

Arbeidsmiljø-undersøkelsen 2022

Luftfartstilsynets kartlegging av arbeidsmiljøet for besetningsmedlemmer i sivil luftfart 2022

 Luftfartstilsynet

Innholdsfortegnelse

<i>OM UNDERSØKELSEN</i>	4
1.0 OM RESPONDENTENE OG ARBEIDSSITUASJONEN	7
1.1 Sektor og tilknytning	7
1.2 Kjønnfordeling	7
1.3 Fagorganisering.....	8
1.4 Verneombud og AMU	8
1.5 Arbeidsbrøk og arbeidsplan	8
1.6 Permitteringer og oppsigelser i Covid-19-perioden 2020-2022.....	8
1.7 Opplevelsen av håndteringen av permitteringer	9
1.8 Oppfølging av permitterte	10
1.9 Fartstid i bransjen og innen luftfartsforetaket.....	10
1.10 Sammenlikning fartstid i bransjen 2016 med 2022	10
1.11 Ekstraarbeid utenfor luftfartsforetaket	11
1.12 Reisetid og pendling.....	11
2.0 GENERELL TILFREDSHET	12
2.1 Drivere for tilfredshet	12
2.2 Følelse av tilhørighet til selskapet.....	13
2.3 Balanse mellom jobb og fritid	14
2.4 Opplevelsen av å bli godt tatt vare på	14
2.5 Meningsfullt arbeid.....	15
3.0 ARBEIDSMILJØ	17
3.1 Fysisk arbeidsmiljø	17
3.2 Arbeidstidsordningens påvirkning på helsen	17
3.3 Fysisk utmattelse	18
3.4 Matpause	19
3.5 Psykisk utmattelse	20
3.6 Konkrete helseplager	21
3.7 Støy og vibrasjoner	24
3.8 Tilstrekkelig hvile mellom arbeidsdagene.....	25
3.9 Sykdom: blir man hjemme eller går man på jobb?.....	25
3.10 Fit for flight	26
3.11 Årsakene til å gå på jobb til tross for sykdom eller «not fit for flight»	27
4.0 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	29
4.1 Opplevelsen av å bli godt tatt vare på	29
4.2 Forhold mellom ledelsen og ansatte.....	29
4.3 Trygghet for arbeidsplassene.....	30
4.4 Støttende og rettferdig ledelse.....	31
4.5 Støtte fra nærmeste leder	31
4.6 Oppmuntring til å melde fra	32
4.7 Forhold ansatte imellom.....	33
5.0 MOBBING OG TRAKASSERING	34
5.1 Egen opplevd mobbing og trakassering	34
5.2 Observasjoner av at andre blir mobbet eller trakassert	35
6.0 LOJALITET	36



6.1 Søke andre stillinger innen luftfart	36
7.0 FREMTIDSUTSIKTENE I BRANSJEN	38
7.1 Fremtidens arbeidsforhold	38
7.2 Attraktive arbeidsplasser	39
8.0 EVALUERING AV COVID-19.....	40
9.0 OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN	41
Luftfartstilsynets etterord.....	44



OM UNDERSØKELSEN

Målgruppe:

Alle besetningsmedlemmer med base i Norge

Metoder for datainnsamling:

Spørreskjema på web, invitasjon sendt via epost

Antall utsendelser /respondenter:

4807 /2378

Tidsperiode for datainnsamling:

30.08.2022 –29.09.2022

Ansvarlig konsulent:

Tone M. Eidissen, Seniorrådgiver i Respons Analyse

tone.eidissen@responsanalyse.no

Respons Analyse AS har stått som ansvarlige for gjennomføringen av undersøkelsen, og har også utformet rapporten med innhold. Spørreskjemaet undersøkelsen er basert på er en revidert utgave av Arbeidsmiljøundersøkelsen 2016. Skjemaet er utarbeidet i samarbeid mellom Respons Analyse og Luftfartstilsynet, og det er gitt tilbakemeldinger og kommentarer fra selskapene og fagforeningene.

Det er tilstrebet å beholde samme struktur, lengde og innhold som ved forrige gjennomføring. Det er likevel valgt å gjøre visse forandringer med hensyn til spørsmålsformuleringer og endring til en enhetlig vurderingsskala. Dette for å bygge en matrisestruktur som gir bedre flyt for respondentene, og gjøre det enklere og mer effektivt for hver enkelt å svare. Alle utsagn som respondentene skal ta stilling til er derfor formulert i en positiv retning med svaralternativer på enighetsskala fra 1 til 5, hvor 5 er «helt enig» og 1 er «helt uenig». Dette vil kunne gi noe utslag som ikke gjør resultatene direkte sammenliknbare med resultatene fra forrige undersøkelse, men der det er relevant settes disse opp til sammenlikning.

Alle selskapene innen norsk luftfart ble invitert til å delta. Utsendelsen er gjort basert på e-postadresselister levert av selskapene.

Undersøkelsen ble sendt ut 30.08.2022 med alternative språkvalg for spørreskjemaet på norsk eller engelsk. Undersøkelsen var tilgjengelig for svar i en måned og stengte den 29.09.2022. For å få med så mange respondenter som mulig, ble det sendt til sammen tre påminnelser i etterkant av første invitasjon.



Verktøyet Survey Design fra QuenchTec er benyttet til utsendelse og datainnsamling. Systemet anonymiserer alle besvarelser, og det er ikke mulig å koble respondenter og deres svar for identifikasjon i etterkant. Kun komplette besvarelser er inkludert i datasettet og analysen.

Svarprosenten er høyest for store fixed wing -selskaper- selskaper 52%, mens det er lavest svarprosent for små fixed wing- selskaper (34%) og offshore Helikopter (36%). Innenlands Helikopter har en svarprosent på 46%.

Sektor	Operatør		Svarprosent	Antall svar
Totalt			49 %	2378
Store fixed wing- selskaper (Store FW)			52 %	2024
	SAS Norge	Flyr AS		
	Norwegian Cabin Services AS og Norwegian Pilot Services AS	Norse Atlantic Airways		
	Widerøe			
Små fixed wing- selskaper (Små FW)			34 %	84
	Airwing AS	Scandinavian Seaplane AOC AS		
	Bloom Aviation AS	Sundt Air AS		
	West Atlantic Sweden AS	Pilot Flight Academy AS		
	Rely AS	Babcock Scandinavian Air Ambulance AS		
Offshore helikopter (offshore HC)			36 %	138
	Bristow Norway AS	CHC helikopter Service AS		
Innenlands helikopter (innenlands HC)			46 %	132
	Politiets Helikoptertjeneste	Norsk Luftambulans AS		
	Fjellfly AS	Helitrans AS		
	Pegasus Helicopter AS	European Helicopter Center AS		
	NORD helikopter AS	Midtnorsk Helikopterservice AS		
	Fonnafly Helifly AS			

Tabell 1: Svarprosent og antall svar



Som det framkommer av Tabell 1 er total svarprosent er på 49%, noe som kan anses som et godt resultat for en undersøkelse som denne.

Frafall kan medføre utvalgsskjevhet ved at de minst engasjert unnlater å svare, mens de som er misfornøyde gjerne vil si sin mening og er mer motiverte til å svare. Vi har imidlertid mange svar totalt, og det er en god fordeling når det gjelder alder, stilling, selskapstilhørighet og fartstid i bransjen. Vi ser også at det er spredning i bruk av skalaen på spørsmål som omhandler tilfredshet og lojalitet, hvilket tyder på at vi har klart å motivere bredt når det gjelder å svare. Tilsvarende svarprosent i 2016 var på 50%, samt at Levekårsundersøkelsen, som det er naturlig å sammenlikne med – har tilsvarende svarprosent.

Vi anser resultatene fra denne undersøkelsen som representative for den aktuelle populasjonen.

Det er varierende resultater blant respondenter fra de ulike segmentene, og et hovedfunn er at piloter og kabinansatte i fixed wing- selskaper har større utfordringer i sitt arbeidsmiljø, med påfølgende helseplager sammenliknet med både bransjekolleger i små fixed wing- selskaper og HC.

Siden resultatene er så markant forskjellige på mange punkter, i tillegg til at store fixed wing- selskaper som gruppe er dominerende i størrelse, blir det ikke riktig å trekke en konklusjon over hele bransjen som helhet. Vi har derfor valgt å vise resultatene splittet på kabinansatte, piloter i de respektive selskapstypene og øvrige. Den siste kategorien utgjør en oppsamling av 105 respondenter fra alle andre stillingstyper enn kabinansatte og piloter, det vil si lastemenn, redningsmenn og andre som er underlagt Luftfartstilsynets arbeidstilsyn. Disse er vist visuelt i rapporten som en gruppe, men vi har ikke funnet det hensiktsmessig å kommentere resultatene da dette er en sammensatt yrkesgruppe. Splitten er gjennomgående i nesten all grafisk fremstilling i rapporten, og de fleste resultatene presenteres med grafisk fremstilling av de ulike svarene for å få fram nyansene. Det er valgt å vise alle svar som kan tolkes negativt i rødoransje nyanser og alle svar som tolkes positive som nyanser av grønt. Nøytrale svar – hverken eller (midtpunkt score 3) blir markert i lyseblått.



1.0 OM RESPONDENTENE OG ARBEIDSSITUASJONEN

1.1 Sektor og tilknytning

Som vi ser av Tabell 2, er nesten alle respondentene (98%) fast ansatte. Et stort flertall (85%) kommer fra store fixed wing- selskaper, og blant disse er de aller fleste fast ansatte i sitt luftfartsforetak (89%), mens en mindre andel er ansatt via selskapsinternt bemanningsbyrå (11%). I utvalget er det ingen som er selvstendig næringsdrivende innenfor sektoren.

Disse tallene er omtrent like som forrige gjennomføring i 2016.

	Fast ansatte	Sesong og midlertidig
SEKTOR	2340 (98%)	36 (2%)
Store fixed wing- selskaper	2000 (85%)	23
Små fixed wing- selskaper	77 (3%)	6
Innenlands HC	125 (5%)	7
Offshore HC	138 (6%)	0
TILKNYTNINGSFORM		
Ansatt i luftfartsforetak	2071 (89%)	25
Ansatt i selskapsinternt bemanningsbyrå	268 (11%)	11
Selvstendig næringsdrivende	0%	0

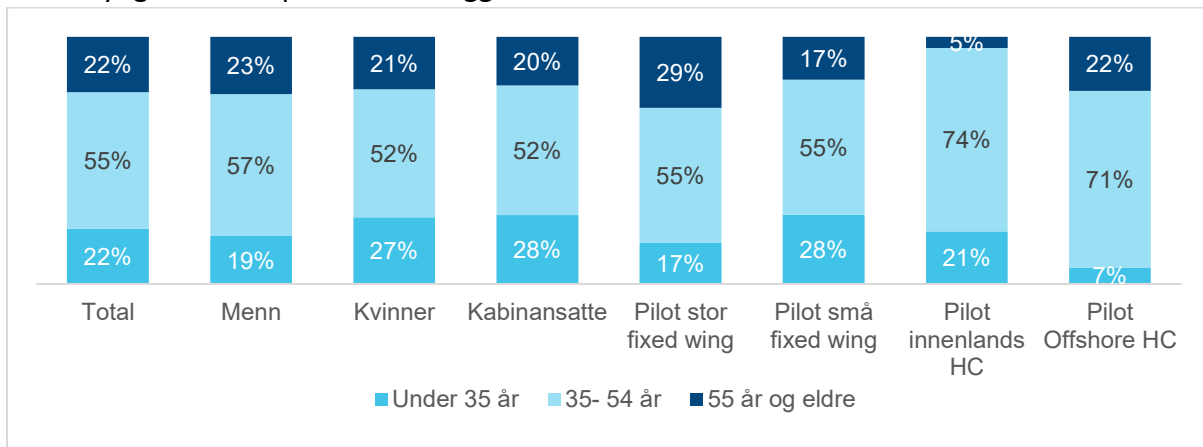
Tabell 2: Respondentenes sektortilknytning

1.2 Kjønnssfordeling

Det er fordelingsmessig flere menn enn kvinner som besvarer undersøkelsen (62% mot 38%). 93% av kvinnene jobber som kabinansatte og 7% som piloter. Blant mennene er det 19% kabinansatte, 76% piloter og 4% i kategorien andre. I hele utvalget utgjør pilotene 50% av respondentene, kabinansatte 47% og andre 3%.

Alderssammensetning

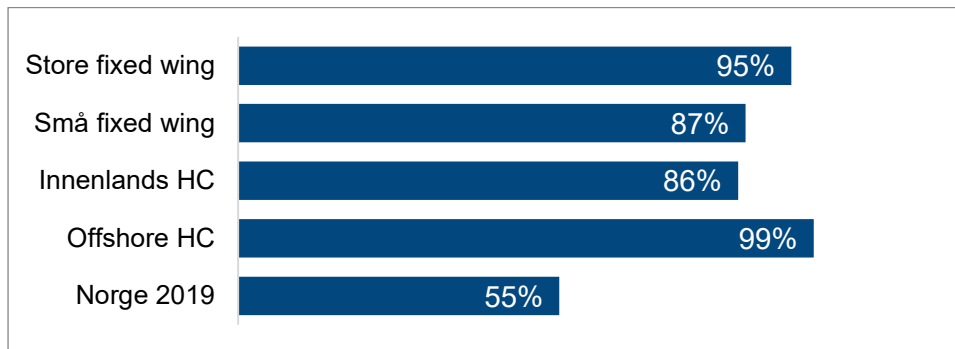
Hovedtyngden av respondentene ligger mellom 35-54 år.



Figur 1a: Aldersmessig fordeling per kjønn og selskapstyper

1.3 Fagorganisering

Det virker å være stor oppslutning om fagforeningene i bransjen, totalt 94% av respondentene er fagorganiserte. Som vi ser av Figur 1b, ligger ansatte i store fixed wing-selskaper (95%) og offshore HC (99%) signifikant over andelen i hele utvalget. Til sammenlikning er det kun 55% som er fagorganiserte i hele arbeidsstokken i Norge (Levekårsundersøkelsen 2019)¹.



Figur 1b: Andel fagorganiserte innenfor hver selskapstype

1.4 Verneombud og AMU

95% sier de har verneombud i bedriften mens 4% ikke kjenner til dette. 4 av 5 vet dessuten også hvem som har vervet som verneombud i sin virksomhet.

1 av 3 sier de har arbeidsmiljøutvalg (AMU), mens resterende 2 av 3 ikke vet om de har dette i sitt selskap.

1.5 Arbeidsbrøk og arbeidsplan

Når det gjelder arbeidsbrøk jobber 4 av 5 (78%) heltid, enten i fast eller variabelt system. Blant de 22% som jobber deltid, har de fleste en stillingsbrøk på 50% eller mer.

99% oppgir at de har en arbeidsplan/roster, og 2 av 3 får rosteren minimum 15 dager før arbeidsperioden den gjelder for. Innenfor store fixed wing-selskaper får omtrent 1 av 3 rosteren mindre enn 15 dager før arbeidsperioden, mens det i de øvrige selskapsformene bare er et mindretall (20% eller mindre) som får rosteren innenfor 15 dager før arbeidsperioden. I små fixed wing-selskaper og innenlands HC er det mest vanlig å få roster mer enn 30 dager før perioden.

1.6 Permitteringer og oppsigelser i Covid-19-perioden 2020-2022

Når det gjelder permittering og oppsigelser de siste to årene (Covid-19), er det (på undersøkelsestidspunktet) ca. 2% som er helt eller delvis permittert. Dette er lave tall, tatt i betraktning at de siste to årene innbefatter utstrakte permitteringer i forbindelse med

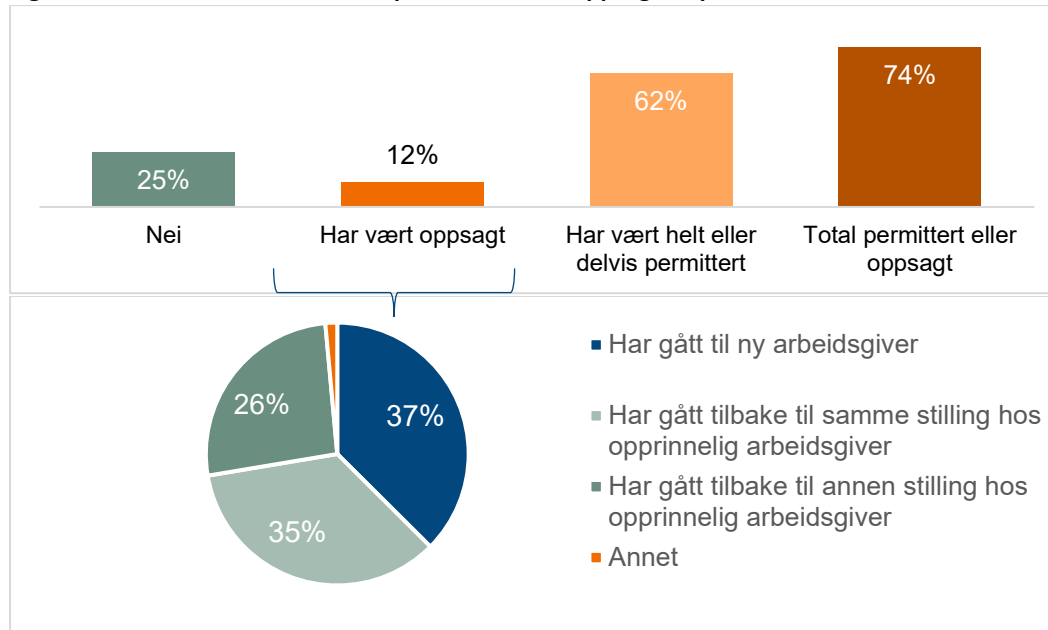
¹ Lavekårsundersøkelsen om Arbeidsmiljø, 2019, gjennomføres hvert tredje år og er en del av SSBs samlede levekårsundersøkelser



Covid-19-pandemien: hele 3 av 4 oppgir at de enten har vært permittert eller oppsagt i perioden 2020-22.

