



Arbejds miljø og Helbred i luftfarten 2022

En spørgeskemaundersøgelse blandt besætningsmedlemmer i dansk luftfart



Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Eva Thoft og
Christian Storgaard Møller
August 2022



ARBEJDSMILJØ OG HELBRED I LUFTFARTEN 2022
Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Eva Thoft og student Christian
Storgaard Møller
Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

August 2022

INDHOLD

Indhold	3
Forord	4
1 Konklusion og resume	5
1.1 Konklusion	5
1.2 Forskelle mellem grupper af respondenter	7
1.3 Resume	8
2 Materiale og metode	12
3 Baggrundsdata	14
4 Psykisk arbejdsmiljø	21
5 Vold, trusler, mobning og seksuel chikane	24
6 Fysisk arbejdsmiljø	27
7 Belastende arbejdsstillinger og tunge løft	29
8 Arbejdsulykker og sikkerhed	32
9 Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø	34
10 Forplejning ombord og indkvartering	36
11 Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed	38
12 Sundhed og livsstil	43
13 Covid-19	45
Bilag 1 – Forklaring af dimensioner i arbejdsmiljøet	48
13.1 Psykisk arbejdsmiljø	48
13.2 Vold, trusler, mobning og seksuel chikane	50
13.3 Fysisk arbejdsmiljø	51
13.4 Belastende arbejdsstillinger og tunge løft	52
13.5 Arbejdsulykker og sikkerhed	53
13.6 Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø	53
13.7 Forplejning ombord og indkvartering	54
13.8 Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed	54
13.9 Sundhed og livsstil	57
Bilag 2 – Spørgsmål i spørgeskema	58
Bilag 3 - Krydstabeller	71

FORORD

Kære læser

Hermed foreligger rapporten 'Arbejds miljø og Helbred i luftfarten 2022 – en spørgeskemaundersøgelse blandt besætningsmedlemmer i danske luftfartsselskaber'.

Undersøgelsen er rekvireret af Arbejds miljørådet for luftfart og Trafikstyrelsen. Undersøgelsen er en opfølgning af en lignende undersøgelse udført i 2017 af Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA).

Rapporten belyser det psykiske og fysiske arbejds miljø, sikkerhed, sundhedsadfærd, helbred, sociale relationer, covid-19 påvirkning m.m. blandt besætningsmedlemmer i danske luftfartsselskaber.

Undersøgelsens design tager udgangspunkt i NFA's nationale og repræsentative spørgeskemaundersøgelse 'Arbejds miljø og Helbred' (AH), som er gennemført hvert andet år i perioden 2012-2018. Ved undersøgelsens første gennemførelse i 2017 blev der tilføjet en række luftfartsspecifikke spørgsmål, som supplerer spørgsmålene fra AH.

TeamArbejdsliv har sammen med repræsentanter for Arbejds miljørådet for luftfart justeret spørgeskemaet fra 2017 herunder tilføjet covid-19 relaterede spørgsmål. TeamArbejdsliv har endvidere stået for den elektroniske dataindsamling, dataanalyse og rapportering.

TeamArbejdsliv maj 2022

1 KONKLUSION OG RESUME

Undersøgelsen baseres på et elektronisk spørgeskema, som er udfyldt af besætningsmedlemmer i 12 luftfartsselskaber. 899 personer har udfyldt spørgeskemaet i perioden februar til marts 2022 svarende til en svarprocent på omkring 48,4 procent. Numerisk er de 899 respondenter fordelt på 350 piloter, 538 kabinepersonaler og 11 som svarer andet.

Undersøgelsen er en gentagelse af en lignende undersøgelse i 2017, hvor de fleste spørgsmål er gentaget uændrede. Svarprocenten var i 2017 på omkring 55 procent.

1.1 Konklusion

I en sammenligning mellem 2017 og 2022 er der generelt ikke store forskelle i besvarelsenerne. Der samlet set flere små forbedringer end der er små forværringer.

De vigtigste ændringer er:

- at de fleste spørgsmål om chikane er faldet lidt i omfang, men seksuel chikane fra andet personale er steget
- oplevelsen af høj støj, hårdt fysisk arbejde og hård turbulens er faldet lidt
- de fleste fysiske belastninger er reduceret lidt
- færre løfter store byrder i forbindelse med bårtransporter, SAR-operationer og i galleys
- arbejdspladsens holdning til vejledning og instruktion, medarbejdernes hjælp til hinanden er styrket, og arbejdsulykker med mindst en sygedag er faldet
- arbejdspladserne prioriterer arbejdsmiljøet i lidt mindre omfang, mens medarbejderne ser ud til at vurdere deres egen indsats højere
- træthed og smerter er både steget og faldet i og med at der er forbedringer på nogle af de underliggende spørgsmål og forværringer på andre.
- der er færre, som slet ikke dyrker motion og færre, der ryger.

Der er en række forskelle mellem grupper af respondenter (se afsnit 1.2), som viser, at kabinepersonalet på en lang række parametre rapporterer et dårligere arbejdsmiljø end piloter. Der er også en række forskelle, hvor kvinder rapporterer et dårligere arbejdsmiljø end mænd. Vi forstår det sådan, at det primært skyldes, at der er flest kvinder blandt kabinepersonalet og flest mænd blandt piloter, og at det formentlig er en forskel, som skyldes arbejdsopgaven og ikke skyldes køn.

Særlige pointer

Køn og alder

Hvis man ser på den samlede arbejdsstyrke i Danmark i 2020, var 53 procent mænd og 47 procent kvinder¹. 57 procent af respondenterne er mænd og 43 procent er kvinder i undersøgelsen blandt besætningsmedlemmer, hvilket er tæt på landsgennemsnittet. Andelene dækker dog over, at kønsfordelingen blandt piloter er 96 procent mænd og 4 procent kvinder. Blandt kabinepersonale er den 31 procent for mænd og 69 procent for kvinder.

Gennemsnitsalderen i undersøgelsen er 51 år. For commanders er den 53 år og for first officers er den 45 år. Gennemsnitsalderen for pursers/kabinechef er 55 år og for

¹ Beskæftigelsesministeriet 2020, notat: Mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 2020

kabinebesætningsmedlemmer 46 år. Danske kommuner² skriver til sammenligning, at gennemsnitsalderen i kommunerne er 45,1 år 4 år i 2019, og at de ligger med et højere aldersgennemsnit end andre sektorer. Det flyvende personale (i denne undersøgelse) synes derfor samlet set at være ældre end gennemsnittet på arbejdsmarkedet.

Stress

Der er sket et fald i hvor mange, der rapporterer stress, når der spørges til i hvor stort et omfang de har følt sig stressede inden for de seneste 2 uger. I 2022 følte 30,8 procent sig i høj grad/i meget høj grad stressede mod 37,3 procent i 2017. En lavere aktivitet inden for luftfarten kan have haft en betydning for faldet i selvrapporteret stress. I den landsdækkende undersøgelse AH 2018 er der 13,6 procent, som rapporterer stress i høj grad/i meget høj grad. Besætningsmedlemmer har således en meget højere andel, som rapporterer stress end landsgennemsnittet.

Træthed under flyvning

På en skala fra 0-100, hvor 0 er mest positivt og 100 er mest negativt scorer besætningsmedlemmer 32,3 på et spørgsmål, om de oplever at have svært ved at holde øjnene åbne under en flyvning. Ud af de 889 respondenter svarer 1 procent, at de altid har svært ved at holde øjnene åbne under en flyvning, og 19 procent svarer ofte. 80 procent svarer sjældent eller aldrig. Der er ikke forskel på besvarelser for piloter og kabinepersonale.

Søvn

Spørgsmålet ”Inden for de seneste fire uger, hvor ofte har du ikke følt dig udhvilet, når du vågnede?” måler søvnkvalitet. Det er negativt at score højt på skalaen, som går fra 0-100 og i AH2018 er landsgennemsnittet 50,6. Til sammenligning scorer medarbejderne i luftfarten i 2017 59,2 og i 2022 64,8.

”Hvor ofte har du følt dig træt i løbet af dagen inden for de sidste 4 uger?” er et andet spørgsmål, som måler søvnkvalitet. Igen er det negativt at score højt på skalaen, som går fra 0-100. AH2018 viser et landsgennemsnit på 51,4, og til sammenligning scorer medarbejderne i luftfarten i 2017 61,1 og i 2022 65,6.

Der er således klare tegn på, at flyvende personale har større udfordringer med søvn end landsgennemsnittet af lønmodtagere, samt at der er en negativ udvikling fra 2017 til 2022.

Retfærdighed

Spørgsmålet ”Om medarbejdere, som påvirkes af beslutninger, høres?” er et af de spørgsmål, der måler retfærdighed. Det er negativt at score højt på skalaen fra 0-100 og i AH2018 scores er landsgennemsnittet 43,0. Til sammenligning scorer medarbejderne i luftfarten i 2017 64,0 og i 2022 70,0

”Hvor ofte bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?” er et andet spørgsmål, som måler retfærdighed. Det er negativt at score højt på skalaen fra 0-100 og i AH2018 er landsgennemsnittet 32,0. Til sammenligning scorer medarbejderne i luftfarten i 2017 45,8 og i 2022 53,6

Retfærdighed opleves således lavere blandt flyvende personale end blandt et gennemsnit af lønmodtagere på arbejdsmarkedet.

² <https://www.kl.dk/tema/ok21/det-kommunale-arbejdsmarked-i-tal/>

Sygefravær – arbejdsrelateret

Der er 15,7 procent af respondenterne, som svarer ja til, at de inden for de seneste 12 måneder har haft en sygdom, som skyldes deres arbejde. I en landsdækkende undersøgelse fra 2018 (AH-2018) er den tilsvarende andel for alle på arbejdsmarkedet 10,7 procent. Det flyvende personale ligger således med et arbejdsbetinget sygefravær, som er 50 procent højere end landsgennemsnittet. Vi ved ikke om covid-19 spiller en rolle og kan være en mulig forklaring på det øgede sygefravær eller om, der findes andre årsager.

Seksuel chikane

I den landsdækkende undersøgelse NOA-KL fra 2021 har samlet set 5,4 pct. af alle lønmodtagere oplevet seksuel chikane og/eller uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen inden for det seneste år. Blandt det flyvende personale er andelen på 11,1 procent, hvilket er mere end det dobbelte. Spørgsmålsformuleringerne er dog ikke ens i de to undersøgelser.

Psykisk velbefindende

Det psykiske velbefindende scores i 2017 til 21,4 og i 2022 til 20,7 på en skala fra 0-100, hvor det er mest negativt at score 100. Det psykiske velbefinde scores dermed relativt positivt i begge undersøgelser. Det er derfor overraskende, at 48 procent beskriver, at de i dag har et psykisk velbefindende, som er enten værre eller meget værre end før covid-19 krisen.

Below minima

6,6 procent af piloterne svarer, at de inden for de seneste 12 måneder blevet udsat for pres, som har betydet, at de har fløjet under marginale vejrforhold (below minima) – det svarer til 23 piloter, hvoraf en svarer ugentlig, to svarer månedligt og 20 svarer sjældnere. Selvom det er få piloter og sjældent, er det en hændelse, som ikke burde forekomme. Det kan nævnes, at Trafikstyrelsen allerede efter første udkast af rapporten er blevet orienteret og har reageret på oplysningerne.

Forplejning

Blandt de 71 procent, der får mad ombord, er der generelt hverken tilfredshed eller utilfredshed med, at maden ombord ikke er tilstrækkelig varieret, at maden har en utilstrækkelig kvalitet, at mængden er utilstrækkelig eller at maden ikke er tilpasset deres døgnrytme.

1.2 Forskelle mellem grupper af respondenter

På baggrund af bilag 3 (krydstabeller) fremkommer en række forskelle mellem grupper af respondenter.

Kabinepersonale og piloter

Kabinepersonalets besvarelser er mindre positive end piloters på:

- En række af spørgsmålene om psykisk arbejdsmiljø
- En række af spørgsmålene om fysisk arbejdsmiljø; fx støj, hudkontakt med kemikalier og oplevelse af turbulens
- Markant mere negative besvarelser på spørgsmål om belastende arbejdsstillinger
- Flere spørgsmål om sikkerhed, fx arbejdspladsens holdning til mindre ulykker i det daglige og arbejdsulykker med mindst en fraværsdag.
- Alle spørgsmål om forplejning ombord
- Spørgsmål om smerter og arbejdsbetinget sygefravær
- Sygefravær
- Sundhed og livsstil generelt.

Langture og kortture

De som udelukkende flyver langture, svarer mest negativt på en række af spørgsmålene om psykisk arbejdsmiljø.

Psykisk velbefindende før og efter covid-19

De som svarer, at deres psykisk velbefindende er værre/meget værre end inden covid-19 krisen svarer:

- Markant mere negativt på en række af spørgsmålene om psykisk arbejdsmiljø
- Mere negativt på flere spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø
- Oplever højere omfang af chikane
- Oplever større omfang af støj
- Oplever højere omfang af belastende arbejdsstillinger
- Mere negativ besvarelse af spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø
- Højere sygefravær.

Køn

Kvinder svarer mere negativt end mænd på lang række af de spørgsmål, der stilles i undersøgelsen. Formentlig handler det mere om, kabinepersonale versus piloter.

Alder

Alder synes at gå begge veje. Der er inden for psykisk arbejdsmiljø flest spørgsmål, hvor stigende alder betyder mere negativ besvarelse, men også spørgsmål, hvor faldende alder betyder mere negativ besvarelse.

- Yngre oplever generelt større problemer med chikane end ældre
- Ældre oplever mere høj støj
- Yngre bruger i mindre omfang hjælpemidler ved tunge løft
- Ældre svarer mere negativt på spørgsmål om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø
- Ældre svarer mere negativt på de fleste spørgsmål om forplejning om bord
- Alkoholforbrug stiger med alder og motion falder.

1.3 Resume

Psykisk arbejdsmiljø

Målingen viser, at der er belastende faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Det er fx nødvendigt at arbejde med højt arbejdstempo og at stå til rådighed uden for normal arbejdstid, hvilket måske er medvirkende til, at mange oplever, at arbejdet tager tid og energi fra privatlivet. Omvendt er der også faktorer, der fremmer et godt psykisk arbejdsmiljø. Det tyder fx på, at samarbejdet kolleger imellem fungerer godt, når der opstår problemer. Derudover er der en positiv vurdering af klarhed i opgaver samt hjælp og anerkendelse fra kolleger.

Fra 2017 til 2022 er der sket både positive og negative ændringer i det psykiske arbejdsmiljø. Positivt er fx, at arbejdstempoet er faldet, og færre oplever at arbejdet tager tid og energi fra privatlivet. Negativt er fx, at færre oplever retfærdighed i behandling af medarbejdere, og flere er bekymret for at miste arbejdet.

Når det gælder vold, trusler og konflikter, viser undersøgelsen, at en del besætningsmedlemmer oplever skænderier eller konflikter med kolleger. Mobning ser også ud til at forekomme, dog ikke i voldsomt omfang, og forekomst af fysisk vold er meget lav. Nogle oplever konflikter med passagerer, men også her er forekomsten af fysisk vold heldigvis lav. Seksuel chikane forekommer i mindre omfang. Seksuel chikane fra kolleger er stort set uændret mens seksuel chikane fra passagerer er steget i 2022.

Fysisk arbejdsmiljø

Når det gælder det fysiske arbejdsmiljø, er der en svag positiv udvikling for de fleste belastninger omkring løft. Det er dog slående, at besætningsmedlemmer sjældent bruger hjælpemidler eller beder om hjælp, når de skal løfte tunge byrder – men samtidig er det også sparsomt med mulige hjælpemidler på området.

Der er generelt lidt færre, som oplever støj men høj støj er fortsat en udfordring for mange. Heldigvis er rigtig mange – men ikke alle - blevet tilbudt hjælpemidler mod støj.

Det er udbredt at være udsat for let turbulens, mens kraftige vibrationer er mindre udbredt. Hudproblemer og hudkontakt med kemikalier er også et problem.

De fleste udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø ligger i 2022 enten lidt lavere eller på niveau med 2017. Kun hudkontakt med kemikalier er øget i 2022, hvilket kan skyldes øget brug af håndsprit som følge af covid-19.

Belastende arbejdsstillinger og tunge løft

Ergonomiske belastninger fx i form af arbejde med de samme armbevægelser, skub eller træk af byrder, arbejde med ryggen vredet forekommer hos 55-60 procent i en fjerdedel af deres arbejdstid. Rigtig mange blandt kabinpersonalet står op en stor del af arbejdstiden eller sidder på hug. Mange piloter sidder ned og har stillesiddende arbejde. Fra 2017 til 2022 er der sket forbedringer på de fleste parametre.

Arbejdsulykker og sikkerhed

Der er stillet tre spørgsmål om opmuntring til at arbejde sikkert, holdning til arbejdsulykker i det daglige samt instruktion og vejledning, som opnår en score på mellem 22-32, hvilket indikerer en positiv indsats, da en score på 50 er neutral. Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at arbejde sikkert opnår en endnu mere positiv score på godt 18.

3,4 % af medarbejderne har haft en arbejdsulykke med mindst én dags fravær inden for det seneste år, hvilket er væsentlig færre end i 2017. Til sammenligning havde 7,3 procent mindst en dags fravær på grund af mindst en arbejdsulykke i et repræsentativt landsgennemsnit fra 2018.³

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

De er stillet fire spørgsmål om arbejdspladsens og ledelsens prioritering af og holdning til arbejdsmiljøet, som opnår en score mellem 57 og 63. I og med at 50 er en neutral score, så betyder det, at der er en svag utilfredshed med prioritering af arbejdsmiljøet.

Medarbejderne vurderer deres egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet positivt (score på 26,5).

³ Arbejdstilsynet: Arbejdsmiljø og Helbred 2018

Der ingen eller kun små forskelle i medarbejdernes vurdering af arbejdspladsens indsats, når 2017 sammenlignes med 2022. Kun medarbejdernes vurdering af egen indsats er øget fra 2017 til 2022.

Forplejning ombord og indkvartering

71 procent svarer, at de på et eller andet tidspunkt har fået arbejdsgiverbetalt mad i arbejdstiden. Blandt dem, der får mad ombord, er der hverken stor tilfredshed eller utilfredshed med; at maden ombord ikke er tilstrækkelig varieret, at maden har en utilstrækkelig kvalitet, at mængden er utilstrækkelig eller at maden ikke er tilpasset deres døgnrytme.

De fleste oplever, at der er tilstrækkelig tid til at spise, og at der er tid til toiletbesøg.

Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed

Der rapporteres et stort omfang af træthed i løbet af dagen, at man ikke er udhvilet, når man vågner, træthed efter en typisk dag, at man vågner og kan ikke sove igen samt gener ved modsatrettede tidszoner ved long-haul flyvning. Spørgsmålet om at have svært ved at holde øjnene åbne under en flyvning scores som en middel belastning (32,3), men forekommer som en alvorlig udfordring.

Der er i 2022 en lidt mere negativ score på spørgsmål vedrørende at være udhviledt, når man vågner og være træt i løbet af dagen sammenlignet med 2017. Ellers viser undersøgelsen, at resultaterne for 2022 enten ligger på niveau med 2017 eller at der er små forbedringer.

Det generelle helbred synes at være godt.

30,8 procent har i høj grad/i meget høj grad følt sig stressede de seneste to uger, hvilket er cirka 7 procent lavere end i 2017. I alt 50 procent af besætningsmedlemmerne oplever, at deres stress skyldes en kombination af arbejde og privatliv. I alt 41 procent svarer, at deres stress udelukkende skyldes arbejde, og kun 10 procent, at privatlivet er den vigtigste kilde til stress. I 2022 er der sammenlignet med 2017 lidt flere som har svaret, at det er arbejdet og lidt færre som svarer, at det er en kombination af arbejde og privatliv, som er kilde til stress.

Lidt over 20 procent svarer, at de har haft 0 sygefraværsdage det seneste år. I alt 12 procent har haft mellem 1 og 2 dages sygefravær, 26 procent har haft mellem 3 og 7 dages sygefravær, 33 procent har haft mellem 8 og 30 dages sygefravær og 5 procent mere end 31. Der er ikke de store forskelle i forhold til selvrapporteret sygefravær mellem 2017 og 2022.

Sundhed og livsstil

Knap 36 procent af besætningsmedlemmerne dyrker hård træning eller konkurrenceidræt, mens næsten alle dyrker let motion eller moderat motion i fritiden.

Cirka 25 procent drikker mindst tre genstande alkohol per dag fredag til søndag, mens kun godt 3 procent drikker mindst tre genstande alkohol per dag mandag til torsdag. Cirka 10 procent ryger af og til eller dagligt.

Der er et fald i andelen, der ryger dagligt eller af og til, mens der i øvrigt kun er meget små forskelle mellem besvarelserne af spørgsmål om sundhed og livsstil i 2017 og 2022.

Covid-19

83 procent af respondenterne arbejder i samme selskab og med samme job som før covid-19, og 15 procent er i et job, hvor de oplever sig degraderet. To tredjedele oplever, at deres arbejdsvilkår aktuelt er dårligere end inden covid-19.

Under covid-19 har 74 procent arbejdet for en lavere løn end før covid, 29 procent har været uden arbejde, 29 procent har haft arbejde på en lavere position under covid og 24 procent har arbejdet uden for luftfart.

33 procent havde et mindre godt og 19 procent enten dårligt eller meget dårligt psykisk velbefindende under covid. I alt 48 procent beskriver, at de i dag har et psykisk velbefindende, som er enten værre eller meget værre end før covid-19 krisen.

2 MATERIALE OG METODE

Populationen og besvarelse

Samtlige luftfartsselskaber i Danmark blev opfordret til at medvirke i undersøgelsen, hvoraf 12 valgte at deltage (Air Alsie, Blackbird Air, FlexFlight, Atlantic, NHV, Star Air, KNH, SAS, Sunclass, North Flying, Sun Air, Jettime). I alt 1853 respondenter (besætningsmedlemmer) har haft mulighed for at deltage i undersøgelsen, og 897 svarende til 48,4 procent har i perioden februar-marts 2022 besvaret det elektroniske spørgeskema.

Organisering af undersøgelsen

Undersøgelsen blev organiseret sådan, at der for hvert selskab var en eller flere kontaktpersoner. Kontaktpersonerne deltog indledningsvist i et møde over teams, hvor undersøgelsen blev præsenteret i form af indhold i spørgeskema, tidsplan og kontaktpersonernes rolle.

Der blev oprettet et link til spørgeskemaet for hvert selskab, fordi det ikke var muligt at få adgang til navne og mailadresser på de ansatte. Kontaktpersonerne har selv distribueret dette link videre til de mulige respondenter i deres egen virksomhed. TeamArbejdsliv havde i samarbejde med Arbejdsmiljørådet for luftfart udformet en skabelon til følgemail, som kontaktpersonen kunne anvende, når undersøgelsen blev sendt ud til medarbejderne. I mailen blev formålet med undersøgelsen præsenteret og der kunne indsættes link og angives tidsfrister med mere.

Kontaktpersonerne har således selv stået for den egentlige udsendelse til respondenterne. TeamArbejdsliv har hver tirsdag i undersøgelsesperioden sendt en mail med aktuel svarprocent til det enkelte selskab. Kontaktpersonerne har, ud fra denne mail samt flere mere generelle opfordringer til at påminde deres respondenter, selv stået for at påminde.

Sammenlignet med en traditionel elektronisk spørgeskemaundersøgelse har der været den ene svaghed, at respondenterne ikke kunne genoptage besvarelsen, hvis denne afbrød undervejs. Og der har været mulighed for at den samme respondent kunne svare flere gange, men spørgeskemaets længe taget i betragtning (20-25 minutter til at besvare) er det nok meget usandsynlig, at nogle har svaret flere gange.

Inkludering af delvise besvarelser

Det er valgt at inkludere besvarelser, som er kommet gennem mindst 50% af spørgsmålene i undersøgelsen. Dette har betydet en forøgelse af svarprocenten fra 47,5 til 48,4.

Bearbejdning af svarskalear

Stort set samtlige resultater er omregnet til en værdi mellem 0 og 100, hvor høj score indikerer en negativ grad af den målte variabel og lav score en positiv. Langt de fleste spørgsmål italesætter en udfordring. Øvrige spørgsmål er vendt om i deres kodning, så alle grafer og tal kan læses ens. Et indeks på 0 betyder, at der ikke er et problem eller en udfordring, og et indeks på 100 betyder derimod, at alle har problemet eller udfordringen. Et indeks på 50 dækker tilsvarende over et middelsvar, hvor den ene halvdel ligger under, og den anden halvdel ligger over middelsvaret.

Filterspørgsmål

Spørgsmålene er opgjort for hele svarpopulationen, medmindre andet er angivet. Hvis der har været aktiveret et filter, som betyder, at kun en del af respondenterne har kunnet besvare, så fremgår dette af figuren (fx spørgsmål om single- eller multi-engine til piloter).

Oversigt over spørgsmål

I bilag 1 finder du en oversigt over de spørgsmål, som indgår i rapportens resultatfigurer. Tabellen viser spørgsmålsformuleringer og svarkategorier fra spørgeskemaet. Der vises en markering (x) ud for de spørgsmål, som er blevet vendt om, så en højere score angiver en højere grad af udfordring, dvs. dårligere. Såfremt spørgsmålet er betinget af et såkaldt filter-spørgsmål, fremgår det som sagt af tabellens kolonne længst til venstre.

Sådan læser du figurerne i rapporten

Næsten alle kapitler i rapporten indeholder en figur (undtagen kapitel 13), der viser en rangordning af alle spørgsmål inden for emnet som kapitlet behandler. Samtidig vises både scorer for 2022 og fra besvarelsen fra 2017, hvilket gør det muligt at sammenligne udvikling.

De fleste resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor en høj score betyder en negativ besvarelse af det målte spørgsmål. Det vil sige, at jo højere score, desto større en udfordring er der med det pågældende spørgsmål. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens øvrige spørgsmål som sagt er vendt om i deres kodning, så alle grafer og tal kan læses på samme skala fra 0 til 100. En værdi på 0 betyder således, at der ikke er et problem eller en udfordring, mens en værdi på 100 betyder, at udfordringen er maksimal (alle oplever problemet eller udfordringen hele tiden).

Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%) efter spørgsmålsformuleringen.

Vær opmærksom på, at de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladser. Fx kan en score på 70 point have forskellig betydning alt efter det spørgsmål scoren dækker. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indeksværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

3 BAGGRUNDSDATA

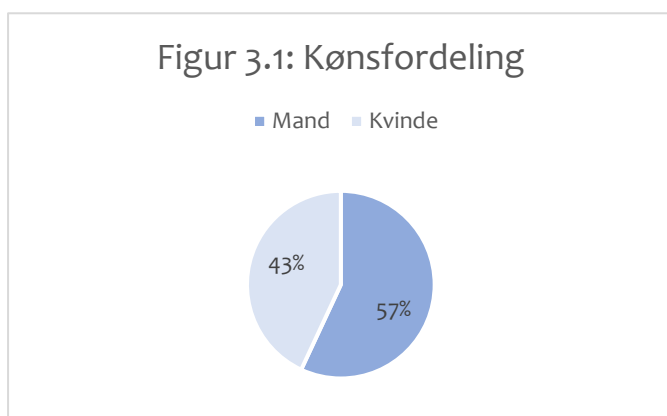
I dette kapitel præsenteres og beskrives deltagerens baggrundsdata i form af køn, alder og arbejdsforhold.

