmål om AMU og BHT fordelt på sektor	
FIGUR 9 _____	14				
Opplevelse av å bli ivaretatt (tatt godt vare på) i luftfartsforetaket					

GJENNOMFØRING

Samtlige 35 selskaper med besetningsmedlemmer i sivil luftfart på norske baser ble høsten 2014 forespurt å delta i undersøkelsen. Av disse var det 26 virksomheter som aksepterte invitasjon og fremskaffet e-post adresser for besetningsmedlemmene i sin virksomhet.

Sektor	Operatør		Svarprosent (sektor)
Store fixed wing			50%
	SAS	Widerøe	
	Norwegian		
Små fixed wing			52%
	Airwing	Vestlandsfly	
	Benair	Bergen Air transport	
	Blom geomatic	Lufttransport	
	Pilot flyskole	TUIfly	
	Sundt air	Novair	
	Thomas Cook		
Offshore helikopter			46%
	Bristow	CHC	
Innlands helikopter			52%
	Airlift	Helitrans	
	EHC	Noraviation	
	Fjellfly	Nordhelikopter	
	Fonnafly	Pegasus	
	Heliscan	Norsk luftambulans	

Tabell 1: Oversikt over virksomheter som deltok, inndeling og svarprosent

Invitasjon til det enkelte besetningsmedlem ble distribuert 17. november 2015. De som ikke hadde respondert 1. desember mottok en purring og undersøkelsen ble avsluttet 7. desember 2015.

Til sammen 2651 av 5138 inviterte besetningsmedlemmer hadde svart da undersøkelsen ble avsluttet. Kun besvarelser som var komplett ble inkludert i analysene. Som det fremgår av tabell 1 var svarprosenten tilnærmet rundt 50% for alle de fire sektorene. Til sammenligning er svarprosenten for Levekårsundersøkelsen 2013 på 53%.

Spørreundersøkelsen ble gjennomført gjennom web-basert løsning fra EasyQuest. Alle

besvarelser ble automatisk anonymisert av systemet. Norsk var eneste språkalternativ.

I all hovedsak ble det benyttet validerte spørsmål fra etablerte nasjonale verktøy for kartlegging av arbeidsmiljø. Til sammen 22 spørsmål ble laget med utgangspunkt i 30 spørsmål fra Levekårsundersøkelsen 2013, 7 utelukkende fra QPS Nordic, og resterende 11 var utarbeidet av Luftfartstilsynet. De siste ble i hovedsak brukt for inndeling av gruppen og bransjen. En del spørsmål fra QPS Nordic og levekårsundersøkelsene ble modifisert for å være bransjespesifikk og det ble lagt vekt på at endringene i så liten grad som mulig skulle kunne påvirke det reelle innholdet.

Der hvor det i resultater er referert til Norge gjelder dette tilsvarende spørsmål for opp til 8283 personer i Levekårsundersøkelsen 2013. Merk at ordlyden mellom spørsmålene kan variere i mindre grad. For nærmere detaljer henvises til vedlegg 1 og Dokumentasjonsrapport Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013 (<http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/levkarsundersokelsen-om-arbeidsmiljo-2013.>)

Sammenligninger mot QPS Nordic er gjort gjennom deres publiserte middelverdier fra brukerveiledningen publisert i 2001¹. QPS Nordic data er basert på resultater fra 2015 personer i fire nordiske land og i ulike bransjer.

Statens arbeidsmiljøinstitutt bidro med kvalitetssikring av utformingen av spørsmål og svar som inngikk i undersøkelsen. En komplett liste over inkluderte spørsmål og svaralternativer finnes i vedlegg 1. Luftfartstilsynets endringer i tekst er markert i rødt.

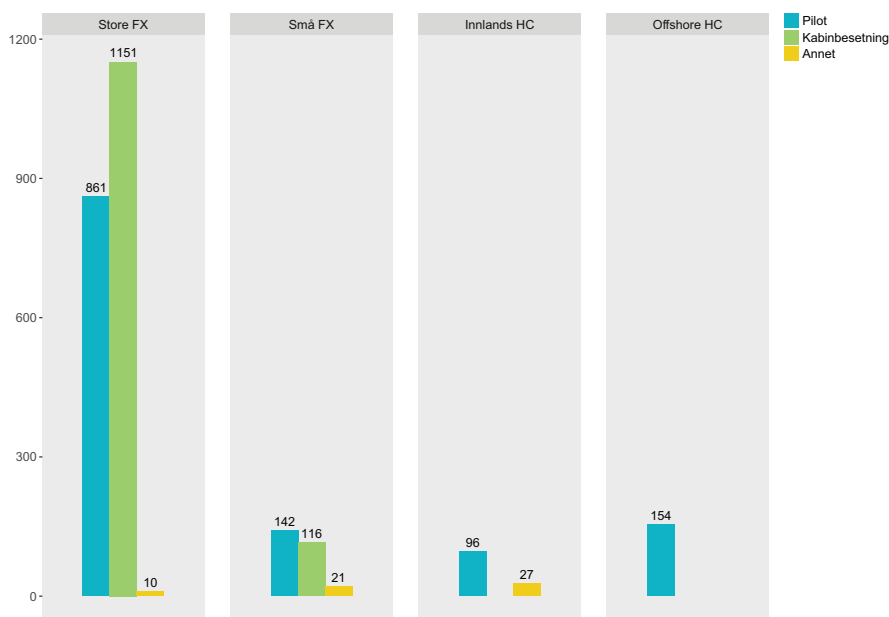
¹Brukerveiledning QPS Nordic – Generelt spørreskjema om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet. STAMI-rapport Årg 2, nr 1 (2001).



RESULTATER

Generelt

Av de 2651 som responderte var det 2578 som gjennomførte hele undersøkelsen og som det presenteres resultater for. Figur 1 viser antall respondenter fordelt på besetningskategori i de ulike sektorene.



Figur 1: Antall respondenter fordelt på sektor og besetningskategori

Gruppen annet utgjør til sammen 31 respondenter for fixed wing selskapene og 27 for innlands helikopter. Siden undersøkelsen kun er rettet mot besetningsmedlemmer, vil besvarelsen derfor inkludere besetningsmedlemmer i administrative stillinger med flytjeneste samt lastemenn og redningspersonell fra helikopter. Nesten halvparten (1235 (48%)) som svarte har jobbet mer enn 10 år i selskapet og av disse var det 497 eller (19% av total) som hadde vært ansatt 20 år eller mer.

Totalt 548 personer svarte at de jobber deltid. Det var 167 (17%) piloter på fixed wing, 11 (4%) piloter offshore, 367 (29%) kabinbesetninger i fixed wing, 3 (11%) i kategorien annet helikopter og 0 i kategorien annet fixed wing.

Totalt 95 svarte de var midlertidig ansatt og det utgjør til sammen 4% av besvarelsene. Av midlertidige ansatte er det 17% som jobber deltid i luftfartsforetaket mens av fast ansatte er det 21% som jobber deltid. Kun 3% av de

midlertidig ansatte har jobbet mer enn 10 år i virksomheten.

	Fast ansatt (%)	Midlertidig ansatt (%)
Tilknytningsform		
Ansatt i luftfartsforetak	2215 (97)	59 (3)
Ansatt i bemanningsbyrå	180 (91)	18 (9)
Selvstendig næringsdrivende	7 (64)	4 (36)
Annen tilknytning	69 (83)	14 (17)
Sektor		
Fixed wing	2213 (96)	83 (4)
Innlands helikopter	110 (90)	12 (10)
Offshore helikopter	154 (100)	0 (0)

Tabell 2: Antall respondenter som er fast ansatt og midlertidig ansatt fordelt på tilknytningsform og sektor

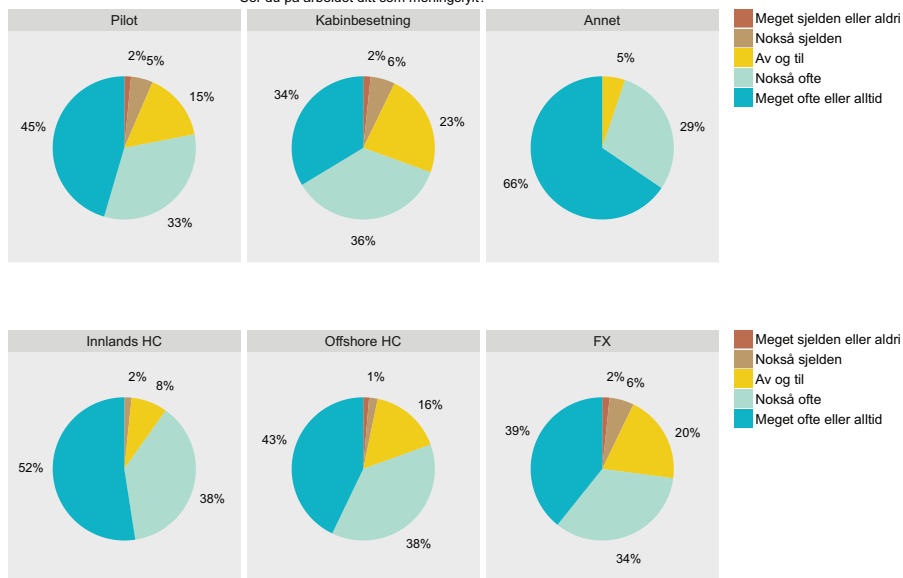
Sikkerhetsstudien for innlands helikopter har vist at 67% av de som jobber for operatører som primært utfører aerial work/passasjerflyvning har lønnet arbeid i tillegg til jobben i luftfartsforetaket². Det har vært lite kjent hvor stort omfanget av flere arbeidsforhold har vært blant alle kategorier av besetningsmedlemmer men tabell 3 gir en oversikt over fordelingen blant de som har respondert.