Totalandelen som har vært oppsagt i perioden 2020-2022 er på 12%, mens andelen som har vært permitterte er på 62%. Blant de 12% som har vært oppsagt i Covid-19-perioden, ser nåsituasjonen slik ut (Figur 2b): 37% er hos ny arbeidsgiver, 26% er i ny stilling hos samme arbeidsgiver, mens 36% er i samme stilling hos opprinnelig arbeidsgiver, det vi si at 1 av 3 oppsagte er i samme stilling som før pandemien.

Figur 2a: «Er du, eller har du, vært permittert eller oppsagt i løpet av 2020-2022?»

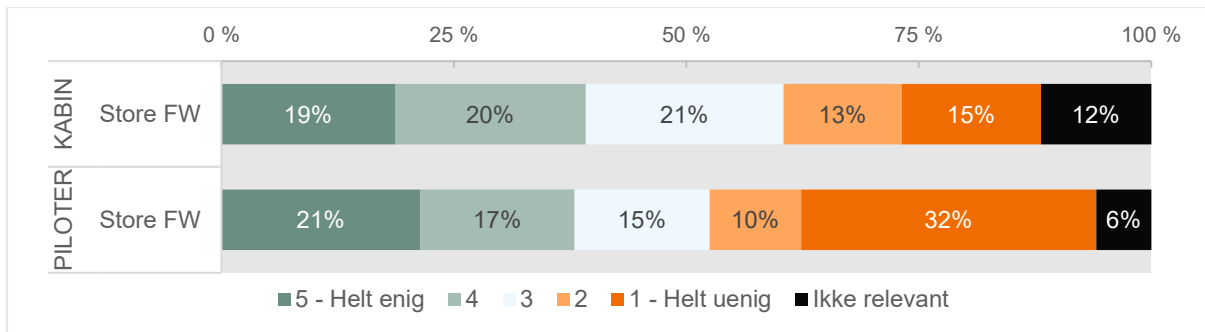


Figur 2b: «Hva er din arbeidssituasjon nå?»

1.7 Opplevelsen av håndteringen av permitteringer

Det er i hovedsak i store fixed wing- selskaper det har vært store andeler permitterte og oppsagte ansatte. Figur 2c viser at spesielt pilotene har vært misfornøyde med håndteringen av permitteringer – 1 av 3 svarer at de er helt uenige i at selskapet har vært ryddige i håndteringen og ytterligere 10% angir score 2, ganske uenig. Andelen som mener håndteringen har vært ryddig er i mindretall – ca. 4 av 10 er helt eller ganske enige. De som svarer på spørsmålet har ikke nødvendigvis vært permittert eller oppsagt selv (1 av 4 ble ikke berørt av permittering eller oppsigelse), men vi måler her opplevelsen av hvordan situasjonen ble håndtert blant alle ansatte.

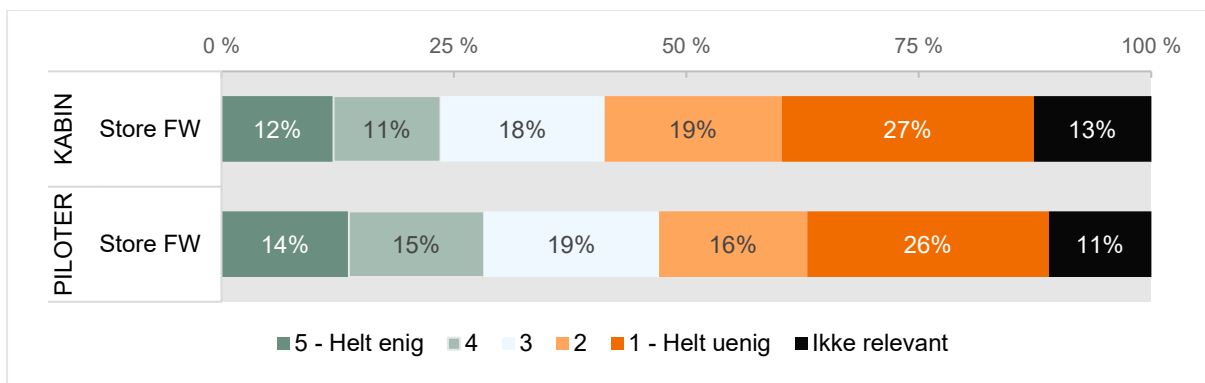
Vi kjenner ikke til tilsvarende tall fra andre bransjer, så kan ikke si noe om resultatet er dårligere eller bedre enn i andre tilsvarende situasjoner.



Figur 2c: «Jeg opplever at selskapet har vært ryddige i håndteringen av permitteringer av ansatte»

1.8 Oppfølging av permitterte

Blant de som selv har vært permittert er det mange som ikke er fornøyde med oppfølgingen de har fått fra selskapet. Figur 2d viser at kun 23% av kabinansatte og 29% av pilotene er enige i at de ble tilstrekkelig fulgt opp. 1 av 4 i begge grupper tar i bruk helt uenig – og vi kan konkludere med at kun et mindretall har følt seg ivaretatt av sin arbeidsgiver i denne situasjonen.

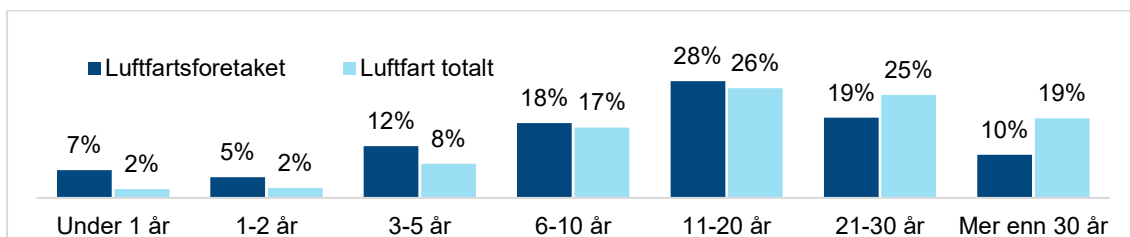


Figur 2d: «Jeg ble/blir tilstrekkelig fulgt opp som permittert»

1.9 Fartstid i bransjen og innen luftfartsforetaket

Figur 3 viser respondentenes fartstid i bransjen. Mange har vært i bransjen lenge: 7 av 10 har mer enn 10 års fartstid i bransjen, og over halvparten har vært mer enn 10 år i samme luftfartsselskap.

Tallene viser at det kan være svak nyrekruttering til luftfart, det er kun 4% som er nye i bransjen de 2 årene, og 80% har vært i luftfart mer enn 10 år.

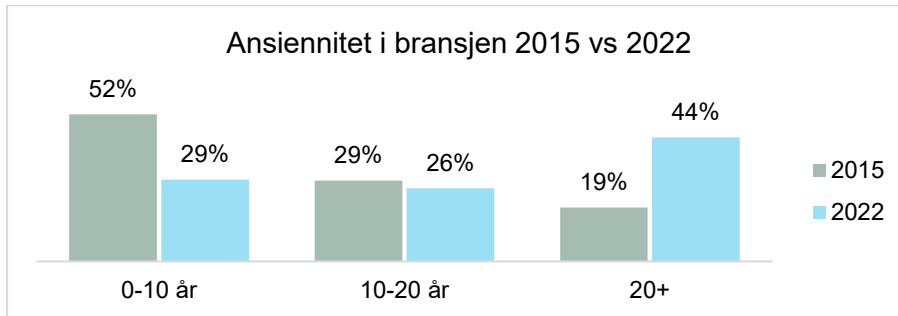


Figur 3: Hvor lenge har du arbeidet for dette luftfartsforetaket? / Hvor lenge har du totalt jobbet innen luftfart som flygende personell?

1.10 Sammenlikning fartstid i bransjen 2016 med 2022



Hvis vi setter opp tallene fra 2022 mot de innsamlede data fra 2016 (figur 4) ser vi at det har vært lite påfyll i bransjen. Mange har blitt værende, men vi finner i kategorien under 10 år en signifikant lavere andel nå i 2022. Dette kan tyde på at arbeidsstokken innen luftfarten har blitt eldre. Mulige årsaker kan vært en stopp i nyrekruttering gjennom Covid-19-perioden samt at mange av de yngre med lavest ansiennitet har forlatt bransjen i samme periode som følge av oppsigelser og permitteringer.



Figur 4: Sammenlikning av tall fra 2016 med 2022

1.11 Ekstraarbeid utenfor luftfartsforetaket

En liten andel (totalt 14%) har annet lønnet arbeid utover jobben i sitt luftfartsforetak. Av disse jobber 50% ukentlig mellom 0-10 timer, 25% jobber 11-25 timer og 7% jobber mer enn 25 timer. De øvrige 8% jobber variabel mengde i tilleggsarbeidet.

Til sammenlikning var det 10% som svarte at de hadde annet arbeid utenfor luftfartsforetaket i 2016, og økningen er størst innenfor kabinansatte hvor det gikk fra 10% til 18% i perioden. Det er nærliggende å tro at det kan være en effekt av permitteringer/oppsigelser og flere har funnet det nødvendig å ha en tilleggsinntekt.

1.12 Reisetid og pendling

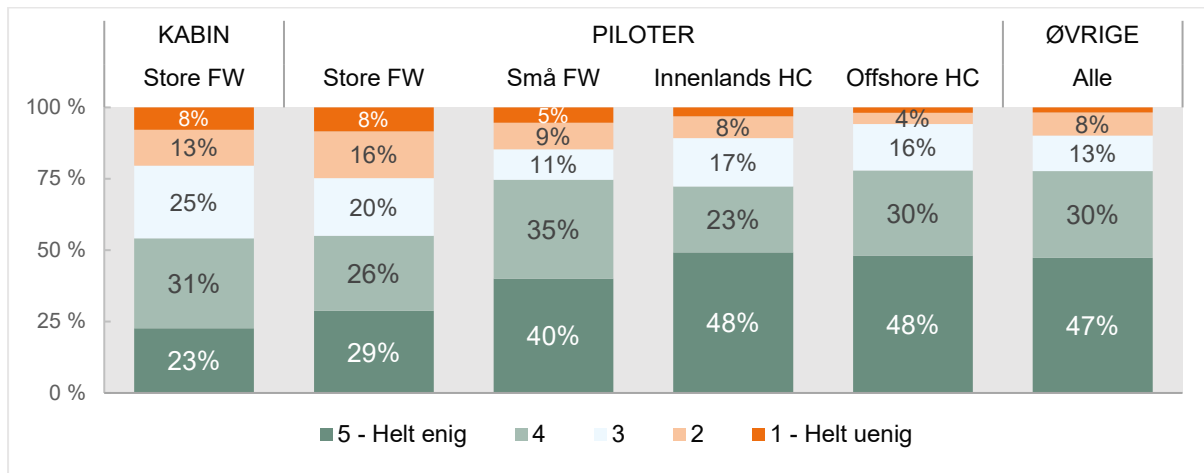
44% oppgir at de pendler til jobb, mens oppgitt reisetid viser at de fleste – det vil si 8 av 10 pendlere har under 4 timers reisetid til jobb.

Når vi ser på reisetid og pendling har halvparten under en time reisetid for å komme seg på jobb, 27% har mer enn 2 timers reisetid til jobb og 12% reiser i mer enn 4 timer for å komme til basen sin.

Vi finner ikke noen grunnlag i datamaterialet som tilsier at pendlere totalt sett som gruppe svarer annerledes enn de som ikke pendler.

2.0 GENERELL TILFREDSHET

Totalt er det 58% av respondentene som uttrykker tilfredshet med å jobbe i sitt selskap innen norsk luftfart, mens 20% uttrykker misnøye. Med en overvekt av ansatte fra store fixed wing- selskaper, er det disse som dominerer totalen, og det er dette segmentet som påvirker resultatene mest.



Figur 5: «Totalt sett er jeg tilfreds med å jobbe i bedriften»

Store fixed wing- selskaper utmerker seg med svakere andel tilfredse og høye andeler som er direkte misfornøyde. Tilfredshetsandelen blant piloter og kabinansatte i store fixed wing- selskaper faller relativt likt ut på ca. 55%, mens det i øvrige selskapstyper er mellom 71 og 81% av de ansatte som er tilfredse.

Innen store fixed wing- selskaper er det relativt like scorer blant piloter og kabinansatte, misnøyeandelene blant disse er på henholdsvis 24% og 21% totalt, og det er 8% i hver gruppe som bruker angivelsen «helt uenig» om sin tilfredshet. Dette gjenspeiler trolig en spesielt krevende tid med omstilling i forbindelse med Covid-19 og streik/konflikt.

I Norge er det en andel på 89% som oppgir å være tilfredse med jobben sin, og dette tallet har vært helt stabilt siden 1996 (Levekårsundersøkelsen 2019). Vi finner at tilfredsheten hos besetningsmedlemmer i norsk luftfart ligger under befolkningen ellers.

De som er misfornøyde med selskapet sitt har naturlig nok signifikant forskjellige utslag på spørsmål som gjelder eget ønske om å bli i selskapet. De snakker heller ikke positivt om sitt selskap til andre, og dette er forhold som potensielt kan skade selskapenes omdømme. Til tross for lav tilfredshet er det mange som ikke har planer om å søke seg til tilsvarende stillinger i andre selskap.

2.1 Drivere for tilfredshet

En driveranalyse av alle de arbeidsmiljømessige forholdene sett opp mot tilfredshet viser at de faktorene som påvirker/driver tilfredsheten mest for de ansatte er:

- Følelse av tilhørighet til bedriften (betaverdi=0,203)
- God balanse mellom arbeid og fritid (betaverdi=0,187)
- De ansatte blir tatt godt vare på der jeg jobber (betaverdi 0,196)

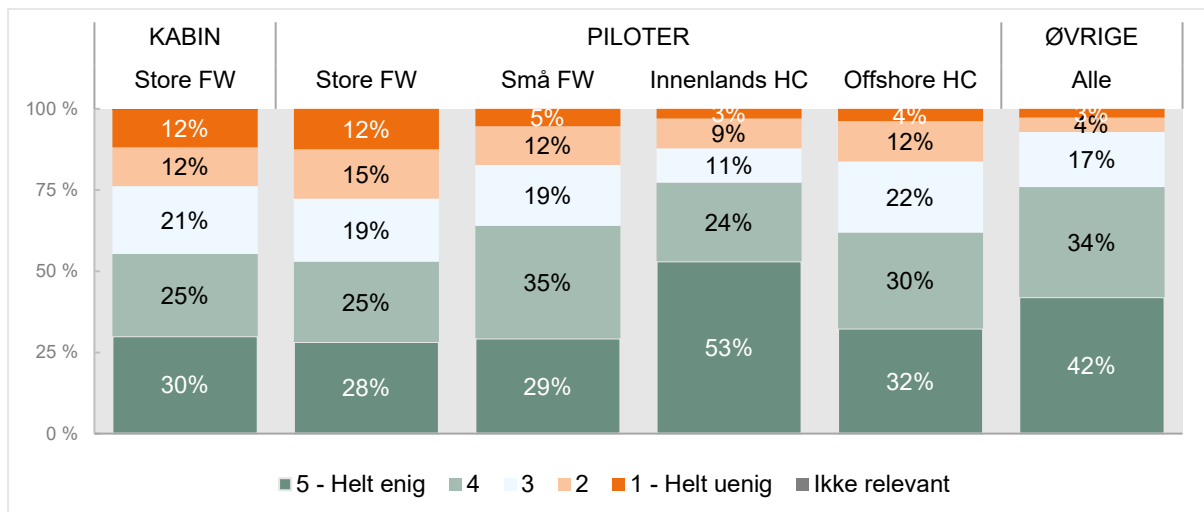
Driveranalysen er gjennomført som en regresjonsanalyse og viser hva som er viktig i dagens situasjon når vi ser på tilfredsheten i arbeidsforholdet. Styrken på drivere og hvilke drivere som er viktig vil forandre seg ettersom hva som oppleves viktig for de ansatte til enhver tid. Det finnes også flere andre drivere/faktorer som påvirker tilfredsheten, men disse tre er de som har høyest betaverdi og dermed de som forklarer tilfredsheten akkurat nå.

2.2 Følelse av tilhørighet til selskapet

Det å *føle tilhørighet til bedriften* er den faktoren som har størst påvirkning totalt på tilfredsheten.

Både piloter og kabinansatte i store fixed wing- selskaper skiller seg ut med en andel på 1 av 4 som ikke er enige i at de føler en tilhørighet til sitt selskap, mens 1 av 2 sier de føler tilhørighet. En bedring i dette elementet vil ha stor påvirkning på den totale tilfredsheten blant de ansatte.

Til sammenlikning er andelen som føler høy grad tilhørighet til sin virksomhet 80% i Norge som helhet (Levekårsundersøkelsen 2019). Med andre ord ligger besetningsmedlemmer i norsk luftfart – bortsett fra piloter i innenlands HC – langt under det som er vanlig i norsk arbeidsliv på dette punktet.



Figur 7: «Jeg føler tilhørighet til bedriften jeg jobber i»

I 2016 var spørsmål og skala relativt lik. Ved sammenlikning av tallene ser vi at det er noen flere kabinansatte som er helt uenige, total andel som var uenige i 2016 var 17%, mens det i 2022 er 24%. For piloter i store fixed wing- selskaper er det relativt uendret.