Alder og køn

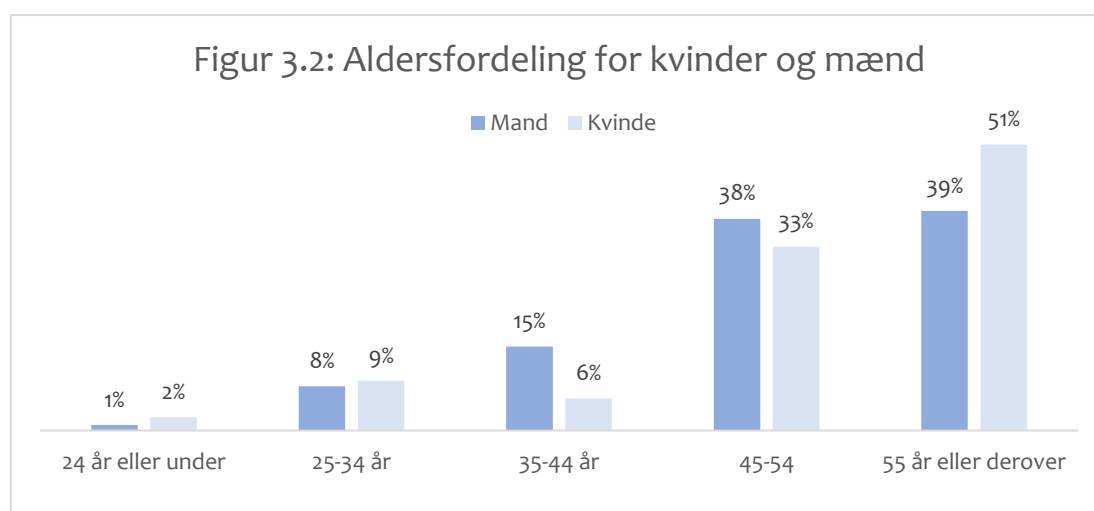
Figur 3.1 viser, at 57 procent af deltagerne er mænd, og 43 procent er kvinder. Gennemsnitsalderen for alle er 51 år, for kvinder 52 år og for mænd 50 år (ikke vist i figur). I 2017 var gennemsnitsalderen for alle 45 år, 44 år for kvinder og 46 år for mænd. Det ser således ud til gennemsnitsalderen er steget betydeligt på de fem år, og der er sket et skift i aldersgennemsnit mellem de to køn.

Gennemsnitsalderen for commanders er 53 år og for first officers 45 år. Gennemsnitsalderen for pursers/kabinechef er 55 år og for kabinebesætningsmedlemmer 46 år.

Fordelingen på køn blandt piloter er 96 procent mænd og 4 procent kvinder, og blandt kabinepersonale er den 31 procent mænd og 69 procent kvinder (ikke vist i figur). Der er en anelse større andel af kvinder blandt first officers end blandt commanders. Der er en væsentlig større andel af kvinder blandt kabinebesætningsmedlemmer (72 %) end blandt pursers (62 %).



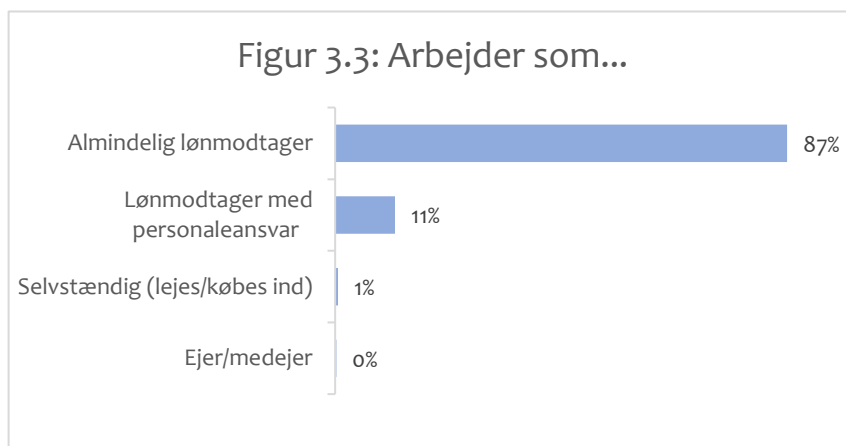
Figur 3.2 udfolder respondenternes aldersfordeling opgjort på de to køn, og figuren viser, at kønnene fordeler sig skævt i forhold til hinanden. Det ses ved, at der især er en større andel af kvinder end mænd, som er 55 år og derover, og ved at mænd udgør en større andel især mellem 35-44 år.



Ansættelsesforhold og anciennitet

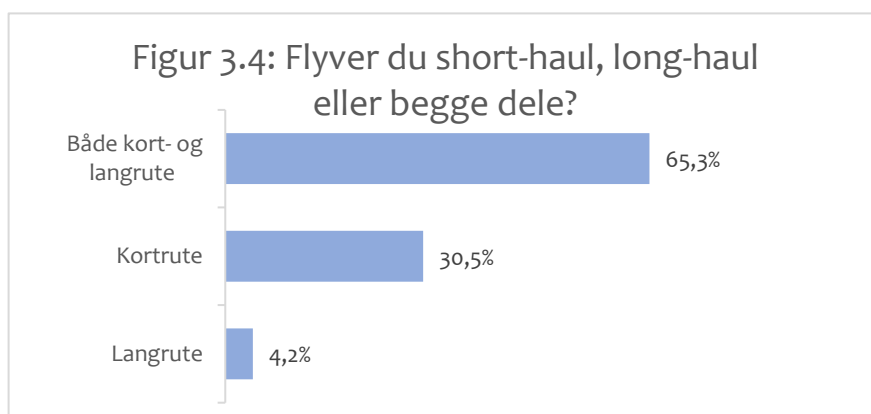
I dette afsnit beskrives respondenternes sammensætning med hensyn til anciennitet og ansættelsesvilkår. Sidstnævnte er opdelt i almindelig lønmodtager, lønmodtager med personaleansvar og selvstændig ejer eller medejer.

Figur 3.3 viser, at 87 procent af dem, der har besvaret, arbejder som almindelige lønmodtagere, 11 procent er lønmodtagere med personaleansvar, 1 procent er selvstændige som lejes/købes ind. Næsten ingen er ejere/medejere. I 2017-undersøgelsen var der flere lønmodtagere med personaleansvar og færre almindelige lønmodtagere mens andelen af selvstændige og ejere var den samme.



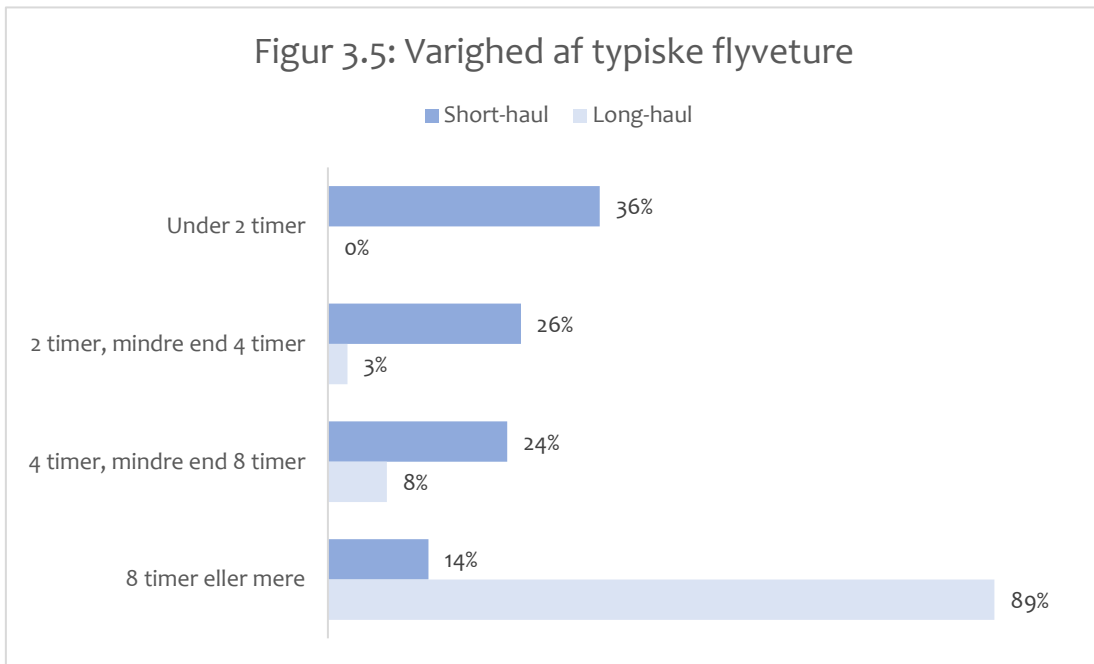
Short-haul og long-haul

65,3 procent (knap to tredjedele) af respondenterne flyver både short- og long-haul, 30,5 procent flyver kun short-haul (knap en tredjedel) og 4,2 procent flyver kun long-haul (figur 3.4). Dette er en væsentlig forskydning sammenlignet med 2017, hvor 50% kun fløj short-haul, 17 kun long-haul og 32% fløj begge former.



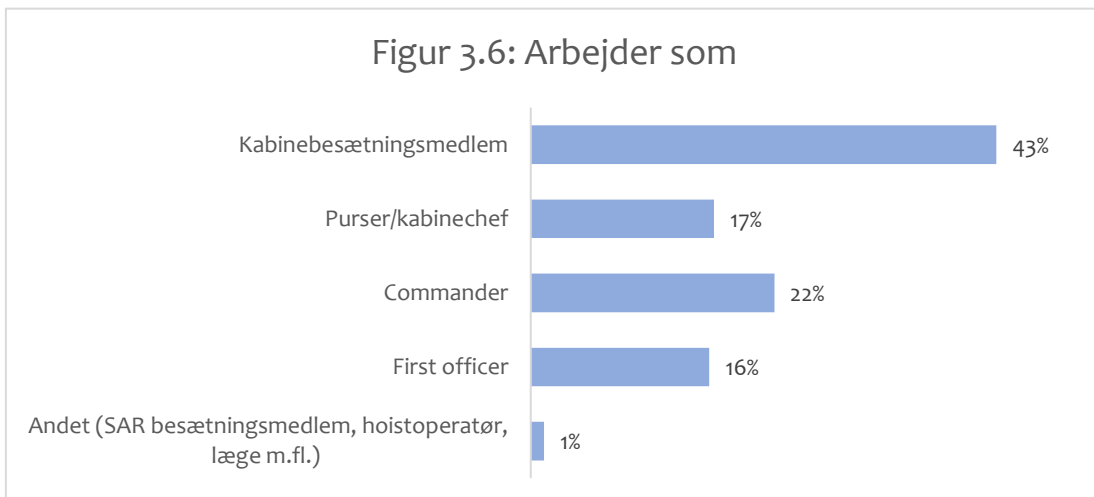
Blandt dem, som flyver short-haul, har 36 procent en typisk varighed af flyvningen på under 2 timer, 26 procent svarer 2-4 timer, 24 procent 4-8 timer og 14 procent +8 timer (figur 3.5).

Blandt dem, som flyver long-haul, har 3 procent en typisk varighed af flyvningen på 2-4 timer, 8 procent svarer 4-8 timer og 89 procent +8 timer (figur 3.5).

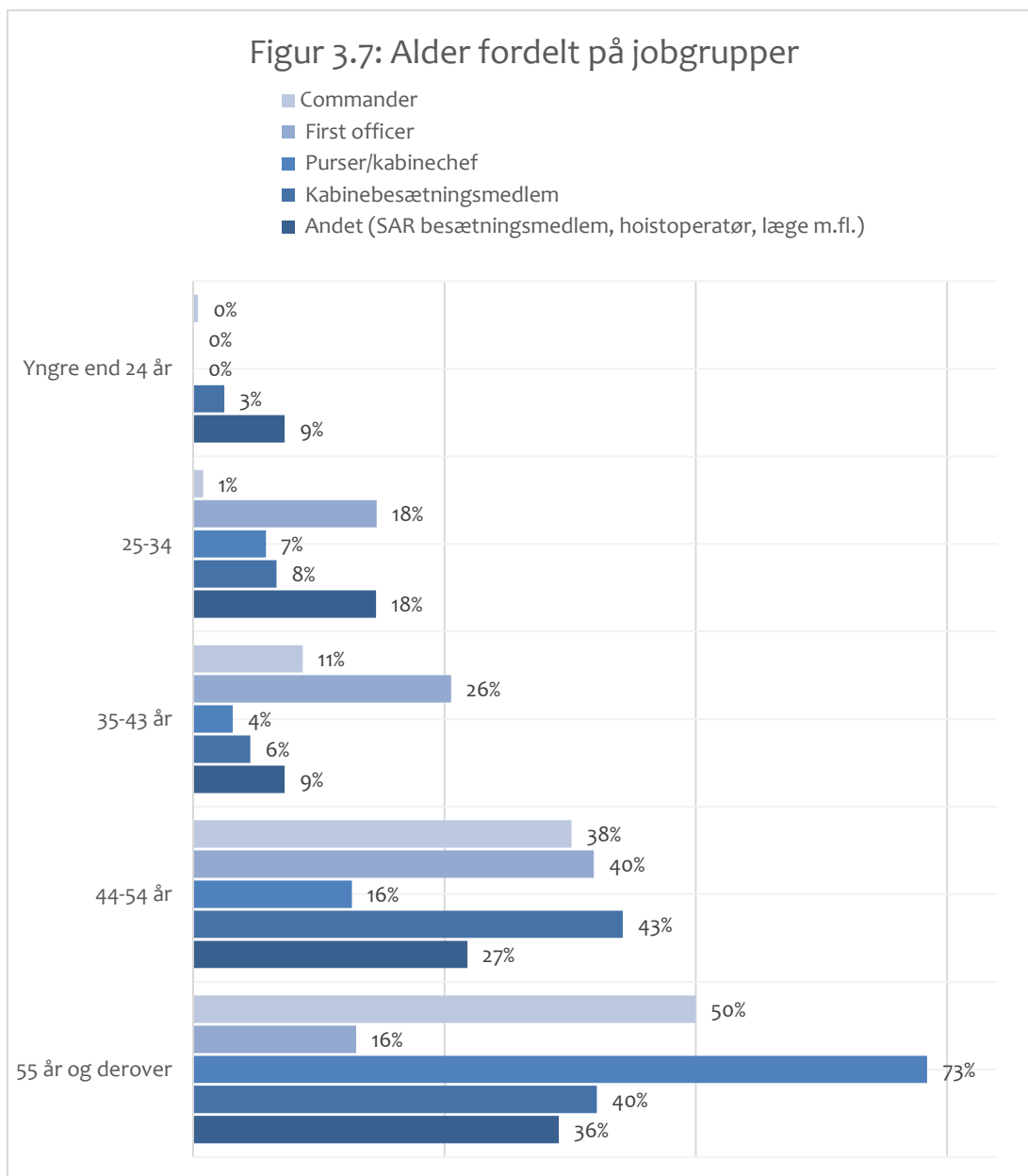


43 procent arbejder som kabinebesætningsmedlem, 17 procent som purser. Dermed er i alt 60 procent af dem, som har besvaret, kabinepersonale. 22 procent svarer, de er commander og 16 procent first officer. Dermed er der i alt 38 procent, som svarer, de er piloter. 1 procent svarer, at de arbejder med andre opgaver.

Numerisk er de 899 respondenter fordelt på 350 piloter (202 commanders og 148 first officers) og 538 fra kabinepersonalet (152 pursers/kabinechefer og 386 kabinebesætningsmedlemmer). Endelig er der 11, som går under kategorien andet, fx SAR besætningsmedlem, hoistoperatør, læge m.fl.

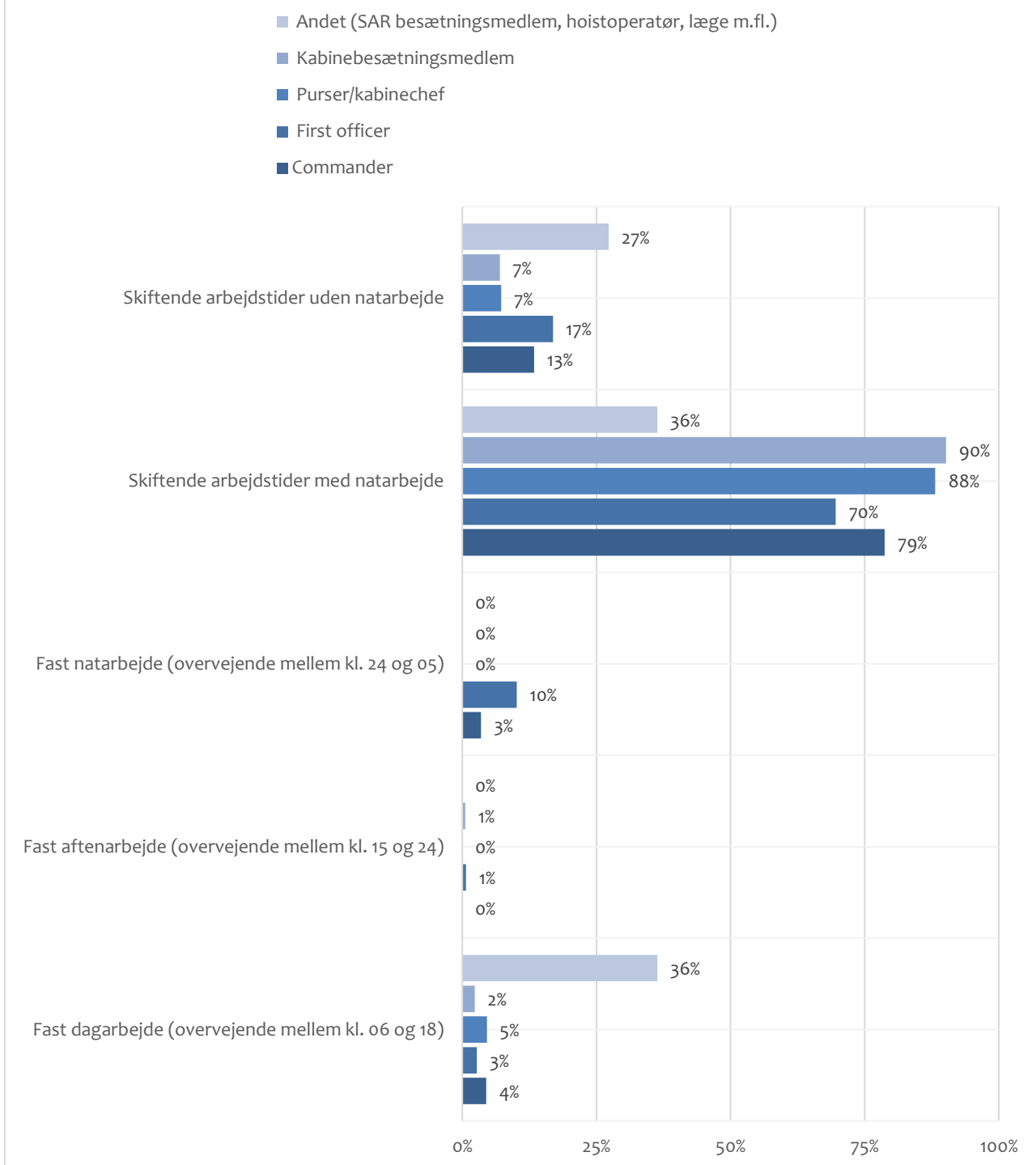


Figur 3.7 viser alder fordelt på jobgrupper. Purser/kabinechefer er de, som gennemsnitligt er ældst, hvor 73 procent er 55 år og derover. Der er flere commanders i de øvre aldersgrupper og flere first officers i de yngre.



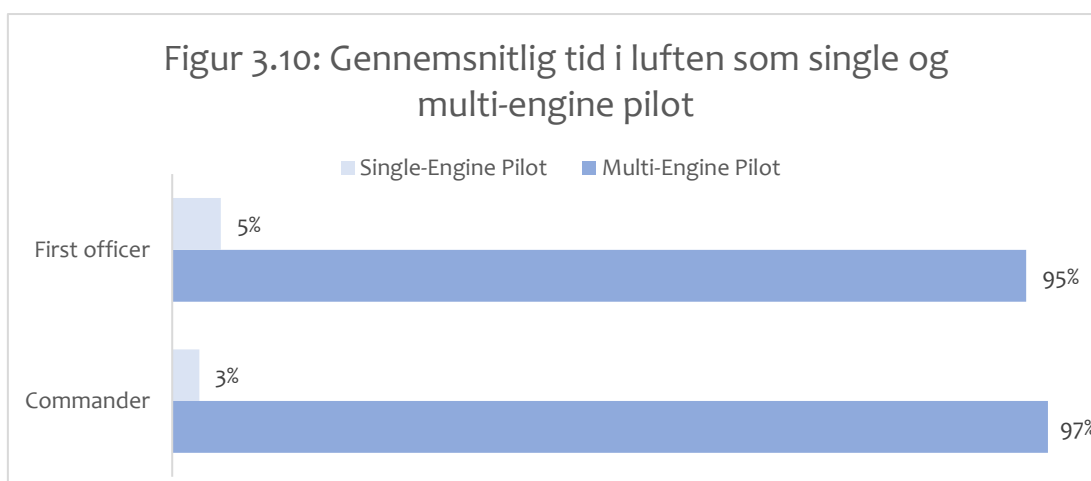
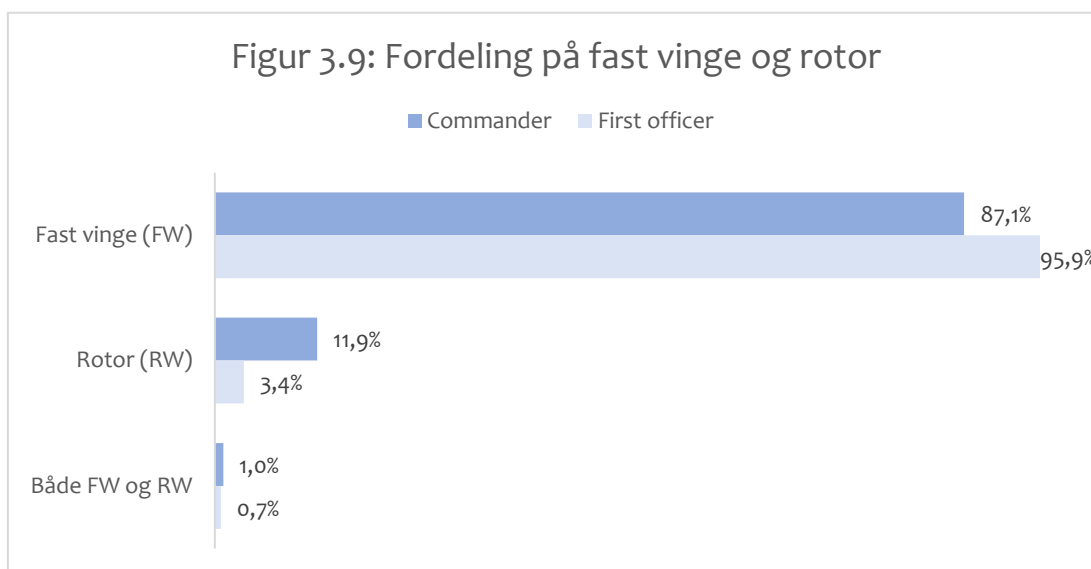
Figur 3.8 viser, hvornår på døgnet, de forskellige jobgrupper arbejder. Piloter og kabinepersonale følger nogenlunde hinanden og langt de fleste svarer, at de har skiftende arbejdstider med natarbejde mens en mindre andel svarer skiftende arbejdstider uden natarbejde. De, som har svaret andet og som kun udgør 1 procent af besvarelsene, afviger ved at en stor andel har fast aftenarbejde, flere har skiftende arbejdstider uden natarbejde og færre har skiftende arbejdstider med natarbejde.

Figur 3.8: Tider på døgnet, som personalet sædvanligvis arbejder



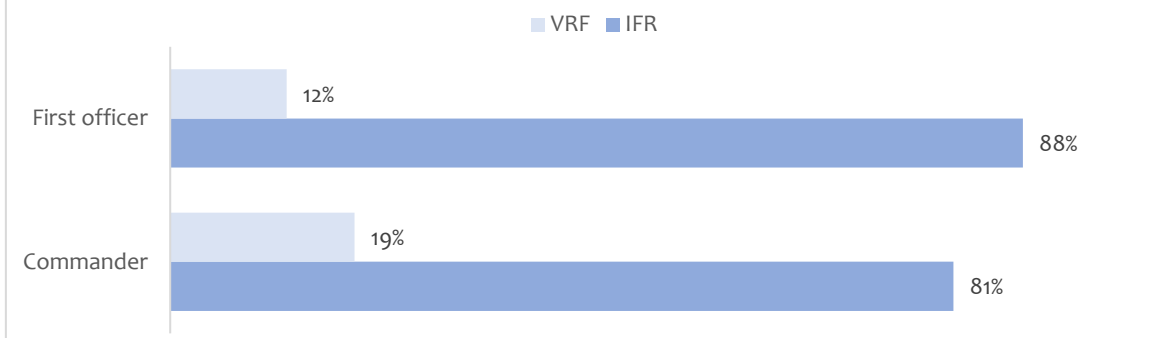
Figur 3.9 viser, at langt de fleste piloter flyver fast vinge (en lidt større andel af first officers end af commanders). En mindre del af piloterne flyver rotor (en større andel af commander end af first officers). Omkring 1 procent af piloterne flyder både fast vinge og rotor. First officers har gennemsnitligt 95 procent i luften som multi-engine pilot og 5 procent som single-engine.

Commanders officers har gennemsnitligt 97 procent i luften som multi-engine pilot og 3 procent som single-engine.



First officers flyver 88 procent IFR og 12 procent VFR. Blandt commanders er det 81 procent som flyver IFR og 19 procent VFR (figur 3.11).

Figur 3.11: Gennemsnitlig tid i luften, hvor man flyver i VFR og IFR



4 PSYKISK ARBEJDSMILJØ

HVAD ER PSYKISK ARBEJDSMILJØ?

Psykisk arbejdsmiljø omfatter mange faktorer, som kan påvirke arbejdsmiljøet både positivt og negativt. Psykisk arbejdsmiljø handler fx om forholdet til chefen, kolleger, kunder, klienter eller andre, som man skal samarbejde med. Det kan også være forhold omkring arbejdets organisering, fx balancen mellem ressourcer og krav, mellem indsats og belønning, og om der er retfærdighed i fordeling af opgaver. Det er efterhånden veldokumenteret, at ansatte på arbejdspladser med et godt psykisk arbejdsmiljø har lavere risiko for stress, depression og sygefravær. Et godt psykisk arbejdsmiljø øger ligeledes trivslen i arbejdet og bidrager til en mere effektiv opgaveudførelse.

I denne undersøgelse har vi spurgt ind til en række faktorer, der måler det psykiske arbejdsmiljø. Nogle faktorer, fx 'Indflydelse', er belyst med ét spørgsmål mens andre faktorer, fx 'Kvantitative krav', er belyst med flere spørgsmål.

I figur 4.1 og figur 4.2 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorere (eller procentandele hvis dette står i parentes bag spørgsmålsformuleringen). Se eventuelt oversigt over de stillede spørgsmål i bilag 2.

Figur 4.1 viser, at det ofte er nødvendigt at arbejde med højt arbejdstempo og at stå til rådighed uden for normal arbejdstid. Samtidig oplever mange, at arbejdet tager tid og energi fra privatlivet. En del er bekymrede for at miste deres arbejde. Endelig oplever mange medarbejdere, at de ikke høres i beslutninger, der påvirker dem, og at ledelseskvaliteten kunne være bedre.

Figur 4.2 viser, at samarbejdet kolleger imellem fungerer godt i forhold til at kunne samarbejde, når der opstår problemer. Derudover er der en positiv vurdering af klarhed i opgaver samt hjælp og anerkendelse fra kolleger.