Kategori	Arbeid utenfor luftfartsforetaket
Piloter fixed wing	6%
Kabinansatte fixed wing	11%
Annen kategori fixed wing	23%
Piloter innlands helikopter	25%
Piloter offshore helikopter	7%
Annen kategori helikopter	30%

Tabell 3: Hvor mange har arbeid utenfor luftfartsforetaket

²Sikkerhetsstudie Innenlandshelikopter – Hovedrapport. Safetec 12.02.2013

Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?



På spørsmål om ansatte ser på sitt arbeid som meningsfylt er det få piloter og kabinbesetningsmedlemmer som svarer negativt («nokså sjelden» eller «meget sjelden eller aldri») (Figur 2). For besetningskategorien «Annet» er det ingen av de 58 som inngår som har svart negativt.

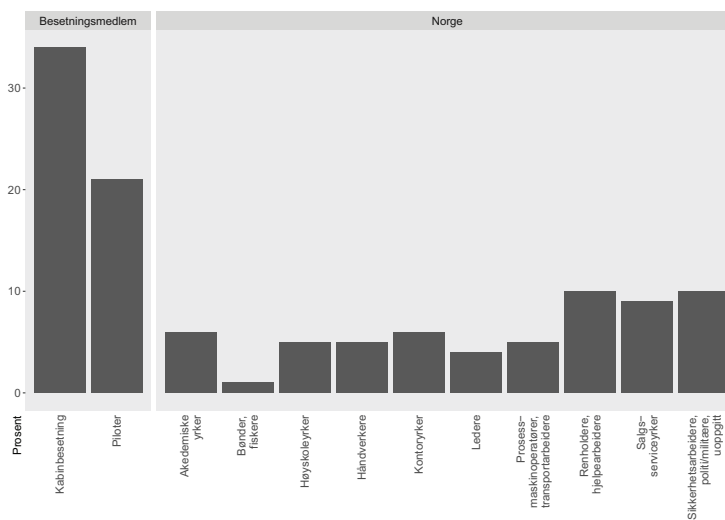
På spørsmål om besetningsmedlemmene regner med å søke på ny jobb i løpet av de neste par årene var det 21% av piloter og av gruppen «annet» og 34% av kabinbesetningsmedlemmer som svarte ja (Figur 3). For både innlands helikopter og fixed wing var tilsvarende tall på 28% mens det var lavere for offshore på 17%. I forhold til landsgjennomsnittet som er på 6% for alle yrker, er dette høyt.

Spørsmålet tar ikke hensyn til om respondenten søker ny jobb innenfor samme bransje eller virksomhet. Eksempelvis kan en pilot svare «ja» dersom vedkommende ønsker å søke opprykk internt. Årsaken til den høye andelen av kabinbesetning som ønsker å søke ny jobb kan være relatert til at flere unge går inn i et slikt yrke med holdning om at det er for en kortere periode av livet. Likevel er tallene såpass avvikende fra resten av arbeidsstokken at det er verdt å se nærmere på.

Ett overordnet spørsmål for hvordan en opplever sin jobbsituasjon, inkludert arbeidsmiljø, er hvordan en kommuniserer dette ut til venner og bekjente. I figur 4 ser vi hva respondentene svarte på spørsmål om de sier til sine venner at det er et godt luftfartsforetak å arbeide for. Middelverdi for Norge med referanse til QPS Nordic er 3,52 og tilsvarende for piloter er verdien 3,49 og for kabinbesetning 3,43. Gruppen Annet skåret 4,14. Her er det slik at svaralternativet «Helt uenig» gir 1 poeng, «Delvis uenig» gir 2 osv til «Helt enig» som gir 5 poeng. Spørsmålet er formulert spesifikt mot luftfartsforetak for å skille mellom arbeidsgiver som kan være ett bemanningsbyrå opp mot hvor de utfører sitt daglige arbeid.

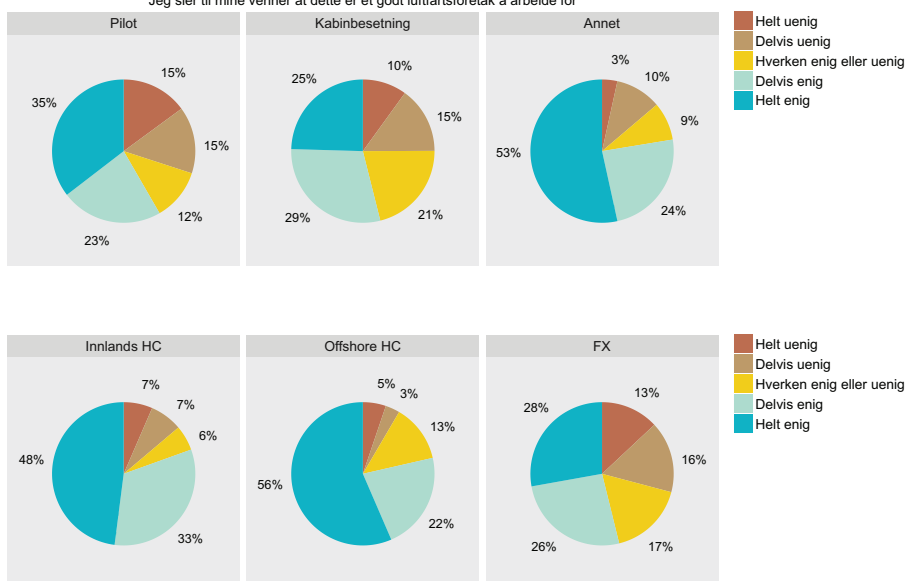
I undersøkelsen er det spurt om to forhold som er relatert til hvordan besetningsmedlemmene opplever at den arbeidsmiljømessige sikkerheten er ivarettatt i arbeidet. For store fixed

^Figur 2: Meningsfylt arbeid



^Figur 3 : Prosentandel av besetningsmedlemmer som regner med å søke annen jobb i løpet av de neste par årene sammenlignet mot landsgjennomsnittet.

Jeg sier til mine venner at dette er et godt luftfartsforetak å arbeide for

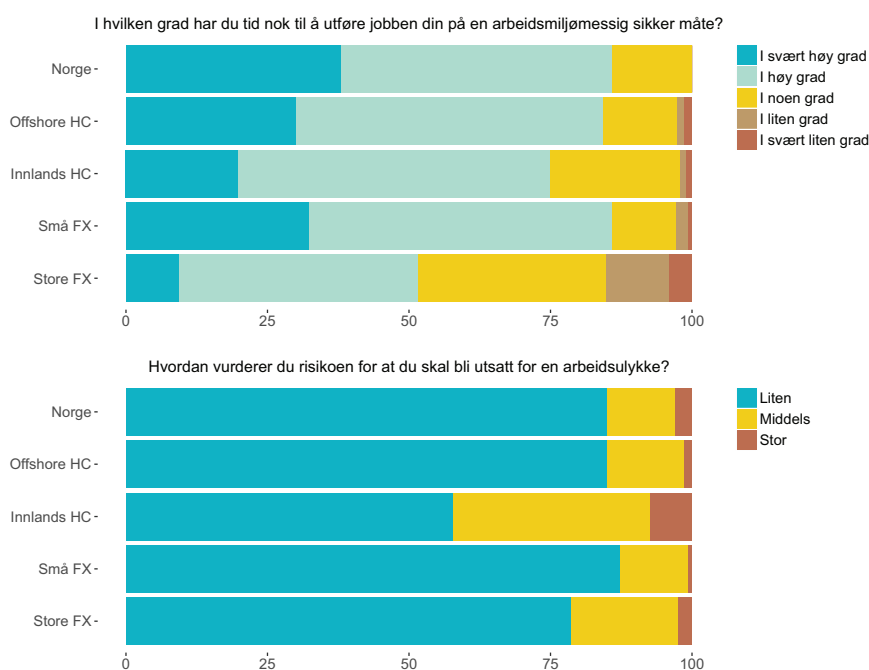


^Figur 4: Sier til sine venner at det er et godt luftfartsforetak å arbeide for

wing sektoren svarer 52% av pilotene at de i høy grad føler at de har tid til å utføre jobben på en arbeidsmiljømessig sikker måte (Figur 5). Tilsvarende er det denne sektoren som klart skårer høyest i andre enden av skalaen. Hele 11% svarer at de i liten grad opplever at de har tid til å utføre jobben på en arbeidsmiljømessig sikker måte og 4% svarer i svært liten grad.

For de andre sektorene er det mellom 2-3% som til sammen svarer at de i liten eller svært liten grad har nok tid til å utføre jobben på en arbeidsmiljømessig sikker måte. Spørsmålene er ikke knyttet opp mot luftfartssikkerhet men besetningsmedlemmenes opplevelse av eget arbeidsmiljø. For sammenligning med resten av landet er de 71% som svarte i levekårsundersøkelsen at de setter sjelden eller aldri andre menneskers liv og helse i fare ekskludert og det er i sammenligning kun beregnet svar for de som opplever spørsmålet som relevant.

På spørsmål om risiko for å bli utsatt for en arbeidsulykke, kan dette omfatte alt fra mindre alvorlige skader som enkle brann- og klem-skader til alvorlige skader i forbindelse med havari og krasj. Piloter på innenlands helikopter skiller seg her ut da de i større grad opplever risiko for en arbeidsulykke enn andre piloter, 7% vurderer risikoen som stor og 35% som middels (Figur 5). Gjennomsnittlig svarprosent for å vurdere stor risiko for arbeidsulykker blant arbeidstakere i alle næringer ligger på 3% mens bønder/fiskere og prosess-/maskinoperatører og transportarbeidere mv utmerker seg på henholdsvis 1 % og 13%.