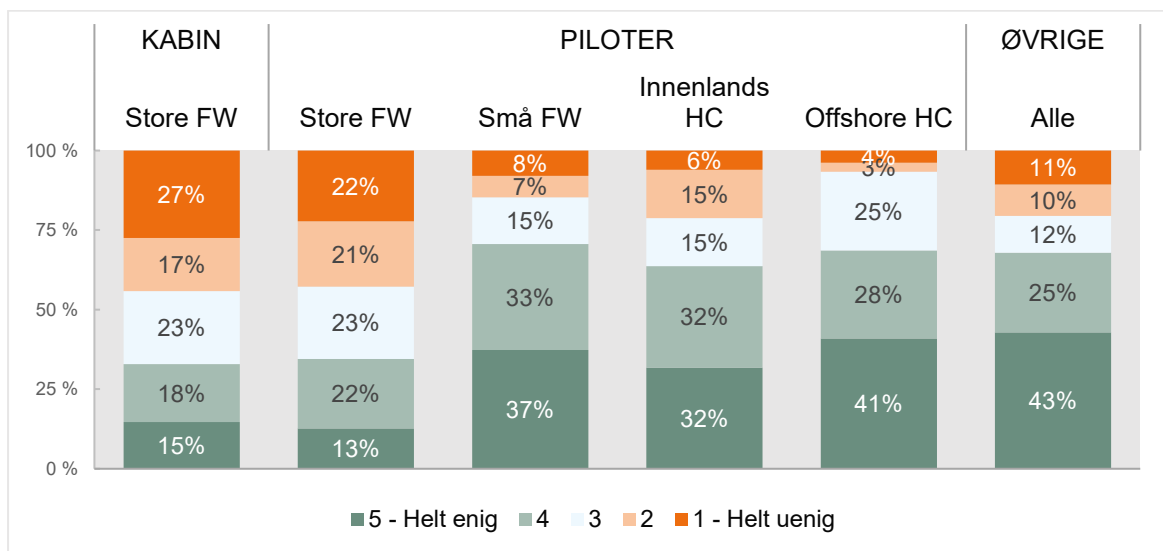


2.3 Balanse mellom jobb og fritid

Balanse mellom jobb og fritid har en relativt sterk påvirkning på tilfredsheten. Samtidig så er scorene svake i den største gruppen av respondenter (figur 6) hvilket betyr at denne har stor betydning for hvor tilfreds man er.

Som vi ser av Figur 6, skiller de ansatte i store fixed wing- selskaper-selskaper seg ut fra de andre. Både piloter og kabinansatte kommer ut med relativt lik score, og det er kun er 1 av 3 som oppgir at de har god balanse mellom arbeid og fritid. Piloter i de øvrige selskapstypene opplever en mye høyere grad av god balanse enn pilotene i store fixed wing- selskaper.

Et dypdykk i dataene viser at de som jobber fullvariabel ordning skiller seg ut med en veldig mye høyere andel uenige (68%) enn de som jobber i fast rotasjon (26% uenige). Dette betyr at det er viktig for de fleste å ha forutsigbar-fritid og arbeidstidstidsordning.



Figur 6: «Jeg opplever at jeg har god balanse mellom arbeid og fritid»

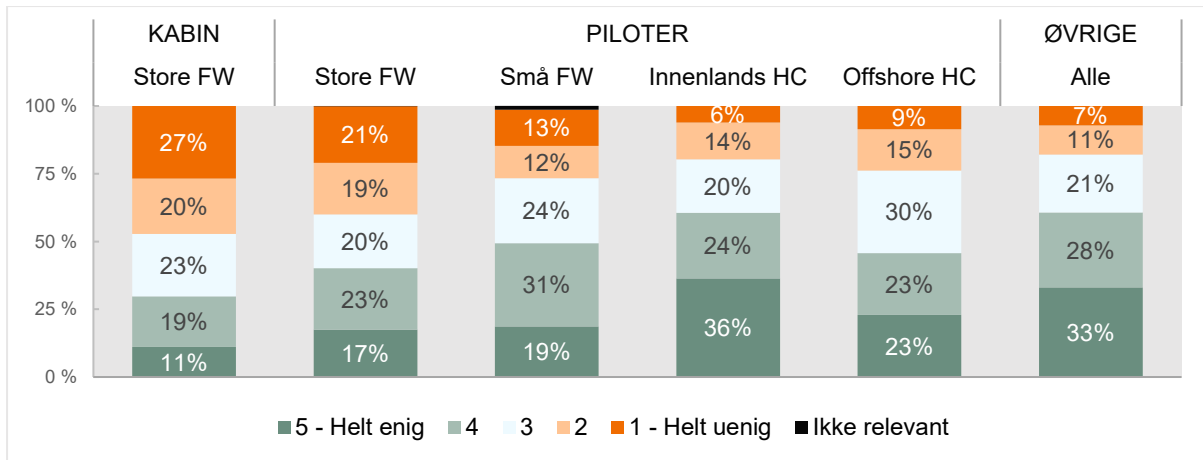
Spørsmålet ble ikke stilt likt i 2016, hverken formulering eller skala, og vi kan derfor ikke sammenlikne direkte eller si noe om utvikling. Imidlertid kan vi si at det også i 2016 var et omfattende problem for de ansatte, spesielt i store fixed wing- selskaper hvor rundt 60% svarte at «krav på jobben forstyrrer hjemmelivet». Bransjen ligger langt over snittet i Norge hvor bare 14% (Levekårsundersøkelsen 2019) totalt mener jobben forstyrrer hjemmelivet.

2.4 Opplevelsen av å bli godt tatt vare på

Et viktig bidrag til de ansattes motivasjon og trivsel på jobb er at de opplever å bli godt tatt vare på, det vil si har en følelse av at man er verdifull for virksomheten sin. Motiverte ansatte vil gi økt produktivitet og skaper grunnlag for vekst for bedriften.

En driveranalyse av datasettet opp mot denne parameteren viser at det å føle seg godt tatt vare på påvirkes mest av:

- 1) Forhold mellom ledelsen og de ansatte
- 2) Ledelsen er gode til å skape en følelse av trygghet for arbeidsplassene



Figur 8a: «De ansatte blir tatt godt vare på der jeg jobber»

Vi ser at følelsen av å bli godt tatt vare på er spesielt lav innenfor store fixed wing-selskaper, figur 24a. Blant kabinansatte er det langt flere som svarer uenig (47%) enn enig (30%), mens det for piloter ser litt bedre ut med like andeler på enig og uenig. For de øvrige selskapstypene er det heller ikke entydig positivt, men vi ser at det er mer positivt eller nøytralt enn negativt.

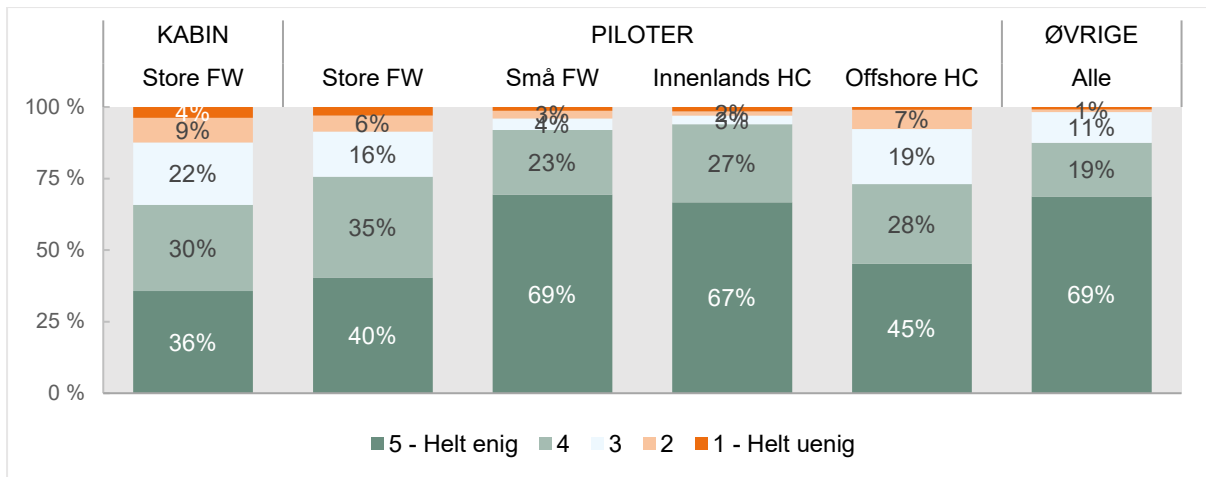
Når vi sammenlikner med 2016-undersøkelsen (Nb! annen skala) ser vi at det kan virke som en dreining mot at ansatte innenfor alle selskapstypene nå i mindre grad enn tidligere opplever at de blir godt tatt vare på av selskapet de jobber i. Det er spesielt kabinansatte som nå uttrykker at de opplever en endring.

2.5 Meningsfullt arbeid

Opplevelsen av at arbeidet man selv gjør er meningsfullt er en svakere, men fortsatt signifikant driver for tilfredshet. Vi ser av Figur 8b at for piloter i små fixed wing-selskaper og innenlands HC er det høye andeler som er enige i at arbeidet deres er meningsfullt. Hele 2 av 3 gir toppscoren 5 (helt enig), og de fleste ellers i denne gruppen svarer 4. Bare en marginal andel er uenige eller likegyldige og svarer 1-3.

Det er en liten andel av de ansatte i store fixed wing-selskaper som ikke opplever arbeidet sitt som meningsfullt. Dette er typisk de som allerede er misfornøyde og mangler balanse mellom arbeid og fritid, som dermed opplever en usikkerhet i om det man gjør er meningsfullt for en selv. Vi ser også at det blant offshore HC-piloter er en lavere andel enige sammenliknet med de andre gruppene.





Figur 8b: «Jeg opplever arbeidet jeg utfører som meningsfullt»

I 2016 var formuleringen av spørsmålet relativt lik «Ser du på arbeidet ditt som meningsfullt?», mens skalaen var fra sjelden til ofte. Vi ser at svarfordelingen er relativt lik, og at dette ikke har endret seg fra 2016-målingen.

3.0 ARBEIDSMILJØ

Forholdene vi definerer som arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Alle arbeidsplasser er forskjellige og har ulike arbeidsmiljøutfordringer, men fellestrekkene er at arbeidsmiljøet kan splittes i et fysisk arbeidsmiljø og psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø hvor mange ulike aspekter henger sammen og utgjør det totale arbeidsmiljøet.

Det er dokumentert at forebyggende arbeidsmiljøarbeid basert på kunnskap om hva som har effekt er en god investering. Har man et godt arbeidsmiljø vil det virke positivt inn på både helse, motivasjon og sykefravær blant ansatte, men også på produktivitet og resultater i virksomheter og kostnader for samfunnet.

3.1 Fysisk arbeidsmiljø

Det fysiske arbeidsmiljøet handler om forhold som påvirker ansatte enten indirekte via egenskaper ved arbeidsplassen og arbeidsredskapene, eller direkte ved bruk av kroppen. Den indirekte påvirkningen kan være fysiske faktorer som for eksempel stråling, støy, vibrasjoner, varme eller kulde. Den direkte påvirkningen finner sted gjennom at man må bruke kroppen til å utføre tungt, statisk eller gjentakende arbeid, men også at man har stillesittende arbeid. Dette kaller vi mekaniske eller ergonomiske faktorer i arbeidet.

Innen sivil luftfart vil arbeidsoppgavene og deres påvirkning på de enkelte gruppene av besetningsmedlemmer variere stort, men fellestrekket er begrenset mulighet for ergonomisk tilpasning. Piloter har typisk et langt mer stillesittende arbeid enn besetning i kabinen, mens kabinansatte som på sin side har løft og/eller utfører stående arbeide som gir andre belastninger.

I en vurdering av hvor mye arbeidet påvirker den enkeltes helse er det kun 1 av 4 som kan fastslå at arbeidstidsordningen ikke påvirker helsen negativt, og bare 1 av 3 som opplever at de får tilstrekkelig med hvile mellom arbeidsdager og arbeidsperioder.

I forhold til påvirkning på helsen er det for besetningsmedlemmene mer vanlig å føle fysisk enn psykisk utmattelse etter endt arbeidsdag og arbeidsperiode. Totalt er det er kun 1 av 5 som uttaler at de ikke kjenner hverken fysisk eller psykisk utmattelse.

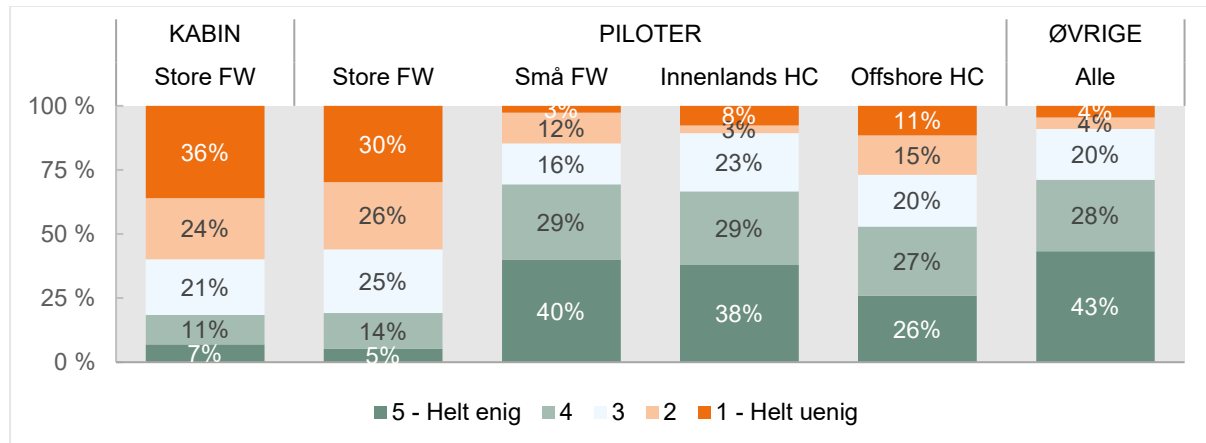
Totalt er det færre som viser til psykisk utmattelse, men det er også her relativt mange – 4 av 10 – som kjenner psykisk utmattelse både etter endt arbeidsdag og endt arbeidsperiode.

3.2 Arbeidstidsordningens påvirkning på helsen

Resultatene viser et stort skille mellom å jobbe i store fixed wing- selskaper og i de øvrige selskapstypene. Både for piloter og kabinansatte i store fixed wing- selskaper er det mer enn halvparten som mener arbeidstiden påvirker helsen deres negativt. For de øvrige gruppene



er det motsatt, dog noen flere innenfor piloter i offshore HC. Dette stemmer godt med bildet fra 2016-undersøkelsen hvor 7 av 10 i store fixed wing- selskaper svarte Ja på spørsmålet (spørsmålet ble stilt med alternativene Ja/Nei/Ikke aktuelt, og kan ikke direkte sammenliknes).



Figur 9: Jeg opplever ikke at arbeidstidsordningen påvirker helsen min negativt

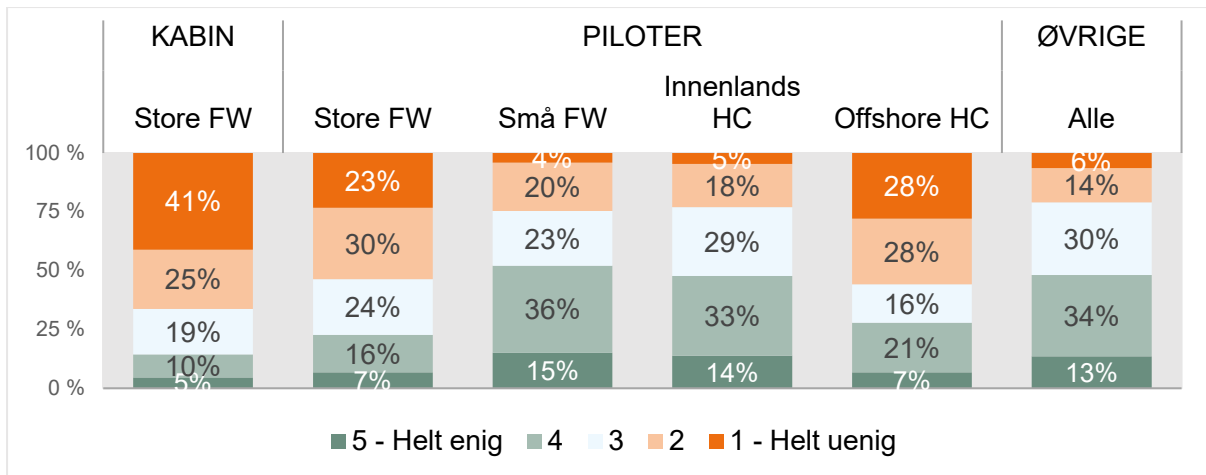
3.3 Fysisk utmattelse

Det er store forskjeller mellom kabinansatte og piloter innen store fixed wing- selskaper. Kabinansatte utmerker seg med høye andeler som bruker ytterpunktet av skalaen for å angi utmattelse, hele 41% av kabinansatte føler seg fysisk utmattet etter arbeidsdagen, mens totalt 66% angir utmattelse til en viss grad. Innenfor de ulike pilotgruppene er det også store innbyrdes forskjeller. Både piloter i store fixed wing- selskaper og offshore HC har mye høyere andeler som angir å være utmattet fysisk, totalt over halvparten. Blant pilotene i små fixed wing- selskaper og innenlands HC er det høyere andeler som ikke føler seg utmattet. Av de som sier de kjenner seg utmattet er det kun en liten andel (4-5%) som bruker ytterpunktet på skalaen

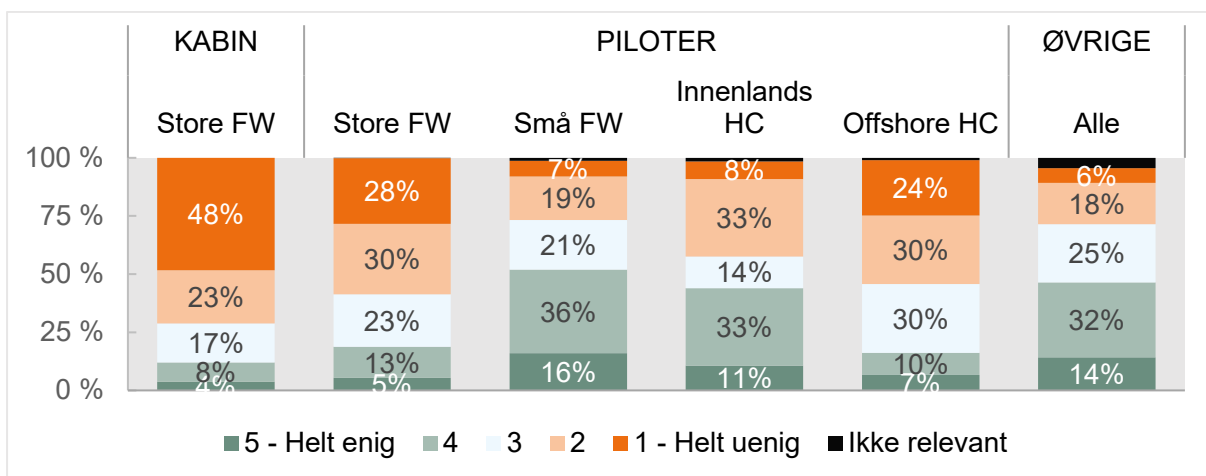
Når det gjelder utmattelse etter arbeidsperiode ser vi akkurat samme tendens, og en svak økning i alle grupper i forhold til utmattelse etter arbeidsdagen. En gruppe skiller seg ut, innenlands HC har en mye større økning når vi spør om hele arbeidsperioden enn bare arbeidsdagen.