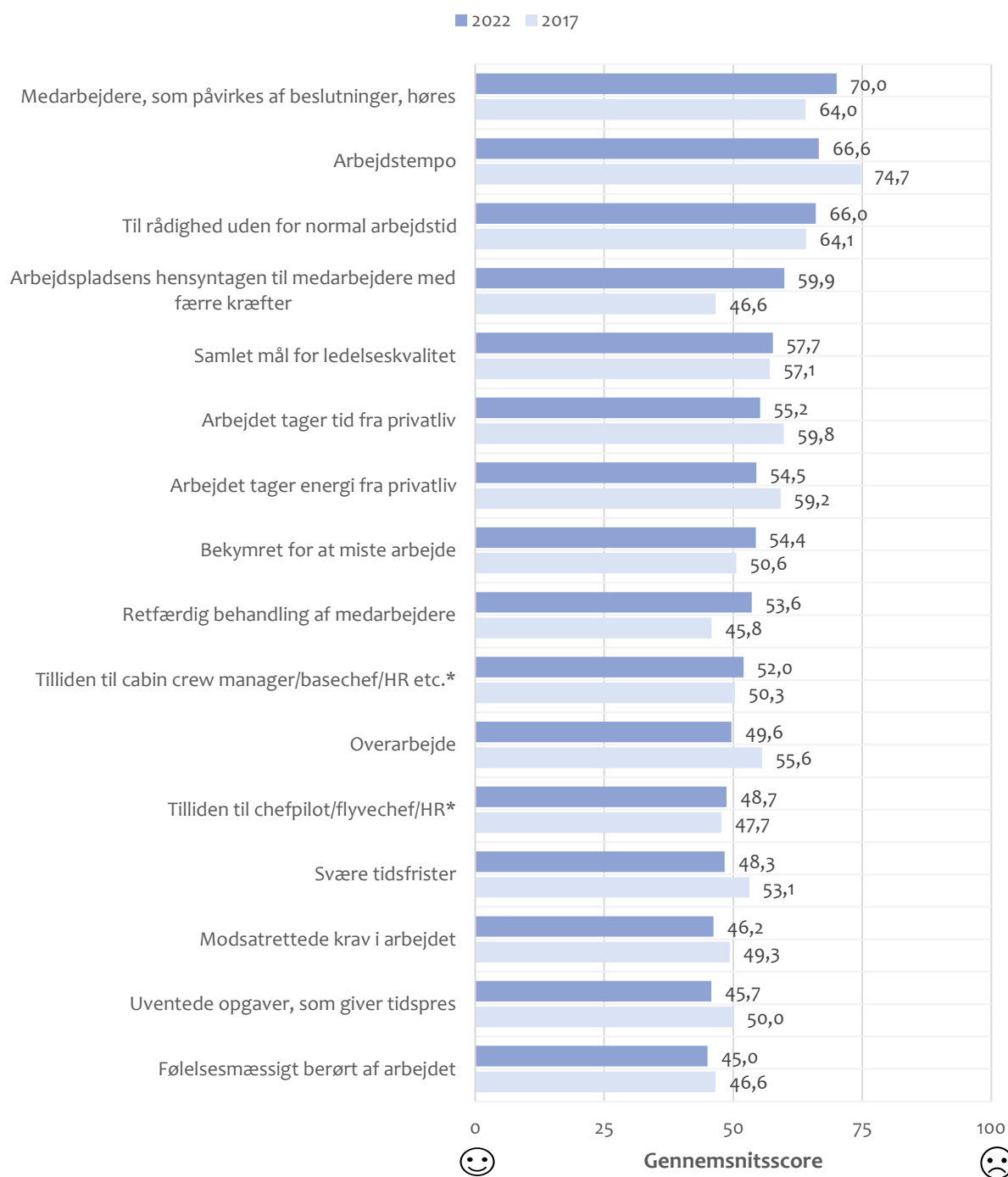
6,7 procent af piloterne svarer, "at de inden for de seneste 12 måneder er blevet udsat for pres, som har betydet, at de har fløjet under marginale vejrforhold (below minima)". Det svarer til 23 piloter, hvoraf en svarer ugentlig, to svarer månedligt og 20 svarer sjældnere. Selvom det er få piloter og sjældent, er det en hændelse, som ikke burde forekomme. Det kan nævnes, at Trafikstyrelsen allerede efter første udkast af rapporten er blevet orienteret og har reageret på oplysningerne.

Forskelle mellem 2017 og 2022

Der er sket ændringer på nogle af parametrene fra 2017 til 2022. Af tilbagegange vil vi fremhæve, at arbejdspladsens hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter er reduceret, der opleves lavere retfærdighed i behandling af medarbejdere, færre medarbejdere som påvirkes af beslutninger, bliver hørt, flere er bekymret for at miste arbejdet og indflydelse på arbejdsopgaverne er faldet.

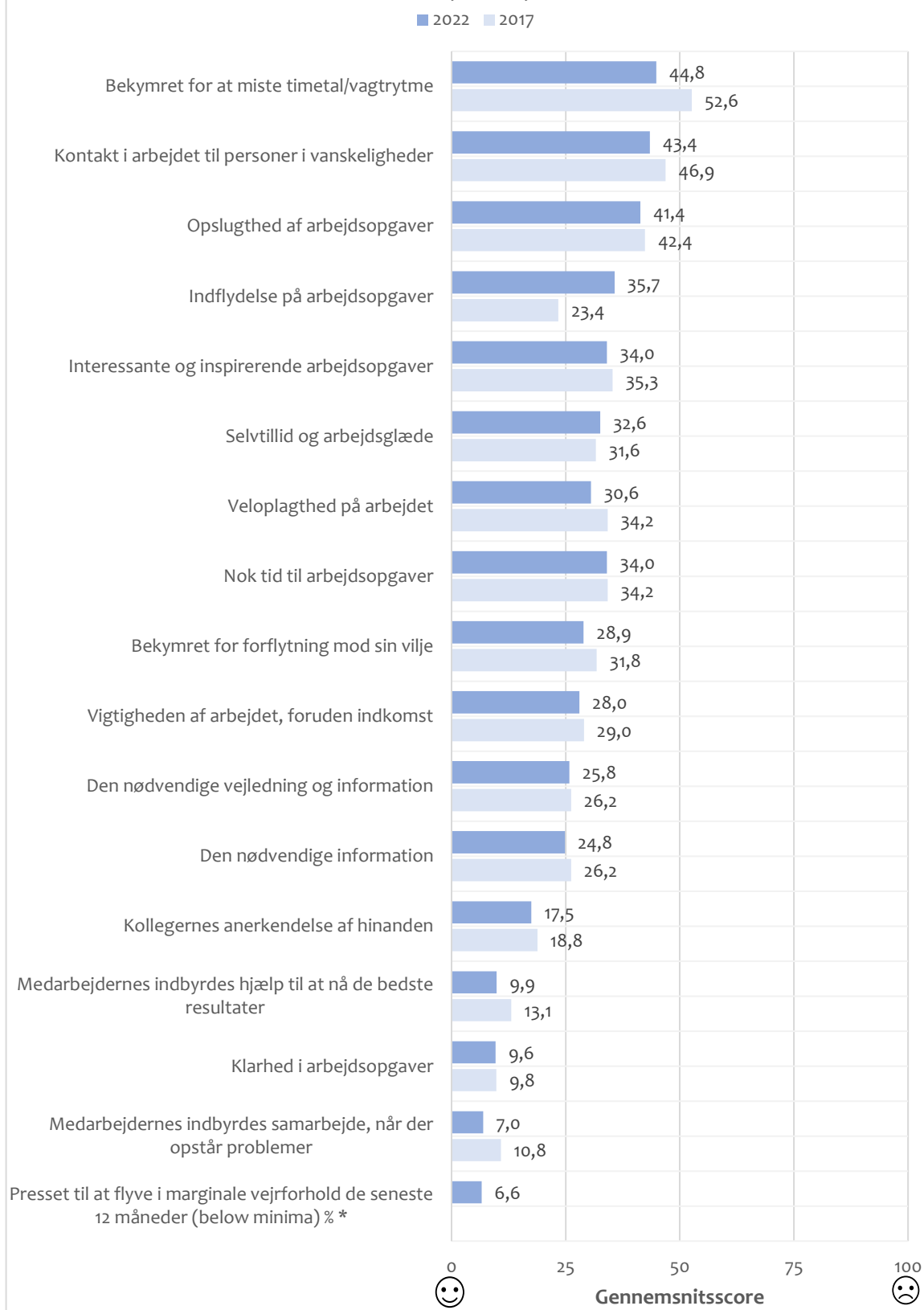
Af fremgange vil vi fremhæve, at arbejdstempoet er faldet, færre oplever, at arbejdet tager tid eller energi fra privatlivet, færre har overarbejde, færre har svære tidsfrister og færre oplever et højt arbejdstempo.

Figur 4.1: Resultater for udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø



*Betinget af positiv besvarelse af filterspørgsmål. Dvs. opgørelsen er for en sub-population.

Figur 4.1: Resultater for udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø



5 VOLD, TRUSLER, MOBNING OG SEKSUEL CHIKANE

HVAD ER VOLD, TRUSLER, MOBNING OG SEKSUEL CHIKANE?

Menneskelige relationer kan være positive, men desværre også negative. De negative relationer omfatter i denne undersøgelse handlinger, der er krænkende for de personer, det går ud over, dvs. udsættelse for alvorlige, negative hændelser som vold, trusler, mobning og seksuel chikane.

I denne undersøgelse har vi spurgt ind til en række faktorer, der måler, hvorvidt besætningsmedlemmer har været udsat for disse negative faktorer.

I figur 5.1 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorer (eller procentandele hvis dette står i parentes bag spørgsmålsformuleringen). Se eventuelt oversigt over de stillede spørgsmål i bilag 2.

I udgangspunktet er der nultolerance over for de forskellige former for chikane.

Den øvre del af figur 5.1 viser, at 34,3 procent af besætningsmedlemmerne har oplevet skænderier eller konflikter med kolleger og 14,6 procent med passagerer inden for det seneste år. 28,4 procent har været vidne til mobning og 14,6 procent har været udsat for mobning fra kolleger inden for det seneste år.

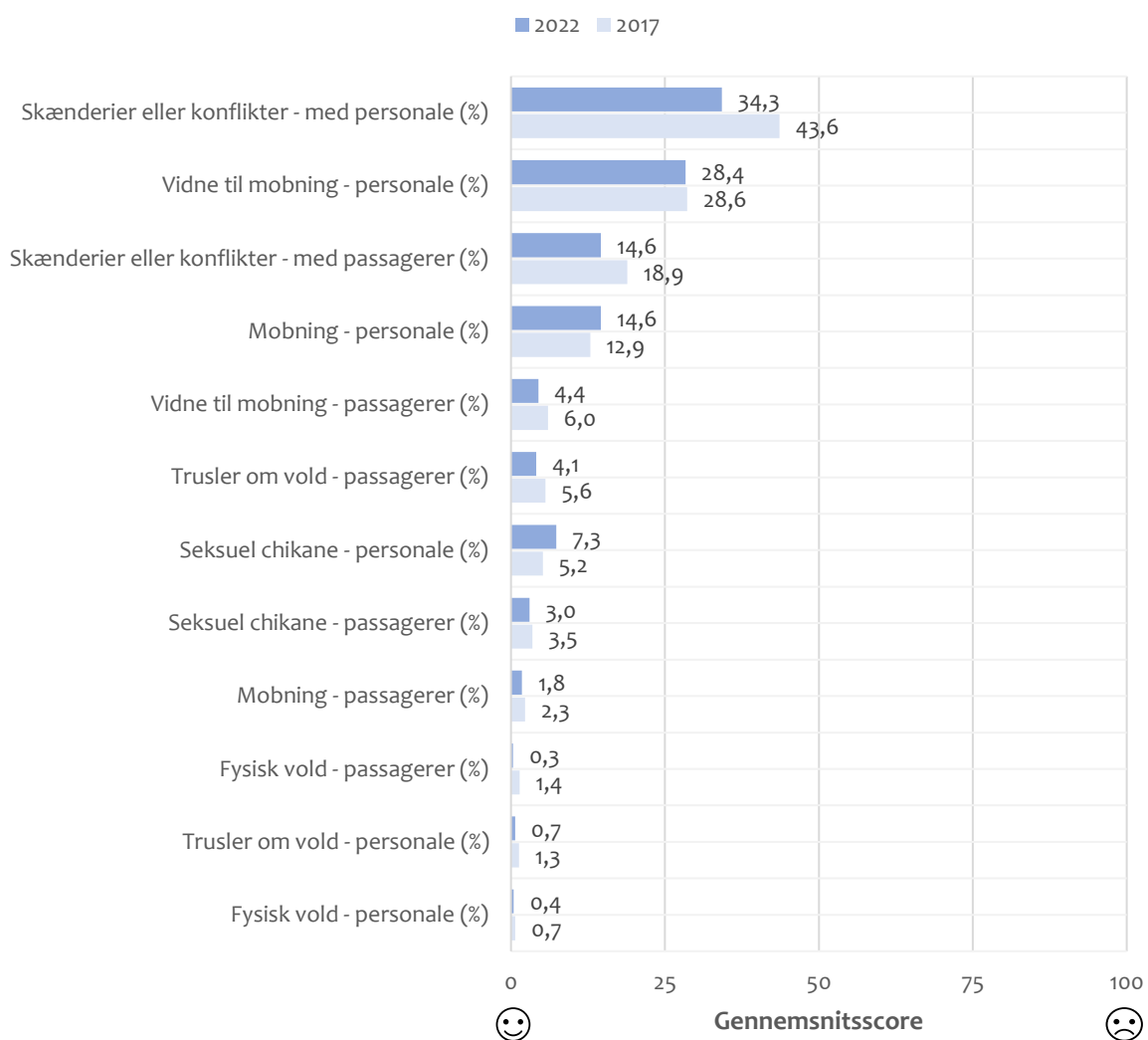
Den nedre del af figuren viser, at forekomsten af fysisk vold fra både passagerer og kolleger samt forekomsten af mobning fra passagerer er lav (mindre end 1,5 %). Desuden har 4,4 procent af besætningsmedlemmerne været vidne til, at passagerer har mobbet inden for det seneste år har, og 4,1 procent har været vidne til, at passagerer har truet med vold. 7,3 procent har været udsat for seksuel chikane fra kolleger.

Forskelle mellem 2017 og 2022

Den overordnede tendens er, at der i 2022 enten er færre eller lige så mange, der rapporterer chikane, hvilket samlet set er en positiv udvikling. Som den eneste chikaneform er rapportering af seksuel chikane fra passager steget i 2022.

Det er positivt, at skænderier og konflikter med personale er faldet fra 2017 til 2022, men det er fortsat en høj andel, som oplever skænderier og konflikter med deres kolleger.

Figur 5.1: Resultater for udfordringer med vold, trusler, mobning og seksuel chikane



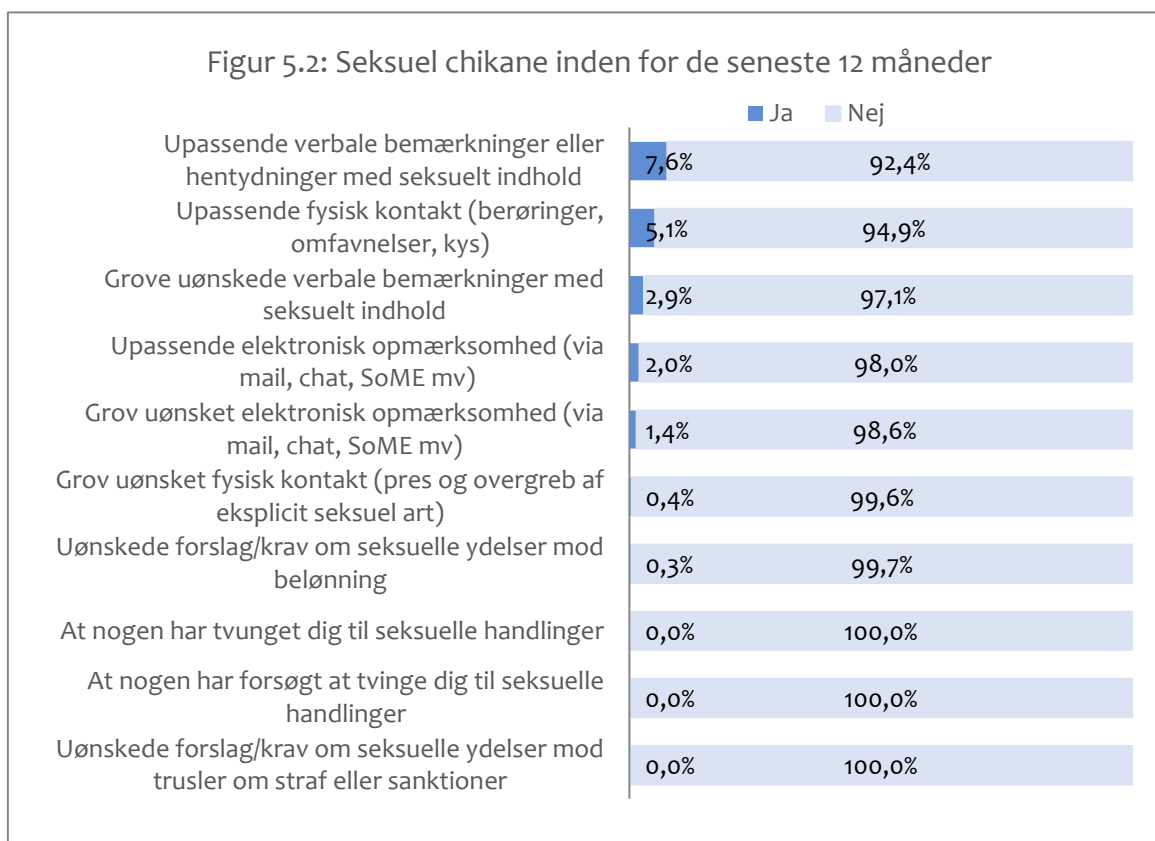
Der har været en kritik af, at seksuel chikane tidligere kun har været målt gennem et enkelt spørgsmål, som det fx er sket i 2017-undersøgelsen. Derfor er der i 2022-undersøgelsen stillet 10 spørgsmål om seksuel chikane (se figur 5.2).

Ingen svarer at de er blevet tvunget eller truet til seksuelle handlinger, men en meget lille andel (0,3 %) har fået uønskede forslag om seksuelle ydelser mod belønning eller er blevet udsat for grov uønsket fysisk kontakt (0,4 %).

1,4% har oplevet grov uønsket elektronisk seksuel opmærksomhed og 2 procent upassende elektronisk opmærksomhed.

2,9 procent har oplevet grove uønskede verbale bemærkninger med seksuelt indhold, 5,1 procent upassende fysisk kontakt og 7,6 procent upassende verbale bemærkninger eller hentydninger med seksuelt indhold.

På tværs af de 10 spørgsmål om seksuel chikane er der blandt det flyvende personale 11,1 procent, som har oplevet mindst en form for chikane inden for det seneste år. I den landsdækkende undersøgelse NOA-KL fra 2021 har samlet 5,4 pct. af alle lønmodtagere oplevet seksuel chikane og/eller uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen inden for det seneste år. Udfordringen med seksuel chikane synes derfor at være væsentlig større (dobbeltså stor) for flyvende personale som for arbejdsmarkedet generelt. Der skal retfærdigvis gøres opmærksom på, at NOA-L stiller to spørgsmål om seksuel chikane, og der er stillet 10 spørgsmål heri undersøgelsen. De mere fintmaskede spørgsmål kan øge andelen, som rapporterer seksuel chikane.



6 FYSISK ARBEJDSMILJØ

HVAD ER FYSISK ARBEJDSMILJØ?

Det fysiske arbejdsmiljø omhandler mange forskellige forhold på arbejdspladsen og kan være påvirket af vind og vejr eller særlige krav til fx temperaturer og ventilation. Det fysiske arbejdsmiljø kan stille krav til medarbejdernes beklædning eller brug af personlige værnemidler som sikkerhedshjelm eller høreværn. Det er afgørende, at den fysiske arbejdsplads er indrettet, så den passer til det arbejde, der skal udføres. En forkert indrettet arbejdsplads kan give smerter i muskler og led eller medføre nedslidning.

I dette kapitel præsenteres resultater for den del af det fysiske arbejdsmiljø, som vedrører følgende faktorer: fysiske krav og fysisk anstrengelse, støj og støjbeskyttelse, kraftige vibrationer og turbulens, hudpåvirkning og hudproblemer samt kulde og træk.

Den del af det fysiske arbejdsmiljø, som omhandler belastende arbejdsstillinger og tunge løft af byrder, er beskrevet i kapitel 7.

I figur 6.1 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorer (eller procentandele hvis dette står i parentes bag spørgsmålsformuleringen). Se evt. oversigt over de stillede spørgsmål i Bilag 2.

Figuren viser, at de besætningsmedlemmer, der løfter byrder i deres arbejde, kun i ringe grad anvender de nødvendige hjælpemidler (score på 83,5 point). Det er til sammenligning i mindre grad en udfordring at være alene om løft, når man bør være to (score på 33,2).

Høj støj, der forstyrrer, er den næststørste udfordring (score på 51,8). Høj støj, så man må råbe, er i sammenligning en lidt mindre udfordring (score 39,3). 82 procent er blevet tilbudt et hjælpemiddel mod støj.

Let turbulens er med en score på 45,5 i den høje ende af udfordringerne, mens moderat turbulens med en score på 30,5 ligger i midten set i forhold til de andre parametre. Kraftige vibrationer ligger i den nedre del af udfordringerne med en score på 26,8.

Hudproblem og våde fugtige hænder er i den lave ende af udfordringerne med en score på henholdsvis 24,8 og 20,3. Hudkontakt med kemikalier rapporteres af 24,8 procent.

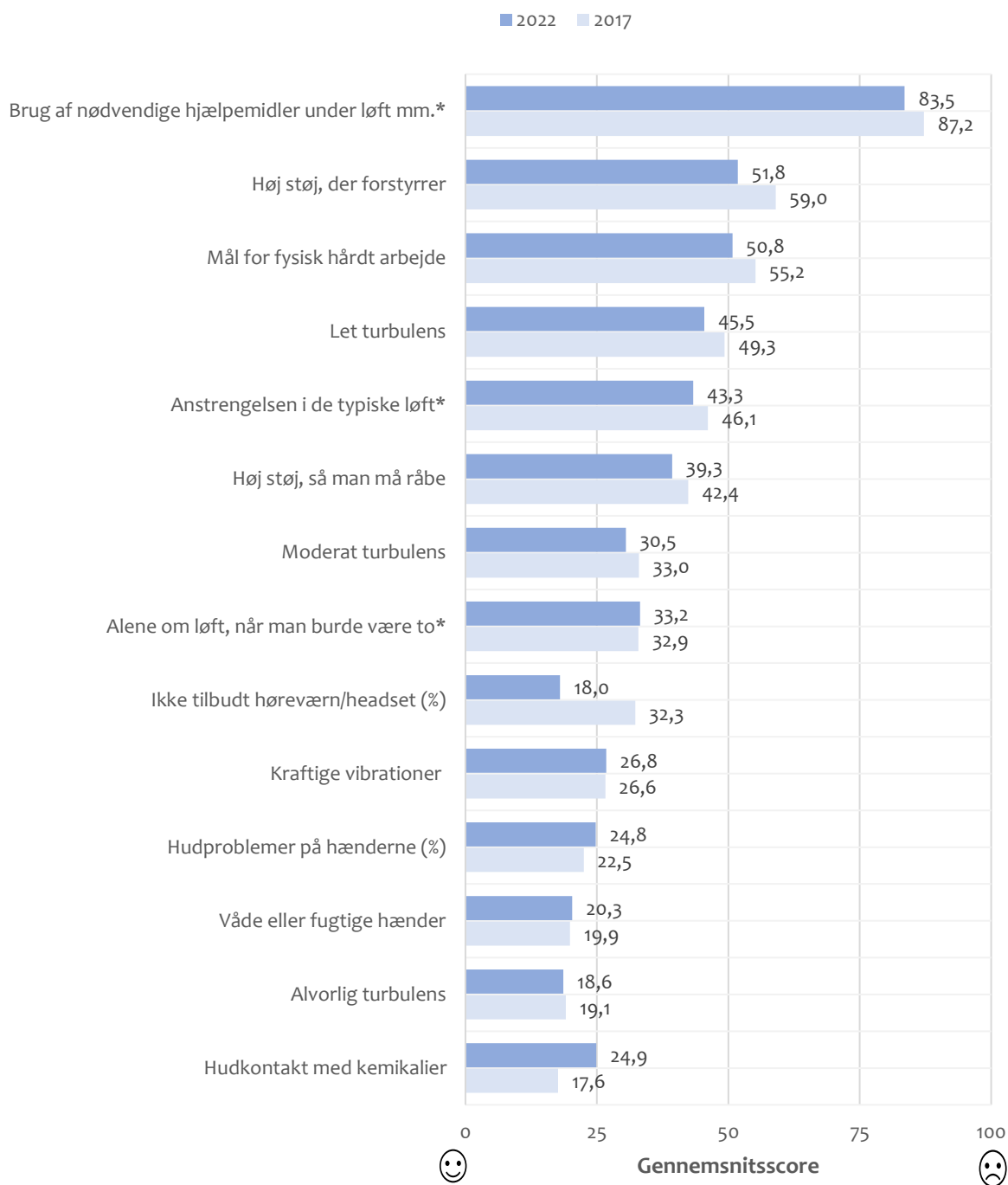
Forskelle mellem 2017 og 2022

De fleste udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø ligger i 2022 enten lidt lavere eller på niveau med 2017. Kun hudkontakt med kemikalier er øget i 2022

Der er generelt en lidt lavere scoring af støj og væsentligt flere, som er blevet tilbudt headset. Der er også en svag positiv udvikling for de fleste belastninger omkring løft.

Let og moderat turbulens scores lavere, mens kraftige vibrationer er uændret.

Figur 6.1: Resultater for udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø



*Betinget af positiv besvarelse af filterspørgsmål. Dvs. opgørelsen er for en sub-population.

7 BELASTENDE ARBEJDSSTILLINGER OG TUNGE LØFT

HVAD ER BELASTENDE ARBEJDSSTILLINGER OG TUNGE LØFT?

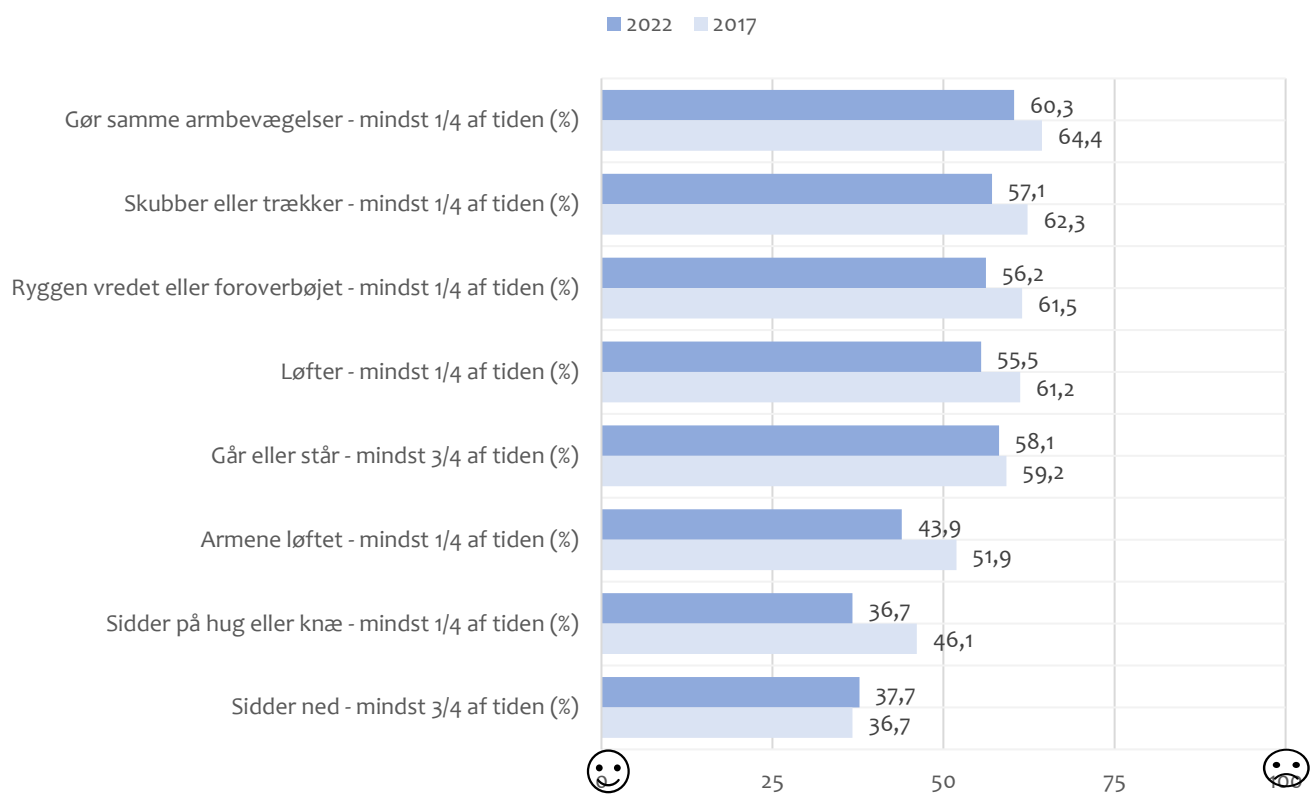
Tunge løft og arbejdsstillinger, hvor ryggen bøjes, vrides og drejes, øger risikoen for rygsmerter. Om det tunge arbejde er årsag til rygproblemer, eller om det forværrer eksisterende rygproblemer, er svært at afgøre. Der er imidlertid ingen tvivl om, at tungt arbejde kan udløse eller forøge eksisterende smerter.

I denne undersøgelse har vi spurgt ind til de to faktorer; belastende arbejdsstillinger og tunge løft.

I figur 7.1 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorere. Se eventuelt oversigt over de stillede spørgsmål i bilag 2.