Figur 5: Piloter - spørsmål relatert til sikkerhet

I luftfartsbransjen er det stort fokus på å varsle om hendelser og avvik som observerers. Flere forhold er definert lovpålagt å rapportere mens avvik også kan omfatte avvik fra prosedyrer og arbeidsmiljøforhold med mer. Forholdene som varsles om vil være av varierende omfang og alvorlighetsgrad.

I de store fixed wing selskapene er det en relativt stor andel piloter og kabinbesetning som rapporterer at nærmeste administrative ledelse nokså sjelden eller meget sjelden eller aldri prøver å løse problemet når de sender inn avviks rapport. Det er henholdsvis 27% i store fixed wing selskaper som rapporterer dette mot 9% eller mindre i de andre sektorene. På bakgrunn av det generelle spørsmålet er det ikke kjent hvilke type avvik besetningsmedlemmene

Fysisk arbeidsmiljø

Fysisk arbeidsmiljø kan beskrives som summen av det som omgir et sted der det utføres et arbeid. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har interesse av at arbeidsmiljøet er utformet/tilrettelagt slik at arbeidet lar seg utføre på en best mulig måte innenfor de gitte økonomiske og tidsmessige rammene som finnes, uten å belaste arbeidstakeren unødig.

Arbeidsoppgavene varierer stort mellom de ulike hovedkategoriene i sivil luftfart. Mens det felles for alle er begrenset mulighet for ergonomiske tilpasninger, har pilotene fysisk sett langt mer sittestillende arbeid enn kabinbesetningen. Sistnevnte gruppe er mer utsatt for skader ved eksempelvis turbulens og andre serviceoppgaver.

I tillegg krysser besetningsmedlemmer på langruter tidssoner på relativt kort tid. Tabell 4 viser en subjektiv angivelse av helseplager som respondentene tilskriver helt eller delvis sin jobb som besetningsmedlem. Gruppen av besetningsmedlemmer er selektert gjennom helsekrav som sikrer at de er fysisk skikket til å ivareta passasjerenes sikkerhet.

I oversikt over fysiske helseplager er det søvnvansker som utmerker seg for piloter og kabinbesetning (respektive 20% og 24% ganske plaget og 7% og 15% svært plaget). Dette kan skyldes flere forhold som eksempelvis turnusarbeid og uregelmessig arbeidstid innenfor en arbeidsperiode. I tillegg vil kryssing av tidssoner kunne gi søvnvansker for enkelte som opererer slike ruter.

Helseplager	Ikke plaget	Litt plaget	Ganske plaget	Svært plaget
Piloter fixed wing				
Smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen	45	33	15	7
Smerter i nakken og/eller skuldre	50	31	13	6
Smerter i albue, underarm eller hender	83	11	4	2
Smerter i hofter, ben, knær eller føtter	69	19	9	3
Hodepine eller migrene	65	26	6	2
Nedsatt hørsel	69	21	8	2
Øresus	54	31	11	4
Nervøsitet, angst eller rastløshet	85	12	3	0
Nedtrykthet, depresjon	76	18	5	1
Søvnvansker	33	40	20	7
Piloter helikopter				
Smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen	44	36	15	6
Smerter i nakken og/eller skuldre	45	34	15	6
Smerter i albue, underarm eller hender	88	7	3	2
Smerter i hofter, ben, knær eller føtter	78	17	3	1
Hodepine eller migrene	77	18	5	0
Nedsatt hørsel	71	21	7	2
Øresus	54	29	13	4
Nervøsitet, angst eller rastløshet	90	8	2	0
Nedtrykthet, depresjon	86	11	3	0
Søvnvansker	73	23	4	0
Kabinbesetning				
Smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen	45	33	15	7
Smerter i nakken og/eller skuldre	24	35	22	18
Smerter i albue, underarm eller hender	63	21	9	6
Smerter i hofter, ben, knær eller føtter	69	19	9	3
Hodepine eller migrene	65	27	6	2
Nedsatt hørsel	65	22	9	3
Øresus	68	20	8	3
Nervøsitet, angst eller rastløshet	72	18	6	3
Nedtrykthet, depresjon	67	23	7	3
Søvnvansker	24	38	24	15
Norge - Alle yrker				
Smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen	64	26	7	4
Smerter i nakken og/eller skuldre	59	27	10	4
Smerter i albue, underarm eller hender	81	13	4	2
Smerter i hofter, ben, knær eller føtter	71	19	7	3
Hodepine eller migrene	76	18	5	2
Nedsatt hørsel eller øresus	89	8	2	1
Nervøsitet, angst eller rastløshet	88	10	2	1
Nedtrykthet, depresjon	91	8	1	0
Søvnvansker	71	20	6	3

^Tabell 4: Rapporterte helseplager i løpet av siste måned som helt eller delvis skyldes din nåværende jobb (prosent)

For kabinbesetning utmerker også smerter i nakke og/eller skuldre seg med 22% som svarer ganske plaget og 18% svært plaget. Til sammenligning viser tall fra Alle yrkesgrupper Norge 10% ganske plaget og 4% svært plaget slik at det er en overhyppighet blant ovennevnte gruppe. Med bakgrunn i at mange i kabinen jobber med tunge løft over hodehøyde er det ikke uventet at de rapporterer høyere frekvens av plager fra nakke og skuldre.

Andel av besetningsmedlemmer som angir at støy oppleves negativt for helsen gjennom sitt daglige arbeid er 82% for fixed wing, 92% offshore helikopter og 73% innlands helikopter. Tilsvarende tall for de som mener vibrasjoner oppleves negativt for helsen er 34%, 88% og 55% respektivt for de ulike sektorene.

Alle besetningsmedlemmer ble spurt om hvordan kryssing av tidssoner påvirker helsen. For fixed wing var det 11% av pilotene og 24% av kabinbesetningen som svarte at kryssingen påvirker deres helse, mens henholdsvis 15% og 18% svarer at de ikke blir negativt påvirket. De øvrige 74% og 57% angir at det ikke var aktuelt. Det betyr at for de det gjelder, er det 41% av pilotene og 57% av kabinbesetningen som opplever det negativt.

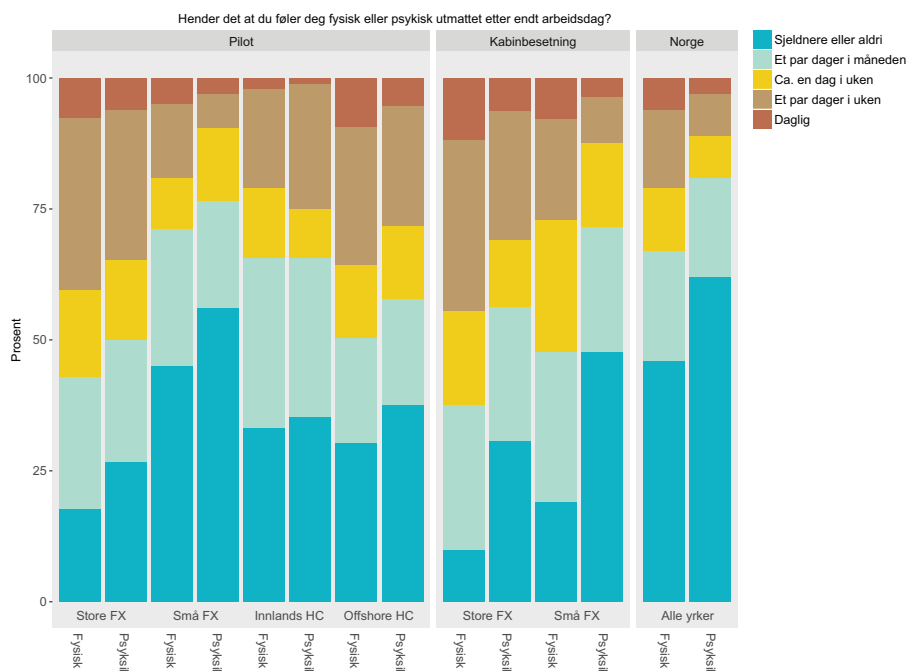
Flere operatører har gjennom de siste 2-3 årene utøket arbeidstiden for besetningsmedlemmer noe som kan gi lengre arbeidsdager. Norsk flygerforbund har ved flere anledninger uttalt at besetningsmedlemmer opplever en høy arbeidsbelastning. Dette bildet bekreftes gjennom hvordan besetningsmedlemmene har svart på om de føler seg utmattet etter endt arbeids-

dag eller arbeidsperiode (Figur 6 og 7).

Det er besetningsmedlemmene i små fixed wing selskaper som i lavest grad oppgir hyppig å være utmattet. Mens pilotene i små fixed wing svarer tilnærmet som landsgjennomsnittet i alle bransjer er det jevnt over en følelse av å føle seg mer fysisk eller psykisk utmattet etter en arbeidsdag enn landet for øvrig blant respondentene i de andre sektorene. Hele 9% av pilotene i offshore helikopter, 11% av kabinbesetninger i store fixed wing og 8% av piloter i fixed wing oppgir daglig å føle seg fysisk utmattet. Til sammenligning er det for alle sysselsatte i landet 6% som daglig føler seg fysisk utmattet etter endt arbeidsdag. Tilsvarende svarer 9% av transportarbeidere og 13% av renholdere i øvrige bransjer i Norge daglig fysisk utmattelse. Til sammenligning med alle sysselsatte i Norge er det en noe høyere andel besetningsmedlemmer i undersøkelsen som oppgir at de blir fysisk eller psykisk utmattet til sammenligning med snittet av andre yrkesgrupper i Norge. Dette til tross for arbeidstidsbestemmelser som begrenser arbeidstiden for å bidra til at besetningsmedlemmer utfører jobben på en sikker og arbeidsmiljømessig forsvarlig måte.