For den norske befolkning totalt var andelen som føler seg utmattet ukentlig etter jobb 32% (Levekårsundersøkelsen 2019). Det er altså store sprik mellom snittet av befolkningen og de mest utsatte gruppene av besetningsmedlemmer innen norsk luftfart.

Sammenliknet med tallene fra 2016 ser vi at resultatet også da viste at det var store forskjeller på store fixed wing- selskaper versus de øvrige gruppene, og at det var 63% kabinansatte som minst et par dager i uken følte seg fysisk utmattede. Tilsvarende tall for pilotene var 58%.



Figur 10: «Jeg føler meg sjelden fysisk utmattet etter endt arbeidsdag»



Figur 11: «Jeg føler meg sjelden fysisk utmattet etter endt arbeidsperiode»

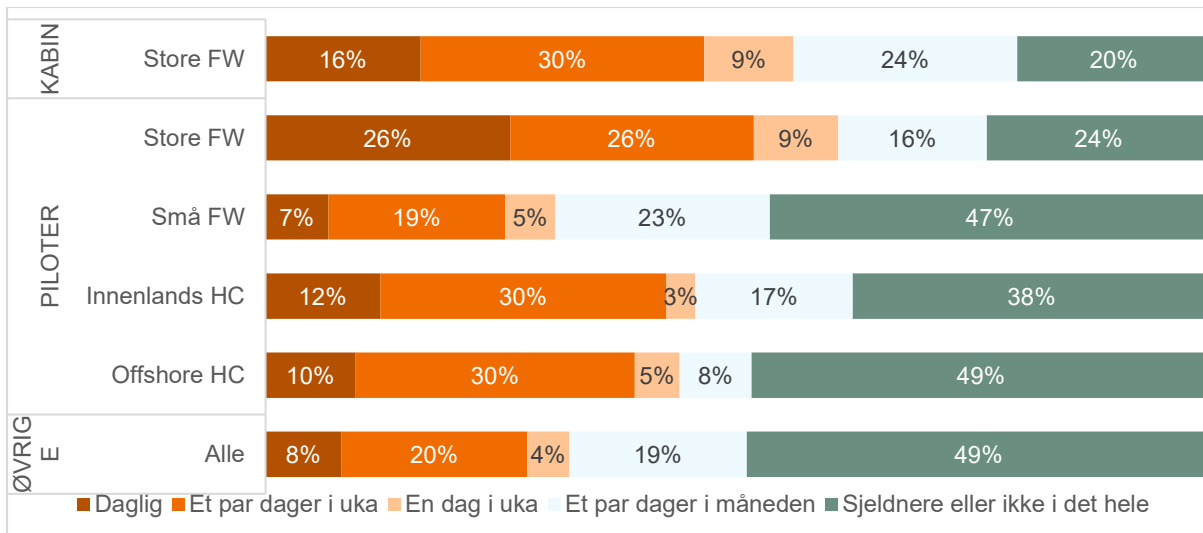
3.4 Matpause

Undersøkelsen viser at det er en normalsituasjon at mange ikke får avviklet matpause i løpet av arbeidsdagen. 26% av pilotene i store fixed wing- selskaper oppgir dette som en daglig hendelse, og ytterligere 26% flere ganger i uken. Blant kabinansatte er andelen som ikke får avviklet matpause nesten like store totalt på en uke, men noen færre (kun 16%) som opplever det daglig.

Til sammenlikning sier 7% av befolkningen i Levekårsundersøkelsen 2019 at det skjer daglig at de ikke får avviklet matpause på grunn av arbeidsmengde.

En sammenlikning med 2016-tallene fra luftfart viser at situasjonen var omtrent lik da som nå.





Figur 12: «Hender det at du ikke får avviklet matpause i løpet av din arbeidsdag?»

3.5 Psykisk utmattelse

Når vi sammenlikner psykisk utmattelse etter arbeidsdag og etter arbeidsperiode, ser vi kun en marginal økning av andelen. Det kan bety at den psykiske belastningen en del oppgir oppleves i det daglige, og at det for de som er plaget oppleves som en konstant byrde. For de kabinansatte er denne byrden spesielt stor, hvor 24% - det vil si 1 av 4 ansatte - oppgir å ofte ha psykisk utmattelse etter arbeidsdagen. Blant kabinansatte er det kun 29% som sier de sjelden er psykisk utmattede etter arbeidsdag eller arbeidsperiode, og totalt halvparten er berørt av psykisk utmattelse.

Piloter i store fixed wing- selskaper har den samme tendens som de kabinansatte, andelen som ikke føler seg psykisk utmattede er 30%, mens andelen som er sterkt enige i utmattelse er noe lavere (14%) enn for de kabinansatte. Totalt er det 4 av 10 piloter, både innen fixed wing- selskaper og HC, som angir psykisk utmattelse etter arbeidsdag og arbeidsperiode.

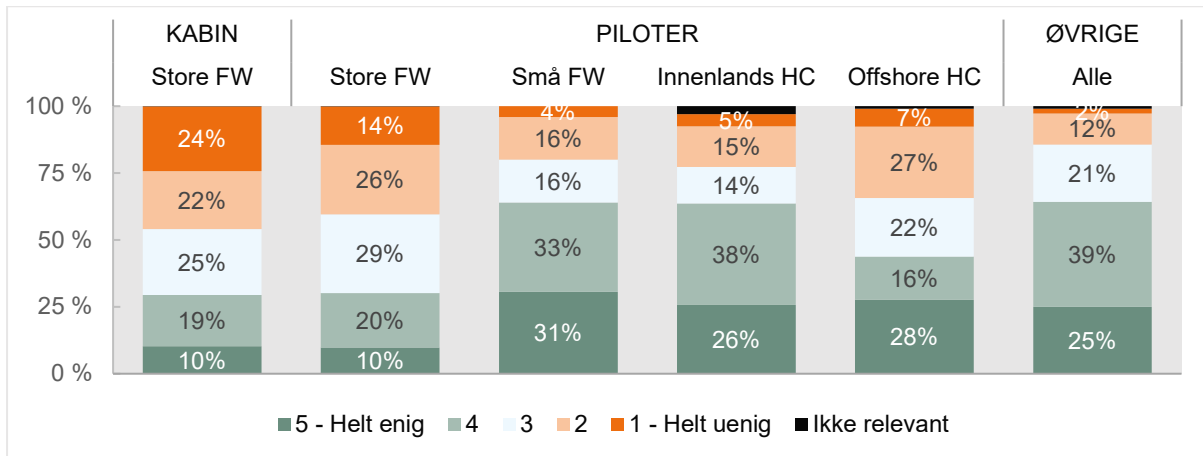
Den psykiske påkjenningen er til stede også for de andre gruppene. Spesielt piloter i offshore HC oppgir totalt 34% at de ofte kjenner psykisk utmattelse etter arbeidsdagen. Problemet er mindre i små fixed wing- selskaper og innenlands HC hvor det er omtrent 20% som angir psykisk utmattelse. Felles for de øvrige gruppene er imidlertid at de sammenliknet med ansatte i store fixed wing-selskaper har lavere andel som velger å bruke ytterpunktet på skalaen. Vi antar at problemet er til stede også her, men at det er en svakere grad av opplevd press og påfølgende utmattelse.

I 2016 sa henholdsvis 31% og 27% av kabinpersonalet og pilotene at de sjelden/aldri følte seg psykisk utmattede etter arbeidsdagen, mens 44% kabinansatte og 50% av pilotene opplevde psykisk utmattelse minst ukentlig. Bildet er det samme for de øvrige gruppene, og tallene stemmer godt overens med situasjon også i 2022.

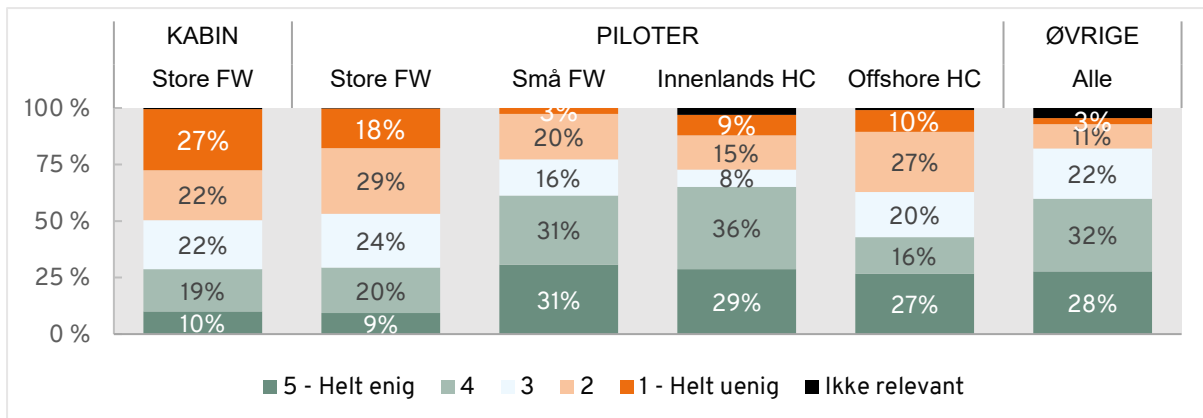
I Norge generelt var det i 2019 22% av sysselsatte som oppga at de følte seg psykisk utmattet etter jobb, og andelen er økende. Målte nivåer i 2018 og 2012 var 19%, mens det



tilbake i 2008 var 17%. Dette betyr at de ansatte innen store fixed wing- selskaper og offshore HC ligger langt over norsk gjennomsnitt, mens de øvrige ligger omtrent på snitt eller litt under.



Figur 13: «Jeg føler meg sjelden psykisk utmattet etter endt arbeidsdag»



Figur 14: «Jeg føler meg sjelden psykisk utmattet etter endt arbeidsperiode»

3.6 Konkrete helseplager

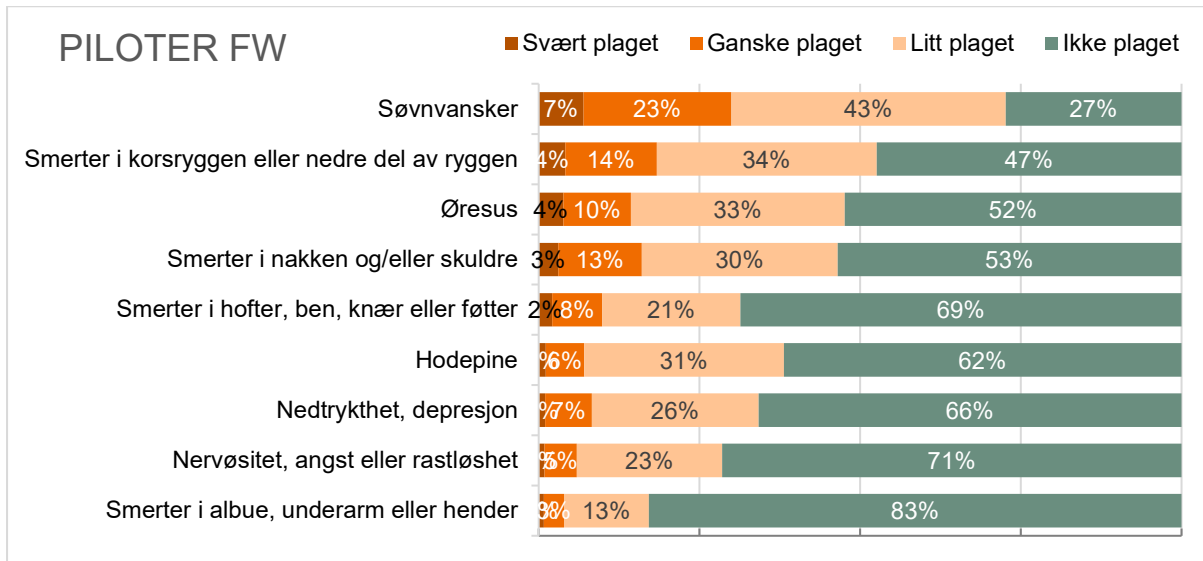
Helseplager er et subjektivt begrep knyttet til smerter og ubehag den enkelte opplever, uten at noen sykdomsdiagnose nødvendigvis er stilt. Vi har bedt respondentene ta stilling til arbeidsrelaterte plager. Sammenligningstall er hentet fra [NOA \(stami.no\)](http://NOA.stami.no). Her er ansatte først spurt om de har helseplager, for deretter å følge opp om plagene helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Ulik spørsmålsstilling gjør at sammenligningstall må tolkes med varsomhet.

3.6.1 Helseplager piloter innen fixed wing

For piloter i fixed wing- selskaper kommer søvnvansker på topp av opplevde helseplager. 3 av 10 er ganske eller svært plaget, mens til sammen 3 av 4 har søvnvansker til en viss grad. En del plages også av smerter i korsrygg og nakke/skuldre.

Vi ser at også øresus er en plage som kommer høyt opp for denne gruppen, hvor 16% er svært eller ganske plaget, og totalt halvparten er plaget. Som vi vil se i figur 19 lengre ned er andelen som opplever helseskadelig støy betydelig, og dette er sannsynlig korrelert.

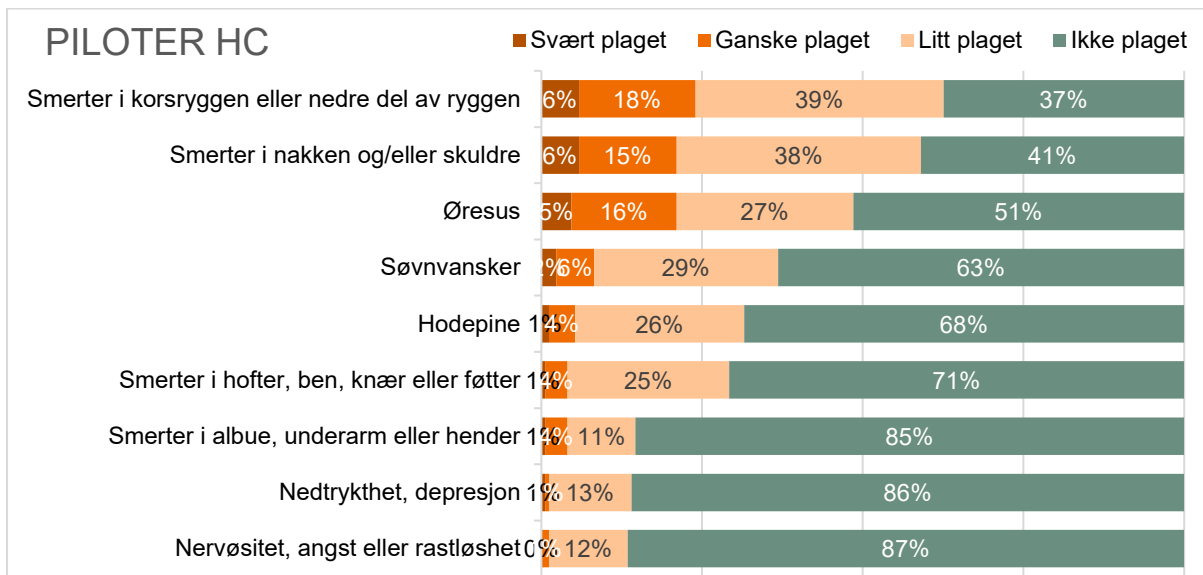




Figur 15: Piloter fixed wing- selskaper (store og små sammenslått), helseplager siste måned som skyldes helt eller delvis nåværende jobb

Sammenlikner man søvnvansker med 2016-undersøkelsen ser vi at piloter svarte helt likt som i 2022, mens andelen som ikke har smerter i korsrygg/nakke/skuldre har økt, det vil si en noe bedret situasjon i 2022.

3.6.2 Helseplager piloter innen HC-sektoren



Figur 16: Piloter HC (innenlands og offshore sammenslått), helseplager siste måned som skyldes helt eller delvis nåværende jobb

Piloter i HC og piloter i fixed wing- selskaper har i stor grad de samme fysiske helseplagene, men med hensyn til søvnplager er plagene betydelig lavere i denne gruppen. I fixed wing-selskaper er det 3 av 4 piloter som oppgir å ha søvnplager, og hele 30% oppgir å være svært

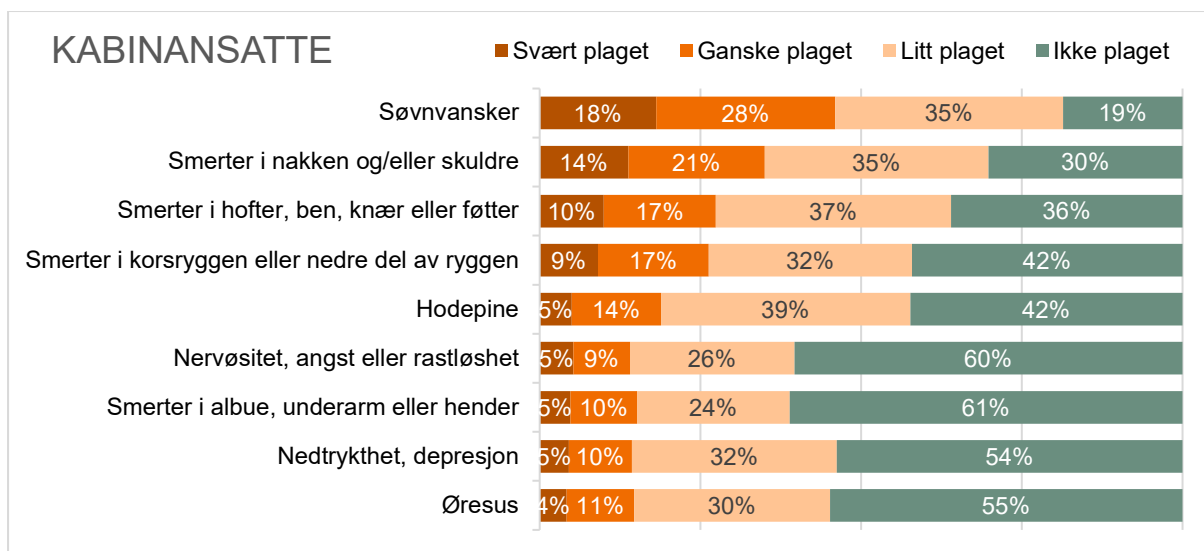


eller ganske plaget. I HC er det kun 1 av 3 som oppgir å ha søvnplager og blant disse det kun 7% versus 30% innen fixed wing som angir å være ganske eller svært plaget.