Spørgsmålene i figur 7.1 er stillet til alle respondenter. Mere end 50 procent af de flyvende medarbejdere i luftfarten (55,5 - 62,3 %) arbejder med de samme armbevægelser, skubber eller trækker byrder, arbejder med ryggen vredet eller foroverbøjet samt løfter i mindst en fjerdedel af arbejdstiden. I alt 58,1 procent går eller står mindst trefjerdedele af arbejdstiden, og 36,7 procent sidder på hug eller knæ mindst en fjerdedel af arbejdstiden. I alt 37,7 procent sidder ned mindst trefjerdedele af arbejdstiden.

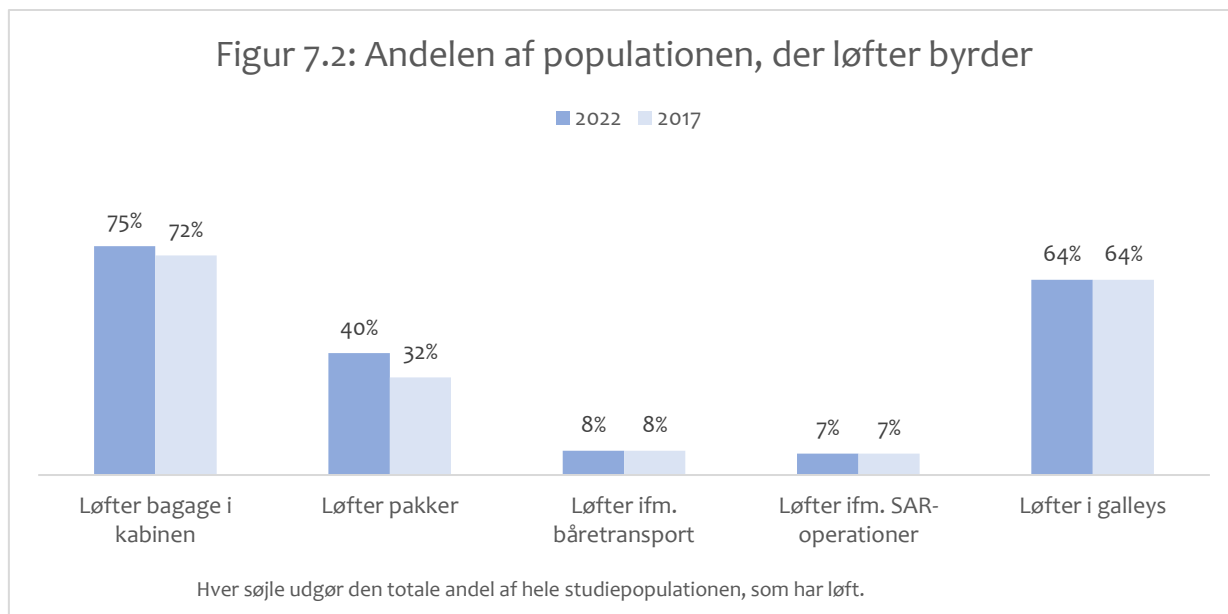
Figur 7.1: Resultater for udfordringer med belastende arbejdsstillinger



Udviklingen mellem 2017 viser, at der er forbedringer på alle parametre med undtagelse af spørgsmålene om 'siddet ned' og 'går eller står'.

Figur 7.2 viser, hvor stor en andel af respondenterne, der løfter i forskellige situationer. I alt 75 procent af besætningsmedlemmerne løfter bagage i kabinen, 64 procent løfter i galleys, 40 procent løfter pakker, 8 procent løfter i forbindelse med båretransport, og 7 procent løfter i forbindelse med SAR-operationer.

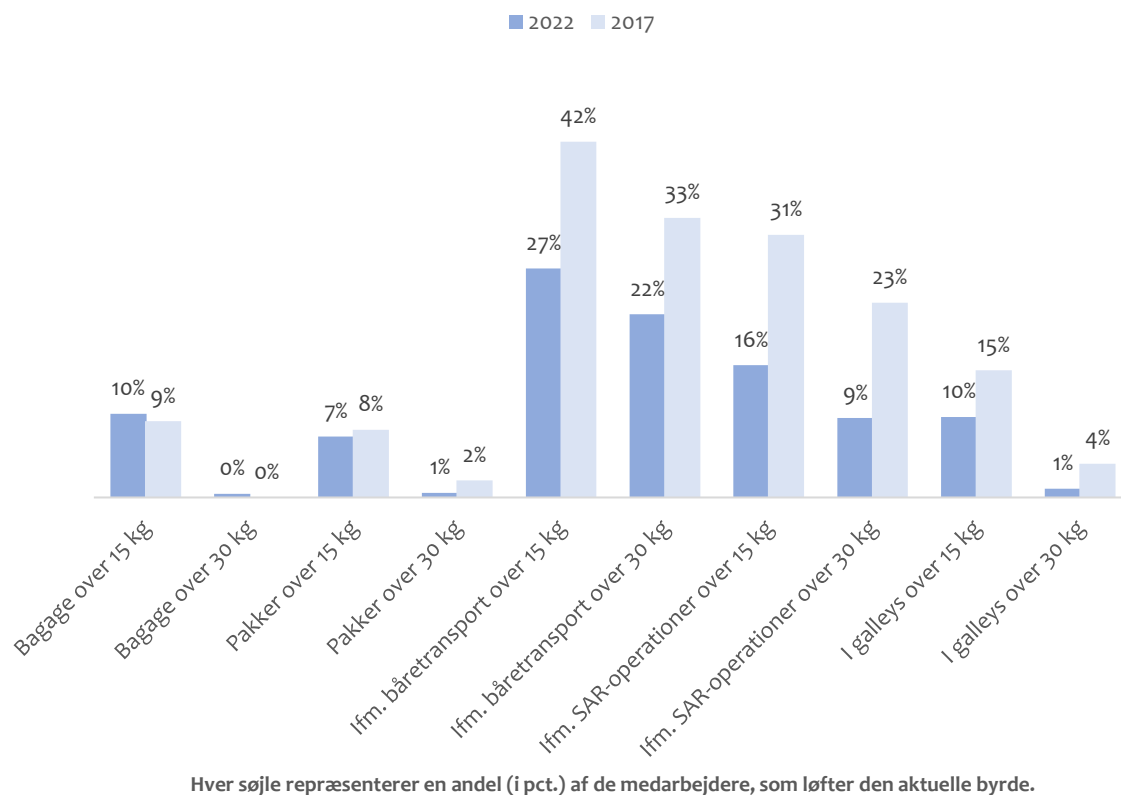
Resultaterne for 2017 og 2022 ligner hinanden, der er dog en større andel som løfter pakker i 2022 sammenlignet med 2017.



Figur 7.3 viser andelen, som løfter meget tungt, blandt de besætningsmedlemmer, som løfter de aktuelle byrder. Besætningsmedlemmer, som ikke løfter den aktuelle byrde, er ikke med i opgørelsen. Figuren viser fx, at 10 procent af dem, som løfter bagage i kabinen, løfter bagage over 15 kg og under 1 procent løfter bagage over 30 kg. Samme mønster gør sig gældende blandt dem, som løfter pakker, hvor 7 procent løfter over 15 kg, og kun 1 procent løfter pakker, som er tungere end 30 kg. I forbindelse med båretransport løfter 27 procent over 15 kg og 22 procent over 30 kg. I forbindelse med SAR-operationer løfter 16 procent over 15 kg, og 9 procent over 30 kg. Blandt dem, som løfter i galleys, løfter 10 procent over 15 kg og 1 procent over 30 kg.

Mellem 2017 og 2022 er der små forskelle, når det gælder løft af bagage og pakker, mens der er sket en væsentlig reduktion, når det handler om løft i galleys eller ifm. SAR-operationer og båretransport. Det er dog kun omkring 8 procent af respondenterne, som løfter ifm. henholdsvis SAR-operationer og båretransport, hvilket betyder, at den positive effekt er afgrænset til relativt få personer. 66 procent af respondenterne svarer, at de løfter bokse i galleys, hvilket betyder, at reduktionen af de tunge løft i galleys numerisk dækker over flere.

Figur 7.3: Andel med tunge løft - opgjort blandt de medarbejdere, som løfter den aktuelle byrde



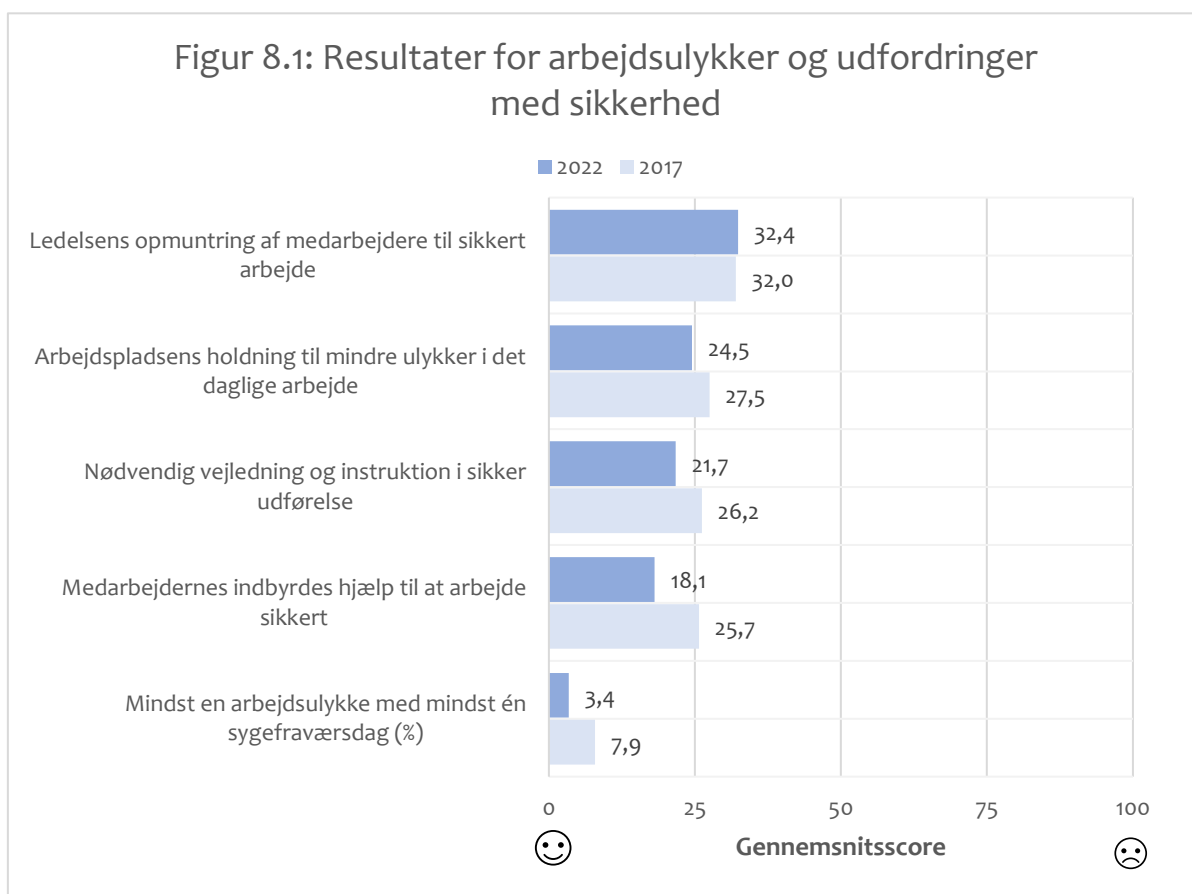
8 ARBEJDSULYKKER OG SIKKERHED

HVAD ER ARBEJDSULYKKER OG SIKKERHED?

En arbejdsulykke er en pludselig og uventet hændelse i løbet af arbejdet, som fører til fysisk eller psykisk skade. Selvom en ulykke er pludselig og uventet, kan årsagen til hændelsen godt skyldes forhold, der enten går forud for, eller som er betinget af beslutninger, taget højere oppe i systemet eller uden for virksomheden. Sikkerhedskulturen på en arbejdsplads er et væsentligt forebyggende element for opretholdelsen af et højt og langsigtet sikkerhedsniveau på arbejdspladser, der lever under fleksible og dynamiske forhold.

I denne undersøgelse har vi spurgt ind til forskellige sikkerhedskulturelle forhold. Derudover indgår et mål for sygefravær som følge af arbejdsulykker.

I figur 8.1 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorer (eller procentandele hvis dette står i parentes bag spørgsmålsformuleringen). Se eventuelt oversigt over de stillede spørgsmål i bilag 2.



Figur 8.1 viser, at spørgsmålene om arbejdsulykker og sikkerhed opnår en score på mellem 18,1 og 32,4, hvilket indikerer, at besætningsmedlemmerne overordnet svarer i en positiv retning.

Inden for den overvejende positive besvarelse bliver spørgsmålet om ledelsen opmuntrer til sikkert arbejde scoret mest negativt (32,4 point), herefter kommer holdning på

arbejdspladsen, om at mindre ulykker er en normal del af arbejdet (24,5 point), og at få nødvendig vejledning og instruktion (26,2 point) og endelig, at medarbejderne hjælper hinanden med at arbejde sikkert (18,1 point).

3,4 % af medarbejderne har haft en arbejdsulykke med mindst én dags fravær inden for det seneste år.

Forskelle mellem 2017 og 2022

Der er væsentlig færre som i 2022 har haft mindst en arbejdsulykke med mindst en sygefraværsdag sammenlignet med 2017. Der er også en forbedring på besvarelsen af spørgsmålene om vejledning og instruktion, medarbejdernes indbyrdes hjælp samt arbejdspladsens holdning til mindre ulykker. Ledelsens opmuntring er på samme niveau som 2017.

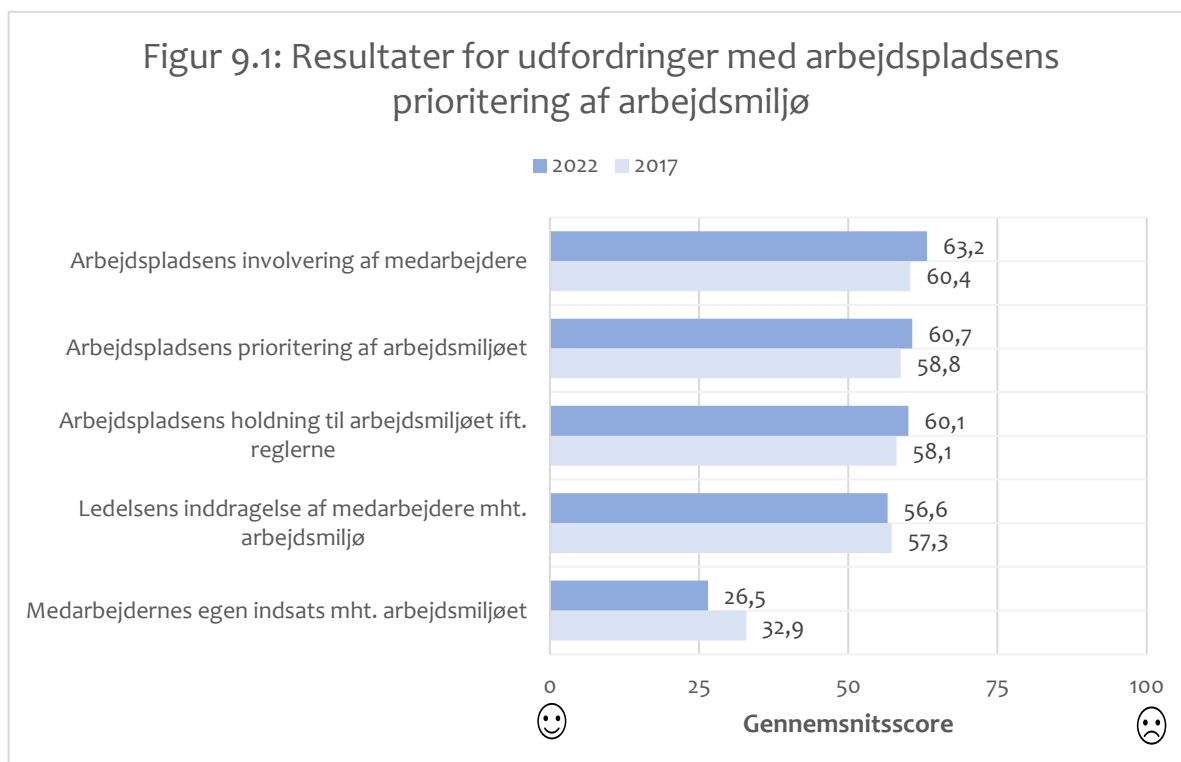
9 ARBEJDSPLADSENS PRIORITERING AF ARBEJDSMILJØ

HVAD ER ARBEJDSPLADSENS PRIORITERING AF ARBEJDSMILJØ?

Emnet prioritering af arbejdsmiljøet sætter fokus på medarbejdernes vurdering af arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet og graden af medarbejderinvolvering i arbejdsmiljøet. Deltagernes svar antages at være et rimeligt mål til at tage temperaturen af, hvordan medarbejderne oplever deres arbejdsplads' arbejdsmiljøindsats.

I denne undersøgelse har vi spurgt ind til arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet. Derudover indgår mål for arbejdspladsens tilbud af og besætningsmedlemmernes brug af sundhedsfremmende tiltag. Disse opgørelser er imidlertid vist i en særskilt figur.

I figur 9.1 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorere. Se eventuelt oversigt over de stillede spørgsmål i bilag 2.



Figur 9.1 viser en række spørgsmål, hvor arbejdsmiljøindsatsen scores mellem 56 og 63 procent, hvilket vil sige overvejende en negativ vurdering af arbejdsmiljøindsatsen.

Arbejdspladsens involvering af medarbejderne scores til 63,2 point, arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø scores til 60,7 point. Arbejdspladsens holdning til at arbejdsmiljøet skal følge reglerne opnår en score på 60,1 og spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderne bliver involveret i beslutninger om arbejdsmiljøet scores til 56,6.

Medarbejdernes vurdering af deres egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet opnår en score på 26,5, hvilket er væsentlig mere positivt end besvarelsen af de øvrige fire spørgsmål.

Forskelle mellem 2017 og 2022

Der ingen eller små forskelle i medarbejdernes vurdering af arbejdspladsens indsats når 2017 sammenlignes med 2022. Medarbejdernes vurdering af deres egen indsats er forbedret fra 2017 til 2022.

10 FORPLEJNING OMBORD OG INDKVARTERING

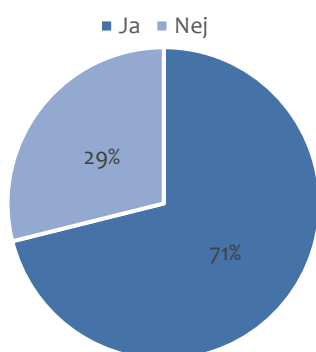
HVAD ER FORPLEJNING OMBORD OG INDKVARTERING?

Forplejning ombord dækker over den kost, som besætningsmedlemmerne får, når de er på arbejde. Besætningsmedlemmernes indkvartering dækker over de forhold, som besætningsmedlemmerne oplever, når de i forbindelse med arbejde må overnatte et andet sted end hjemme.

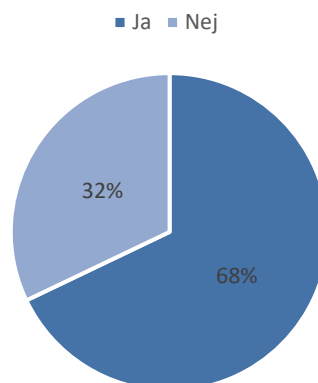
I denne undersøgelse har vi spurgt ind de to faktorer; forplejningen ombord og forholdene under indkvartering. 'Indkvartering' er kun belyst med ét spørgsmål, mens 'Forplejning ombord' er belyst med flere spørgsmål.

71 procent svarer i 2022, at de får arbejdsgiverbetalt mad i arbejdstiden – uden at angive hvor ofte - og 29 procent får det aldrig (figur 10.1). I et nogenlunde tilsvarende formuleret spørgsmål fra 2017 er det 68 procent, som får mad finansieret af deres arbejdsplads. De spørgsmål i figur 10.3 og 10.4 som omhandler mad, er kun besvaret af dem, der har angivet, at de har fået arbejdsgiverbetalt mad.

Figur 10.1: Får du nogensinde arbejdsgiverbetalt mad om bord i forbindelse med dit arbejde (2022)?



Figur 10.2: Er der en ordening om, at du får mad finansieret af din arbejdsplads? (2017)?

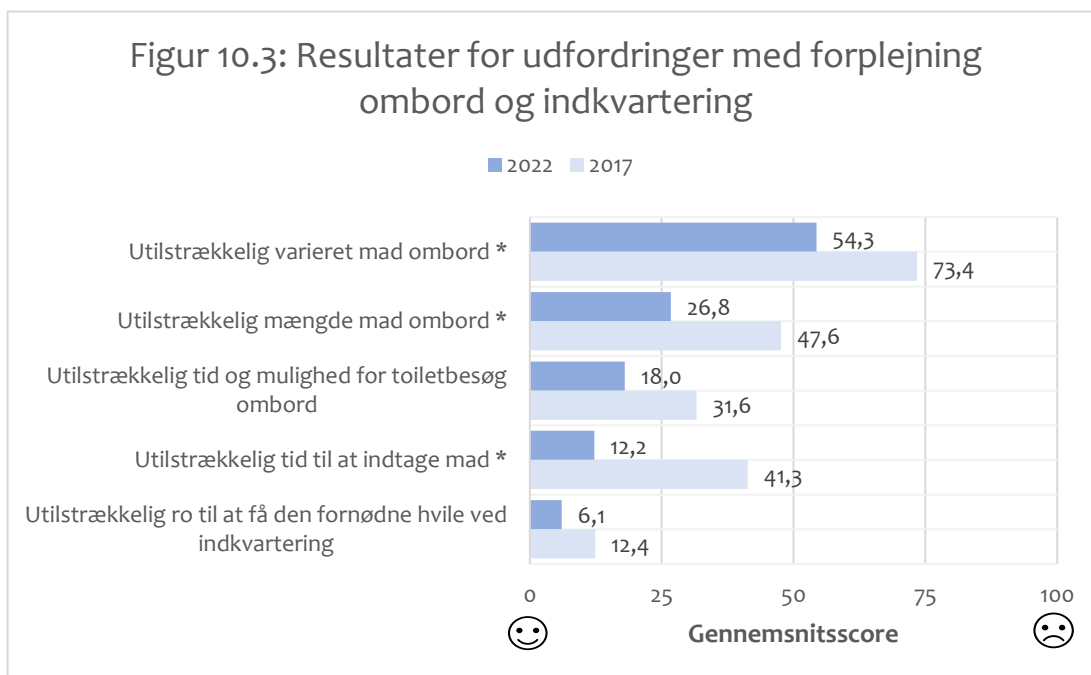


I figur 10.3 og 10.4 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorere (eller procentandele hvis dette står i parentes bag spørgsmålsformuleringen). Se eventuelt oversigt over de stillede spørgsmål i bilag 2.

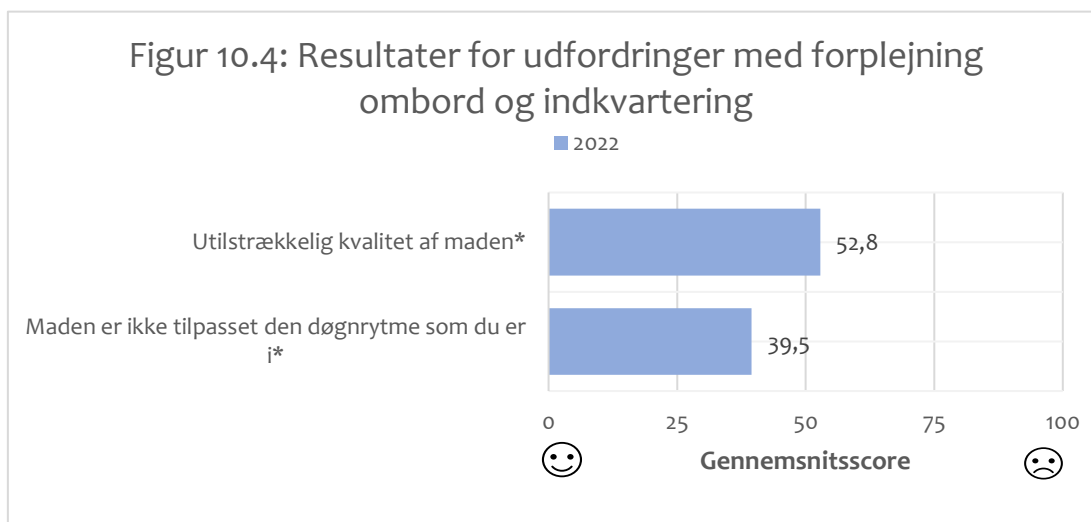
Der tegnes et billede af mad om bord, som ligger midt mellem tilfredshed og utilfredshed. Spørgsmålet om maden ombord ikke er tilstrækkelig varieret scores til 54,3 procent (figur 10.3), at maden har en utilstrækkelig kvalitet, scores til 52,8 procent (figur 10.4), at maden ikke er tilpasset deres døgnrytme, scores til 39,5 (figur 10.3) og at mængden er utilstrækkelig i mængde til 26,8 (figur 10.4). I de spørgsmål fra 2017, som der kan sammenlignes med, er der på alle spørgsmål tale om en forbedring i 2022.

Alle har kunnet besvare spørgsmål om hvile, toiletbesøg og tid til at indtage mad. At der ikke er tilstrækkelig tid til at spise scores til 12,2 og at der ikke er tid til toiletbesøg, scores til 18,0

og at det er svært at få ro til den nødvendige hvile under indkvartering, scores til 6,1. I sammenligning med 2017 er der en klar forbedring af besvarelsen af alle tre spørgsmål.



*Betinget af positiv besvarelse af filterspørgsmål. Dvs. opgørelsen er for en sub-population.



*Betinget af positiv besvarelse af filterspørgsmål. Dvs. opgørelsen er for en sub-population.

11 HELBRED, ARBEJDSEVNE OG JOBTILFREDSHED

HVAD ER HELBRED, ARBEJDSEVNE OG JOBTILFREDSHED?

Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed er påvirket af mange faktorer både i og udenfor arbejdet.

I denne undersøgelse har vi spurgt ind til en række af disse faktorer. Nogle er belyst med ét spørgsmål, mens andre faktorer, f.eks. 'Smerter', er belyst med flere spørgsmål.

I figur 11.1 og 11.2 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorere (eller procentandele hvis dette står i parentes bag spørgsmålsformuleringen). Se eventuelt oversigt over de stillede spørgsmål i bilag 2.

Figur 11.1 viser, at besætningsmedlemmerne har relativt store udfordringer med hensyn til at være generet af modsatrettede tidszoner ved long-haul (65,0 point), træthed i løbet af dagen (65,6 point), ikke være udhvilet, når de vågner (64,8 point), vågner flere gange og kan ikke sove igen (50,2 point) og træthed efter en typisk dag (61,1 point).

Ansatte, for hvilke det er relevant, planlægger i høj grad deres sovemønster efter deres arbejdstidspunkter, og hvis de skal flyve i modsatrettede tidszoner. De medarbejdere, der flyver short-haul i modsatrettede tidszoner, er i mindre grad generet af det (30,9 point) end de som flyver long-haul (65 point).