På spørsmål om besetningsmedlemmene opplevde tilstrekkelig hvile og avkobling mellom arbeidsdagene ser vi at det for piloter i små fixed wing selskaper, innlands helikopter og offshore helikopter er relativt på linje med andre yrkesgrupper (tabell 5). Derimot er det for både piloter og kabinbesetninger i store fixed wing selskaper samt kabinbesetninger i små fixed wing selskaper til sammenligning en svært lav andel som daglig opplever at de får tilstrekkelig hvile mellom arbeidsdagene.

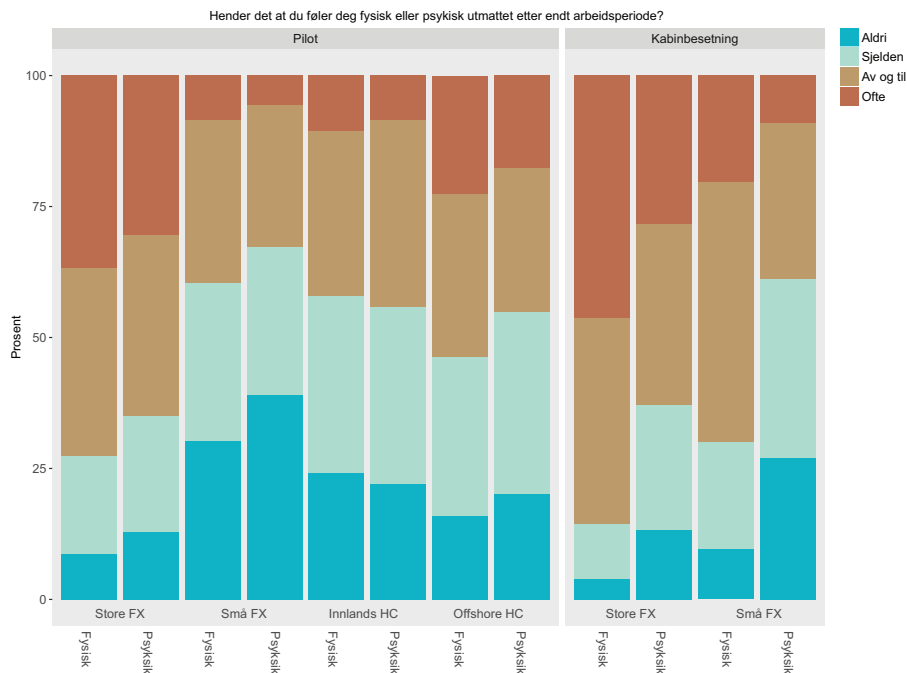
Figur 6: Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag?



Figur 8 viser hvordan besetningsmedlemmene selv opplever at arbeidstidsordningen påvirker helsen. Blant fixed wing selskapene er det en betydelig andel på nærmere 75% som mener at arbeidstidsordningen påvirker helsen negativt. Fordi QPS Nordic og Levekårsundersøkelsen ikke omfatter samme spørsmål er ikke sammenligningsgrunnlag mot Norge tilgjengelig.

Psykososialt arbeidsmiljø

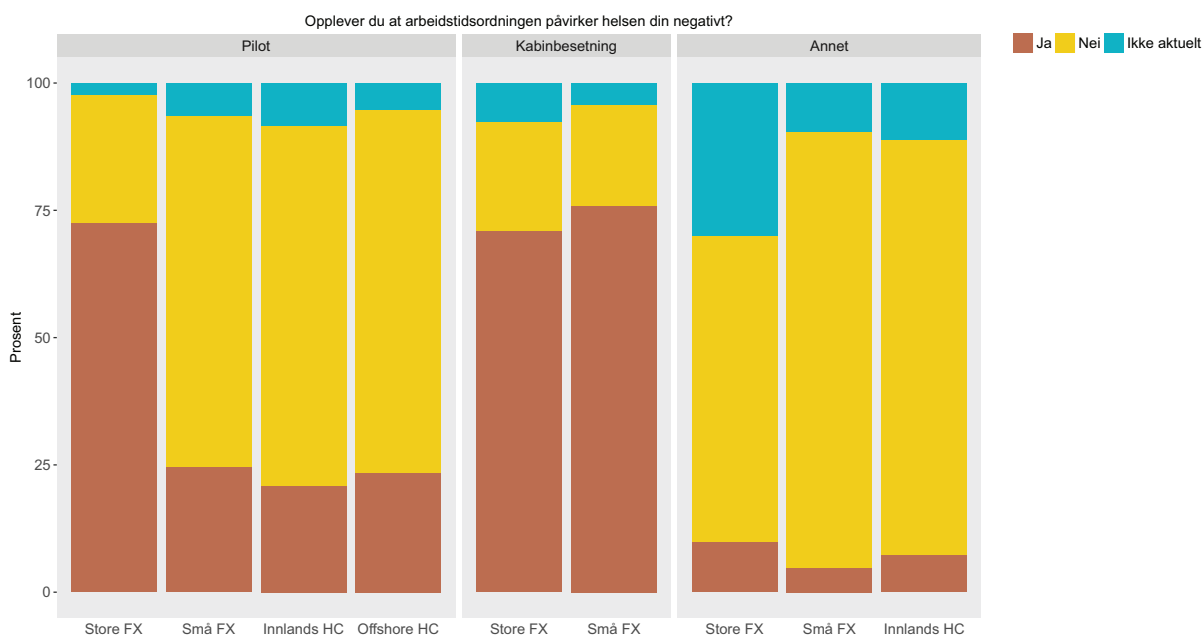
Psykososialt arbeidsmiljø er forholdet mellom kolleger, mellom ansatte og ledere, og opplevelsen av å mestre arbeidet. Sosiale, mellommenneskelige og organisatoriske forhold som påvirker vår arbeidsevne, helse og velferd utgjør det psykososiale arbeidsmiljøet. Organisator-



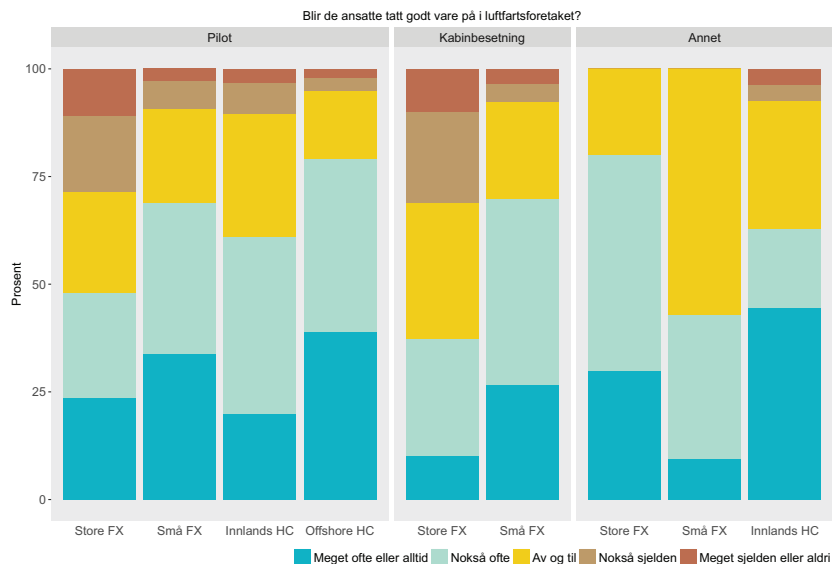
Figur 7: Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsperiode?

	Store FX		Små FX		Innlands HC	Offshore HC	Norge
	Pilot	Kabina.	Pilot	Kabina.	Pilot	Pilot	Alle yrker
Sjeldnere eller aldri	10	15	1	5	3	2	8
Et par ganger i måneden	20	24	5	24	5	2	4
Ca. en gang i uken	37	36	11	40	26	25	5
Et par dager i uken	15	12	7	18	6	5	13
Daglig	19	12	75	13	59	66	71

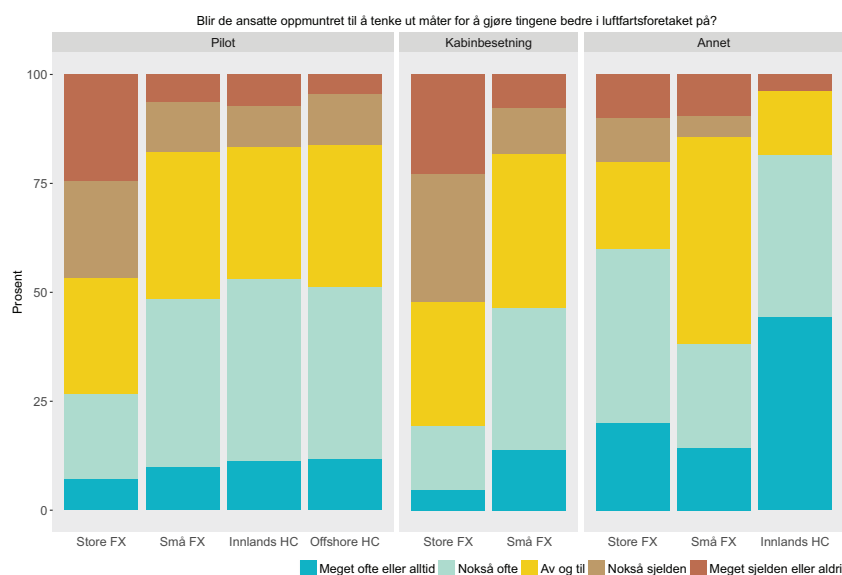
Tabell 5: Svarfordeling på opplevd tilstrekkelig hvile og avkobling mellom arbeidsdagene, når en ser bort fra søvn