Vi ser også en annen distinkt forskjell mellom pilotgruppene, de som flyr fixed wing-selskaper har mye høyere andeler som oppgir plager knyttet til depresjon og nervøsitet enn de som jobber innen HC.

3.6.3 Helseplager kabinansatte

Kabinbesetningens helseplager vises i figur 17. Kabinansatte har i likhet med pilotene i fixed wing-selskaper også søvnvansker som største helseplage, men forekomsten er større enn det vi ser for pilotene. Hele 46% av respondentene oppgir å være ganske eller svært plaget, og til sammen 81%, dvs. 4 av 5 er i en viss grad plaget.



Figur 17: Kabinansatte, helseplager siste måned som skyldes helt eller delvis nåværende jobb

3.6.4 Gruppens helseplager satt opp mot Norge i snitt

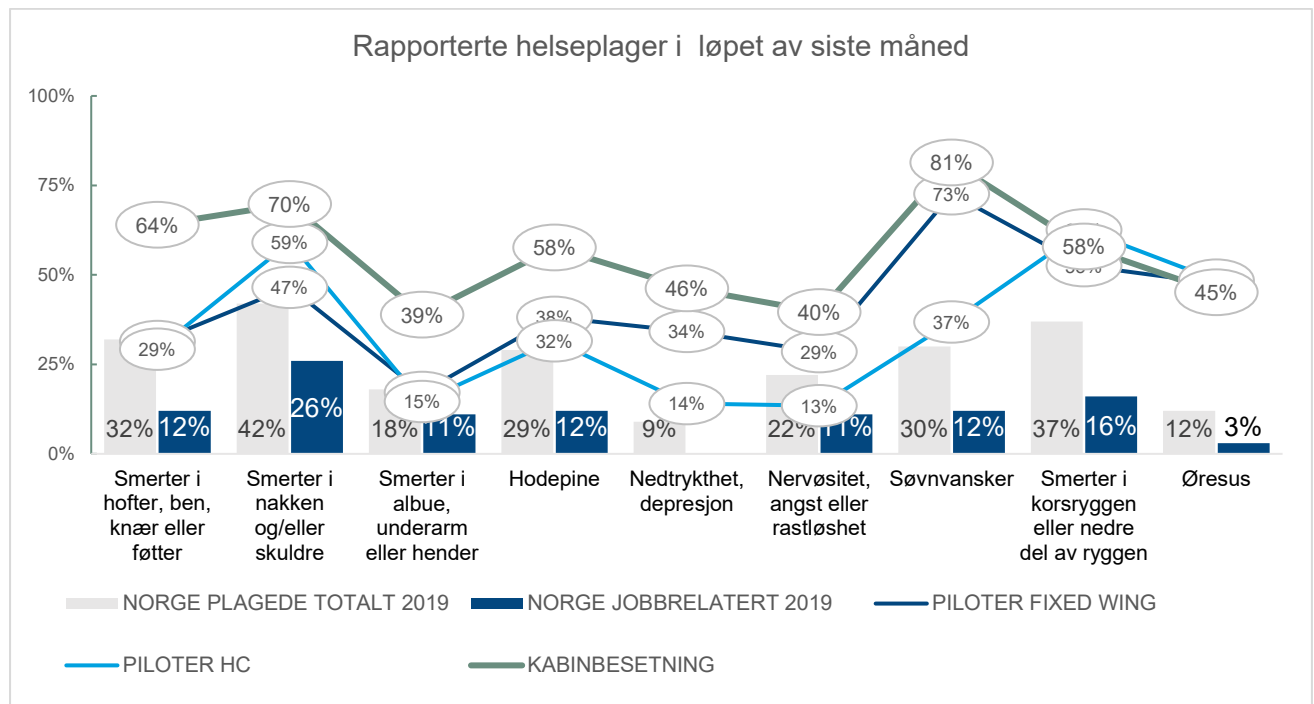
I sum har kabinbesetningen flere helseplager enn pilotene (grønn linje i figur 18), og det er store utslag i ganske og svært plaget på flere av områdene. Det er en rekke fysiske plager som mer enn 1 av 4 har store problemer med. Smerter i nakke/skuldre, hofter/ben/knær/føtter, og dessuten felles for alle gruppene; et høyt utslag på smerter i korsryggen eller nedre del av ryggen.

4 av 10 kabinbesetningsmedlemmer oppgir å være i større eller mindre grad plaget av nervøsitet/angst/rastløshet. Andelen har økt siden 2016, hvor bare 3 av 10 uttrykte at dette var et problem.

Dette er i mye mindre grad rapportert som et problem blant pilotene.

Søvnvansker er en fremtredende helseplage blant kabinbesetningsmedlemmer og piloter i store fixed wing-selskaper. Disse gruppene scorer høyere enn både helikoptersektoren og den norske befolkningen for øvrig. Funnet sees i sammenheng med resultatet presentert i figur 20 hvor det fremkommer at det i denne gruppen oppleves betydelig mangel på

tilstrekkelig hvile mellom arbeidsdagene. Det er således rimelig å anta at årsaken kan tilskrives faktorer særlig utfordrende for dette segmentet.



Figur 18: Sammenlikning av gruppene samt hele arbeidsstokken i Norge 2016 «I hvilken grad har du i løpet av den siste måneden hatt noen av følgende plager som helt eller delvis skyldes din nåværende jobb?»

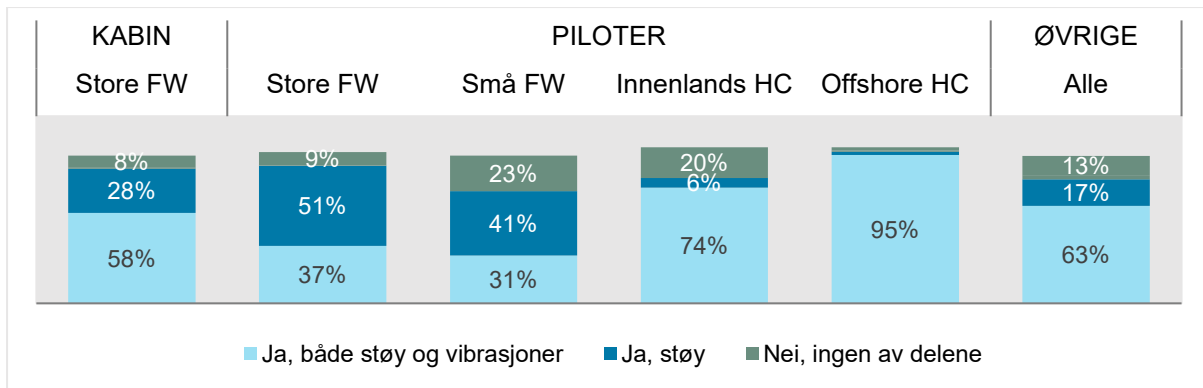
Nb! Tall i figur 18 fra Norge 22%/11% for nervøsitet, angst eller rastløshet inneholder også depresjon, mens 9% for Norge er andelen med betydelig psykiske plager. Tall fra denne undersøkelsen er splittet på disse to.

3.7 Støy og vibrasjoner

Støy defineres som uønsket lyd (irriterende støy) og lyd som kan gi helseskader (skadelig støy). Langvarig eksponering for støy vil kunne føre til søvnforstyrrelser, redusert livskvalitet og redusert helse. Noen typer støy kan også føre til hørselstap og det også kan gi høyere risiko for hjerte- og karsykdommer.

Vi ser at støy som oppleves som negativt for helsen er en del av hverdagen for flyvende personell (figur 19), og at mange opplever vibrasjoner i tillegg. Det er kun 9% som mener de ikke blir utsatt for støy og vibrasjoner som er negativt for helsen. 95% av alle piloter innen offshore HC opplever både støy og vibrasjoner, mens 74% av piloter fra innenlands HC.

Det kan være verdt å merke seg at gruppene som oppgir helseskadelig støy som en del av hverdagen også har en stor andel som sliter med søvnvansker.

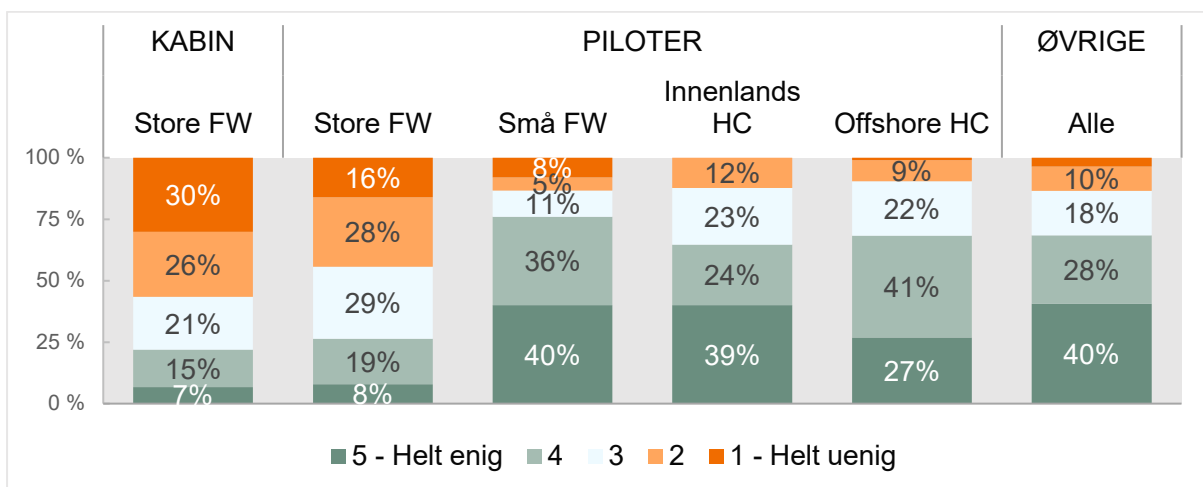


Figur 19: «Er du i ditt daglige arbeid utsatt for støy og/eller vibrasjoner som oppleves negativt for din helse?»

3.8 Tilstrekkelig hvile mellom arbeidsdagene

Det er store forskjeller mellom segmentene. Piloter og kabinansatte i store fixed wing-selskaper har mye større andeler som opplever at de ikke får tilstrekkelig med hvile enn øvrige.

Blant pilotene i små fixed wing-selskaper svarer 76% at de får nok hvile mellom arbeidsdager eller arbeidsperioder, mens til sammenligning oppgir kun 27% av pilotene i store fixed wing-selskaper at de får nok hvile.

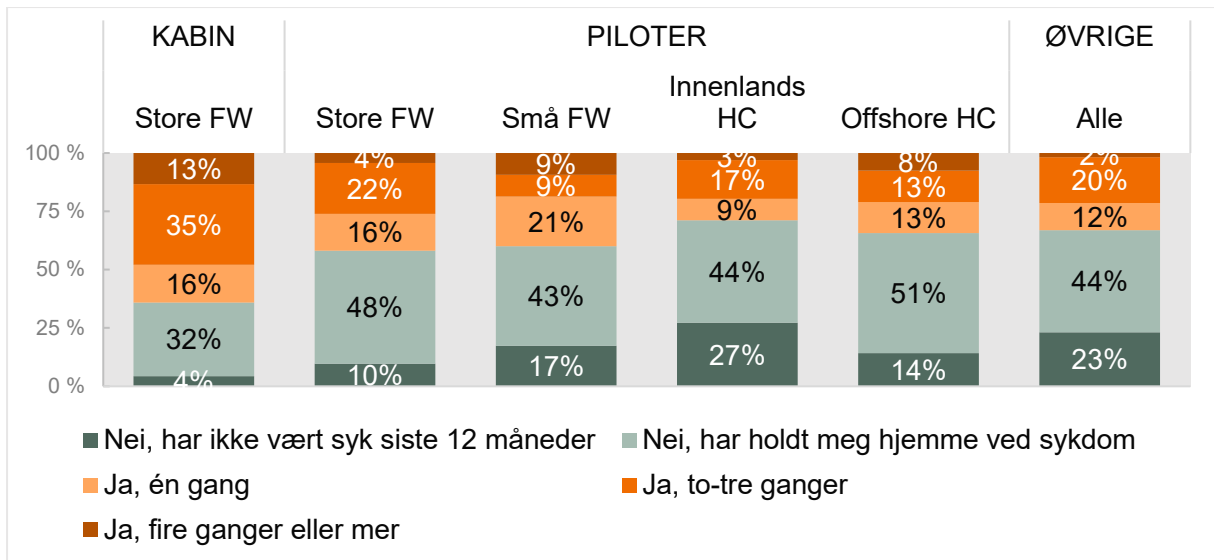


Figur 20: «Jeg får som regel tilstrekkelig med hvile og avkobling mellom arbeidsdagene/arbeidsperiodene»

3.9 Sykdom: blir man hjemme eller går man på jobb?

En stor andel av respondentene har vært på jobb en eller flere ganger siste 12 måneder selv om de var syke, se figur 21. Dette virker å være spesielt utbredt blant kabinansatte, hvor 2 av 3 har vært på jobb minst én gang ved egen sykdom.





Figur 21: «Har du, i løpet av siste 12 måneder, gått på jobb, selv om du var så syk at du egentlig har følt at du burde ha holdt deg hjemme?»

Vi ser også av disse tallene at det blant kabinansatte er bare 4% som ikke har vært syke siste året, mens det i alle andre grupper er høyere andeler som ikke har vært syke. Blant de kabinansatte har nesten halvparten (48%) av respondentene vært på jobb ved egen sykdom mer enn en gang, og 2 av 3 kabinansatte har vært på jobb selv om de var syk minst én gang.

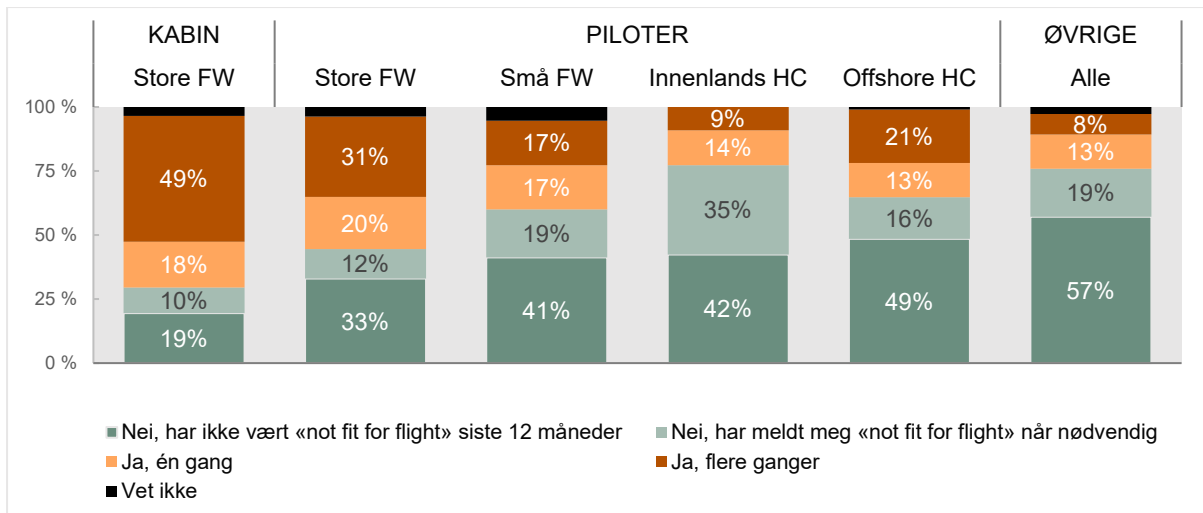
Sammenliknet med tallene fra 2016-undersøkelsen ser det relativt likt ut innen store fixed wing- selskaper, noe som betyr at situasjonen ikke har endret seg i covid-19-perioden.

Det å gå på jobb ved egen sykdom forekommer også i de andre segmentene, men der er andelen som har holdt seg hjemme ved sykdom vesentlig høyere.

3.10 Fit for flight

Vi ser av figur 22 at det å gå på jobb når man er «not fit for flight» ikke er uvanlig blant de ansatte i store fixed wing- selskaper. Blant de kabinansatte har 2 av 3 minst en gang gått på jobb, og så mange som halvparten har gjort det flere ganger. Blant piloter i store fixed wing- selskaper er det totalt 1 av 2 som har gått på jobb selv om de er 'Not fit'. I de øvrige stillingskategoriene er det et langt mindre forekommende, men det er fortsatt ikke uproblematisk i og med at mellom 23%-34% her også har gått på jobb 'Not fit' minst én gang.





Figur 22: «Har du i løpet av de siste 12 måneder – gått på jobb selv om du i ettertid ser at du skulle meldt deg 'not fit for flight'?»