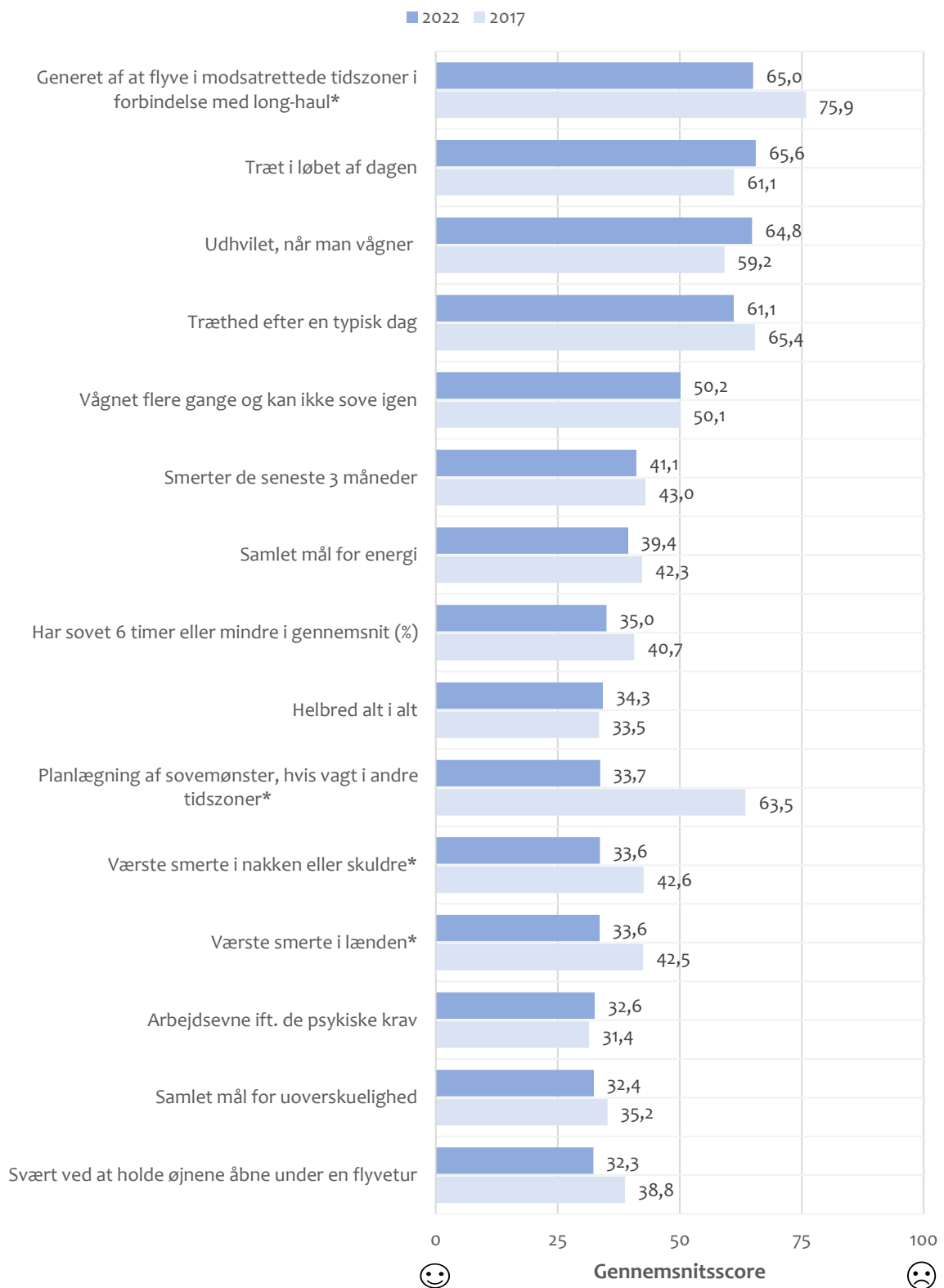
Svært ved at holde øjnene åbne under en flyvetur er scoret til 32,3, hvilket er en placering i midten set i forhold til de øvrige udfordringer. Men ud fra spørgsmålets alvorlighed forekommer det som en høj score når 1 procent svarer, at de altid har svært ved at holde øjne åbne under en flyvning og 19 procent svarer ofte. 80 procent svarer sjældent eller aldrig. Der er ikke forskel på besvarelsen alt efter, om man er pilot eller kabinepersonale.

Smerter i kroppen scores til 29,7. 30,8 procent har oplevet sig stresset inden for de seneste to uger.

Figur 11.2 viser, at medarbejdere i luftfarten klarer sig nogenlunde godt på forskellige helbredsspørgsmål. Kun 3,1 procent er i behandling for langvarig sygdom og 10 procent oplever, at de har smerter, der begrænser og 15,7 procent har oplevet sygdom det seneste år, som skyldtes arbejdet.

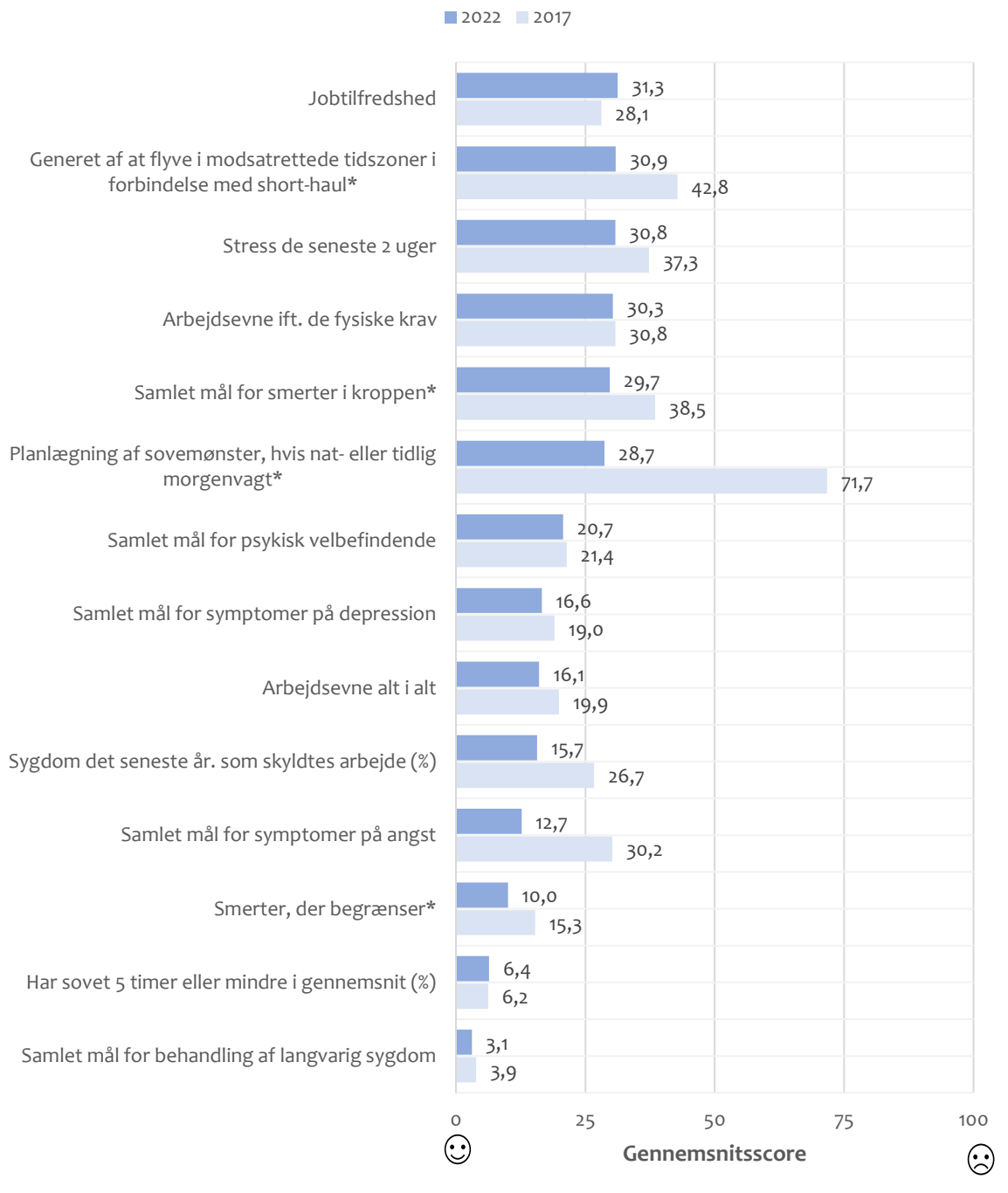
Scoren på psykisk velbefindende er 20,7, hvilket er stort set det samme som i 2017. Dette står i modsætning til kapitel 13, hvor knap halvdelen rapporterer, at deres psykiske velbefindende er dårligere end før covid-19.

Figur 11.1: Udfordringer med helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed



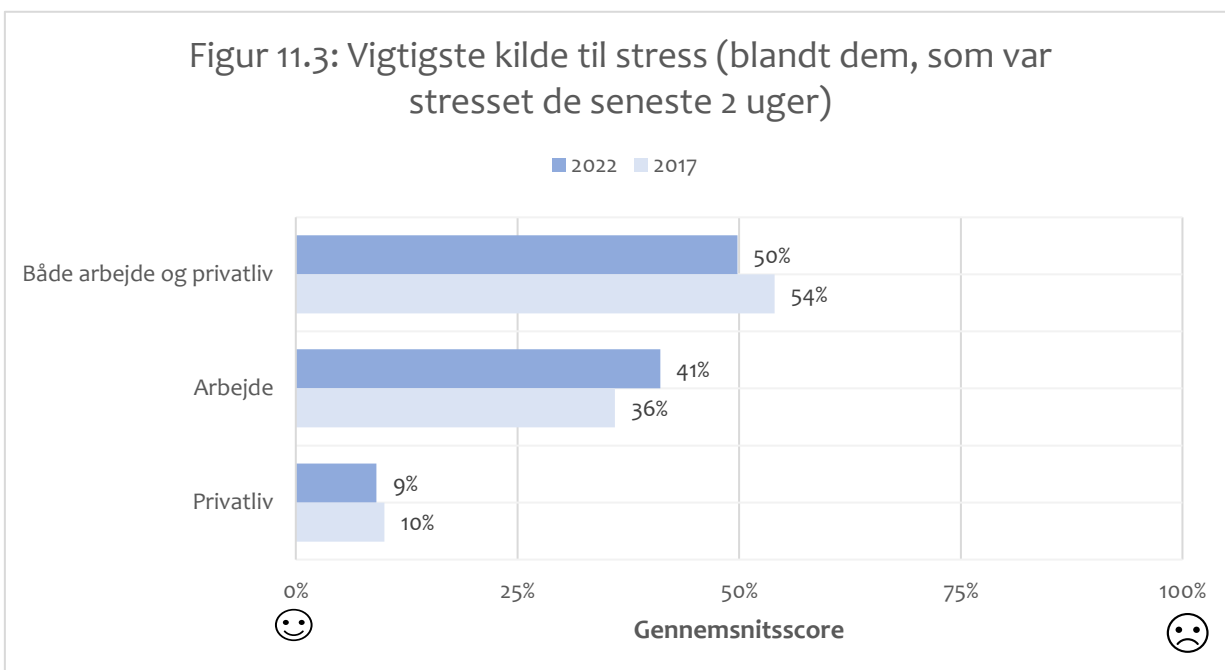
*Betinget af positiv besvarelse af filterspørgsmål. Dvs. opgørelsen er for en sub-population.

Figur 11.2: Udfordringer med helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed

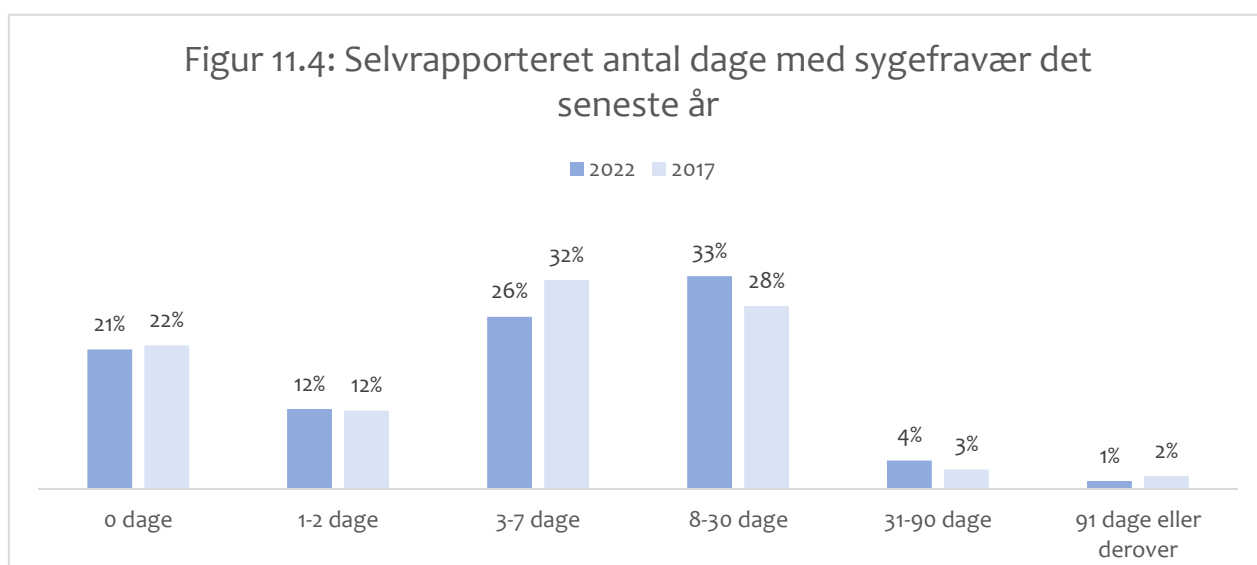


*Betinget af positiv besvarelse af filterspørgsmål. Dvs. opgørelsen er for en sub-population.

Figur 11.3 nedenfor viser, hvad, medarbejdere i luftfarten oplever, er den vigtigste kilde til deres stress. Kun personer, som i spørgeskemaet har svaret, at de er stresset i større eller mindre grad, fik spørgsmålet. I alt 50 procent af besætningsmedlemmerne oplever, at deres stress skyldes en kombination af arbejde og privatliv. I alt 41 procent svarer, at deres stress udelukkende skyldes arbejde, og 9 procent svarer, at privatlivet er den vigtigste kilde til stress.



Figur 11.4 viser selvrapporeret sygefravær for alle respondenter. Figuren viser, at lidt mere end hver femte har haft 0 sygefraværsdage det seneste år. I alt 12 procent har haft mellem 1 og 2 dages sygefravær, 26 procent har haft mellem 3 og 7 dages sygefravær, mens hele 33 procent har haft mellem 8 og 30 dages sygefravær. Henholdsvis 4 og 1 procent fordeler sig på 31-90 dages sygefravær og 91 dage eller derover.



Forskelle mellem 2017 og 2022

Der er meget store forskelle på planlægning af sovemønstre mellem de to undersøgelser. Vi tænker, det kan skyldes en fejl i 2017 undersøgelsen (figur 11.1 og 11.2?).

Der er lidt flere, som ikke er udhvilede, når de vågner, og som er trætte i løbet af dagen i 2022 sammenlignet med 2017. Måske kan den stigende alder for medarbejdere i luftfarten være en del af forklaringen. Ellers viser undersøgelsen, at resultaterne for 2022 enten ligger på niveau med 2017 eller viser små forbedringer.

I forhold til vigtigste kilde til stress er der i 2022 lidt flere, som har svaret, at deres stress skyldes arbejdet og lidt færre, som svarer, at det er en kombination af arbejde og privatliv.

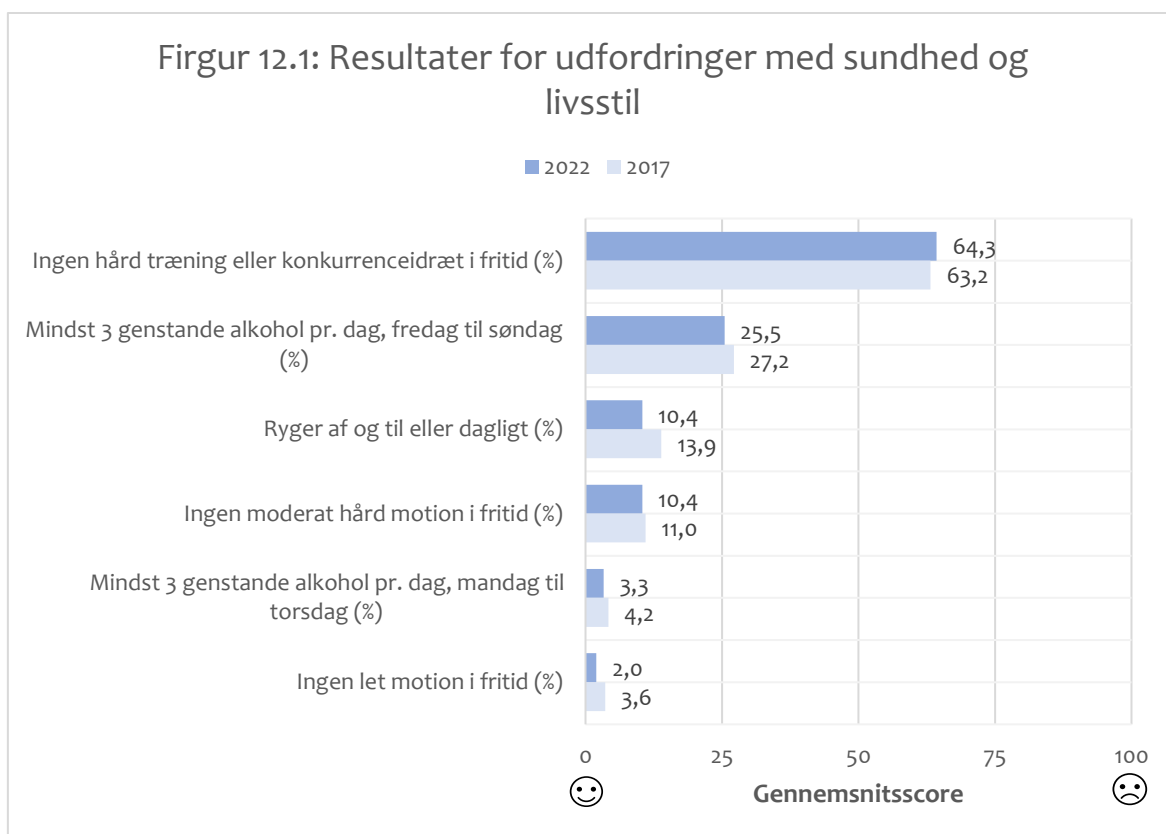
Der er ikke de store forskelle i forhold til selvrapporeret sygefravær, dog er der lidt færre med 3-7 sygedage og lidt flere med 8-30 sygedage i 2022 end i 2017.

12 SUNDHED OG LIVSSTIL

HVAD ER SUNDHED OG LIVSSTIL?

Sundheds- og livsstilsfaktorer har stor betydning for medarbejdernes trivsel både i og udenfor arbejdet. Det er veldokumenteret, at ingen motion i fritiden, et højt alkoholforbrug, rygning og overvægt blandt andet øger risikoen for sygefravær og tidlig eksklusion fra arbejdsmarkedet. I denne undersøgelse har vi spurgt ind til forskellige faktorer, der måler besætningsmedlemmernes sundhed og livsstil. Nogle faktorer, f.eks. 'Overvægt', er belyst med ét spørgsmål, mens andre faktorer, f.eks. 'Motion', er belyst med flere spørgsmål.

I figur 12.1 er de spørgsmål, som medarbejderne svarer mest negativt på, rangeret øverst, og de spørgsmål, som de svarer mest positivt på, er rangeret nederst. Resultaterne er opgjort som gennemsnitlige scorere (eller procentandele hvis dette står i parentes bag spørgsmålsformuleringen). Se eventuelt oversigt over de stillede spørgsmål i bilag 2.



Figuren viser, at 64,3 procent af besætningsmedlemmerne ikke dyrker hård træning eller konkurrenceidræt mens 35,7 procent gør. Der er mange, der dyrker let motion eller moderat motion, hvilket ses ved, at andelen, der ikke dyrker moderat motion, er 10,4 procent og andelen, der ikke dyrker let motion, er på 2,0 procent.

25,5 procent af medarbejderne, drikker mindst tre genstande alkohol per dag fredag til søndag, hvilket vurderes at være en stor andel, hvis også de flyver fra fredag til søndag. Tilsvarende er der 3,3 procent som drikker mindst 3 genstande fra mandag til torsdag.

10,4 procent ryger af og til eller dagligt.

Forskelle mellem 2017 og 2022

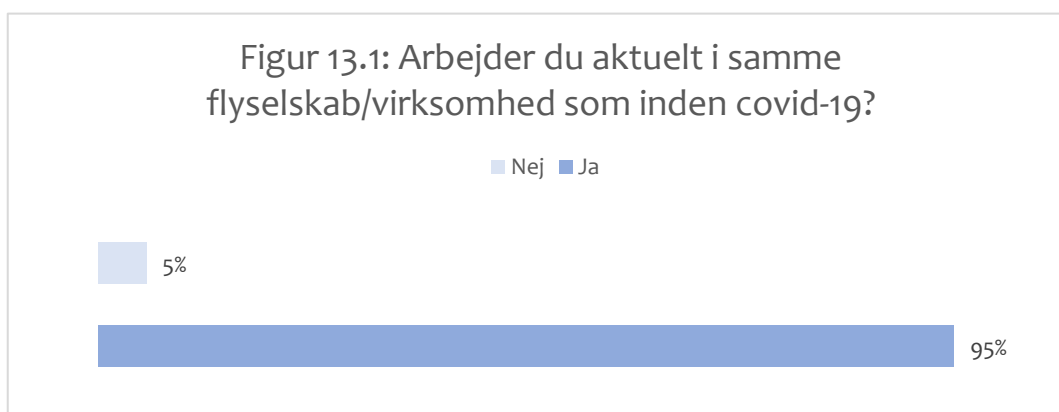
Ud over et pænt fald i andelen, der ryger dagligt eller af og til, er der kun meget små forskelle mellem besvarelsen i 2017 og 2022.

13 COVID-19

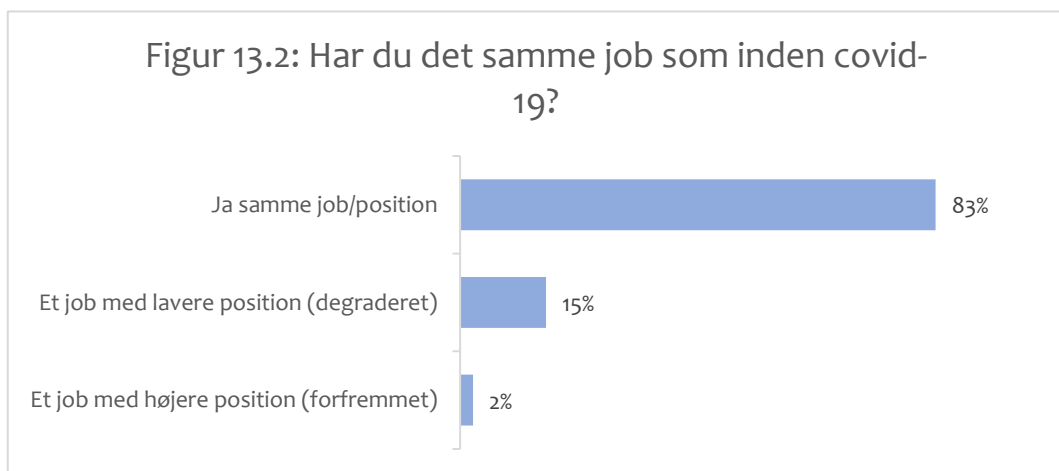
SPØRGSMÅL RELATERET TIL COVID-19

Covid-19 har haft særlig stor betydning for luftfarten, fordi nedlukninger og begrænsede muligheder for at bevæge sig hen over nationale grænser har reduceret antallet af flyvninger i et stort omfang. Branchen har været under stort pres, og der er stadig eftervirkninger fra Covid-19. De næste spørgsmål handler derfor om, hvad covid-19 har haft af betydning for funktion og psykisk velbefindende.

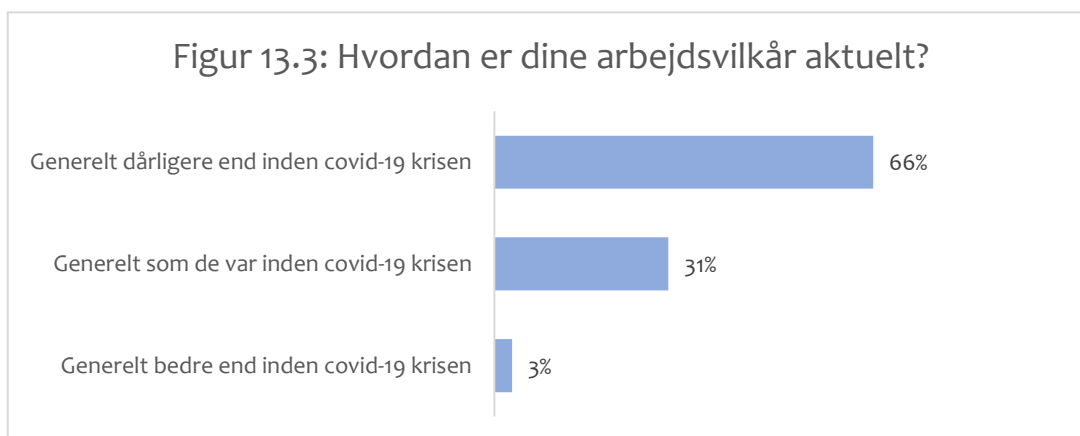
Af figur 13.1 fremgår det, at 95 procent arbejder i samme selskab, som før covid-19 mens 5 procent ikke gør. Vi kender ikke den normale frekvens for jobskifte, når der ikke er en pandemi og kan derfor ikke sætte retning på om covid-19 har haft en betydning for andelen af jobskifte.



Figur 13.2 viser, at 83 procent har samme job/position som inden covid-19, og 17 procent har ikke. De 17 procent deler sig på 15 procent, som har en lavere position og 2 procent, som har en højere. Der findes ikke et direkte sammenligningsgrundlag, men den almindelige udvikling for ansatte på arbejdsmarkedet er, at man over tid enten fastholder sin position eller avancerer. Derfor er det bemærkelsesværdigt, at 15 procent er gået til en lavere position. Udviklingen kan eventuelt forklares ved at princippet om sidst ind, først ud (SiFu) er udbredt inden for luftfarten, hvilket kan betyde at commanders og/eller porsere/kabinechefer med kortere anciennitet må gå tilbage som first officers eller som kabinebesætningsmedlem.

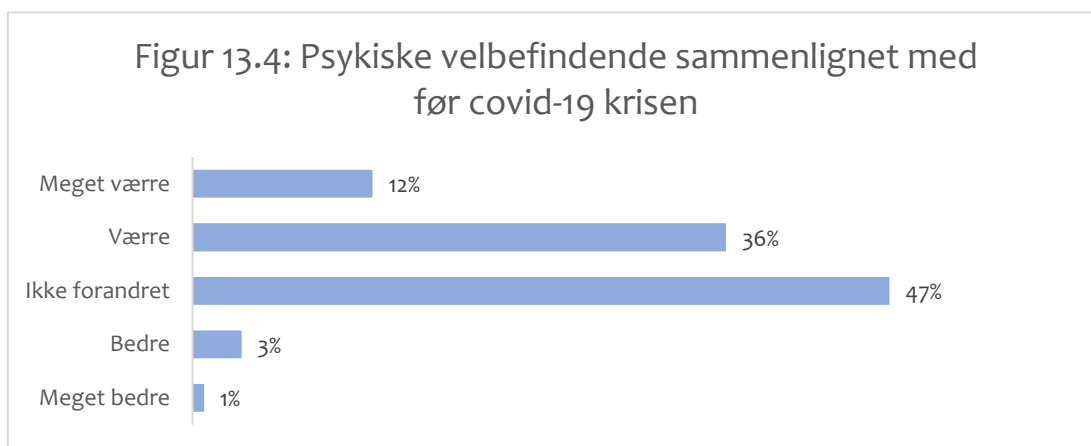


31 procent oplever, at deres arbejdsvilkår er de samme som inden covid-19 krisen, 66 procent, at de er dårligere og 3 procent, at de er bedre (figur 13.3).

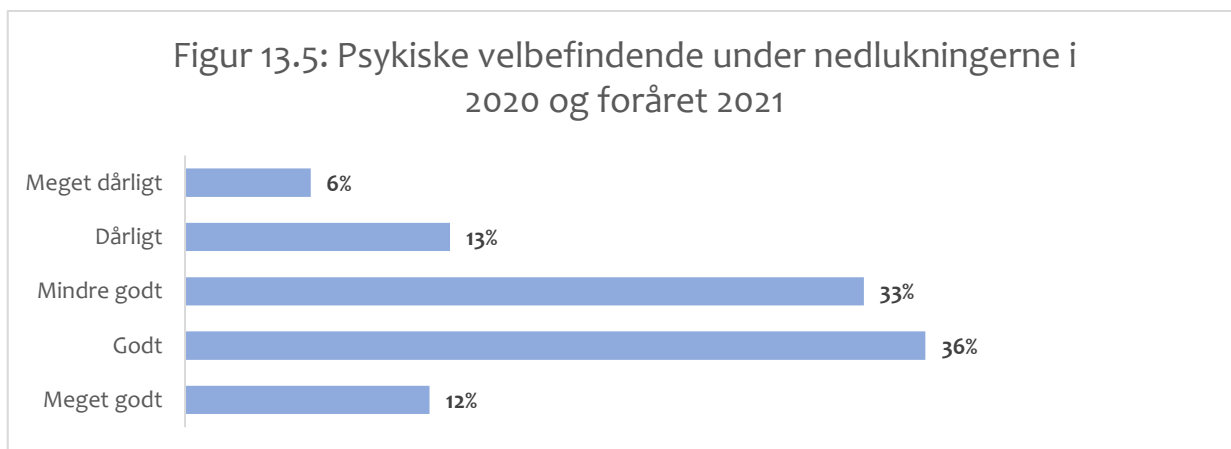


Knap halvdelen (47 %) beskriver deres psykiske velbefindende som uforandret sammenlignet med før covid-19. I alt 48 procent beskriver det som enten værre eller meget værre, og 4 procent som enten bedre eller meget bedre (figur 13.4).