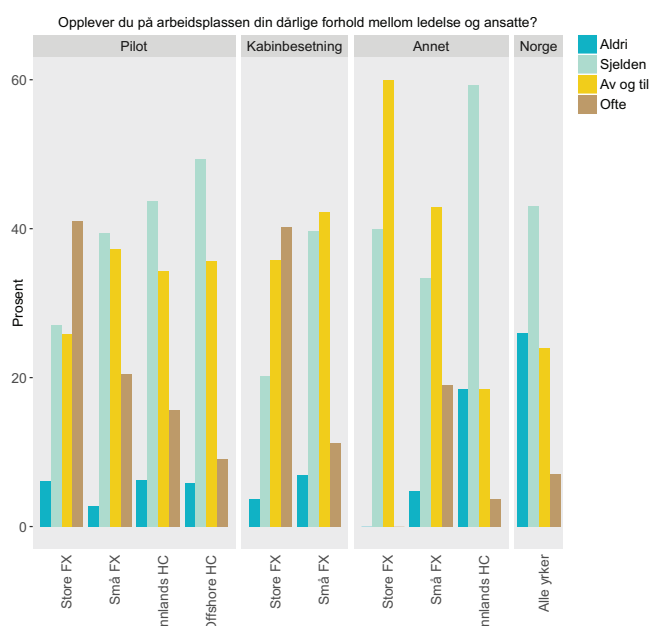
Figur 8: Opplevelse av at arbeidstidsordningen påvirker helsen negativt



^Figur 9: Opplevelse av å bli ivaretatt (tatt godt vare på) i luftfartsforetaket



^Figur 10: Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre i luftfartsforetaket på?



^Figur 11: Opplever du på arbeidsplassen din dårlige forhold mellom ledelse og ansatte?

iske forhold omhandler hvordan arbeidsopp-gavene er organisert. Dette kan være rutiner, ansvar og krav til den enkelte. Begrepet psyko-sosialt arbeidsmiljø blir brukt som en samle-betegnelse på forhold som har med vår arbeids-situasjon og våre arbeidsbetingelser å gjøre. De psykologiske faktorene handler om oppfat-ninger og fortolkninger av arbeidsrelaterte forhold, mens de som sosiale faktorene dreier seg om den innflytelse den sosiale konteksten og de mellommenneskelige faktorene har på oss.

Kartlegging gjennom QPS Nordic viser en mid-delverdi basert på svarfordeling i spørsmåls-kategoriene på 3,18 på spørsmål om de ansatte blir ivaretatt i sin virksomhet og 3,37 på om ansatte blir oppmuntret til å tenke ut måter å gjøre ting bedre på arbeidsplassen. Besetnings-medlemmenes tilbakemelding på tilsvarende spørsmål er gjengitt i Figur 9 og 10.

Middelverdi for om de ansatte blir ivaretatt er 3,51 for piloter, 3,14 for kabinbesetningen og 3,83 for gruppen, annet slik at både piloter og gruppen annet skårer høyere og dermed med en mer positiv tilbakemelding enn gjennomsnittet i Norden (3,37).

Vedrørende om ansatte blir oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på så er middelverdiene for piloter 2,87, for kabin-besetninger 2,57 og for gruppen andre er den 3,74. Dermed er det bare den siste gruppen som har en mer gunstig tilbakemelding sam-menlignet med landsgjennomsnittet.

For større flyselskaper er det kjent at det er mange ansatte per leder. I motsetning til et tradisjonelt administrativt yrke på kontor, er besetningsmedlemmer ofte på reise og ikke samlokalisert med sine nærmeste ledere. Dette kan gi større avstand og dermed utfordringer i å skape gode relasjoner mellom ansatt og leder.

På spørsmål om det oppleves dårlige forhold mellom ledelse og ansatte er svarene vist i Figur 11.

Figuren viser at gruppen store fixed wing selskaper spesielt skiller seg ut i negativ retning ved at en høy prosentandel rapporterer at de opplever at det er et dårlig forhold mellom ansatte og ledelsen. Denne prosentandelen avviker betydelig fra landsgjennomsnittet uttrykt ved gruppen Norge i figuren. Dersom det tas høyde for at svarprosenten i under-

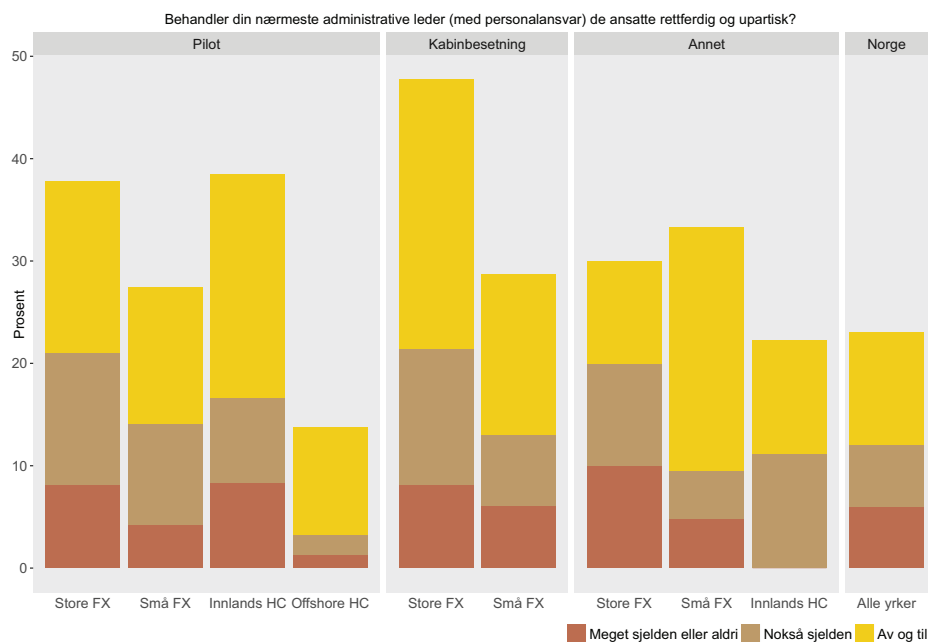
søkelsen var middelmådig og rundt 50% og samtlige som ikke besvarte hadde svart positivt på dette spørsmålet, ville gruppen som svarer negativt, det vil si at de ofte opplever dårlig forhold mellom ledelse og ansatte, rent teoretisk kunne kommet ned til lavest verdi på 20%. Dette er fortsatt godt over landsgjennomsnittet på 7% i henhold til besvarelser i levekårsundersøkelsen.

I forlengelsen av opplevelsen av dårlige forhold mellom ledelse og ansatte har besetningsmedlemmene også svart på to av tre spørsmål som går på støttende lederskap. Nye studier fra STAMI viser at sosial støtte fra nærmeste leder og rettferdig lederskap har en beskyttende effekt mot psykiske plager³. Rettferdig lederskap har i tillegg en beskyttende effekt mot smerter i nedre del av ryggen. Et lite støttende lederskap er rapportert å være en risikofaktor for nakke- og skuldersmerter. I 2013 oppga nærmere 10% av de spurte i levekårsundersøkelse, dvs. om lag 246 000 sysselsatte, at de opplever lite støttende lederskap i arbeidet. Lite støttende lederskap er noe mer utbredt blant yrkesaktive med lavere utdanning.

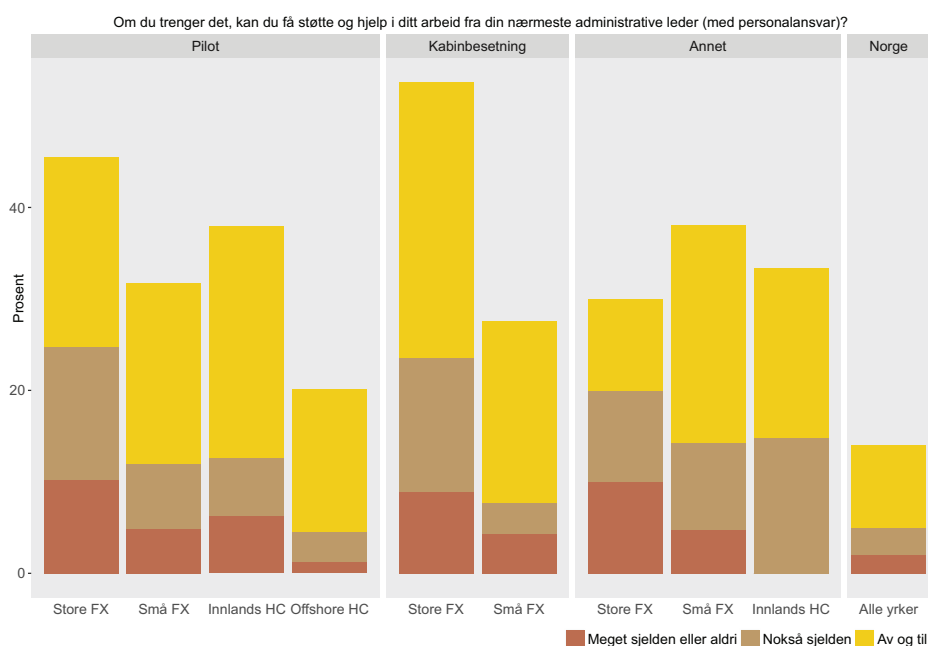
Piloter i offshore helikoptersektor rapporterer at de opplever at deres leder behandler ansatte rettferdig og upartisk i større grad enn landsgjennomsnittet for alle yrker (Figur 12). Derimot rapporterer besetningsmedlemmer i store fixed wing selskaper og piloter i innlands helikopter selskaper at behandlingen fra nærmeste leder er betydelig mindre rettferdig og upartisk.