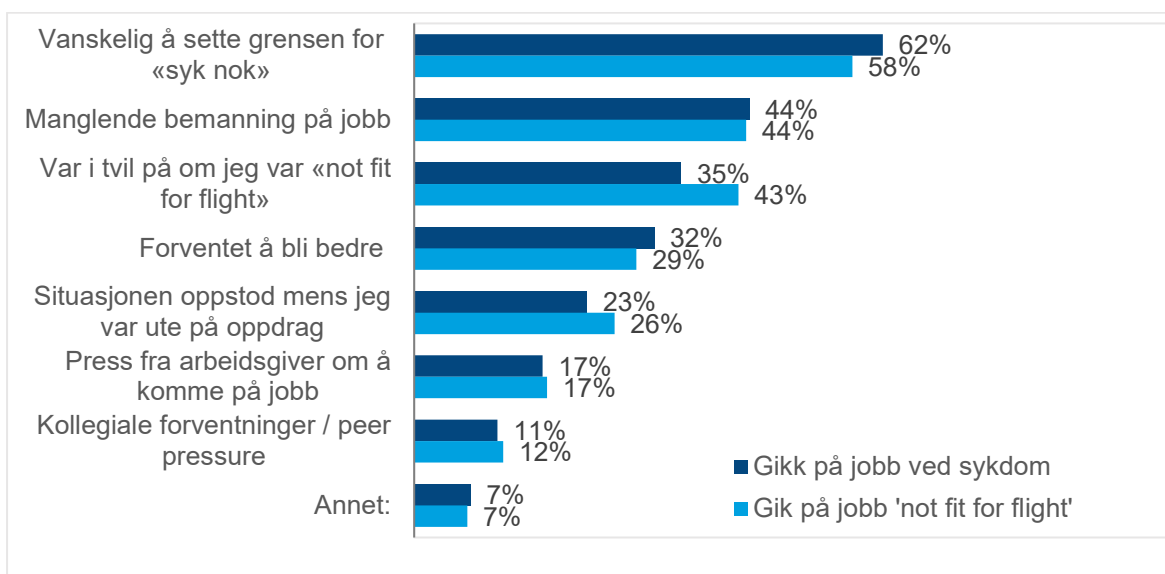
3.11 Årsakene til å gå på jobb til tross for sykdom eller «not fit for flight»

Årsakene til å gå på jobb til tross for sykdom er flere, å sette denne grensen for seg selv er utfordrende. Kombinert med manglende bemanning medfører dette uheldig krysspress. 17% oppgir press fra arbeidsgiver som grunn.

For de kabinansatte er det en spesielt stor andel som oppgir at de gikk på jobb til tross for sykdom fordi det var manglende bemanning (49%), mens det for pilotene i store fixed wing-selskaper er 26% som har dette som grunn.

Blant piloter i fixed wing- selskaper (figur 22), sett opp mot øvrige pilotgrupper, er det en distinkt forskjell i andelene som oppgir å ikke ha vært «not fit for flight». Det er flere piloter i fixed wing- selskaper som har opplevd å være 'not fit'.

Dette samsvarer med andelene som oppgir utmattelser, og andelene av fysiske og psykiske plager hos besetningsmedlemmer innen store fixed wing- selskaper.



Figur 23: «Hva er årsaken til at du gikk på jobb selv om du ikke burde?»



En ikke uvesentlig andel av respondentene som har svart «Annet» som årsak har formulert fritekstsvar om hva som er bakenforliggende årsak. Vi registrerer at en god del av disse oppgir at man taper penger på å ikke stille på jobb.

4.0 PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ

Psykososiale arbeidsbetingelser dreier seg først og fremst om de sosiale og mellommenneskelige forholdene på arbeidsplassen samt form og innhold i disse. Ofte er de psykososiale arbeidsbetingelsene en konsekvens av hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres.

Ifølge STAMIs definisjon er psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer opplevelsen av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold. Sosiale arbeidsfaktorer handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb. Samlebetegnelsen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø brukes om disse to aspektene ved arbeidet. Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet påvirker den enkeltes helse, arbeidsevne, trivsel og produktivitet.

4.1 Opplevelsen av å bli godt tatt vare på

Et viktig bidrag til de ansattes tilfredshet og dermed motivasjon og trivsel på jobb er at de opplever å bli godt tatt vare på, og får en følelse av at man er verdifull for virksomheten sin. Motiverte ansatte vil gi økt produktivitet og skaper grunnlag for vekst for bedriften.

En driveranalyse av datasettet opp mot denne parameteren viser at det å føle seg godt tatt vare på påvirkes mest av:

- 1) Forhold mellom ledelsen og de ansatte
- 2) Ledelsen er gode til å skape en følelse av trygghet for arbeidsplassene

4.2 Forhold mellom ledelsen og ansatte

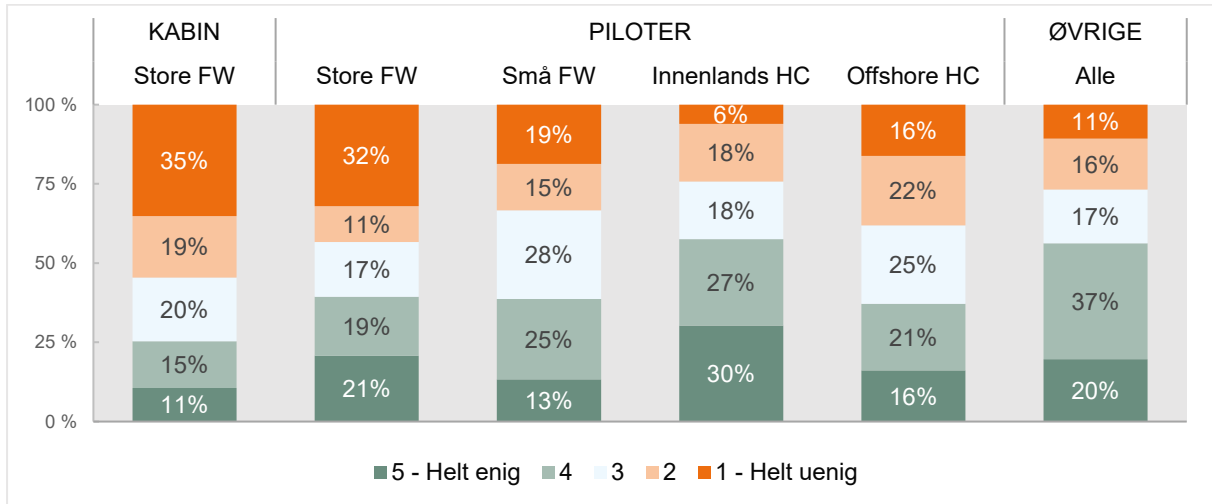
En analyse av driverne for det å oppleve at «man blir godt tatt vare på» er sterkt drevet av at det er et godt forhold mellom ansatte og ledelsen. Det at forholdene ser ut til å være problematiske for mange kan derfor forklare at - spesielt de kabinansatte – ikke føler at de blir godt tatt vare på av sin arbeidsgiver. Ledelsens rolle for trivsel er derfor essensiell.

Andelen som er uenige (figur 25a) i at det er godt forhold mellom ansatte og ledelsen i bedriften varierer mellom 24% på det laveste (pilot innenlands HC) og 54% (kabinansatte). Igjen er det store fixed wing- selskaper som utmerker seg med en stor andel negative, og kabinansatte er i sum mer misfornøyde enn piloter. Blant kabinansatte er det 1 av 4 som opplever forholdet som godt.

Sammenliknet med 2016-tallene ser vi den samme tendensen. Resultatene viste at det var en spent situasjon mellom kabinansatte, piloter og ledelsen også da, uten at vi kan angi om det er en vesentlig endring siden skalaene ikke harmonerer.

Levekårsundersøkelsen 2019 angir at 32% av norske arbeidstakere opplever dårlige forhold mellom ansatte og ledelsen ofte eller av og til.

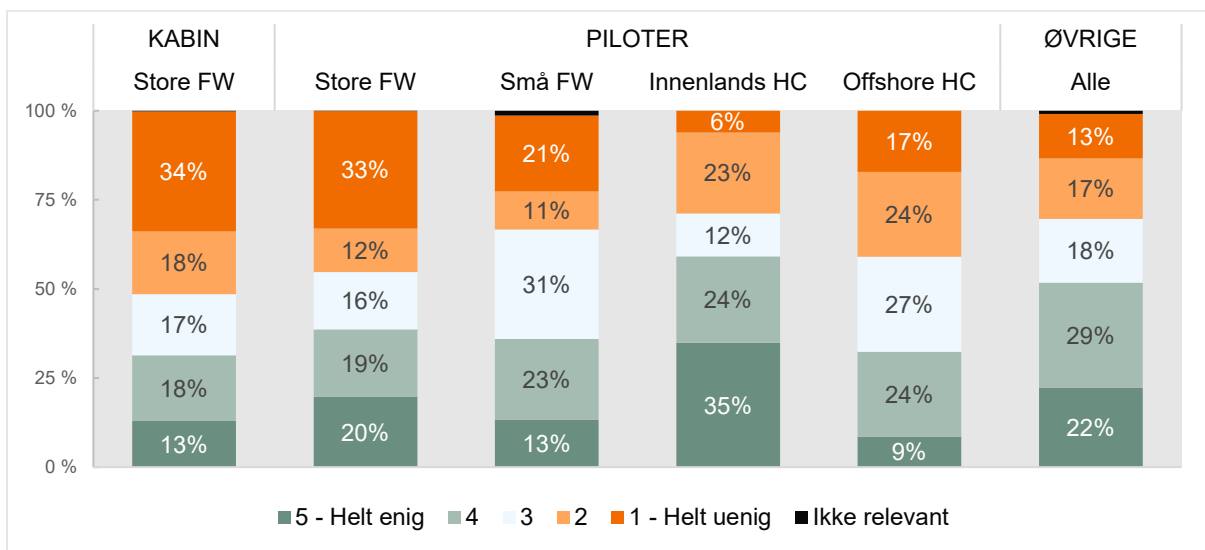




Figur 25a: «Jeg opplever at det er et godt forhold mellom ledelsen og de ansatte i min bedrift»

4.3 Trygghet for arbeidsplassene

Vi ser av figur 25b at mange – spesielt besetningsmedlemmer i store fixed wing- selskaper - mener at ledelsen ikke er gode på å skape følelse av trygghet for arbeidsplassene. Vi så i avsnitt 4.1 og figur 24 at dette var et viktig element for å føle seg godt ivaretatt av arbeidsgiver.



Figur 25b: «Ledelsen er gode til å skape en følelse av trygghet for arbeidsplassene»

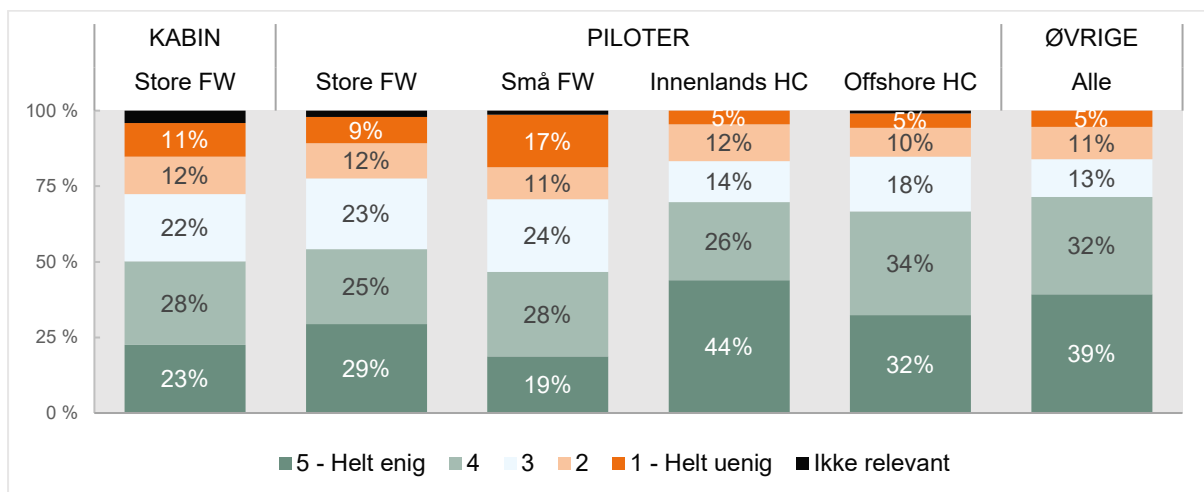


4.4 Støttende og rettferdig ledelse

En leder som gir støtte og hjelp i arbeidet, er villig til å lytte, og verdsetter arbeidsresultater, fordeler arbeidsoppgaver rettferdig og behandler ansatte rettferdig og upartisk, vil virke positivt inn som beskyttende faktorer for helse, trivsel og arbeidsevne. I motsatt fall kan de ansatte oppleve direkte psykiske- og fysiske helseplager som følge av manglende støttende og rettferdig ledelse.

Opplevelse av rettferdig behandling fra nærmeste leder (figur 26) er svak hos piloter og kabinansatte innen fixed wing- selskaper, hvor andel uenige går fra 23% til 38%. Det er piloter i små fixed wing- selskaper som er mest uenige på dette punktet, hvor hele 17% velger ytterpunktet 'helt uenig'.

Til sammenlikning er det både for piloter i offshore og innenlands HC ca. 7 av 10 som er enige i at nærmeste leder behandler ansatte rettferdig og upartisk.



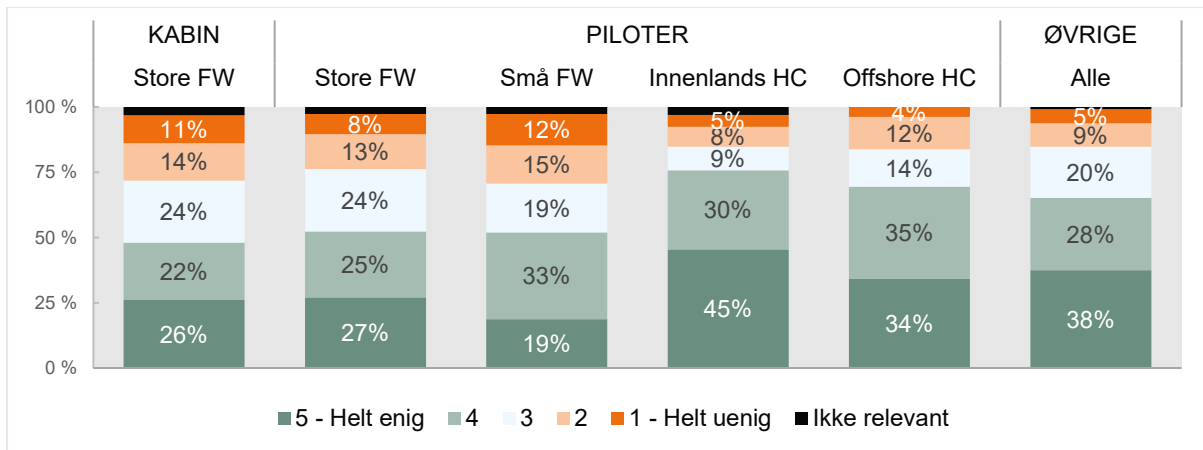
Figur 26: «Min nærmeste administrative leder behandler de ansatte rettferdig og upartisk»

Sammenliknet med tallene fra 2016-undersøkelsen ser bildet relativt likt ut.

Fra Levekårsundersøkelsen 2019 ser vi at det er rundt 10% av befolkningen som opplever å ofte være urettferdig behandlet av nærmeste leder, noe som indikerer at luftfart ligger over snittet enn i arbeidslivet ellers.

4.5 Støtte fra nærmeste leder

Piloter innen HC har den største andelen som opplever støtte fra nærmeste leder, ca. 7 av 10 er enige, mens 1 av 4 besetningsmedlemmer innen store fixed wing- selskaper eller små fixed wing- selskaper ikke opplever støtte ved behov (figur 27).



Figur 27: «Min nærmeste administrative leder støtter meg når jeg har behov for det»

Sammenliknet med 2016-tallene ser bildet relativt likt ut.

Levekårsundersøkelsen 2019 angir at 12% i snitt ikke har den støtten de trenger fra sin ledelse.

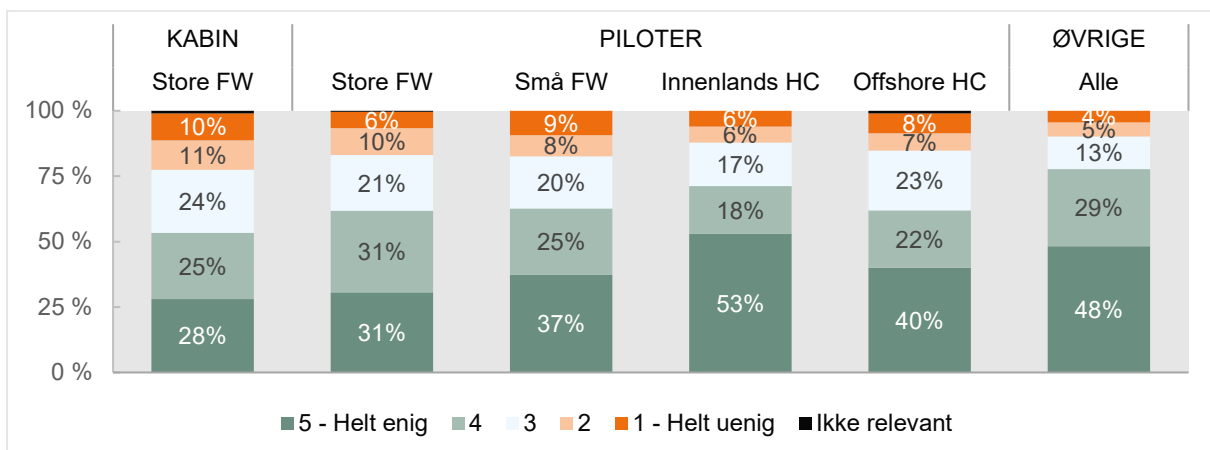
Vi ser at tallene for manglende støtte og følelsen av å ikke blir rettferdig behandlet er overlappende og korrelerer sterkt med hverandre.

4.6 Oppmuntring til å melde fra

Det å skape et godt arbeidsmiljø handler også om å gi en psykologisk trygghet på arbeidsplassen gjennom å oppfordre til dialog, gjøre det trygt å si fra, kritisere, være ærlige og ytre seg fritt innenfor lovens rammer uten at det får følger.

Blant piloter i innenlands HC og gruppen Øvrige opplever ca. 7 av 10 at de blir oppfordret til å melde fra. For kabinansatte bare 1 av 2 mens 6 av 10 piloter i fixed wing- selskaper og i offshore HC mener de oppfordres til å melde fra om arbeidsmiljøforhold (figur 28).