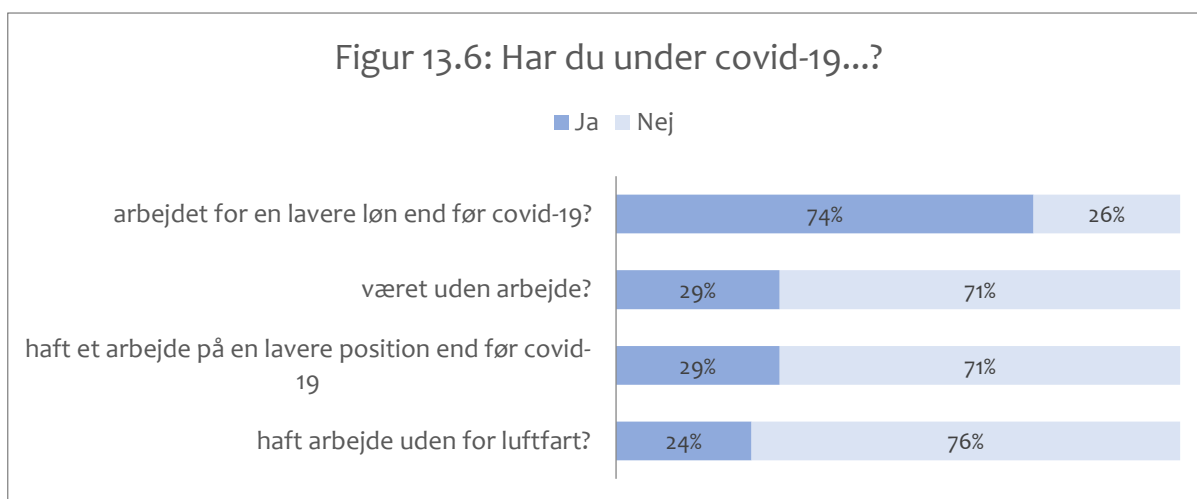
Det er et markant resultat, at lige knap halvdelen har et dårligere psykisk velbefindende nu end før covid-19. Når vi ser tilbage til kapitel 4 om psykisk arbejdsmiljø og kapitel 11 om blandt andet helbred og arbejdsevne finder vi knap så markante forskelle mellem 2017 og 2022, som resultaterne i tabel 3.4 ellers lægger op til.



48 procent havde enten et godt eller meget godt psykisk velbefindende under krisen, 33 procent svarer mindre godt og 19 procent enten dårligt eller meget dårligt (figur 13.5)



74 procent har oplevet lønnedgang under covid-19, 29 procent har været uden arbejde (kan have været i kortere eller længere perioder), 29 procent har haft en løn på et lavere niveau end før covid-19, og 24 procent har haft arbejde uden for luftfart (figur 13.6).



BILAG 1 – FORKLARING AF DIMENSIONER I ARBEJDSMILJØET

13.1 Psykisk arbejdsmiljø

Engagement i arbejdet

Medarbejdere, som føler et engagement i arbejdet har typisk en energisk og følelsesmæssig tilknytning til deres arbejdsopgaver. Engagement i arbejdet drejer sig om den enkelte medarbejders subjektive oplevelse af arbejdets indhold, hvilket igen kan bidrage til at skabe motivation og arbejdsglæde. En række undersøgelser viser, at engagement i arbejdet hænger sammen med høj trivsel i arbejdet og effektiv opgaveudførelse. Herudover har engagerede medarbejdere en lavere risiko for langvarigt sygefravær, ligesom personaleomsætningen er lavere blandt engagerede medarbejdere.

Engagement i arbejdet kan således betragtes som en væsentlig ressource i arbejdslivet, der kan bidrage til, at medarbejdere kan håndtere deres arbejdsopgaver samtidig med, at deres trivsel og helbred bevares.

Følelsesmæssige krav i arbejdet

Følelsesmæssige krav i arbejdet afspejler de arbejdsforhold, hvor medarbejderne qua deres arbejde bliver følelsesmæssigt påvirket. Følelsesmæssige krav forekommer som oftest i jobs, hvor der arbejdes med mennesker. Forskning ved NFA har vist, at høje følelsesmæssige krav kan have negative sundhedsmæssige konsekvenser. Undersøgelser har vist, at følelsesmæssige krav er en af de få faktorer, der er mest relateret til øget risiko for at blive langtidssygemeldt og få behandling med antidepressiv medicin (Madsen et al., 2014; Rugulies et al., 2010a).

Indflydelse

Indflydelse i arbejdet vedrører den enkelte medarbejders arbejdssituation. Forskning har vist, at lav grad af indflydelse er en risikofaktor for at blive langtidssygemeldt og førtidspensioneret (Clausen et al., 2014; Friis et al., 2008; Knardahl et al., 2017). Forskning viser tilmed, at en lav grad af indflydelse øger risikoen for hjertekarsygdom (Theorell et al., 2016).

Jobusikkerhed

Jobusikkerhed afspejler medarbejderens grad af bekymring for at miste sit arbejde eller blive forflyttet til et andet arbejde imod sin vilje. Der er således tale om personers oplevede jobusikkerhed, som i større eller mindre grad kan være relateret til den reelle risiko for at blive arbejdsløs eller forflyttet. Forskning ved NFA har vist, at høj jobusikkerhed er en risiko for dårligere selv vurderet helbred, øget risiko for at komme i behandling med antidepressiv og en øget risiko for hjertekarsygdom (Rugulies et al., 2008; Rugulies et al., 2010b; Virtanen et al., 2013).

Bekymret for medical-undersøgelse

I denne undersøgelse har vi spurgt besætningsmedlemmerne, om de er bekymret for deres regelmæssige helbredsundersøgelse, også kaldet medical-undersøgelse.

Kollegial anerkendelse

Kollegial anerkendelse drejer sig i denne undersøgelse om, hvorvidt deltagerne opfatter, at de og deres kolleger anerkender hinanden. Anerkendelse på arbejdspladsen kan forstås som en ressource, der spiller en afgørende rolle for medarbejdernes arbejde og trivsel. En

tidligere undersøgelse har vist, at lav anerkendelse fra ledelsen (anerkendelse fra kolleger er ikke undersøgt) kan medføre tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Thorsen et al., 2016b).

Kvantitative krav

Kvantitative krav i arbejdet omfatter faktorer som arbejdsomfang, -tidsfrister, -tempo og overarbejde. Der skelnes således mellem forskellige typer krav, som medarbejderne kan opleve i deres arbejde. Resultater fra videnskabelige undersøgelser viser, at disse kvantitative krav på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for medarbejdernes helbred, hvis medarbejderne samtidig har lav kontrol i deres arbejde (Fransson et al., 2015; Kivimäki et al., 2012; Nyberg et al., 2014). Høje krav i arbejdet kan være forbundet med en risiko for at udvikle problemer med helbredet, hvis medarbejderne ikke har tilstrækkelige arbejdsmiljømæssige og personlige ressourcer til at kunne leve op til kravene.

Retfærdighed

Retfærdighed vedrører medarbejdernes opfattelse af kvaliteten af arbejdspladsens sociale relationer. To centrale aspekter af retfærdighed på arbejdspladsen er; at medarbejderne oplever, at de bliver inddraget i beslutninger, og at alle bliver behandlet på en retfærdig måde.

Retfærdighed kan forstås som en ressource, der spiller en afgørende rolle for medarbejdernes trivsel i arbejdet og flere studier finder en sammenhæng mellem lav grad af retfærdighed og helbredsproblemer, fx øget risiko for mentale helbredsproblemer (Grynderup et al., 2013; Kivimäki et al., 2007; Ndjaboue et al., 2012).

Rolleklarhed

Rolleklarhed vedrører medarbejdernes forståelse af deres rolle i arbejdet, dvs. arbejdsopgavernes indhold og de forventninger, der knytter sig til arbejdets udførelse. To centrale aspekter af rolleklarhed skal fremhæves. For det første, at medarbejderne har fået tilstrækkelig information, vejledning og instruktion til at kunne varetage deres arbejdsopgaver. For det andet, at medarbejderne oplever ensartede krav og forventninger fra fx kolleger, kunder og klienter. Når disse centrale aspekter er opfyldt, har den enkelte medarbejder en klart defineret forståelse af deres rolle i arbejdet. Medarbejdere har lettere ved at forholde sig til omgivelsernes forventninger til udførelsen af deres arbejde, når de selv har en høj grad af rolleklarhed. Ligeledes har en høj grad af rolleklarhed betydning for medarbejdernes trivsel. Lav rolleklarhed, målt som oplevelsen af modsatrettede forventninger til opgaveløsning, øger desuden risikoen for langvarigt sygefravær (Lund et al., 2005; Rugulies et al., 2010a). Forskning peger tilmed på, at lav grad af rolleklarhed kan øge risikoen for depression (Schmidt et al., 2014).

Arbejdspladsens rummelighed

Arbejdspladsens rummelighed omfatter i denne undersøgelse, hvor ofte der tages hensyn til medarbejdere med færre kræfter, som skyldes fx alder eller sygdom. Arbejdspladsens rummelighed afhænger af opbakning fra både ledelse og kolleger.

Samarbejde og kollegial støtte

Samarbejde og kollegial støtte afspejler to centrale aspekter af de sociale relationer på arbejdspladsen. For det første vedrører det, hvorvidt kollegaer samarbejder, når der opstår problemer, der kræver løsninger, og for det andet om kollegaer hjælper hinanden indbyrdes for at opnå det bedste resultat.

Variation i kolleger

I denne undersøgelse har vi tilføjet et spørgsmål til graden af variationen i kolleger i kabinen og i cockpittet.

Konflikter mellem arbejde og privatliv

Konflikt mellem arbejdet og privatlivet dækker over det aspekt, hvor arbejdet giver anledning til konflikter i privatlivet. Der kan være flere årsager til disse konflikter. Fx at arbejdet tager så meget af ens energi, at det går ud over privatlivet, eller at det er nødvendigt at arbejde, når man gerne vil tilbringe tid sammen med familie eller venner. Særligt lange arbejdsdage og store arbejdsområder kan give en oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv. Forskning peger på, at der er en sammenhæng mellem konflikter mellem arbejde og privatliv og øget risiko for følelsesmæssig udmattelse og forringet selv vurderet helbred (Leineweber et al., 2013).

Ledelseskvalitet

Ledelseskvalitet handler om den rolle, den nærmeste leder påtager sig overfor sine medarbejdere.

Et grundlæggende element i ledelseskvalitet er, at lederen understøtter sine medarbejdere i deres udførelse af arbejdet. Der er flere centrale elementer i god ledelseskvalitet, blandt andet graden af involvering, feedback (ris og ros til medarbejderne), anerkendelse og påskønnelse, hjælp og støtte,

formidling af virksomhedens mål samt tillid i relationerne med medarbejderne. Ledelseskvalitet har betydning for medarbejdernes trivsel i arbejdet, og undersøgelser peger på, at der er en sammenhæng mellem ledelseskvalitet og helbredsudfald som stress, sygefravær og hjertesygdom (Nyberg et al., 2009; Westerlund et al., 2010). Andre studier finder imidlertid ikke en sammenhæng mellem ledelseskvalitet og helbred (Madsen et al., 2014; Rugulies et al., 2010a).

I denne undersøgelse fik deltagerne stillet otte spørgsmål til deres forhold til ledelsen, og disse indgår i det samlede mål for ledelseskvaliteten, som præsenteres i resultaterne. Derudover fik deltagerne stillet et ekstra spørgsmål, der vedrører deres tillid til overordnet.

Flyvning i marginale vejrforhold

I denne undersøgelse blev der stillet et spørgsmål til piloterne om, hvorvidt de inden for det seneste år var blevet presset til at flyve under marginale vejrforhold (below minima).

13.2 Vold, trusler, mobning og seksuel chikane

Fysisk vold og trusler

For medarbejdere, der arbejder med og blandt mennesker, kan der være en øget risiko for at blive udsat for fysisk vold og/eller trusler om vold på sin arbejdsplads. Det er oftest brugerne (patienter, klienter, kunder eller elever/studerende), som udsætter medarbejderne for fysisk vold eller trusler om vold. Forskning har vist en sammenhæng mellem vold og/eller trusler om vold på arbejdet og risikoen for at udvikle depression (Madsen et al., 2011; Wieclaw et al., 2006).

Seksuel chikane

Når man arbejder med og blandt mennesker, kan risikoen for at blive udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen stige. Seksuel chikane er handlinger, der kan forekomme kolleger imellem eller mellem medarbejdere og ledere, passagerer, leverandører mv. Seksuel chikane er en form for mobning, og der findes ikke objektive grænser for, hvad der er acceptable omgangsformer, og hvad der er seksuel chikane. Grænsen for seksuel chikane er flydende, fordi opfattelsen kan være forskellig fra person til person og fra arbejdsplads til arbejdsplads. Seksuel chikane defineres som en seksuel handling, som er uønsket og derfor ubehagelig. Et studie har vist, at seksuel chikane hænger sammen med negative konsekvenser, herunder reduceret psykisk velbefindende og reduceret jobtilfredshed (Willness et al., 2007). Derudover har ansatte, som udsættes for seksuel chikane, et forøget niveau af depressive symptomer (Friborg et al., 2017).

Mobning og skænderier

Medarbejdere, der arbejder med og blandt mennesker, er i risiko for at blive udsat for mobning på arbejdspladsen og at blive en del af skænderier eller konflikter. Mobning, skænderier og konflikter kan forekomme kolleger imellem eller mellem medarbejdere og ledere, klienter, borgere eller andre. Mobning kan medføre dårlig trivsel, øget sygefravær og helbredsproblemer. På længere sigt kan mobning virke psykisk nedbrydende og i sidste ende invaliderende for ofrene (Theorell et al., 2015).

13.3 Fysisk arbejdsmiljø

Fysiske krav og fysisk anstrengelse

De fysiske krav i arbejdet vedrører alle de bevægelser, aktiviteter og kropspositioner, som medarbejderne udfører i arbejdstiden. Anstrengelser, som i de fleste tilfælde er nødvendige for, at medarbejderne kan udføre deres arbejde. Den fysiske anstrengelse er, hvor fysisk hårdt den enkelte medarbejder mener, det er at udføre sit arbejde. Dvs. en selv vurderet anstrengelse, som kan variere meget fra medarbejder til medarbejder, også selvom der udføres præcis samme fysiske arbejde. Det kan fx afhænge af medarbejderens alder, køn, helbred og fysiske kapacitet. Visse former for fysiske krav og fysisk anstrengelse på arbejdet medvirker til at øge risikoen for blandt andet muskelskeletbesvær, sygefravær og førtidspension (Falkstedt et al., 2014; Friis et al., 2008; Hasselhorn and Apt, 2014; Karkkainen et al., 2013; Karpansalo et al., 2002; Kjellberg et al., 2016; Labriola et al., 2009; Lahelma et al., 2012).

Støj og støjbeskyttelse

Støj betegner en lyd, som er uønsket af modtageren, da det typisk er generende, forstyrrende eller direkte skadende at lytte til. Udsættes man for støj over længere tid, øges ens risiko for hørenedsættelse markant (Dansk Standard, 2014). Et generende symptom på hørenedsættelse er tinnitus. Alvorlig tinnitus kan i nogle tilfælde nedsætte livskvaliteten. Ikke høreskadende, men generende støj kan give problemer i forhold til koncentration, kommunikation og indlæring.

Kraftige vibrationer og turbulens

Man skelner typisk mellem hånd-arm vibrationer og helkropsvibrationer. Hvis en medarbejders sæde ikke har en ordentlig støddæmpning, kan helkropsvibrationerne spredes fra sædet op gennem kroppen som rystelser og belaste ryggen. Det kan på længere sigt føre til rygproblemer, især lænderygmerter (Akustik Aps. et al., 2014). Når mennesker udsættes for

vibrationer samtidig med fastlåste arbejdsstillinger og hyppige vrid af ryggen, stiger risikoen for udvikling af besvær. Udsættes man hyppigt for hånd-arm vibrationer, og oplever man påvirkning af nerver (prikken og følelseløshed) kan man risikere at symptomerne bliver værre, og at man får påvirket sin arbejdsevne og dagligdag (Akustik Aps. et al., 2014). I denne undersøgelse har deltagerne også fået spørgsmål om graden af turbulens, som de udsættes for i deres arbejde.

Hudpåvirkning og hudproblemer

Arbejdsbetingede hudproblemer er nogle af de mest almindelige arbejdsbetingede lidelser. Våde eller fugtige hænder og hudkontakt med kemikalier (fx maling, rengøringsmidler og desinfektionsmidler) er blandt de mest almindelige påvirkninger, der kan føre til arbejdsbetingede hudlidelser. Eksem på hænderne er den oftest forekommende arbejdsbetingede hudlidelse.

Kulde og træk

Oplevelse af træk skyldes en lokal nedkøling af kroppen. Afkølingen kan skyldes luftstrømme, og på kroppen er nakke og ankler de mest følsomme områder. Ved for lave temperaturer, træk eller kuldestråling afkøles muskulaturen, hvilket påvirker evnen til motorisk præcision og dermed øger risikoen for ulykker og skader i udførelse af arbejdet. Træk kan også medføre muskelgener og forkølelsessymptomer og ved jævnlige trækpåvirkninger, kan der udvikles mere kroniske muskelgener og betændelsestilstande (Statens Luftfartsvæsen, 2002). I denne undersøgelse har deltagerne fået et spørgsmål om, hvorvidt de er udsat for kulde eller træk i forbindelse med deres arbejde.

13.4 Belastende arbejdsstillinger og tunge løft

Belastende arbejdsstillinger

Man taler om belastende arbejdsstillinger, hvis man fx arbejder foroverbøjet, med vrid i ryggen, med løftede arme eller, hvis man ligger på knæ, mens man arbejder. Bevægelse og variation i arbejdsstillinger er imidlertid nødvendigt for at vedligeholde kroppens funktionsniveau. På den anden side er der ved uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser risiko for smerter i muskler og sener samt akutte skader og fysisk nedslidning på længere sigt.

Er man på sin arbejdsplads udsat for fire eller flere fysiske arbejdsbelastninger på én gang i mere end en fjerdedel af arbejdstiden, har man 94 procent større risiko for langvarigt sygefravær (Andersen et al., 2016).

Man kan begrænse eller helt undgå belastende arbejdsstillinger og -bevægelser ved at sikre, at der er gode pladsforhold, hensigtsmæssigt udstyr og inventar, variation i arbejdet og en god planlægning, samt at medarbejderne er oplært og instrueret, inden arbejdet påbegyndes (Arbejdstilsynet).

Tunge løft

Ved løft forstås håndtering af en byrde i længere eller kortere tid, hvor byrden helt eller delvist slipper underlaget. Løftet er tungt, når det indebærer risiko for helbredsskader. Et løft er manuelt, når det primært udføres med muskelkraft. Manuel håndtering af tunge byrder er årsag til de fleste skader på bevægeapparatet, som kan være ulykker, pludselige løfteskader eller nedslidningsskader, der opstår efter længere tids arbejde med tunge løft.

13.5 Arbejdsulykker og sikkerhed

Arbejdsulykker og sikkerhed

Et godt sikkerhedsklima blandt virksomhedens medarbejdere og ledere er en afgørende faktor for at forebygge arbejdsulykker. Begrebet 'Sikkerhedsklima' henviser til medarbejdernes opfattelse af ledernes og kollegernes praktiske håndtering og prioritering af sikkerheden i dagligdagen. Det er en opfattelse, der nemt påvirkes af bl.a. økonomi, tidspres, ledelsesstil samt det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Der er derfor tale om et øjebliksbillede af en virksomheds sikkerhedskultur.

Vil en virksomhed forebygge arbejdsulykker, kræver det et godt sikkerhedsklima. Det indebærer, at medarbejdere og ledere har en positiv og proaktiv holdning til sikkerhed i dagligdagen. Det er en holdning, som medfører, at der bliver gjort en aktiv indsats rettet mod tekniske løsninger, arbejdets organisering samt konkret samtale om og handling i forhold til sikkerhed. I dagligdagen kan virksomhedens produktionsmål opleves som vigtigere end deres mål om et højt sikkerhedsniveau. Både medarbejdere og ledere kan derfor have svært ved at prioritere sikkerheden højt i en travl dagligdag med høje produktionskrav og stramme arbejdsplaner. Det er vigtigt, at ledelsen går forrest og skaber et godt sikkerhedsklima ved i tale og handling at vise medarbejderne, hvordan virksomheden prioriterer sikkerhed i dagligdagen og ved at inddrage medarbejdere i beslutninger om sikkerhed. Virksomheden skal sikre, at medarbejdere, især de unge og nyansatte, får en relevant introduktion og løbende vejledning i sikker udførelse af arbejdet. Derudover er hyppig kommunikation om sikkerhed mellem ledelse og medarbejdere afgørende for at opretholde et godt sikkerhedsklima, som forebygger ulykker.

Resultaterne fra nærværende undersøgelse kan ikke sammenholdes med Arbejdstilsynets opgørelser over antallet af anmeldte arbejdsulykker. Det skyldes, at der er tale om to helt forskellige måder at indsamle viden om arbejdsulykker på.

13.6 Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Prioritering af arbejdsmiljøet og medarbejderinddragelse

Spørgsmålene om arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet og medarbejderinddragelse i arbejdsmiljøet har til formål at måle, hvordan besætningsmedlemmerne oplever dette. Herunder hvorvidt de oplever at blive involveret og inddraget i beslutninger om arbejdsmiljøet samt oplevelsen af medarbejdernes egen indsats med hensyn til arbejdsmiljøet.

Sundhedsfremmetilbud

Sundere medarbejdere er mere produktive og har mindre sygefravær som følge af en bedre arbejdsevne og færre smerter. Derfor tilbyder mange virksomheder også forskellige sundhedsfremmende aktiviteter som eksempelvis rygestopkursus, kostvejledning, motion og behandlingsordninger. Ny forskning ved NFA peger på, at særligt sundhedsfremmetilbud om mad og motion får jobtilfredsheden til at stige på arbejdspladserne (Andersen et al., 2017).

Sundhedsfremme på arbejdet virker imidlertid kun, hvis medarbejderne deltager i aktiviteterne, og deltagelsen er ofte lav. Derudover viser tidligere undersøgelser, at det ikke altid ser ud til, at aktiviteterne når ud til de personer, som har størst behov for at forbedre

sundheden. Omvendt er det eksempelvis typisk medarbejdere, der i forvejen træner deres krop, som tager imod tilbud om fysisk aktivitet. Det er derfor en god idé at målrette arbejdet med sundhedsfremme og sørge for, at initiativerne henvender sig til dem, der har størst behov. På den måde kan sundhedsfremme være med til at mindske ulighed i sundhed.

NFA har i en stor undersøgelse blandt ansatte i dansk politi fundet, at rygere foretrækker at få hjælp fra nikotintyggegummi og derudover ingen hjælp eller kun hjælp og støtte fra familie og venner. Det samme gælder alkoholbrugere, der foretrækker ingen hjælp eller kun hjælp fra familie og venner. Ansatte, som ønsker at ændre spisevaner, foretrækker gratis frugtkurv, gratis ernæringsguide og/eller retningslinjer om sund kost på arbejdet. Ansatte, som ønsker at ændre vaner for fysisk aktivitet, foretrækker at træne på arbejdet, få tilbud om gratis træning og at træne i sociale/kollegiale sammenhænge (Persson et al., 2014).

13.7 Forplejning ombord og indkvartering

Forplejning ombord

Flere studier har vist, at vi spiser, som den omgivne kultur foreskriver og afhængigt af, hvad der er let tilgængeligt. Sunde valg og sund kost bør derfor være let tilgængelige, således at energiniveauet holdes oppe. De fleste mennesker, der har skiftende arbejdstider, spiser ofte uregelmæssigt, sødt i varierende mængder og ensidigt, hvilket let fører til usunde madvaner. Usunde madvaner kan dernæst let føre til fordøjelsesproblemer som diarré eller forstoppelse med oppustethed og deraf følgende mavesmerter. Problemerne kan udvikle sig og i værste fald blive kroniske, hvis den usunde livsstil opretholdes (Arbejds miljørådet for Luftfart, 2009). Inden for luftfart må det tilmed medtænkes, at der i visse fly ikke eksisterer toiletforhold ombord. I denne undersøgelse indgår et spørgsmål om, hvorvidt besætningsmedlemmerne har haft tilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg ombord. Personer, for hvilke spørgsmålet ikke har været relevant, indgår ikke i opgørelsen.

Indkvartering

Det er vigtigt, at besætningsmedlemmerne er udhvilet, så de kan varetage deres arbejde ombord på flyene og for mange af de besætningsmedlemmer, som ikke udelukkende arbejder på hjemmebasen, er indkvarteringen givetvis vigtig. I denne undersøgelse indgår derfor et spørgsmål om, hvorvidt besætningsmedlemmerne kan få den fornødne hvile i forbindelse med indkvartering i arbejdet.

13.8 Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed

Selvvurderet helbred

Generelt selvvurderet helbred er nyttigt som et overordnet helbredsmål i befolkningsundersøgelser og som et supplement til andre helbredsmål. Det har vist sig, at deltagerne først og fremmest svarer på spørgsmålet om selvvurderet helbred ud fra deres fysiske helbred og i mindre grad deres psykiske helbred.

Selvvurderet arbejdsevne

Selvvurderet arbejdsevne er den enkeltes vurdering af egne evner til at leve op til de fysiske og psykiske krav, som arbejdet stiller til dem. Arbejdsevne afspejler den enkeltes vurdering af balancen mellem helbred og andre personlige ressourcer overfor de krav, som arbejdet

stiller. En ringe selv vurderet arbejdsevne hænger sammen med risikoen for fremtidigt langtidssygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Sell et al., 2009).

Symptomer på depression

Det er ikke kun mennesker med diagnosen 'Klinisk depression', som har en forhøjet risiko for sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også mennesker, som har depressive symptomer i forhøjet grad, men ikke en egentlig diagnose, har en høj risiko for langtidssygefravær (Hjarsbech et al., 2013; Rugulies et al., 2013; Thorsen et al., 2013). Ofte måles graden af depressive symptomer vha. praksis for den såkaldte MDI-score ('Major Depression Inventory'), der er en samlet score fra 0 til 50. En høj værdi på skalaen svarer til, at personen har flere depressive symptomer, mens en lav værdi svarer til, at personen har færre depressive symptomer. En MDI-score på 20 (i figurens indeksskala = 40) eller derover anses som indikation på, at det måske er muligt at stille diagnosen 'Klinisk depression'.

Symptomer på angst

At være urolig, bange, nervøs, bekymret eller føle rædsel eller panik er naturlige reaktioner på situationer, som man oplever som 'farlige'. Angstsymptomer kan skyldes forskellige sygdomme, eller de kan afspejle, at man har øget fokus på normale kropslige reaktioner. Symptomer på angst kan i nogle tilfælde både genere og belaste os. I visse tilfælde er symptomerne så alvorlige, at man bør søge hjælp.

I denne undersøgelse er symptomer på angst målt ved at stille fire delspørgsmål om at føle sig bange, føle nervøsitet og indre uro, føle rædsel eller panik samt om at bekymre sig for meget. Symptomerne undersøger tegn på alvorlig angst, og de fire delspørgsmål stammer fra den anerkendte Symptom Checklist (SCL)-90, og er en del af 'Common Mental Disorder Questionnaire' (CMDQ).

Psykisk velbefindende og manglende energi

Psykisk velbefindende har stor betydning for sygefraværet og for muligheden for at fastholde medarbejderne på arbejdspladsen. Et dårligt psykisk velbefindende er stærkt forbundet med en forøget risiko for langtidssygefravær, arbejdsophør og førtidspension. Ikke kun mennesker med kliniske psykiske lidelser har en forhøjet risiko for sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også mennesker, som ikke opfylder betingelserne for en have decideret klinisk lidelse, men som har moderat forhøjede symptomer, har en høj risiko for langtidssygefravær. Foruden symptomer på depression og angst måler NFA psykisk velbefindende vha. en skala for generelt psykisk velbefindende og en skala for energi. Spørgsmålene om generelt psykisk velbefindende og energi kommer fra en dansk oversættelse af det amerikanske spørgeskema SF-36, som er et af de mest brugte spørgeskemaer til at måle selv vurderet helbred i verden.