Tilsvarende trekk ser vi for tilbakemelding på støtte og hjelp fra nærmeste leder som også er relatert til støttende lederskap (Figur 13). Bortsett fra piloter i offshore helikopterselskaper og kabinansatte i små fixed wing selskaper er det en relativt høy svarandel på at besetningsmedlemmene ikke føler de får støtte og hjelp i arbeidet. Spesielt ansatte i store fixed wing selskaper utmerker seg med en andel på 24% som svarer sjelden.

Krav fra arbeidsgiver og krav fra familie kan være vanskelig å forene. Ifølge faktabok av 2015 opplever en av fem sysselsatte i jordbruk, skogbruk og fiske og innenfor juridiske, samfunnsvitenskapelige og humanistiske yrker at jobben forstyrrer livet hjemme. Opplevelsen av at kravene på jobben går ut over privatlivet er noe mer utbredt i yrkesgrupper som kjennetegnes av lange arbeidsuker og arbeid på tidspunkt som er lett å forene med hjemme- og familieliv.



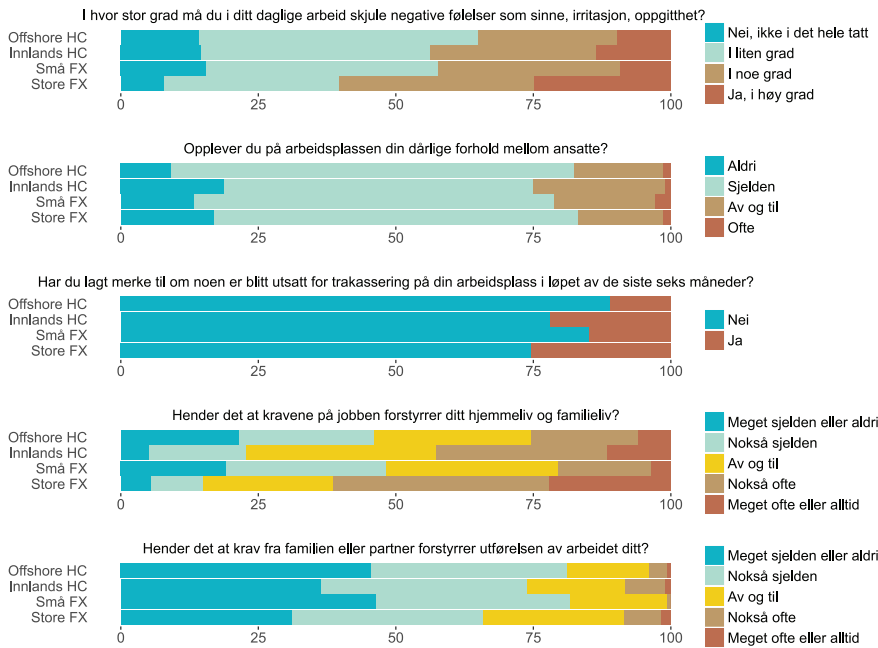
Figur 12: Behandler din nærmeste administrative leder (med personalansvar) de ansatte rettferdig og upartisk?



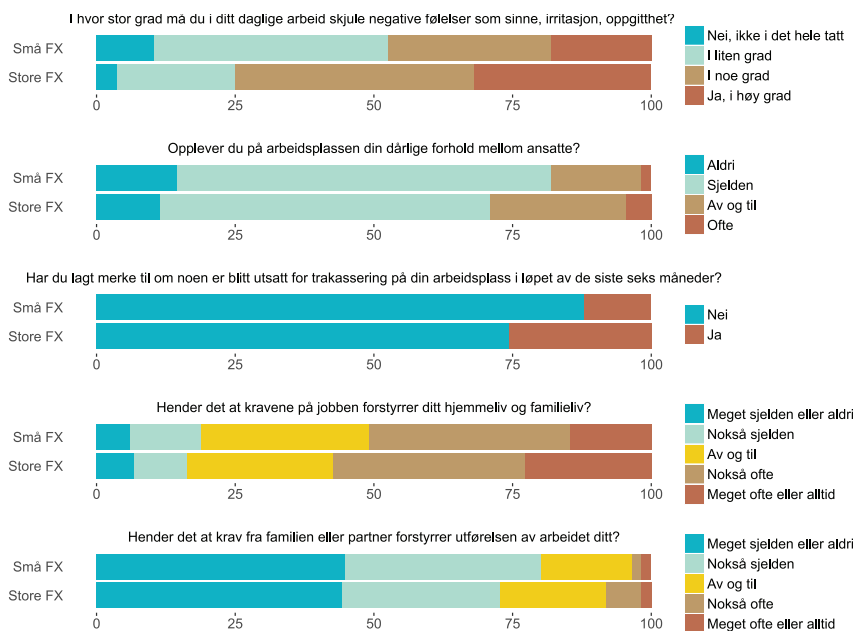
Figur 13: Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste administrative leder (med personalansvar)?

³Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015 – Status og utviklingstrekk. STAMI-rapport Årg 16, nr 3 (2015).

Figur 14: Ulike psykososiale forhold knyttet til arbeidssituasjonen



^Piloter



^Kabinbesetning

Det er i store fixed wing selskaper at det i størst grad rapporteres (piloter (25%) og kabinbesetning (30%)) at negative følelser som sinne, irritasjon og oppgitthet må skjules. Tilsvarende tall for alle yrker i Norge ligger på 13% (Levekårsundersøkelsen 2013). Piloter som gruppe kan sammenlignes med ansatte i serviceyrker (salgsyrker, kundeserviceyrker, yrker innen personlig tjenesteyting), omsorgsyrker (sykepleiere og pleie- og omsorgsarbeidere) samt sikkerhetsarbeidere som politi, tollere og militære som ligger mellom 21-30% i denne svargruppen.

Når det gjelder opplevelse av dårlige forhold mellom ansatte er svarprosenten for «ofte» eller «av og til» for piloter (20-25%) og for kabinbesetning (25-30%) som tilsvarer nivået i andre yrkesgrupper (rundt 22% i snitt med en spredning fra 17-26% for den groveste inndelingen av yrker (Levekårsundersøkelsen 2013 SSB)).

Generelt sett svarer 13% av norske arbeidstakere at krav på jobb ofte eller alltid forstyrrer hjemme- og familieliv (kilde SSB). Til sammenligning ligger ledere og bønder/fiskere i det øvre sjikt med henholdsvis 21% og 22%. For piloter er det variasjon mellom de ulike sektorene, men uansett er det gjennomgående mange av disse som opplever at hjemme-/familielivet ofte blir forstyrret av krav på jobb, fra ca. 20% og oppover til rundt 60%.

Fra faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011 oppsummeres at tilhørighet til arbeidsplassen dreier seg om i hvilken grad individet føler tilknytning til eller kan identifisere seg med organisasjonen. Det sier noe om hvorvidt den ansatte ønsker å bli værende i organisasjonen, i hvilken grad vedkommende aksepterer og går inn for organisasjonens verdier og mål og om han eller hun er villig til å yte en innsats for å nå målene. Med denne bakgrunn er besetningsmedlemmene også spurt om i hvilken grad de føler tilhørighet til luftfartsforetaket de jobber for (Figur 15). Sammenlignet med øvrige bransjer i Norge er det personell fra gruppen store fixed wing selskaper som skiller seg ut gjennom langt hyppigere å rapportere at de i liten eller svært liten grad føler tilhørighet. I denne gruppen er det 25% piloter og 18% besetningsmedlemmer som svarer negativt mot 5% blant alle yrker i andre bransjer.

Administrative forhold

Besetningsmedlemmenes helseforhold er

strengt regulert i luftfarten av hensyn til sikkerheten for passasjerer. Besetningsmedlemmer har en plikt til å melde seg unfit for flyging når de er kjent med at de helsemessig er redusert på en slik måte at det kan gjøre dem uegnet til sikker utøvelse av sin funksjon. I tillegg til muligheten for egenmelding er det lagt til rette for at det innen norsk luftfart skal være en lavere terskel enn i arbeidslivet for øvrig for å holde seg hjemme dersom en er syk. Figur 16 viser imidlertid at det er høy rapportering for at både piloter og kabinbesetning går på jobb når de var så syke at de burde ha holdt seg hjemme. Undersøkelsen har ikke oppfølgings spørsmål som forklarer nærmere hva bakgrunnen er.

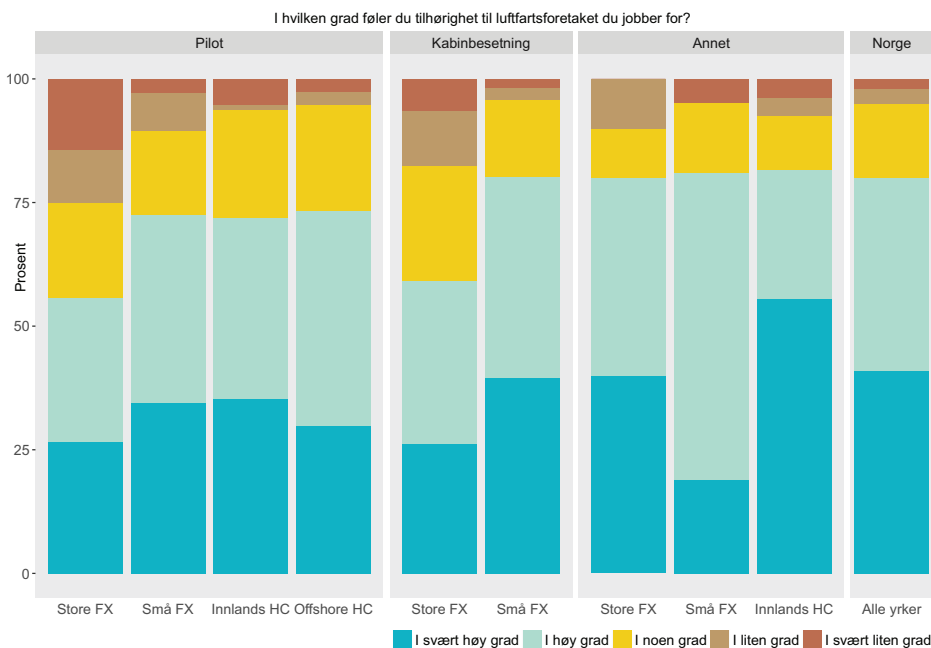
På spørsmål om besetningsmedlemmene har meldt seg «not fit for flight» er det blant piloter i fixed wing som har et toparts ansettelsesforhold 24% som har meldt seg ikke skikket for å fly i løpet av siste 12 måneder. For piloter i tre-parts ansettelsesforhold er det 27%.