Blant de kabinansatte er det 2 av 10 som ikke opplever å bli oppfordret til å melde fra, og denne oppfatningen forekommer også i mindre grad i alle gruppene.



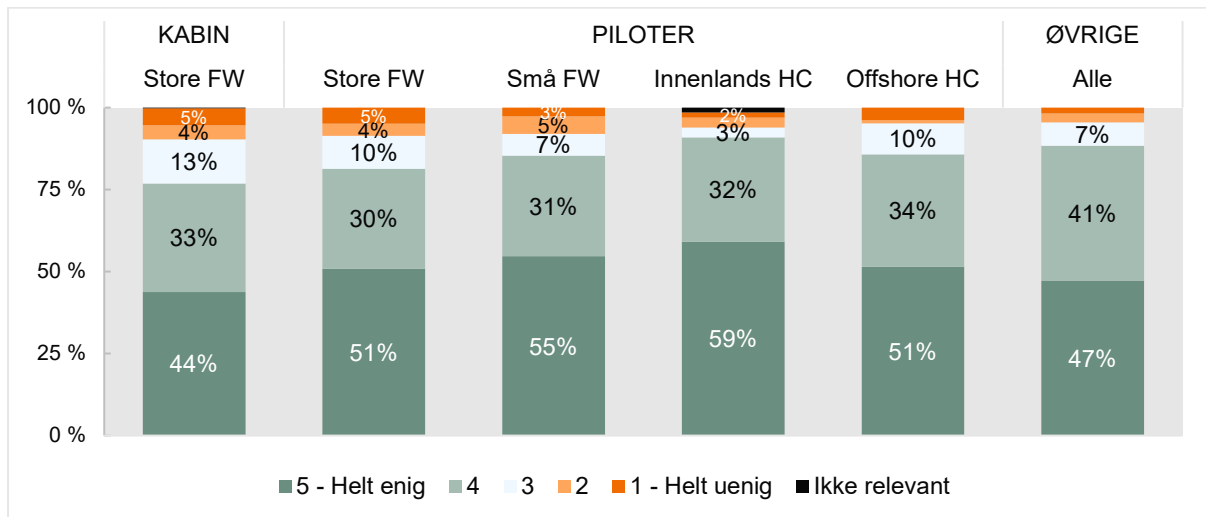
Figur 28: «De ansatte blir oppfordret til å melde fra om forhold i eget arbeidsmiljø»



4.7 Forhold ansatte imellom

Driveranalysen for tilfredshet viser at et godt forhold mellom de ansatte i virksomheten, påvirker tilfredsheten med å jobbe i selskapet. I denne driveranalysen fremstår imidlertid forholdet mellom de ansatte å være den svakeste driveren. Antakelig er dette et resultat av at det generelt er et godt forhold mellom ansatte i de ulike virksomhetene.

Figur 29 viser at mellom de ansatte i de ulike selskapene er det for det meste gode til svært gode relasjoner.



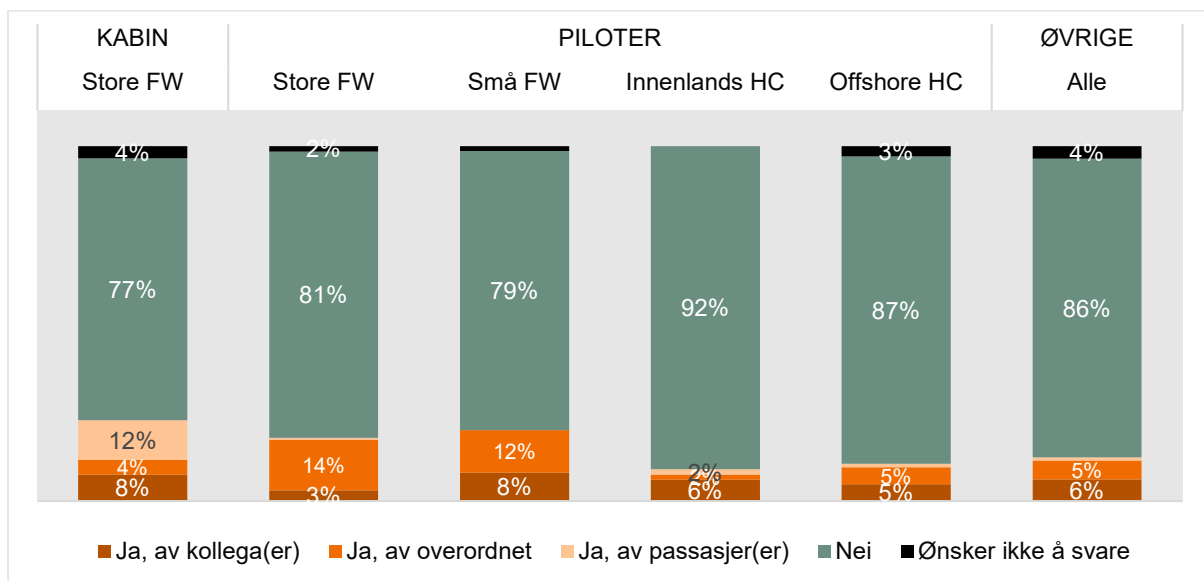
Figur 29: «Jeg opplever at det er et godt forhold mellom de ansatte i min bedrift»

5.0 MOBBING OG TRAKASSERING

Mobbing er et betydelig problem i arbeidslivet, og ifølge STAMI² opplever til enhver tid rundt 3,5% av alle arbeidstakere seg mobbet på jobb av kolleger eller overordnede.

Forskning viser at mobbing er en av de viktigste arbeidsrelaterte risikofaktorene for helseplager og påfølgende sykefravær. Ansatte som opplever mobbing på jobb, kan utvikle alvorlige søvnproblemer.

5.1 Egen opplevd mobbing og trakassering



Figur 30a: «Har du selv opplevd å bli mobbet eller trakassert de siste 12 månedene?»

Problemet med mobbing og trakassering på arbeidsplassen eksisterer også i luftfarten, og andelen som opplever å bli mobbet ligger over det man ser i snitt i befolkningen.

Figur 30 viser at mobbing/trakassering på arbeidsplassen eksisterer i større eller mindre grad innenfor alle segmenter innen luftfarten i varierende grad. Problemet med mobbing/trakassering ser ut til å være langt større totalt innen fixed wing- selskaper enn for de øvrige som ligger mer på norsk normalsnitt. Piloter i både store og små fixed wing- selskaper sier at de opplever mobbing/trakassering fra overordnet, men at det i store fixed wing- selskaper skjer i mindre grad fra kolleger, enn i de små.

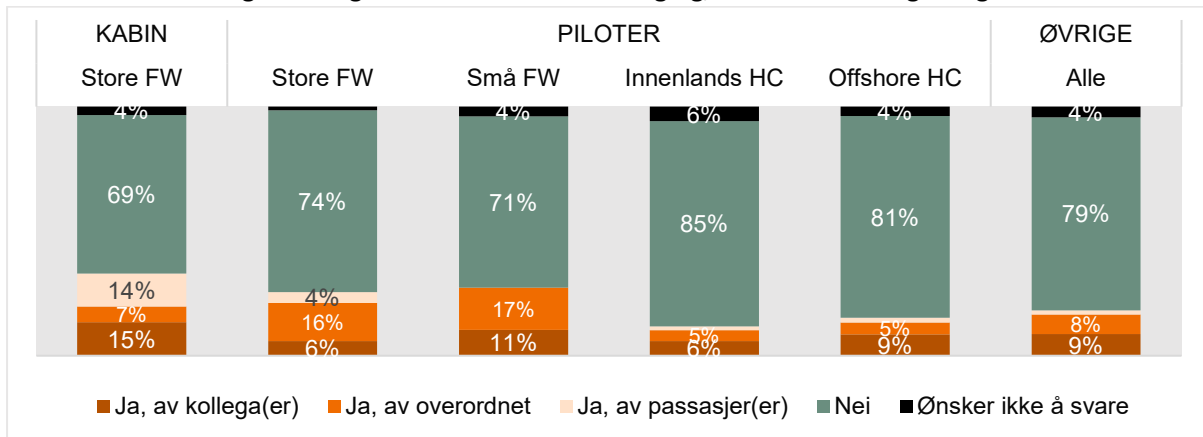
Kabinpersonalet opplever i større grad at det er egne kollegaer, heller enn overordnede, som mobber/trakasserer. Samtidig har de en tilleggsbelastning fra ufine passasjerer, hele 12% oppgir trakassering fra passasjerer.

² STAMI – Statens Arbeidsmiljøinstitutt 2019



5.2 Observasjoner av at andre blir mobbet eller trakassert

Vi ser at det er mange som også observerer at mobbing og/eller trakassering foregår.



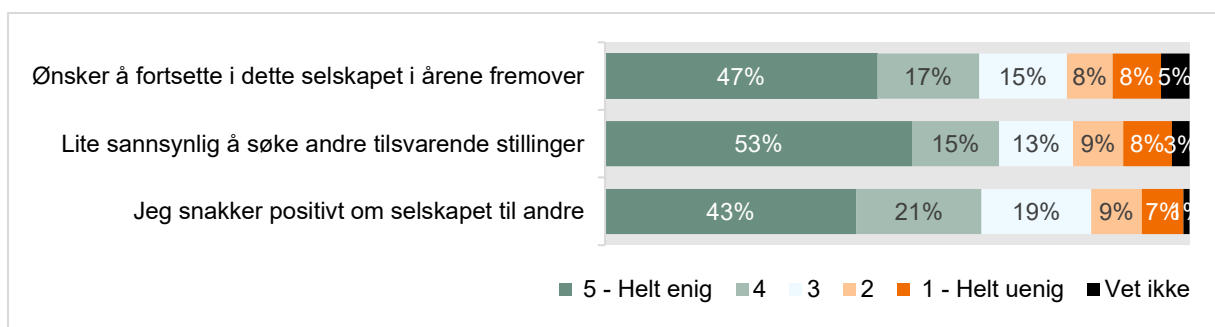
Figur 30b: «Har du observert at andre har blitt mobbet eller trakassert de siste 12 månedene?»

Det er vanskelig å sammenlikne direkte med tallene fra 2016, da vi har valgt å nyansere med inndelingen kollega/overordnet/passasjer – mot bare ja/nei sist. Resultatene er imidlertid svært like bortsett fra i kabinen hvor vi nå har noe lavere andel som sier nei ettersom vi nå har innlemmet passasjerer som et alternativ.

6.0 LOJALITET

De tre spørsmålene (figur 31) som omhandler lojalitet til selskapet man er ansatt i viser at det er omtrent 2 av 3 av alle respondentene som sterkt eller ganske sterkt ønsker å bli i det selskapet der de er, og snakker positivt om selskapet til andre. Så mye som halvparten bruker endepunktet på skalaen og er helt enige i at de ønsker å bli der de er.

Andelen som er uenige og både ønsker- og kommer til å søke seg videre ligger på 8% når vi ser på de som bruker ytterpunktet på skalaen – og ytterligere 8% som legger seg på neste nivå, det vil si totalt 16%. Diskontert for overestimering av egne intensjoner kan man tenke seg at i omtrent 4% av de ansatte realistisk sett i snitt vil forlate sine nåværende selskap til fordel for andre arbeidsgivere.

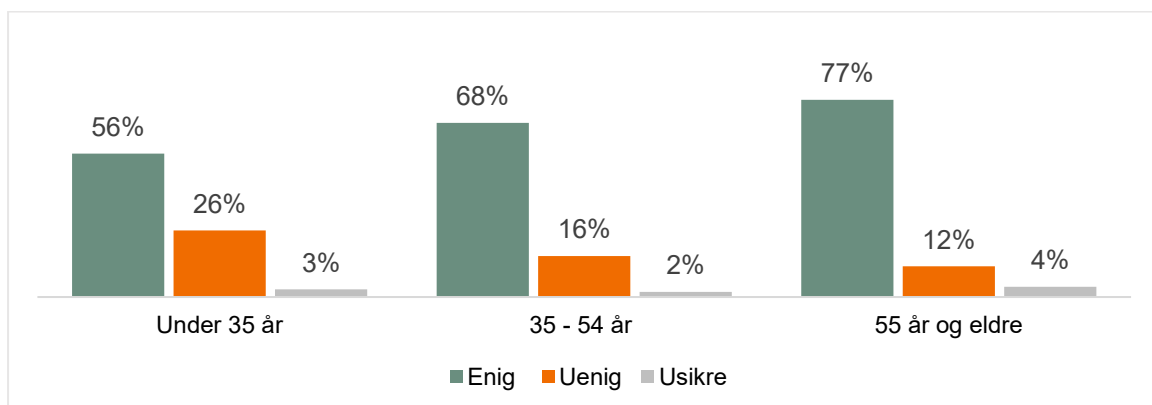


Figur 31a: Hvor uenig eller enig er du i følgende utsagn?

6.1 Søke andre stillinger innen luftfart

En driveranalyse av dette spørsmålet viser at lojaliteten til selskapet drives av det å føle tilhørighet samt at fremtidsutsiktene til selskapet er gode.

Når vi ser nærmere på hvordan det fordeler seg aldersmessig i forhold til det å søke seg ut av selskapet (orange søyler i figur 31b), ser vi at det er en signifikant høyere andel av de yngre under 35 år som angir at de vil søke seg til andre stillinger – samtidig ser vi at den samme gruppen også har et ønske om å bli i selskapet der de er.

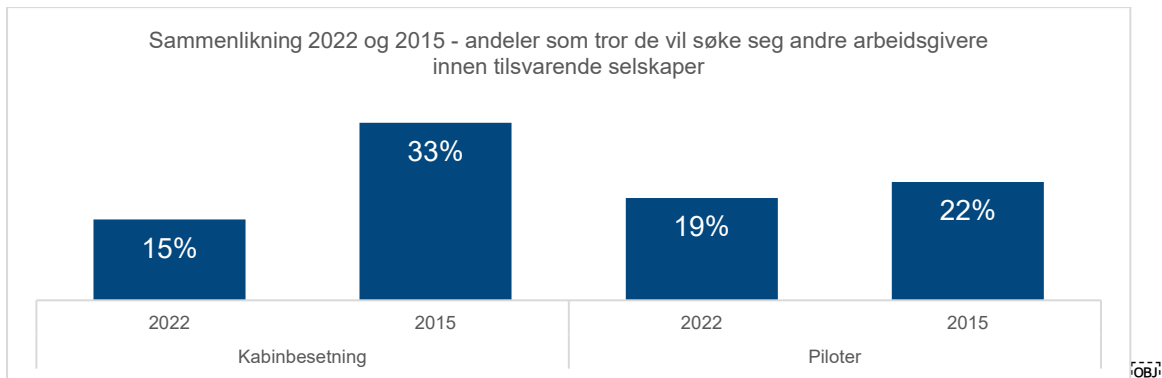


Figur 31b: «Det er lite sannsynlig at jeg søker på andre tilsvarende selskaper/stillinger»

Merk at vi her spør om tilsvarende stillinger og ikke et rent karrierebytte til andre bransjer.



Spørsmålet ble formulert annerledes i forrige undersøkelse (2016) både i forhold til formulering med tidsangivelse (neste par år) og åpnet for bransjebytte samt bruk av ulik skala og kan derfor ikke direkte sammenliknes. Om vi likevel skal dra en sammenlikning ser vi at 33% av kabinbesetningen i 2016-undersøkelsen svarte Ja på spørsmål om å søke seg andre jobber i løpet av de neste par årene. Hvis vi da ikke inkluderer de som svarer midt på (3) på skalaen, men kun de som svarer 4+5, vil det si at det for kabinansatte er det en halvering i andel som vil søke seg til andre arbeidsgivere fremover, mens det for pilotene er omtrent samme andel som sist, ca. 1 av 5.



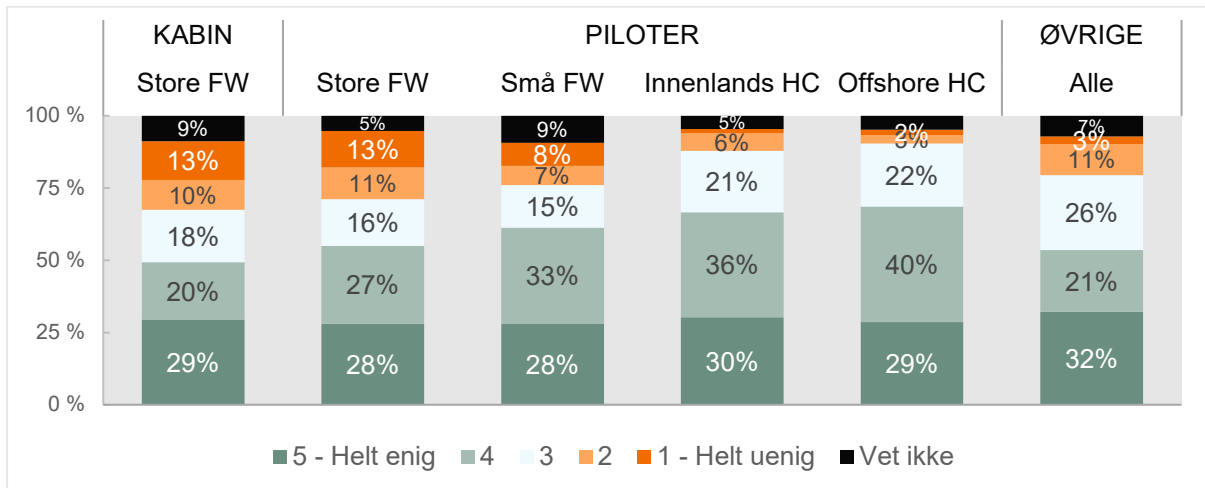
Figur 32: Sannsynlig søke andre stillinger

Årsakene til dette er vanskelig å si noe sikkert om siden vi ikke har noen målepunkter mellom disse årene. Det kan være en effekt av Covid-19 som har gjort det mer usikkert å bytte jobb i en bransje hvor tilstandene har vært turbulente. Dette kan medvirke til at man blir der man er selv om man ikke synes forholdene er ideelle.