Uoverskuelighed og stress

Overblik og kontrol giver følelsen af, at man er i stand til at håndtere vanskeligheder på arbejdet og i privatlivet. Man føler, at livet er forudsigeligt og til at kontrollere. Uoverskuelighed måles ved spørgsmål om, hvor ofte man inden for den seneste måned har følt, at man var ude af stand til at styre vigtige ting i ens liv, følt at vanskelighederne hobede sig sådan op, at man ikke kunne klare dem, følt sig sikker på egne evner til at klare vanskeligheder på arbejdet eller følt, at tingene på arbejdet udviklede sig, som man ønskede det. Spørgsmålene er samlet til en let modificeret, men international anvendt og valideret score, der måler oplevet stress eller uoverskuelighed.

Selve følelsen af stress kan måles på flere forskellige måder og i denne undersøgelse anvendes selve ordet 'stress' i spørgsmålet. Deltagernes svar afhænger derfor af, hvad de forstår ved stressbegrebet. De fleste tillægger imidlertid stress en negativ betydning, dvs. noget, der skal undgås. Stress betragtes officielt ikke som en sygdom, og der eksisterer derfor ikke klare kriterier for, hvornår man er stresset, hvilke kernesymptomerne der gælder for stress, hvor alvorlige symptomerne skal være, eller i hvor lang tid de skal have været, før der er tale om stress. Flere har dog forsøgt at koble en række symptomer til stresstilstanden, og disse symptomer opdeles ofte i tre typer: fysiske symptomer, psykiske symptomer og adfærdsmæssige symptomer (Andersen and Brinkmann, 2013). NFA's opgørelser har vist, at oplevelsen af at føle sig stresset er mere udbredt blandt kvinder end mænd og blandt personer med høj socioøkonomisk status (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), 2012).

Træthed og søvn

Der er mange årsager til, at man kan være træt efter en arbejdsdag. Det kan skyldes forhold i eller uden for arbejdet. Eksempelvis påvirker natarbejde og tidlige mødetidspunkter trætheden. Samtidigt påvirker natarbejde søvnen. Uden for arbejdet påvirkes man af fx støj. Dårlig søvnkvalitet viser sig på fire måder: 1) Man sover for lidt, 2) Man sover for dårligt, 3) Man føler sig ikke udhvilet, når man vågner og 4) Man er træt i løbet af dagen. Tilstrækkelig og god søvn er nødvendig for, at kroppen kan restituere sig fra dag til dag. Hvis man sover for lidt eller for dårligt, bliver man træt, og det kan øge risikoen for arbejdsulykker samt mindske kvaliteten og produktiviteten i arbejdet.

Flyvning i modsatrettede tidszoner

I denne undersøgelse har vi tilføjet et spørgsmål, der spørger ind til, hvor ofte besætningsmedlemmerne har fløjet i modsatrettede tidszoner (øst-vest) og et spørgsmål om, hvor meget besætningsmedlemmerne i så fald bliver generet af det.

Jobtilfredshed

Jobtilfredshed belyser graden af overensstemmelse mellem medarbejderens personlige forventninger til jobbet og de forhold, som medarbejderen reelt oplever i sit arbejde. Jobtilfredshed afhænger af interaktionen mellem medarbejdere indbyrdes, mellem medarbejder og leder, samt af hvilke værdier og forventninger den enkelte medarbejder har til sit arbejdsmiljø og virksomheden overordnet set. Et studie har vist en sammenhæng mellem højere jobtilfredshed og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (Thorsen et al., 2016b).

Sygdomme

Selvurderet arbejdsrelateret sygdom kan fx være bevægeapparatsbesvær, hudlidelser, høreskader, hjertekarsygdomme, luftvejslidelser, kræft, reproduktionsskader eller mavesår. 61 Disse sygdomme kan skyldes eller forværres af faktorer i arbejdsmiljøet, men også af livsstilsfaktorer, som fx rygning og alkohol. I denne undersøgelse har vi både spurgt ind til forekomsten af arbejdsrelateret sygdom, men også forekomsten af behandlingskrævende sygdomme generelt.

Smerter i kroppen

Forbigående smerter i kroppen er helt naturligt og ufarligt, men man skal reagere, når smerte ikke længere forsvinder af sig selv. Der kan være forskellige konsekvenser af smerte, fx kan smerter sætte begrænsninger for ens arbejde afhængig af, hvilket job man har. I langt de fleste tilfælde vil det dog være gavnligt at holde kroppen i gang på arbejdet på trods af smerterne. I denne undersøgelse er deltagerne spurgt ind til forekomsten af en række velkendte symptomer, dvs. der er ikke spurgt ind til kroniske smertetilstande.

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

NFA har tidligere fundet, at den planlagte tilbagetrækningsalder blandt andet afhænger af, hvor fysisk hårdt arbejdet er. Jo hårdere fysisk arbejde desto tidligere planlægger vi at trække os tilbage fra arbejdsmarkedet. Tilbagetrækningsalderen hænger også sammen med socioøkonomisk status. Det gælder fx for lærere: Skolelærere planlægger en tidligere tilbagetrækningsalder end gymnasielærere, og gymnasielærere planlægger en tidligere tilbagetrækningsalder end undervisere og forskere ved universiteter. Derudover planlægger flere kvinder end mænd at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, før de fylder 65 år.

Sygefravær

Mange forskellige faktorer påvirker risikoen for sygefravær, inklusiv arbejdsmiljø- og helbreds faktorer. Både det fysiske og det psykiske belastningsindeks, som er mål, der kombinerer eksponering og symptomer, har i en NFA undersøgelse vist en sammenhæng med et øget antal sygefraværsdage (Thorsen et al., 2016a). I Danmark findes der forskellige sygefraværsregistre, men i denne undersøgelse har det ikke været muligt at koble deltagerne til registerinformation. Sygefraværet belyses derfor ud fra et selvrapporteret antal dage det seneste år.

13.9 Sundhed og livsstil

Motion, alkohol, rygning og overvægt Motion eller fysisk aktivitet dækker over alle former for bevægelse, der øger energiforbruget. Fysisk aktivitet indeholder således et bredt spektrum af aktiviteter lige fra idræt, sport og motion til hverdagsaktiviteter som havearbejde, cykling som transport, at tage trappen eller gå en tur med hunden. Det er veldokumenteret, at fysisk aktivitet forlænger livet og mindsker risikoen for sygdomme. Forskning har vist, at risikoen for langvarigt sygefravær og førtidspension bliver mindre, hvis man dyrker motion ved siden af arbejdet (Fimland et al., 2018; Holtermann et al., 2012).

Et stort studie har tidligere vist, at mennesker, som har lange arbejdsdage hver uge, har en væsentlig øget risiko for at drikke alkohol i mængder, der kan skade helbredet sammenlignet med mennesker, som arbejder 35 til 40 timer om ugen (Virtanen et al., 2015).

Et studie er kvindelige medarbejdere i ældreplejen understøtter tidligere forskning ved at finde en forøget risiko for langvarigt sygefravær blandt rygere sammenlignet med ikke-rygere. Derudover har forskningen vist, at jo mere undervægtig eller overvægtig man er, desto højere er risikoen for langvarigt sygefravær (Quist et al., 2014).

BILAG 2 – SPØRGSMÅL I SPØRGESKEMA

Variabelnavne	Spørgsmålsformuleringer	Svarkategorier	Spørgsmålet er vendt (x)	Betinget af filterspørgsmål
Psykisk arbejdsmiljø				
<i>Engagement i arbejdet</i>				
Selvtillid og arbejds-glæde	I hvilken grad giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad		
Interessante og in-spirerende arbejds-opgaver	I hvilken grad synes du, dine arbejdsopga-ver er interessante og inspirerende?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad		
Vigtigheden af arbej-det, foruden ind-komst	I hvilken grad er dit arbejde vigtigt for dig (ud over indkomsten)	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad		
Veloplagthed på ar-bejdet	I hvilken grad føler du dig veloplagt, når du er på arbejde?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad		
Opslugthed af ar-bejdsopgaver	I hvilken grad bliver du opslugt af dine ar-bejdsopgaver?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad		
<i>Følelsesmæssige krav i arbejdet</i>				
Kontakt i arbejdet til personer i vanske-ligheder	Hvor ofte har du i dit arbejde kontakt til personer, der befinder sig i vanskelige situ-ationer (personer, der fx er ramt af alvorlig sygdom, ulykke, sorg, krise eller sociale problemer)?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x	
Følelsesmæssigt be-rørt af arbejdet	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x	
<i>Indflydelse</i>				
Indflydelse på ar-bejdsopgaver	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver om bord?	Altid Ofte Sjældent Aldrig		
<i>Jobsikkerhed</i>				
Bekymret for at mi-ste arbejde	I hvilken grad er du her og nu bekymret for at du bliver arbejdsløs?	I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke Ved ikke	x	Besvarelserne 'ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Bekymret for forflyt-ning mod sin vilje	I hvilken grad er du her og nu bekymret for at du mod din vilje forflyttes til anden base?	I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke Ved ikke	x	Besvarelserne 'ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Bekymret for at mi-ste timetal/vagt-rytme	I hvilken grad er du her og nu bekymret for om du kan bibeholde dit nuværende time-tal/vagtrytme?	I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke Ved ikke	x	Besvarelserne 'ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
<i>Kollegial anerkendelse</i>				

Kollegernes anerkendelse af hinanden	Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i det daglige arbejde om bord?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	
<i>Kvantitative krav</i>			
Nok tid til arbejdsopgaver	Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
Arbejdstempo	Hvor ofte er det nødvendigt at holde et højt arbejdstempo?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
Svære tidsfrister	Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
Uventede opgaver, som giver tidspres	Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
Til rådighed uden for normal arbejdstid	Hvor ofte står du til rådighed uden for normal arbejdstid (i form af tilkaldsvagter/standby)?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
Overarbejde	Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
<i>Retfærdighed</i>			
Medarbejdere, som påvirkes af beslutninger, høres	Hvor ofte bliver alle medarbejdere, der påvirkes betydeligt af en given beslutning, hørt?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
Retfærdig behandling af medarbejdere	Hvor ofte bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
<i>Rolleklarhed</i>			
Den nødvendige information	Hvor ofte får du den information, du behøver for at udføre dit arbejde?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	
Den nødvendige vejledning og instruktion	Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	
Klarhed i arbejdsopgaver	Hvor ofte ved du helt klart, hvad der er dine arbejdsopgaver?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	
Modsattede krav i arbejdet	Hvor ofte bliver der stillet modsattede krav til dig i dit arbejde?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x
<i>Arbejdspladsens rummelighed</i>			
Arbejdspladsens hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter	Hvor ofte tages der hensyn til medarbejdere med færre kræfter på din arbejdsplads?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
<i>Samarbejde og kollegial støtte</i>			

Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at nå de bedste resultater	Hvor ofte hjælper du og dine kolleger hinanden med at opnå det bedst mulige resultat?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	
Medarbejdernes indbyrdes samarbejde, når der opstår problemer	Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	
<i>Konflikter mellem arbejde og privatliv</i>			
Arbejdet tager energi fra privatliv	Hvor ofte oplever du, at dit arbejder tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
Arbejdet tager tid fra privatliv	Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
<i>Ledelseskvalitet</i>			
Samlet mål for ledelseskvalitet	Baseret på følgende spørgsmål (a-h): Hvor ofte... a) forklarer din nærmeste leder dig virksomhedens mål, så du forstår hvad de betyder for dine opgaver? b) har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde? c) tager din nærmeste leder sig tid til at engagere sig i din faglige udvikling? d) involverer din nærmeste leder dig i tilrettelæggelsen af dit arbejde? e) giver din nærmeste leder dig den nødvendige feedback (ris og ros) for dit arbejde? f) bliver dit arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen? g) får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder? h) kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig Har ingen leder (f, h – uden leder og sommetider) B er uden, uden leder	
Tilliden til chefpilot/flyvechef/HR	Hvor ofte kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen for piloter (i relation til chefpilot/flyvechef/HR)?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
Tilliden til cabin crew manager/basechef/HR etc.	Hvor ofte kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen for kabinebesætningsmedlemmer (i relation til Cabin crew manager/basechef/HR etc.)?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
<i>Flyvning i marginale vejrforhold</i>			
Presset til at flyve i marginale vejrforhold de seneste 12 måneder (below minima)	Er du inden for de seneste 12 måneder blevet udsat for pres, som har betydet, at du har fløjet under marginale vejrforhold (below minima)?	Ja, ugentligt Ja, månedligt Ja, sjældnere Nej, aldrig	x
Vold, trusler, mobning og seksuel chikane			
<i>Fysisk vold og trusler</i>			
Fysisk vold – af personale (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for fysisk vold	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre	
Fysisk vold – af passagerer (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for fysisk vold	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre	
Trusler om vold – af personale (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for fysisk vold	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre	

Trusler om vold – af passagerer (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for fysisk vold	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
<i>Seksuel chikane</i>		
Seksuel chikane – af personale (%)	Spørgsmålet: Har du været udsat for seksuelle krænkelser i forbindelse med dit arbejde inden for de seneste 12 måneder? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for seksuel chikane?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
Seksuel chikane – af passagerer (%)	Spørgsmålet: Har du været udsat for seksuelle krænkelser i forbindelse med dit arbejde inden for de seneste 12 måneder? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for seksuel chikane?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
<i>Mobning og skænderier</i>		
Mobning – af personale (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for mobning?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
Mobning – af passagerer (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for mobning?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
Vidne til mobning – af personale (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at nogen på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? + Spørgsmålet: Hvem mobbede?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
Vidne til mobning – af passagerer (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været vidne til, at nogen på din arbejdsplads er blevet udsat for mobning? + Spørgsmålet: Hvem mobbede?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
Skænderier eller konflikter – personale (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem havde du skænderier eller konflikter med?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
Skænderier eller konflikter – af passagerer (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder haft skænderier eller konflikter med nogen på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem havde du skænderier eller konflikter med?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre
Samlet seksuel chikane	Baseret på følgende spørgsmål (a-k): Har du været udsat for seksuelle krænkelser i forbindelser med dit arbejde inden for de seneste 12 måneder? a) Upassende elektronisk opmærksomhed (via mail, chat, SoMe mv.) b) Grov uønsket elektronisk opmærksomhed (via mail, chat SoMe mv.) c) Upassende verbale bemærkninger eller hentydninger med seksuelt indhold. d) Grove uønskede verbale bemærkninger med seksuelt indhold. e) Upassende fysisk kontakt (berøringer, omfavnelser, kys) f) Grov uønsket fysisk kontakt (pres og overgreb af eksplicit seksuel art) g) Uønskede forslag/krav om seksuelle ydelser mod belønning. h) Uønskede forslag/krav om seksuelle ydelser mod trusler om straf eller sanktioner. i) At nogen har forsøgt at tvinge dig til seksuelle handlinger. j) At nogen har tvunget dig til seksuelle handlinger. k) Andet	Aldrig 1 gang 2-5 gange 6-10 gange 11-50 gange

Fysisk arbejdsmiljø				
<i>Fysiske krav og fysisk anstrengelse</i>				
Mål for fysisk hårdt arbejde	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		
Anstrengelsen i de typiske løft	Hvor ofte finder du de typiske løft i dit arbejde anstrengende?	Altid Ofte Sjældent Aldrig Løfter ikke	x	Besvarelsen 'løfter ikke' indgår ikke i besvarelsen
Brug af nødvendige hjælpemidler under løft mm.	Hvor ofte anvender du hjælpemidler, når det er nødvendigt, under løft eller flytning af ting eller personer? (Bagage, pakker, bårtransport og i forbindelse med SAR-operationer)	Altid Ofte Sjældent Aldrig Løfter ikke		Besvarelsen 'løfter ikke' indgår ikke i besvarelsen
Alene om løft, når man burde være to	Hvor ofte sker det, at du alene løfter eller flytter ting eller personer, selv om i egentlig burde være to om det?	Altid Ofte Sjældent Aldrig Løfter ikke	x	Besvarelsen 'løfter ikke' indgår ikke i besvarelsen
<i>Støj og støjbeskyttelse</i>				
Høj støj, så man må råbe	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for støj, der er så høj, at du må råbe for at tale sammen med en, der står lige ved siden af dig?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	x	
Høj støj, der forstyrrer	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for støj, der forstyrrer dig i dit arbejde (fx andre menneskers tale, ventilation, trafik)?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	x	
Ikke tilbudt høreværn/headset (%)	Er du tilbudt høreværn/støjdæmpende headset?	Ja Nej Ved ikke		
<i>Kraftige vibrationer og turbulens</i>				
Kraftige vibrationer	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for kraftige vibrationer, der rammer hele kroppen (fx helikopter)?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	x	
Let turbulens	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for let turbulens?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	x	
Moderat turbulens	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for moderat turbulens?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	x	
Alvorlig turbulens	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for alvorlig turbulens?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	x	
<i>Hudpåvirkning og hudproblemer</i>				
Våde eller fugtige hænder	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for at have våde eller fugtige hænder?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	x	

Hudkontakt med kemikalier	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for hudkontakt med kemikalier (fx rengøringsmidler og desinfektionsmidler)?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	x
Hudproblemer på hænderne (%)	Har du inden for de sidste 12 måneder haft hudproblemer på hænderne? (Kløe, røde knopper, røde plamager, tør og revnet hud og/eller små vandblærer)	Ja, en uge eller mere Ja, nogle dage Nej	
Belastende arbejdsstillinger og tunge løft			
<i>Belastende arbejdsstillinger</i>			
Sidder ned - mindst 3/4 af tiden (%)	Hvor stor en del af din arbejdstid sidder du?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	
Går eller står - mindst 3/4 af tiden (%)	Hvor stor en del af din arbejdstid går eller står du?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	
Ryggen vredet eller foroverbøjet - mindst 1/4 af tiden (%)	Hvor stor en del af din arbejdstid arbejder du med ryggen vredet eller foroverbøjet uden at støtte med hænder og arme?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	
Armene løftet - mindst 1/4 af tiden (%)	Hvor stor en del af din arbejdstid har du armene løftet i eller over skulderhøjde?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	
Gør samme armbevægelser - mindst 1/4 af tiden (%)	Hvor stor en del af din arbejdstid gør du de samme armbevægelser mange gange i minuttet (servering, pakning af trolleys, vrid for at nå manualer etc.)?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	
Sidder på hug eller knæ - mindst 1/4 af tiden (%)	Hvor stor en del af din arbejdstid sidder du på hug eller ligger på knæ, når du arbejder?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	
Skubber eller trækker - mindst 1/4 af tiden (%)	Hvor stor en del af din arbejdstid skubber eller trækker du?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	
Løfter - mindst 1/4 af tiden (%)	Hvor stor en del af din arbejdstid bærer eller løfter du?	Næsten hele tiden Ca. ¾ af tiden Ca. ½ af tiden Ca. ¼ af tiden Sjældent Aldrig	
<i>Tunge løft</i>			
Løfter bagage i kabinen	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for bagage?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	
Løfter pakker	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for pakker?	Under 5 kg 5-15 kg	

		16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	
Løfter ifm. båretransport	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for båretransport?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	
Løfter ifm. SAR-operationer	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk i forbindelse med SAR-operationer?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	
Løfter i gallyes	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk i forbindelse med løft af bokse i gallyes?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	
Løft af bagage over 15 kg (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for bagage?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft af bagage over 30 kg (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for bagage?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft af pakker over 15 kg (5)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for pakker?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft af pakker over 30 kg (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for pakker?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft ved båretransport over 15 kg (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for båretransport?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft ved båretransport over 30 kg (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk inden for båretransport?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft ved SAR-operationer over 15 kg (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk i forbindelse med SAR-operationer?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft ved SAR-operationer over 30 kg (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk i forbindelse med SAR-operationer?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft i galleys over 15 kg (5)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk i forbindelse med løft af bokse i gallyes?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Løft i galleys over 30 kg (5)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk i forbindelse med løft af bokse i gallyes?	Under 5 kg 5-15 kg 16-29 kg 30 kg eller derover Løfter ikke denne byrde	Besvarelserne 'Løfter ikke denne byrde' indgår ikke i opgørelsen
Arbejdsulykker og sikkerhed			
Arbejdsulykker og sikkerhed			

Nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse	Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads? Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant		Besvarelsen 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Ledelsen opmuntning af medarbejdere til sikkert arbejde	Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads? Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant		Besvarelsen 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at arbejde sikkert	Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads? Vi hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant		Besvarelsen 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Arbejdsulykker				
Arbejdspladsens holdning til mindre ulykker i det daglige arbejde	Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads? Vi mener, at mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant	x	Besvarelsen 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Mindst én arbejdsulykke med mindst én sygefraværsdag (%)	Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en eller flere arbejdsulykker, som medførte mere end én dags fravær?	Ingen ulykker 1 ulykke 2 eller flere ulykker		
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø				
<i>Prioritering af arbejdsmiljø og medarbejderinddragelse</i>				
Arbejdspladsens holdning til arbejdsmiljøet ift. reglerne	I hvilken grad er holdningen på din arbejdsplads, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver?	I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke Ved ikke		Besvarelsen 'Ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet	I hvilken grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt?	I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke Ved ikke		Besvarelsen 'Ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Arbejdspladsens involvering af medarbejdere	I hvilken grad bliver medarbejderne på din arbejdsplads involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø?	I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke Ved ikke		Besvarelsen 'Ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Medarbejdernes egen indsats mht. arbejdsmiljøet	Hvor ofte gør du og dine kolleger en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig		
Ledelsens inddragelse af medarbejdere mht. arbejdsmiljø	Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads? Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende arbejdsmiljø	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant		Besvarelsen 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Forplejning ombord og indkvartering				
<i>Forplejning ombord</i>				
Får du nogensinde arbejdsgiverbetalt mad om bord i forbindelse med dit arbejde?	Får du nogensinde arbejdsgiverbetalt mad om bord i forbindelse med dit arbejde?	Ja Nej Ikke relevant		Besvarelsen 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Utilstrækkelig mængde mad ombord (%)	Er mængden tilstrækkelig?	Altid Ofte Sjældent Aldrig		
Utilstrækkelig varieret mad ombord (%)	Er der tilstrækkelig variation i maden?	Altid Ofte Sjældent Aldrig		

Utilstrækkelig kvalitet af maden (%)	Har maden en god kvalitet?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
Maden er ikke tilpasset den døgnrytme som du er i	Er maden tilpasset den døgnrytme som du er i?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
Utilstrækkelig tid til at indtage mad (%)	Hvor ofte når du at spise maden om bord?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	
Utilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg ombord (%)	Har du tilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg når du er på dit arbejde?	Ja, altid Ja, for det meste Nej, som regel ikke Nej, aldrig	
<i>Indkvartering</i>			
Utilstrækkelig ro til at få den fornødne hvile ved indkvartering (%)	Såfremt du indkvarteres i forbindelse med dit arbejde: Er der tilstrækkelig ro, så du kan få den fornødne hvile?	Ja, altid Ja, for det meste Nej, som regel ikke Nej, aldrig Ikke relevant	Besvarelsen 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed			
<i>Selvurderet helbred</i>			
Helbred alt i alt	Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	Fremragende Vældig godt Godt Mindre godt Dårligt	
Arbejdsevne alt i alt	Forestil dig, at din arbejdsevne er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende arbejdsevne?	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Markér et tal mellem 0 og 10, hvor 0 betyder 'Ude af stand til at arbejde', og 10 betyder 'Bedste arbejdsevne'	x
Arbejdsevne ift. De fysiske krav	Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de fysiske krav i dit arbejde?	Fremragende Særlig godt God Nogenlunde Dårlig	
Arbejdsevne ift. De psykiske krav	Hvordan vurderer du din nuværende arbejdsevne i forhold til de psykiske krav i dit arbejde?	Fremragende Særlig godt God Nogenlunde Dårlig	
<i>Symptomer på depression og angst</i>			
Samlet mål for symptomer på depression	Baseret på følgende spørgsmål (a-l): Hvor stor en del af tiden i de seneste 2 uger har du... a) følt dig trist til mode, ked af det? b) manglet interesse for dine daglige gøremål? c) følt, at du manglede energi og kræfter? d) haft mindre selvtillid? e) haft dårlig samvittighed eller skyldfølelse? f) følt, at livet ikke var værd at leve? g) haft besvær med at koncentrere dig, fx om at læse avis eller følge med i fjernsyn? h) følt dig rastløs? i) følt dig stille eller fåmælt? j) haft besvær med at sove om natten? k) haft nedsat appetit? l) haft øget appetit?	Hele tiden Det meste af tiden En hel del af tiden Noget af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt	x
Samlet mål for symptomer på angst	Baseret på følgende spørgsmål (a-d): I de sidste 4 uger, hvor meget har du været generet af... a) at du pludselig bliver bange uden grund? b) nervøsitet og eller indre uro? c) anfald af rædsel eller panik? Og d) at bekymre dig for meget?	Særlig meget En hel del Noget Lidt Slet ikke	x

<i>Psykisk velbefindende, manglende energi og uoverskuelighed</i>			
Samlet mål for psykisk velbefindende	Baseret på følgende spørgsmål (a-d): Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger... a) har du været meget nervøs? b) har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig? c) har du følt dig rolig og afslappet? D) har du følt dig trist til mode?	Hele tiden Det meste af tiden En hel del af tiden Noget af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt	x (ved a og b)
Samlet mål for energi	Baseret på følgende spørgsmål (a-c): Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger... a) har du følt dig veloplagt og fuld af liv? b) har du været fuld af energi? Og c) har du følt dig udslidt?	Hele tiden Det meste af tiden En hel del af tiden Noget af tiden Lidt af tiden På intet tidspunkt	x (ved c)
<i>Uoverskuelighed</i>			
Samlet mål for uoverskuelighed	Baseret på følgende spørgsmål (a-d): Hvor ofte inden for den sidste måned har du... a) følt, at du var ude af stand til at styre vigtige ting i dit liv? b) følt, at vanskelighederne på arbejdet hobede sig sådan op, at du ikke kunne klare dem? c) følt dig sikker på dine evner til at klare vanskeligheder på arbejdet? Og d) følt, at tingene på arbejdet udviklede sig, som du ønskede det?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x (ved a og b)
Stress de seneste 2 uger	Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste 2 uger?	Hele tiden Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x
Vigtigste kilde til stress	Hvad var den vigtigste kilde til din stress?	Arbejde Privatliv Både arbejde og privatliv	Spørgsmålet blev ikke stillet til personer, som 'aldrig' har været stresset de seneste 2 uger
<i>Træthed og søvn</i>			
Har sovet 5 timer eller mindre i gennemsnit (%)	Hvor mange timer har du i gennemsnit sovet i døgnet inden for de sidste 4 uger?	Ca. 5 timer eller mindre Ca. 6 timer Ca. 7 timer Ca. 8 timer Ca. 9 timer Ca. 10 timer eller mere	
Har sovet 6 timer eller mindre i gennemsnit (%)	Hvor mange timer har du i gennemsnit sovet i døgnet inden for de sidste 4 uger?	Ca. 5 timer eller mindre Ca. 6 timer Ca. 7 timer Ca. 8 timer Ca. 9 timer Ca. 10 timer eller mere	
Træthed efter en typisk dag	Hvor træt er du efter en typisk arbejdsdag?	Ikke træt Lidt træt Noget træt Meget træt Helt udmattet	
Vågnet flere gange og kan ikke sove igen	Hvor ofte inden for de seneste 4 uger er du vågnet flere gange og har haft svært ved at falde i søvn igen?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
Udhvilet, når man vågner	Hvor ofte inden for de seneste 4 uger har du følt, at du ikke var udhvilet, når du vågnede?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
Træt i løbet af dagen	Hvor ofte inden for de seneste 4 uger har du følt dig træt i løbet af dagen?	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x
Svært ved at holde øjnene åbne under en flyvetur	Hvor ofte inden for de seneste 4 uger har du haft svært ved at holde øjnene åbne under en flyvetur	Altid Ofte Sjældent Aldrig	x