Med toparts ansettelsesforhold mener vi dem som er ansatt i luftfartsforetaket og treparts ansettelsesforhold er dem ansatt i bemanningsbyrå, som er selvstendig næringsdrivende eller som har en annen tilknytning til luftfartsforetaket.

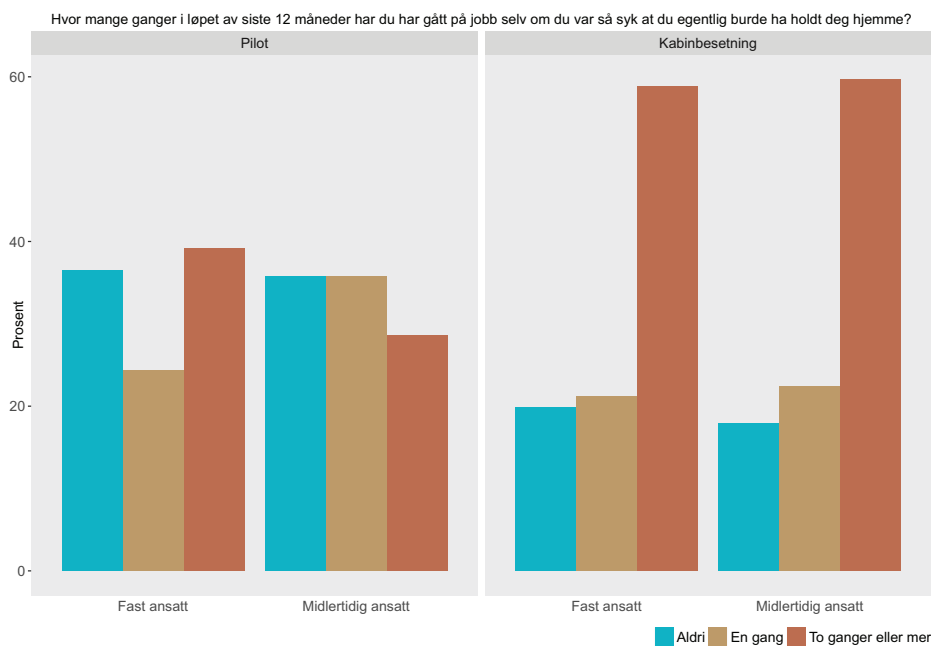
Det er luftfartsforetakene som har ansvaret for å etablere systemer som gir besetningsmedlemmene mulighet til å melde seg «not fit for flight» når de selv mener ikke å være i stand til å utføre arbeidet sitt på en sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Generelt sett bør det være akseptabelt og tilrettelagt for alle besetningsmedlemmer å melde seg unfit når det er behov for det. Nærmere om de ulike sektorene og fordeling blant unfit melding i de ulike ansattekategoriene er vist i tabell 6. Her fremkommer det at det er betydelig høyere grad av melding om unfit blant piloter i helikoptersektoren i forhold til piloter i fixed wing sektor.

I små fixed wing selskaper og offshore helikopter sektor får besetningsmedlemmene oftere tilgang til arbeidsplan minst en måned før flytjeneste. Det samme gjelder også kategorien Annet i alle sektorene (Se tabell 7). Resultatene er noe uventet fordi små fixed wing selskaper ofte har større variasjon med tanke på type oppdrag i motsetning til store fixed wing som fastlegger sine ruteprogram i god tid.

En særegenhet ved deler av flybransjen er at besetningsmedlemmene ofte har uregelmessig



Figur 15: I hvilken grad føler du tilhørighet til luftfartsforetaket du jobber for?



Figur 16: Hvor mange ganger i løpet av siste 12 måneder har du gått på jobb selv om du var så syk at du egentlig burde ha holdt deg hjemme?

	Store FX	Små FX	Innlands HC	Offshore HC
Piloter	23	28	42	43
Kabinbesetningsmedlemmer	23	9	-	-
Annet	20	24	19	-

Tabell 6: Andel besetningsmedlemmer som har svart ja på melding av unfit siste året oppgitt i prosent

arbeidstid med lange arbeidsdager og korte bakkestopp. Pauser tas ofte om bord i flyet når tidtabellen tillater og det er liten fleksibilitet for besetningsmedlemmene i å ha egen innvirkning på pauser og arbeidstid. Tilbakemeldingen på spørreundersøkelsen viser at piloter stort sett har større fleksibilitet til å velge pauser enn kabinbesetningen, men matpause ofte må sløyfes på grunn av arbeidsbelastning, se tabell 7. For gruppen Annet besetningskategori er forholdene mer gunstig med høy grad av fleksibilitet og lav grad av arbeidsbelastning i relasjon til pauser.

	Pilot	Kabinansatt	Annet	Alle yrkesgrupper
Andel som ofte får tilgang til arbeidsplan minst en måned før flytjeneste*				
Store fixed wing	30	42	78	
Små fixed wing	76	66	95	
Offshore helikopter	75			
Innlands helikopter	46		78	
Andel som kan bestemme mesteparten av tiden når de vil ta pause fra arbeidet**				
Store fixed wing	5	7	60	
Små fixed wing	39	8	52	
Offshore helikopter	13			
Innlands helikopter	47		44	
Norge	13	7	50	66
Andel som daglig har så mye å gjøre at matpause må sløyfes				
Store fixed wing	25	14	0	
Små fixed wing	8	11	0	
Offshore helikopter	6			
Innlands helikopter	7		4	
Norge	20	14	2	7

[^]Tabell 7: Planlegging av arbeid (Alle yrkesgrupper Norge viser referanse svar fra samtlige andre yrkesgrupper basert på levekårsundersøkelsene 2013 SSB)

*Inkluderer nokså ofte, meget ofte eller alltid
 **Mesteparten av tiden er definert som de som har svart «Nesten hele tiden» og «Omtrent ¾ av tiden».

Som nevnt tidligere er det i flybransjen slik at besetningsmedlemmene ofte er ute på reise, og at den daglige kontakten med ledelsen derfor generelt sett blir mindre i store luftfartsforetak i forhold til andre bransjer. Informasjonsflyt mellom partene må derfor i større grad løses gjennom digitale medier eller andre knutepunkt.

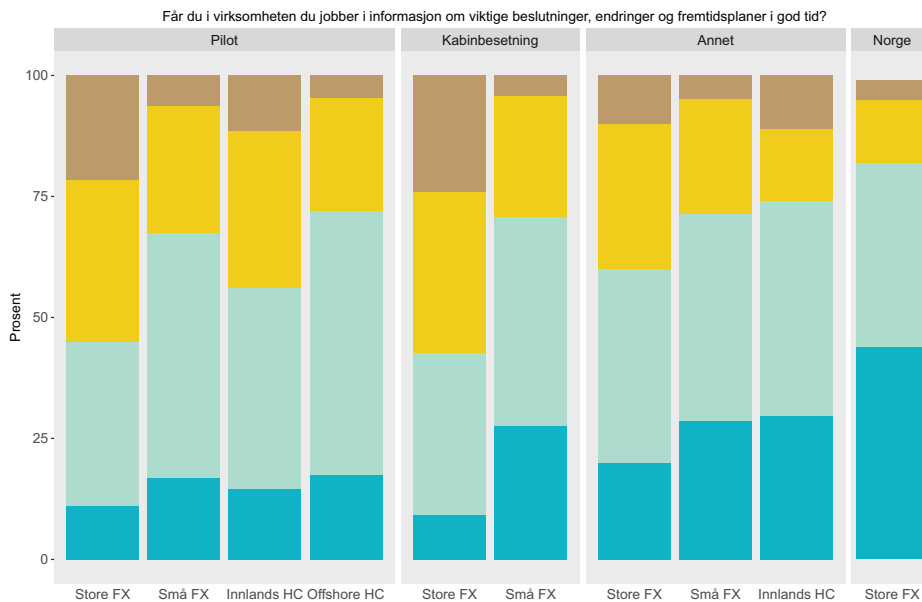
Besetningsmedlemmer i de aller fleste funksjoner sjekker inn på en hjemmebase før hver avreise. Figur 17 viser likevel at besetningsmedlemmer i større grad enn andre yrkesgrupper i Norge rapporterer at de ikke eller i liten grad får informasjon om beslutninger, endringer eller fremtidsplaner i god tid. Spesielt er det besetningsmedlemmene i fixed wing sektoren som tilkjennegir et potensiale for forbedring.

Luftfartstilsynet er kjent med at nesten halvparten av luftfartsforetakene i Norge er tilkny-

ttet en bedriftshelsetjeneste (BHT). I tillegg finnes andre ordninger for å tilknytte seg arbeidsmiljøfremmende fagkompetanse eller helsepersonell. En stor del av besetningsmedlemmene er ikke klar over at de fritt kan kontakte BHT (Tabell 8). Dette er på linje med øvrige bransjer i Norge, bortsett fra innlands helikopter sektoren hvor det er få som vet at de har denne muligheten.