Positiv kommunikasjon til familie, venner og andre om selskapet følger samme tendens som ønske om å fortsette i selskapet sitt eller søke seg ut. 2 av 3 snakker positivt om selskapet sitt til andre. De som ikke snakker positivt, er de som er direkte misfornøyde og det er også disse som sannsynligvis vil søke seg til andre selskaper enn der de er i dag. Vi ser at andelen som ikke snakker positivt om selskapet sitt er signifikant høyere blant piloter i store fixed wing- selskaper.

7.0 FREMTIDSUTSIKTENE I BRANSJEN

Selskapets fremtidsutsikter virker mer usikkert på de ansatte i store fixed wing- selskaper, hvor rundt halvparten synes at det ser bra ut, mens 1 av 4 er direkte uenige i at utsiktene er gode (figur 33a). Piloter i HC har mye lavere andeler som er uenige/usikre på selskapets framtid (5-8%), mens små fixed wing – selskapenes har en andel på 15% piloter som er uenige.

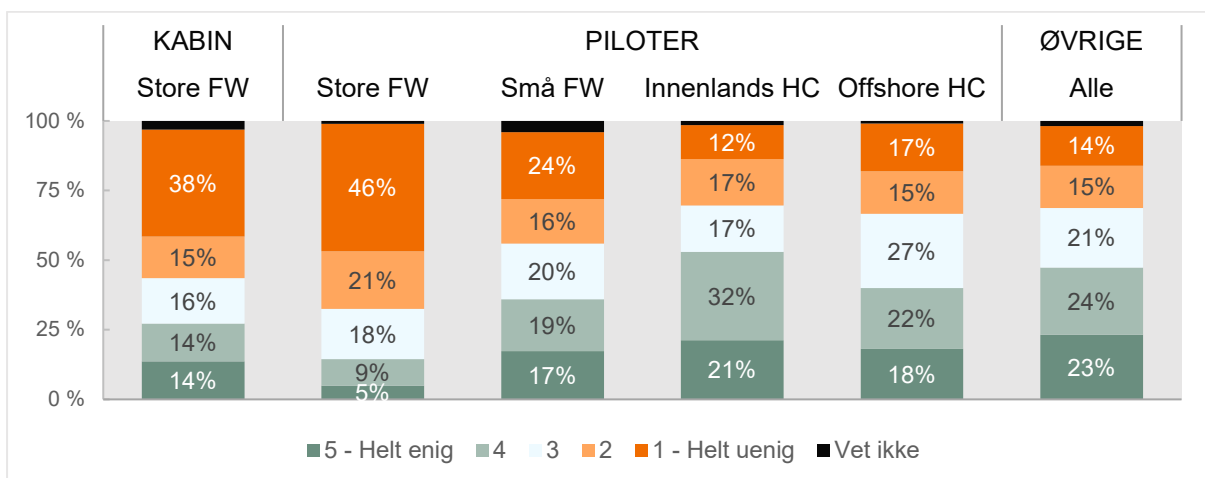


Figur 33a: «Fremtidsutsiktene til selskapet mitt er gode»

7.1 Fremtidens arbeidsforhold

I forhold til bransjens arbeidsforhold fremover er det en svært høy grad av pessimisme blant ansatte i store fixed wing- selskaper. Figur 33b, hvor det er ca. halvparten av de kabinansatte og hele 2 av 3 piloter som ikke er optimistiske for fremtidens arbeidsforhold.

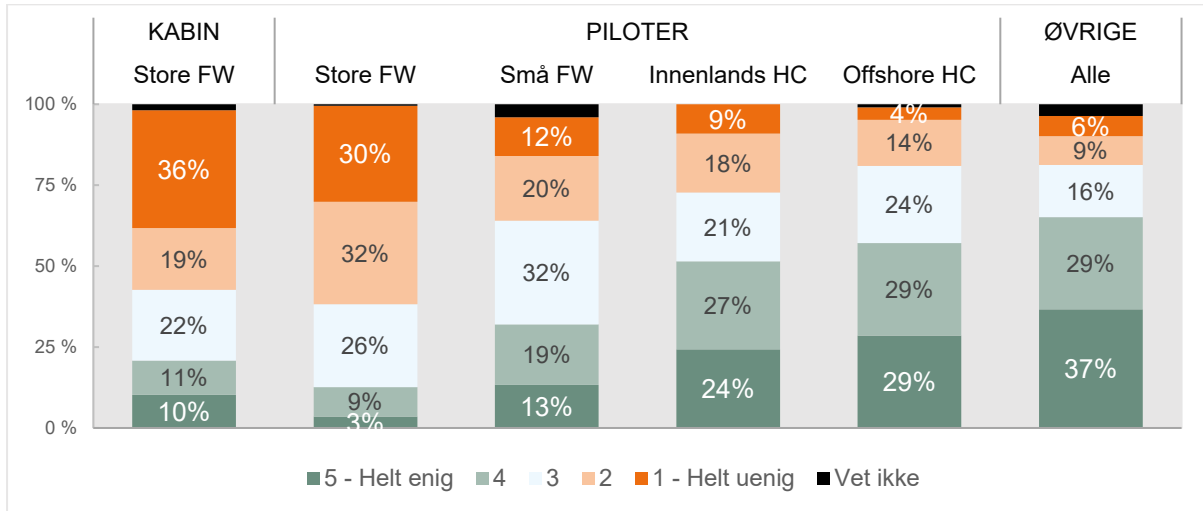
Isolert sett er tallene høye også i begge helikoptersegmentene samt også i små fixed wing, hvor andelene som ikke ser positivt på bransjens arbeidsforhold fremover varierer mellom 27%-40%.



Figur 33b: «Jeg er optimistisk med tanke på fremtidens arbeidsforhold i bransjen»

7.2 Attraktive arbeidsplasser

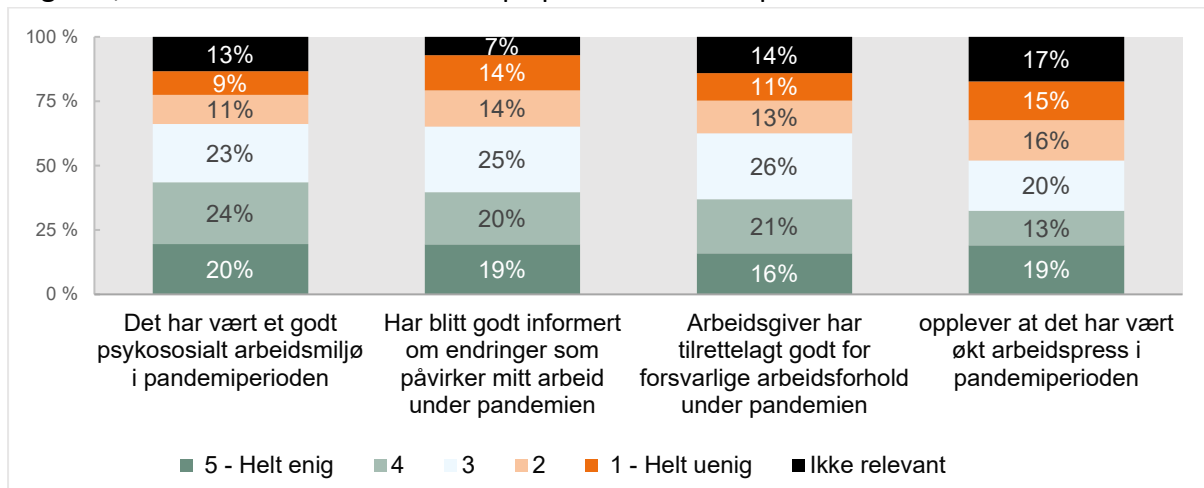
Innen store fixed wing -selskaper ser vi at omtrent halvparten er uenige i at bransjen byr på attraktive arbeidsplasser, se figur 33c. 1 av 3 som jobber innen små fixed wing- selskaper er også skeptiske eller nøytrale, mens i helikoptersektoren er de langt mer positive – over halvparten er enige i utsagnet.



Figur 33c: «Jeg opplever at bransjen byr på attraktive arbeidsplasser»

8.0 EVALUERING AV COVID-19

Da planleggingen av undersøkelsen startet var vi fortsatt inne i Covid-19-pandemien og det var høyaktuelt å finne ut mer rundt hvilke virkninger dette hadde på arbeidsmiljøet. Ved lansering av undersøkelsen var imidlertid alle pandemi-tiltak opphevet. Dette kan forklare at mange velger å bruke alternativet 'Ikke relevant' på dette spørsmålet – et alternativ som ellers er lite brukt ellers i undersøkelsen. Vi noterer oss derfor at svarene preges av at situasjonen er tilbakelagt. Svarene fordeler seg i stor grad på alle alternativene, noe som gir liten grad av en tydelig retning annet enn at det ser ut til å ha være noe mer positiv enn negativt, i alle fall når man ser tilbake på perioden i retrospekt.



9.0 OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN

Gjennom denne undersøkelsen har Luftfartstilsynet fått en bred og grundig kartlegging av hvordan det står til med arbeidsforhold, trivsel og helse i de ulike delene av norsk luftfart. Vi har klart å aktivere halvparten av mottakerne til å svare på spørreundersøkelsen. Dette er et godt resultat, og det er et signal til alle parter om at tematikken absolutt er relevant og engasjerende. Variasjonen av svarene – det vil si både positive og negative – samt spredningen i bakgrunnsvariablene (stillingstyper, fartstid, selskap, kjønn, alder) blant de som har svart gir oss et godt fundament og trygghet for at bransjen er godt representert i denne undersøkelsen.

Vi har avdekket at i bransjes største sektor - store fixed wing- selskaper, preges svarene av at mange har eller har hatt utfordrende arbeidsforhold. Om dette skyldes den krevende perioden segmentet har vært gjennom, stadig mer pressede konkurranseforhold eller om det faktisk skyldes arbeidets art og organisering kan ikke denne undersøkelsen konkludere med. Men, for en vesentlig del av de ansatte, fører arbeidsforholdet til plager og helsemessig påvirkning. Tallene fra 2016- undersøkelsen som kan sammenlignes med denne undersøkelsen, forteller oss at tilstanden er forholdsvis uendret. Mange av utfordringene er de samme, om enn en liten forverring på enkelte områder. Det kan tyde på at det er utfordringer relatert til arbeidsmiljøet spesielt i dette segmentet. Det kan lønne seg for de aktuelle virksomhetene å kartlegge disse interne forutsetningene i bedriften nærmere.

Undersøkelsen viser at andelen ansatte i luftfarten som har arbeidsrelaterte helseplager langt overstiger landsgjennomsnittet. Det har også vært en turbulent tid hvor mange har hatt stor usikkerhet rundt situasjonen for sitt selskap og det har vært unormalt mye permitteringer og unntakstilstander relatert til pandemien.

Helikoptersektoren i denne undersøkelsen består av helikopterpiloter innenlands og offshore fra 11 små selskaper fordelt på 270 innsamlede besvarelser. Resultatene fra disse sier oss at det totalt i denne sektoren generelt er høyere tilfredshet. Vi ser at mange av faktorene vi har målt er bedre enn andre segmenter i undersøkelsen. De opplever bedre balanse mellom jobb og fritid og de oppgir at de i større grad får tilstrekkelig hvile mellom arbeidsdag/arbeidsperioder. Likevel fremkommer det av undersøkelsen at det også her for noen oppleves at det ikke er gode forhold mellom ansatte og ledere, utrygghet for arbeidsplasser og manglende følelse av å bli tatt vare på som ansatt i selskapet. Når det gjelder helse har helikopterpiloter i likhet med andre piloter en høy andel som opplever fysiske helseplager både i nedre rygg, skuldre og nakke. 95% av pilotene som jobber offshore oppgir at de opplever både støy og vibrasjoner som påvirker helsen negativt. Vi ser også at helikopterpiloter er noe mer plaget av øresus enn andre yrkesgrupper. Blant offshore helikopterpiloter er det også en høy andel, tilsvarende store fixed wing (omtrent 1 av 3), som føler psykisk utmattelse etter sin arbeidsperiode.

Små fixed wing utgjør her 8 selskaper og 84 respondenter. Sett i sammenheng med store fixed wing og HC virker resultatene rimelige. Også innen små fixed wing er det høyere



tilfredshet. De har også utfordringer innenfor mange av de samme områdene som andre segmenter, men sjelden like sterkt negative resultater som det vi ser innenfor f.eks. store fixed-wing- selskaper.

Felles for helikoptersektoren og små fixed wing- er at kun et fåtall opplever arbeidstidsordningen som helseskadelig, i motsetning til besetningsmedlemmer i store fixed wing. Når det gjelder små fixed wing ellers, scorer de på mange av områdene vi måler bedre enn sine kolleger i store fixed wing, men det skal ikke underslås at det også innenfor dette segmentet er arbeidsmiljøfaktorer som kan forbedres gjennom systematisk arbeidsmiljøarbeid og internkontroll.

Omhandlende fysisk arbeidsmiljø er det mange innen store fixed wing- selskaper, både piloter og kabinbesetning, som oppgir å være plaget av søvnevansker relatert til sin nåværende jobb. Det er også 1 av 3 kabinansatte som er svært eller ganske plaget av nakke- og skuld smerter. Mange opplever seg også mobbet/trakassert av ledelse eller kolleger, og kabinansatte er også utsatt for trakassering fra passasjerer. Dette kombinert med manglende balanse mellom jobb og fritid, utmattelser- fysisk og psykisk, manglende restitusjon mellom arbeidsdager og vanskelige forhold overfor ledelsen er negativt både for den enkelte arbeidstaker, men også arbeidsmiljøet som helhet.

Omtrent halvparten mener at selskapet de jobber i har gode framtidsutsikter, mens den øvrige halvparten fordeler seg på nøytrale, usikre og negative. En situasjon der man mangler tro på fremtiden vil også prege hvordan man knytter seg til arbeidsgiveren og hvordan man generelt har det på jobb. Det å stå i en situasjon der man opplever at fremtiden er usikker vil også kunne påvirke både tilfredshet og helsen til de ansatte. Over halvparten av de ansatte i store fixed wing- selskaper har et negativt syn på bransjens fremtidige arbeidsforhold, og like mange mener at arbeidsplassene ikke er så attraktive.

Til tross for utfordringer i både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i store fixed wing- selskaper er andelene som vil søke seg ut av selskapene ikke i samsvar med andelen som ikke er tilfredse eller mangler tilhørighet til sitt selskap. Halvparten av de som svarer ønsker å bli i sitt selskap og støtter opp om selskapet med å snakke positivt til andre, og at det er mindre enn 1 av 5 som indikerer at de ønsker å forlate sitt selskap. De yngre arbeidstakerne uttrykker at de ønsker å fortsette i sitt selskap om de kan velge selv, men likevel sier mange av dem at det er sannsynlig at de vil søke seg ut av selskapet. Dette kan være en konsekvens av at man opplever at krav og arbeidsforhold blir for vanskelige, eller at usikkerheten for fremtiden er stor.

Resultatene knyttet til fartstid i bransjen kan tyde på at nyrekrutteringen i bransjen er lav og /eller at de nye/unge slutter etter relativt kort tid, og at arbeidsstokken dermed har blitt eldre. Vi ser at nå har 7 av 10 ansatte har vært mer enn 10 år i bransjen, mens i 2016 var tilsvarende andel 5 av 10. Arbeidsstokkens (alders)sammensetning og turnover er en arbeidsmiljøindikator som ofte speiler viktige sider ved arbeidsmiljøet i en virksomhet. En bredt sammensatt arbeidsstokk kan være en indikasjon på at arbeidsbetingelser og



arbeidsmiljøet er til å leve med for alle grupper. Kunnskap om arbeidsstokkens sammensetning er derfor en inngangsdør til arbeidsmiljøarbeidet i en virksomhet. Denne er særlig egnet til å gi indikasjoner på hvilke arbeidsbetingelser en spesielt må vurdere forsvarligheten av.

De relativt svake/negative resultatene knyttet til blant annet arbeidsforhold, mobbing og trakassering, lederstøtte og tilhørighet, vesentlig under norsk arbeidsliv ellers, avdekker et stort potensial for forbedring. For bransjen vil det lønne seg å investere i arbeidsmiljøet, ved å jobbe i fellesskap med å finne gode løsninger for et bedre arbeidsmiljø. I gode arbeidsmiljø øker produktiviteten, trivselen og motivasjonen, og sykefraværet går ned.



Luftfartstilsynets etterord

Covid-19 perioden er knapt tilbakelagt, og ringvirkningene for luftfartsbransjen er en pågående situasjon. Aktørene har blitt rammet på forskjellig vis, men for de fleste er post-Covid en virkelighet bestående av varige endringer. Flyvende personell beskriver omstilling og omorganisering som “den nye normalen” og flere selskaper står midt i slike prosesser. Påkjenninger og negative effekter av omstilling rammer arbeidsmiljøet både på selskaps- og individnivå og problemer oppstår.

Innholdet og resultatene av denne undersøkelsen danner et verdifullt informasjonsgrunnlag for Luftfartstilsynets videre arbeid som arbeidstilsyn for besetningsmedlemmer. Vi vil ta hensyn til resultatene i vår risikobaserte tilnærming til tilsynsobjektene og andre aktiviteter i regi av funksjonen. Vi vil gjennom blant annet tilsynsaktivitet og trepartssamarbeidet bidra til at virksomhetene ivaretar HMS-perspektivet i også omstillingsprosesser. Det understrekes imidlertid at det er arbeidsgiver som skal sørge for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig, også under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten. Systematisk arbeidsmiljøarbeid skal gjøres i samarbeid med arbeidstakernes representanter.

Det er ikke uten ærefrykt for vårt mandat og oppdragets egenart vi har behandlet besvarelsene i denne undersøkelsen. Det er en nyttig øvelse å skaffe seg ytterligere innsikt i bransjens indre liv og få en temperaturmåling på arbeidsmiljøet. Luftfartstilsynets arbeidstilsynsfunksjon vil jobbe videre med både tallmaterialet og fritekstbesvarelsene og koble på våre øvrige fagseksjoner der hvor det er nødvendig.

Luftfartstilsynet retter en stor takk til respondenter, virksomhetskontakter og trepartssamarbeidet for deres bidrag til gjennomføringen av denne arbeidsmiljøundersøkelsen.