Det er krav i AML til at samtlige virksomheter som sysselsetter mer enn 50 personer har arbeidsmiljøutvalg (AMU), og de fleste ansatte er kjent med at virksomheten har verneombud eller HMS-representant. Gjennom utførte arbeidsmiljøtilsyn hos luftfartsforetakene er Luftfartstilsynet kjent med at alle som har krav om AMU har etablert dette. For mindre luftfartsforetak har de fleste stort sett valgt alternativ løsning tilsvarende AMU som ivaretar arbeidsmiljøet. Besvarelsene viser at besetningsmedlemmene ikke er mindre opplyste enn andre arbeidstakere i Norge angående om virksomheten har verneombud eller AMU.

På spørsmål om hvor godt respondentene synes arbeidsmiljøutvalget fungerer så er det 40% som svarer godt eller svært godt av ansatte i fixed wing selskapene mens tilsvarende prosentandel er 46% innlands helikopter sektor og 52% offshore helikopter.



^Figur 17: Får du i virksomheten du jobber i informasjon om viktige beslutninger, endringer og fremtidsplaner i god tid?

	Ja (%)	Nei (%)	Vet ikke (%)
Kan du fritt kontakte bedriftshelsetjenesten uten å gå gjennom nærmeste administrative leder?			
Fixed wing	1374 (60)	95 (4)	832 (36)
Offshore helikopter	111 (72)	5 (3)	38 (25)
Innlands helikopter	36 (29)	12 (10)	75 (61)
Norge*	- (71)	- (8)	- (22)
Har virksomheten verneombud eller HMS-representant?			
Fixed wing	2128 (92)	22 (1)	151 (7)
Offshore helikopter	150 (97)	2 (1)	2 (1)
Innlands helikopter	106 (86)	4 (3)	13 (11)
Norge	- (82)	- (13)	- (5)
Har virksomheten arbeidsmiljøutvalg eller andre utvalg som tar seg av arbeidsmiljøspørsmål?			
Fixed wing	1425 (62)	73 (3)	803 (35)
Offshore helikopter	126 (82)	5 (3)	23 (15)
Innlands helikopter	59 (48)	25 (20)	39 (32)
Norge	- (58)	- (29)	- (12)

^Tabell 8: Spørsmål om arbeidsmiljøutvalg og bedriftshelsetjeneste fordelt på sektor

*Sammenligningsgrunnlaget er beregnet ut fra Levekårsundersøkelsen og det presenterte landsgjennomsnittet er ett estimat

VEDLEGG 1: OVERSIKT OVER SPØRSMÅL

LT = Luftfartstilsynet, LK = Levekårsundersøkelse

Nr	Spørsmål	Svaralternativer	Kilde*
1	Hva arbeider du som?	Kabinansatt Pilot Annet	LT
2	Hva er ditt ansettelsesforhold?	Ansatt i luftfartsforetak Ansatt i bemanningsbyrå Selvstendig næringsdrivende Annen tilknytning	LT
3	Er du fast eller midlertidig ansatt?	Fast Midlertidig	LT
4	Arbeider du heltid eller deltid?	Heltid Deltid	LT
5	Hvor lenge har du arbeidet for dette luftfartsforetaket?	0-10 år 10-20 år 20+	LT
6	Har du annet arbeid utenfor luftfartsforetaket?	Ja Nei	LT
6b	Hvor mange timer i uken arbeider du i din tilleggsjobb?	0-15 timer 15-25 timer 25+ timer	LT
7	Blir de ansatte tatt godt vare på i luftfartsforetaket?	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	QPS103
8	Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre i luftfartsforetaket?	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	QPS98
9	Får du i virksomheten du jobber i informasjon om viktige beslutninger, endringer og fremtidsplaner i god tid?	Ja, i høy grad I noen grad I liten grad Nei, ikke i det hele tatt	LK-SpInform
10	I hvor stor grad må du i ditt daglige arbeid skjule negative følelser som sinne, irritasjon, oppgitthet?	Ja, i høy grad I noen grad I liten grad Nei, ikke i det hele tatt	LK-NFR13c
11	Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe matpause?	Daglig Et par dager i uka En dag i uka Et par dager i måneden Sjeldnere eller ikke i det hele	LK-Sp47f
12	Kan du selv bestemme når du vil ta pauser fra arbeidet?	Nesten hele tiden Omtrent 3/4 av tiden Halvparten av tiden 1/4 av tiden Sjelden eller aldri	LK-Sp47a
13	Ser du på arbeidet ditt som meningsfullt?	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	QPS28

14	Behandler din nærmeste administrative leder (med personalansvar) de ansatte rettferdig og upartisk?	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	QPS90
15	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste administrative leder (med personalansvar)?	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	QPS73
16	I hvilken grad har du tid nok til å utføre jobben din på en arbeidsmiljømessig sikker måte?	I svært høy grad I høy grad I noen grad I liten grad I svært liten grad	LK-Sp47b2
17	Når du sender inn en avviksrappport, prøver din nærmeste administrative leder (med personalansvar) å løse problemet?	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	QPS87
18	Opplever du på arbeidsplassen din dårlige forhold mellom ledelse og ansatte?	Ofte Av og til Sjelden Aldri	LK-Sp51a
19	Opplever du på arbeidsplassen din dårlige forhold mellom ansatte?	Ofte Av og til Sjelden Aldri	LK-Sp51b
20	Har du lagt merke til om noen er blitt utsatt for trakassering på din arbeidsplass i løpet av de siste seks måneder?	Nei Ja	QPS81
21	Får du tilgang til din arbeidsplan minst en måned før flytjeneste?	Meget sjelden eller aldri Av og til Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	[QPS54]
22	Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	QPS105
23	Hender det at krav fra familien eller partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	Meget sjelden eller aldri Nokså sjelden Av og til Nokså ofte Meget ofte eller alltid	QPS106
24	Har virksomheten verneombud eller HMS-representant?	Ja Nei Vet ikke	LK-kad3be
25	Har virksomheten arbeidsmiljøutvalg eller andre utvalg som tar seg av arbeidsmiljøspørsmål?	Ja Nei Vet ikke	LK-SpArbUtv
26	Hvor godt synes du arbeidsmiljøutvalget fungerer?	Svært godt Godt Hverken godt eller dårlig Dårlig Svært dårlig	LK-SpArbUtv2

27	Kan du fritt kontakte bedriftshelsetjenesten uten å gå gjennom nærmeste administrative leder (med personal-ansvar)?	Ja Nei Vet ikke	LK- Sp61c
28	Hvor mange ganger i løpet av siste 12 måneder har du har gått på jobb selv om du var så syk at du egentlig burde ha holdt deg hjemme?	Fire ganger eller mer To til tre ganger En gang Aldri Har ikke vært syk siste 12 måneder	LK- Sp63d
29	Har du i løpet av siste 12 måneder meldt deg «not fit for flight»? ?	Nei Ja	LT
30	I hvilken grad har du i løpet av den siste måneden hatt noen av følgende plager som helt eller delvis skyldes din nåværende jobb? Smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen Smerter i nakken og/eller skuldre Smerter i albue, underarm eller hender Smerter i hofter, ben, knær eller føtter Hodepine eller migrene Nedsatt hørsel (slik at det er vanskelig å følge en samtale når flere deltar) Øresus Nervøsitet, angst eller rastløshet Nedtrykthet, depresjon Søvnvansker	Ikke plaget Litt plaget Ganske plaget Svært plaget	LK- Sp64a Sp66a2 Sp67a Sp68a Sp70e Sp71a Sp72a Sp72a2
31	Er du i ditt daglige arbeid utsatt for støy eller vibrasjoner som oppleves negativt for din helse? [Støy og vibrasjon separat]	Ja Nei Vet ikke	LT
32	Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsdag? [Fysisk og psykisk separat]	Daglig Et par dager I uken Ca en dag i uken Et par dager i måneden Sjeldnere eller aldri	LK- Sliten1 Sliten_a
33	Hender det at du føler deg fysisk eller psykisk utmattet etter endt arbeidsperiode? [Fysisk og psykisk separat]	Ofte Av og til Sjelden Aldri	LK- Sp69b
34	Hvis vi ser bort fra søvn, synes du at du får tilstrekkelig hvile og avkobling mellom arbeidsdagene?	Daglig Omtrent en gang i uken Et par dager i uken Et par ganger i måneden Sjeldnere eller aldri	LK- Sliten4
35	Opplever du at arbeidstidsordningen påvirker helsen din negativt?	Nei Ja Ikke aktuelt	LT
36	Opplever du at kryssing av tidssoner påvirker helsen din?	Nei Ja ikke aktuelt	LT
37	Hvordan vurderer du risikoen for at du skal bli utsatt for en arbeidsulykke?	Stor Middels Liten	LK- Sp43a
38	I hvilken grad føler du tilhørighet til luftfartsforetaket du jobber for?	I svært høy grad I høy grad I noen grad I liten grad I svært liten grad	LK- SpTilhor

39	Har du søkt, eller regner du med å søke en annen jobb i løpet av de neste par årene?	Nei Ja Vet ikke	LK- Sp20
40	Jeg sier til mine venner at dette er et godt luftfartsforetak å arbeide for	Helt uenig Delvis uenig Hverken enig eller uenig Delvis enig Helt enig	QPS109

LT = Luftfartstilsynet,
LK = Levekårsundersøkelse



Luftfartstilsynet
CIVIL AVIATION AUTHORITY - NORWAY



Luftfartstilsynet
Sjøgata 45-47
8006 BODØ

Postadresse:
Postboks 243
8001 BODØ