Planlægning af sovemønster, hvis nat- eller tidlig morgenvagt	Hvor ofte inden for de seneste 4 uger har du planlagt dit sovemønster, hvis du havde nat eller tidlig morgenvagt?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig Ikke relevant	Besvarelsen 'ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Planlægning af sovemønster, hvis vagt i modsatrettede tidszoner	Hvor ofte inden for de seneste 4 uger har du planlagt dit sovemønster, hvis du skulle gennemføre flyvninger i andre tidszoner?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig Ikke relevant	Besvarelsen 'ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
<i>Flyvning i modsatrettede tidszoner</i>			
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner – short-haul	Føler du dig generet af at flyve i modsatrettede tidszoner?	I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke Flyver ikke i modsatrettede tidszoner	Besvarelsen 'Flyver ikke i modsatrettede tidszoner' indgår ikke i opgørelsen
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner – long-haul	Føler du dig generet af at flyve i modsatrettede tidszoner?	I høj grad I nogen grad I ringe grad Slet ikke Flyver ikke i modsatrettede tidszoner	Besvarelsen 'Flyver ikke i modsatrettede tidszoner' indgår ikke i opgørelsen
<i>Jobtilfredshed</i>			
Jobtilfredshed	Hvor tilfreds er med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	Meget tilfreds Tilfreds Hverken tilfreds eller utilfreds Utilfreds Meget utilfreds	
<i>Sygdomme</i>			
Sygdom det seneste år. Som skyldtes arbejde (%)	Har du inden for de sidste 12 måneder haft en sygdom, som skyldes dit arbejde?	Ja Nej	x
Samlet mål for behandling af langvarig sygdom	Er du, eller har du, inden for det sidste år været i behandling for en eller flere af følgende sygdomme...? Depression Astma Diabetes (alle typer sukkersyge) Åreforkalkning eller blodprop i hjertet Blodprop i hjernen (hjerneblødning) Kræft Nedsat hørelse Eksem Rygsygdom Migræne Øjensygdomme (grå stær m.v.) Anden langvarig sygdom	Ja Nej	x
<i>Smerter</i>			
Smerter de seneste 3 måneder	Hvor ofte har du haft smerter inden for de sidste 3 måneder?	Dagligt En eller flere gange om ugen Et par gange om måneden Enkelte gange Slet ikke	x
Smerter, der begrænser	Har du på grund af smerter været begrænset på dit arbejde inden for de sidste 3 måneder?	Nej Ja, lidt Ja, en del Ja, meget	

Værste smerte i nakke eller skuldre	Angiv graden af den værste smerte du har haft i nakke eller skuldre inden for de sidste 3 måneder	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Maker et tal mellem 0 og 10, hvor 0 betyder 'slet ingen smerte', og 10 betyder 'værest mulige smerte'
Værste smerte i lænden	Angiv graden af den værste smerte du har haft i lænden inden for de sidste 3 måneder	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Maker et tal mellem 0 og 10, hvor 0 betyder 'slet ingen smerte', og 10 betyder 'værest mulige smerte'
Samlet mål for smerte i kroppen	Har du inden for de sidste 3 måneder haft smerter i... Maven? Brystet? Hofterne? Knæene? Armene og/eller håndleddene Nakke og/eller skuldre? Lænden? Andre steder?	Ja Nej
Sygefravær		
Sygedomsfravær	Hvor mange arbejdsdage med sygedomsfravær har du i alt haft inden for det sidste år?	___ antal dage
Sundhed og livsstil		
Motion, alkohol, rygning og overvægt		
Ryger af og til eller dagligt (%)	Ryger du?	Ja, dagligt Ja, af og til Har røget, men ryger ikke mere Nej, har aldrig røget
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, mandag til torsdag (%)	Hvor mange genstande alkohol drikker du pr. dag i gennemsnit på hverdage (mandag til torsdag)? (1 genstand=1 flaske øl, 1 glas vin eller 4 cl. Spiritus)	0 1 2 3-4 5 eller derover
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, fredag til søndag (%)	Hvor mange genstande alkohol drikker du pr. dag i gennemsnit i weekenden (fredag, lørdag og søndag)? (1 genstand=1 flaske øl, 1 glas vin eller 4 cl. Spiritus)	0 1 2 3-4 5 eller derover
Ingen let motion i fritid (%)	Hvor meget tid har du i gennemsnit brugt på hver af følgende fritidsaktiviteter i det sidste år? (Medregn også løb, cykling eller gang til og fra arbejde) Gang, cykling eller anden lettere motion, hvor du ikke bliver forpustet eller sveder (fx søndagsture, lettere havearbejde)?	Over 4 timer pr. uge 2-4 timer pr. uge Under 2 timer pr. uge Dyrker ikke denne aktivitet
Ingen moderat hård motion i fritid (%)	Hvor meget tid har du i gennemsnit brugt på hver af følgende fritidsaktiviteter i det sidste år? (Medregn også løb, cykling eller gang til og fra arbejde) Motionsidræt, tungt havearbejde eller hurtig gang/cykling, hvor du sveder og bliver forpustet?	Over 4 timer pr. uge 2-4 timer pr. uge Under 2 timer pr. uge Dyrker ikke denne aktivitet
Ingen hård træning eller konkurrenceidræt i fritid (%)	Hvor meget tid har du i gennemsnit brugt på hver af følgende fritidsaktiviteter i det sidste år? (Medregn også løb, cykling eller gang til og fra arbejde) Hård træning eller konkurrenceidræt?	Over 4 timer pr. uge 2-4 timer pr. uge Under 2 timer pr. uge Dyrker ikke denne aktivitet

Covid-19			
Arbejder du aktuelt i samme flyselskab/virksomhed som inden covid-19?	Arbejder du aktuelt i samme flyselskab/virksomhed som inden covid-19?	Ja Nej Ikke relevant	Besvarelsene 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen.
Har du det samme job som inden covid-19?	Har du det samme job som inden covid-19?	Ja samme job/position Et job med højere position (forfremmet) Et job med lavere position (degraderet) Ikke relevant	Besvarelsene 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen.
Hvordan er dine arbejdsvilkår aktuelt?	Hvordan er dine arbejdsvilkår aktuelt?	Generelt bedre end inden covid-19 krisen Generelt som de var inden covid-19 krisen Generelt dårligere end inden covid-19 krisen Ikke relevant	Besvarelsene 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen.
Psykisk velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen.	Hvordan er dit psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen?	Meget bedre Bedre Ikke forandret Værre Meget værre	
Psykisk velbefindende under nedlukningerne i 2020 og foråret 2021.	Hvordan var dit psykiske velbefindende under nedlukningerne i 2020 og foråret 2021?	Meget godt Godt Mindre godt Dårligt Meget dårligt	
Har du under covid-19...?	Baseret på følgende spørgsmål (a-d). Har du under covid-19... a) været uden arbejde? b) arbejdet for en lavere løn end før covid-19? c) haft et arbejde på en lavere position end før covid-19? d) haft arbejde uden for luftfart?	Ja Nej Ikke relevant	Besvarelsene 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen.

BILAG 3 - KRYDSTABELLER

Psykisk arbejdsmiljø

Seksuel chikane inden for de seneste 12 måneder	Aldrig	1 gang	2-5 gange	6-10 gange	11-50 gange
Upassende elektronisk opmærksomhed (via mail, chat, SoME mv)	98%	1%	1%	0%	0%
Grov uønsket elektronisk opmærksomhed (via mail, chat, SoME mv)	99%	1%	1%	0%	0%
Upassende verbale bemærkninger eller hentydninger med seksuelt indhold	92%	3%	4%	0%	0%
Grove uønskede verbale bemærkninger med seksuelt indhold	97%	2%	1%	0%	0%
Upassende fysisk kontakt (berøringer, omfavnelser, kys)	95%	4%	1%	0%	0%
Grov uønsket fysisk kontakt (pres og overgreb af eksplicit seksuel art)	100%	0%	0%	0%	0%
Uønskede forslag/krav om seksuelle ydelser mod belønning	100%	0%	0%	0%	0%
Uønskede forslag/krav om seksuelle ydelser mod trusler om straf eller sanktioner	100%	0%	0%	0%	0%
At nogen har forsøgt at tvinge dig til seksuelle handlinger	100%	0%	0%	0%	0%
At nogen har tvunget dig til seksuelle handlinger	100%	0%	0%	0%	0%

Arbejder som...	Pilo- ter	Kabineperso- nale
Bekymret for at miste arbejde	48,2	59,0
Bekymret for forflytning mod sin vilje	33,9	25,8
Bekymret for at miste timetal/vagtrykme	45,3	45,0
Samlet mål for ledelseskvalitet	56,2	59,2
Tilliden til chefpilot/flyvechef/HR	48,3	49,5
Tilliden til cabin crew manager/basechef/HR etc.	53,0	52,2
Medarbejdere, som påvirkes af beslutninger, høres	69,0	71,2
Retfærdig behandling af medarbejdere	50,7	55,9
Indflydelse på arbejdsopgaver	30,5	39,6
Arbejdspladsens hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter	54,1	63,8
Kollegernes anerkendelse af hinanden	16,6	18,1
Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at nå de bedste resultater	9,1	10,4
Medarbejdernes indbyrdes samarbejde, når der opstår problemer	5,7	7,7
Kontakt i arbejdet til personer i vanskeligheder	34,4	49,0
Følelsesmæssigt berørt af arbejdet	40,4	48,1
Den nødvendige information	22,2	26,7
Den nødvendige vejledning og information	23,9	27,3
Klarhed i arbejdsopgaver	9,6	9,5
Modsatrettede krav i arbejdet	42,6	48,7
Selvtillid og arbejdsglæde	33,7	31,9
Interessante og inspirerende arbejdsopgaver	30,3	36,7
Vigtigheden af arbejdet, foruden indkomst	30,8	26,2
Veloplagthed på arbejdet	32,6	29,3
Opslugthed af arbejdsopgaver	42,1	40,8
Arbejdstempo	60,0	70,8
Svære tidsfrister	49,0	47,7
Uventede opgaver, som giver tidspres	44,9	46,2
Til rådighed uden for normal arbejdstid	64,4	67,0
Overarbejde	50,6	49,0
Nok tid til arbejdsopgaver	32,9	34,6
Arbejdet tager energi fra privatliv	51,9	56,5
Arbejdet tager tid fra privatliv	55,9	55,1
Presset til at flyve i marginale vejrforhold de seneste 12 måneder (below minima)	6,6	0,0

Flyver du både kort- og langrute?	Kortrute	Langrute	Både kort- og langrute
Bekymret for at miste arbejde	49,8	66,6	55,7
Bekymret for forflytning mod sin vilje	28,4	36,0	28,7
Bekymret for at miste timetal/vagtryk	45,6	54,6	43,9
Samlet mål for ledelseskvalitet	54,4	65,5	58,7
Tilliden til chefpilot/flyvechef/HR	45,4	67,7	49,3
Tilliden til cabin crew manager/basechef/HR etc.	48,3	61,2	52,8
Medarbejdere, som påvirkes af beslutninger, høres	66,7	79,8	70,9
Retfærdig behandling af medarbejdere	48,6	59,6	55,5
Indflydelse på arbejdsopgaver	32,7	38,6	36,9
Arbejdspladsens hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter	54,7	67,5	61,7
Kollegernes anerkendelse af hinanden	17,6	17,1	17,5
Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at nå de bedste resultater	10,4	9,9	9,6
Medarbejdernes indbyrdes samarbejde, når der opstår problemer	6,7	6,6	7,1
Kontakt i arbejdet til personer i vanskeligheder	38,0	38,8	46,3
Følelsesmæssigt berørt af arbejdet	42,8	41,4	46,3
Den nødvendige information	21,9	23,0	26,3
Den nødvendige vejledning og information	23,5	25,0	27,0
Klarhed i arbejdsopgaver	9,9	9,9	9,5
Modsatrettede krav i arbejdet	41,1	52,0	48,2
Selvtillid og arbejdsglæde	34,5	35,5	31,5
Interessante og inspirerende arbejdsopgaver	32,9	36,2	34,4
Vigtigheden af arbejdet, foruden indkomst	30,3	35,5	26,4
Veloplagthed på arbejdet	33,3	32,2	29,2
Opslugthed af arbejdsopgaver	44,3	46,1	39,7
Arbejdstempo	60,7	63,1	69,6
Svære tidsfrister	47,5	50,0	48,6
Uventede opgaver, som giver tidspres	41,9	49,1	47,3
Til rådighed uden for normal arbejdstid	61,1	61,4	68,5
Overarbejde	46,9	42,1	51,4
Nok tid til arbejdsopgaver	32,7	35,1	34,6
Arbejdet tager energi fra privatliv	50,0	63,1	56,1
Arbejdet tager tid fra privatliv	51,9	56,1	56,7
Presset til at flyve i marginale vejrforhold de seneste 12 måneder (below minima)	6,4	4,8	7,1

Køn	Mand	Kvinde
Bekymret for at miste arbejde	52,1	57,4
Bekymret for forflytning mod sin vilje	30,6	26,7
Bekymret for at miste timetal/vagtrykme	42,9	47,4
Samlet mål for ledelseskvalitet	56,7	59,0
Tilliden til chefpilot/flyvechef/HR	48,4	49,1
Tilliden til cabin crew manager/basechef/HR etc.	53,7	50,2
Medarbejdere, som påvirkes af beslutninger, høres	69,8	70,3
Retfærdig behandling af medarbejdere	51,4	56,4
Indflydelse på arbejdsopgaver	32,8	39,6
Arbejdspladsens hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter	56,1	64,7
Kollegernes anerkendelse af hinanden	16,7	18,5
Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at nå de bedste resultater	9,4	10,5
Medarbejdernes indbyrdes samarbejde, når der opstår problemer	6,2	7,9
Kontakt i arbejdet til personer i vanskeligheder	38,4	50,1
Følelsesmæssigt berørt af arbejdet	41,6	49,5
Den nødvendige information	23,8	26,2
Den nødvendige vejledning og information	25,7	26,0
Klarhed i arbejdsopgaver	10,0	9,1
Modsatrettede krav i arbejdet	45,6	47,0
Selvtillid og arbejdsglæde	33,4	31,4
Interessante og inspirerende arbejdsopgaver	32,6	35,9
Vigtigheden af arbejdet, foruden indkomst	30,6	24,5
Veloplagthed på arbejdet	32,4	28,2
Opslugthed af arbejdsopgaver	43,3	38,8
Arbejdstempo	62,6	71,8
Svære tidsfrister	48,5	48,1
Uventede opgaver, som giver tidspres	45,2	46,5
Til rådighed uden for normal arbejdstid	64,6	67,8
Overarbejde	49,7	49,6
Nok tid til arbejdsopgaver	33,1	35,3
Arbejdet tager energi fra privatliv	51,9	57,9
Arbejdet tager tid fra privatliv	54,4	56,3
Presset til at flyve i marginale vejrforhold de seneste 12 måneder (below minima)	6,8	0,0

Alder	> 24 år	25-34 år	35-43 år	44-54 år	55 år +
Bekymret for at miste arbejde	43,6	52,2	50,9	59,9	51,3
Bekymret for forflytning mod sin vilje	9,5	21,1	32,2	37,3	23,4
Bekymret for at miste timetal/vagtryk	41,0	50,2	40,9	49,1	41,3
Samlet mål for ledelseskvalitet	42,0	50,0	55,8	60,4	57,9
Tilliden til chefpilot/flyvechef/HR	33,3	38,9	39,5	53,6	49,4
Tilliden til cabin crew manager/basechef/HR etc.	30,5	37,6	45,4	56,4	53,1
Medarbejdere, som påvirkes af beslutninger, høres	46,1	56,9	62,4	73,1	72,4
Retfærdig behandling af medarbejdere	33,3	47,7	48,6	56,8	53,8
Indflydelse på arbejdsopgaver	28,5	29,7	35,5	36,8	36,3
Arbejdspladsens hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter	51,2	48,3	51,8	62,1	62,2
Kollegernes anerkendelse af hinanden	26,8	19,3	19,9	17,7	16,1
Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at nå de bedste resultater	17,9	9,1	11,2	10,1	9,2
Medarbejdernes indbyrdes samarbejde, når der opstår problemer	8,9	6,8	8,1	7,5	6,2
Kontakt i arbejdet til personer i vanskeligheder	48,2	40,5	36,8	43,4	45,3
Følelsesmæssigt berørt af arbejdet	39,3	38,9	40,7	46,8	45,8
Den nødvendige information	19,6	28,4	23,0	26,0	23,8
Den nødvendige vejledning og information	25,0	27,7	26,1	25,9	25,4
Klarhed i arbejdsopgaver	10,7	11,1	13,8	10,3	7,8
Modsatrettede krav i arbejdet	50,0	39,2	43,8	48,5	46,0
Selvtillid og arbejdsglæde	28,6	26,4	31,7	36,2	31,0
Interessante og inspirerende arbejdsopgaver	25,0	25,7	29,8	36,9	34,5
Vigtigheden af arbejdet, foruden indkomst	17,9	18,2	24,2	30,1	29,3
Veloplagthed på arbejdet	26,8	23,3	31,2	33,9	29,1
Opslugthed af arbejdsopgaver	46,4	34,5	43,0	44,0	39,9
Arbejdstempo	69,0	66,6	63,2	67,3	66,6
Svære tidsfrister	52,3	41,4	46,8	49,2	49,2
Uventede opgaver, som giver tidspres	42,8	44,6	46,0	46,5	45,4
Til rådighed uden for normal arbejdstid	78,5	68,4	69,2	64,7	65,4
Overarbejde	57,1	54,9	50,1	49,7	48,2
Nok tid til arbejdsopgaver	47,6	32,4	34,4	36,1	32,1
Arbejdet tager energi fra privatliv	52,3	47,7	54,3	56,8	54,0
Arbejdet tager tid fra privatliv	52,3	54,0	55,0	57,0	54,1
Presset til at flyve i marginale vejrforhold de seneste 12 måneder (below minima)	0,0	10,3	8,3	6,7	4,8

Psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Bekymret for at miste arbejde	40,8	67,9
Bekymret for forflytning mod sin vilje	20,2	37,7
Bekymret for at miste timetal/vagtrytme	34,1	55,7
Samlet mål for ledelseskvalitet	49,8	65,6
Tilliden til chefpilot/flyvechef/HR	40,0	57,7
Tilliden til cabin crew manager/basechef/HR etc.	43,7	60,5
Medarbejdere, som påvirkes af beslutninger, høres	62,1	78,7
Retfærdig behandling af medarbejdere	44,4	62,9
Indflydelse på arbejdsopgaver	28,9	43,0
Arbejdspladsens hensyntagen til medarbejdere med færre kræfter	53,2	66,5
Kollegernes anerkendelse af hinanden	16,2	18,7
Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at nå de bedste resultater	8,7	11,0
Medarbejdernes indbyrdes samarbejde, når der opstår problemer	5,8	8,0
Kontakt i arbejdet til personer i vanskeligheder	42,6	43,5
Følelsesmæssigt berørt af arbejdet	40,3	49,5
Den nødvendige information	21,5	28,2
Den nødvendige vejledning og information	21,9	30,0
Klarhed i arbejdsopgaver	8,3	11,0
Modsatrettede krav i arbejdet	42,6	49,7
Selvillid og arbejdsglæde	23,6	42,4
Interessante og inspirerende arbejdsopgaver	28,3	40,3
Vigtigheden af arbejdet, foruden indkomst	24,5	32,4
Veloplagthed på arbejdet	23,7	37,9
Opslugthed af arbejdsopgaver	38,0	45,2
Arbejdstempo	64,2	69,1
Svære tidsfrister	45,0	51,4
Uventede opgaver, som giver tidspres	43,5	47,8
Til rådighed uden for normal arbejdstid	65,1	66,9
Overarbejde	47,6	51,5
Nok tid til arbejdsopgaver	29,9	38,4
Arbejdet tager energi fra privatliv	45,0	64,2
Arbejdet tager tid fra privatliv	47,9	62,6
Presset til at flyve i marginale vejrforhold de seneste 12 måneder (below minima)	6,2	6,9

Vold, trusler, mobning og seksuel chikane

Alder	> 24 år	25-34 år	35-43 år	44-54 år	55 år +
Skænderier eller konflikter - med passagerer (%)	7,1	14,9	5,6	15,0	16,5
Skænderier eller konflikter - med personale (%)	64,3	37,8	42,7	38,8	26,8
Mobning - passagerer (%)	,0	2,7	1,1	2,1	1,5
Mobning - personale (%)	28,6	16,2	12,4	17,1	12,2
Vidne til mobning - passagerer (%)	7,1	5,4	2,2	3,7	5,3
Vidne til mobning - personale (%)	28,6	29,7	25,8	33,6	24,3
Fysisk vold - passagerer (%)	0,0	1,4	0,0	0,0	,5
Fysisk vold - personale (%)	0,0	1,4	0,0	0,9	0,0
Trusler om vold - passagerer (%)	7,1	6,8	3,4	3,4	4,3
Trusler om vold - personale (%)	7,1	1,4	1,1	0,6	0,3
Seksuel chikane - passagerer (%)	21,4	6,8	1,1	3,4	1,8
Seksuel chikane - personale (%)	0,0	13,5	7,9	10,1	4,1

Køn	Mand	Kvinde
Skænderier eller konflikter - med passagerer (%)	10,7	19,6
Skænderier eller konflikter - med personale (%)	37,9	29,5
Mobning - passagerer (%)	1,4	2,3
Mobning - personale (%)	13,5	16,0
Vidne til mobning - passagerer (%)	2,5	7,0
Vidne til mobning - personale (%)	28,1	28,7
Fysisk vold - passagerer (%)	0,4	0,3
Fysisk vold - personale (%)	0,4	0,5
Trusler om vold - passagerer (%)	3,3	5,2
Trusler om vold - personale (%)	1,0	0,3
Seksuel chikane - passagerer (%)	0,8	5,9
Seksuel chikane - personale (%)	4,5	11,1

Arbejder som...	Piloter	Kabinepersonale
Skænderier eller konflikter - med passagerer (%)	2,6	22,7
Skænderier eller konflikter - med personale (%)	39,4	30,7
Mobning - passagerer (%)	0,0	3,0
Mobning - personale (%)	12,3	16,2
Vidne til mobning - passagerer (%)	8,6	6,9
Vidne til mobning - personale (%)	28,3	28,4
Fysisk vold - passagerer (%)	0,0	,6
Fysisk vold - personale (%)	0,9	0,2
Trusler om vold - passagerer (%)	0,3	0,7
Trusler om vold - personale (%)	1,4	0,2
Seksuel chikane - passagerer (%)	0,0	5,0
Seksuel chikane - personale (%)	3,7	9,9

Psykiske velbefindende sammenlignet med før co-vid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Skænderier eller konflikter - med passagerer (%)	8,7	20,4
Skænderier eller konflikter - med personale (%)	27,0	41,1
Mobning - passagerer (%)	0,2	3,0
Mobning - personale (%)	5,6	22,9
Vidne til mobning - passagerer (%)	2,8	6,4
Vidne til mobning - personale (%)	20,9	36,9
Fysisk vold - passagerer (%)	0,2	0,5
Fysisk vold - personale (%)	0,2	0,7
Trusler om vold - passagerer (%)	2,3	6,0
Trusler om vold - personale (%)	0,2	0,9
Seksuel chikane - passagerer (%)	3,1	2,8
Seksuel chikane - personale (%)	4,9	9,9

Flyver du både kort- og langrute?	Kortrute	Langrute	Både kort- og langrute
Skænderier eller konflikter - med passagerer (%)	8,0	15,8	17,5
Skænderier eller konflikter - med personale (%)	34,3	31,6	34,4
Mobning - passagerer (%)	0,4	2,6	2,4
Mobning - personale (%)	9,1	21,1	16,7
Vidne til mobning - passagerer (%)	1,1	2,6	6,1
Vidne til mobning - personale (%)	23,0	23,7	31,2
Fysisk vold - passagerer (%)	0,0	0,0	0,5
Fysisk vold - personale (%)	0,7	0,0	0,3
Trusler om vold - passagerer (%)	1,8	5,3	5,1
Trusler om vold - personale (%)	0,0	2,6	0,9
Seksuel chikane - passagerer (%)	1,5	5,3	3,6
Seksuel chikane - personale (%)	5,1	5,3	8,5

Fysisk arbejdsmiljø

Arbejder som...	Piloter	Kabinepersonale
Høj støj, så man må råbe	31,0	44,6
Høj støj, der forstyrrer	46,4	55,6
Kraftige vibrationer	20,9	30,4
Våde eller fugtige hænder	10,9	26,0
Hudkontakt med kemikalier	12,1	33,3
Let turbulens	38,9	49,9
Moderat turbulens	24,7	34,4
Alvorlig turbulens	14,9	21,1
Ikke tilbudt høreværn/headset (%)	12,6	21,9
Mål for fysisk hårdt arbejde	31,4	63,3
Brug af nødvendige hjælpemidler under løft mm.	16,9	14,7
Alene om løft, når man burde være to	11,4	40,2
Anstrengelsen i de typiske løft	76,8	49,1
Hudproblemer på hænderne (%)	14,1	33,0

Psykiske velbefindende sammenlignet med før co-vid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Høj støj, så man må råbe	34,6	44,1
Høj støj, der forstyrrer	44,1	59,6
Kraftige vibrationer	23,3	29,5
Våde eller fugtige hænder	17,7	22,2
Hudkontakt med kemikalier	22,8	26,2
Let turbulens	42,6	47,7
Moderat turbulens	29,3	31,3
Alvorlig turbulens	18,2	19,0
Ikke tilbudt høreværn/headset (%)	15,3	19,7
Mål for fysisk hårdt arbejde	46,0	55,5
Brug af nødvendige hjælpemidler under løft mm.	19,2	12,7
Alene om løft, når man burde være to	28,9	37,2
Anstrengelsen i de typiske løft	59,3	54,0
Hudproblemer på hænderne (%)	18,9	31,8

Flyver du både kort- og langrute?	Kortrute	Langrute	Både kort- og langrute
Høj støj, så man må råbe	34,0	35,3	42,1
Høj støj, der forstyrrer	48,6	50,0	53,5
Kraftige vibrationer	26,6	27,9	27,0
Våde eller fugtige hænder	16,0	14,2	22,7
Hudkontakt med kemikalier	18,6	12,6	28,8
Let turbulens	42,1	50,5	46,7
Moderat turbulens	27,1	30,5	32,2
Alvorlig turbulens	16,0	20,5	19,7
Ikke tilbudt høreværn/headset (%)	17,2	15,8	18,6
Mål for fysisk hårdt arbejde	39,5	45,3	56,5
Brug af nødvendige hjælpemidler under løft mm.	15,4	16,6	16,6
Alene om løft, når man burde være to	15,8	35,3	38,2
Anstrengelsen i de typiske løft	69,8	59,1	52,0
Hudproblemer på hænderne (%)	19,6	18,4	28,2

Køn	Mand	Kvinde
Høj støj, så man må råbe	33,6	46,9
Høj støj, der forstyrrer	47,6	57,5
Kraftige vibrationer	24,1	30,5
Våde eller fugtige hænder	15,5	26,6
Hudkontakt med kemikalier	17,9	34,4
Let turbulens	41,6	50,5
Moderat turbulens	27,3	34,9
Alvorlig turbulens	16,6	21,4
Ikke tilbudt høreværn/headset (%)	14,5	22,7
Mål for fysisk hårdt arbejde	41,3	63,4
Brug af nødvendige hjælpemidler under løft mm.	17,7	15,0
Alene om løft, når man burde være to	16,3	48,8
Anstrengelsen i de typiske løft	67,8	45,8
Hudproblemer på hænderne (%)	19,2	33,2

Alder	> 24 år	25-34	35-43 år	44-54 år	55 år +
Høj støj, så man må råbe	21,4	33,5	33,7	41,9	40,2
Høj støj, der forstyrrer	48,6	38,9	46,5	55,8	52,3
Kraftige vibrationer	28,6	24,9	30,3	26,9	26,4
Våde eller fugtige hænder	27,1	29,5	17,1	19,9	19,4
Hudkontakt med kemikalier	34,3	38,4	24,0	23,3	23,7
Let turbulens	52,9	44,1	43,6	45,6	45,7
Moderat turbulens	31,4	27,8	27,2	30,6	31,7
Alvorlig turbulens	20,0	14,3	17,0	18,5	19,8
Ikke tilbudt høreværn/headset (%)	50,0	41,9	17,0	15,6	14,7
Mål for fysisk hårdt arbejde	61,4	47,0	39,0	51,6	53,1
Brug af nødvendige hjælpemidler under løft mm.	36,4	21,6	14,2	17,5	13,7
Alene om løft, når man burde være to	33,3	33,9	25,9	35,6	32,3
Anstrengelsen i de typiske løft	66,8	59,6	66,8	56,8	53,5
Hudproblemer på hænderne (%)	30,8	35,2	26,7	25,5	1,8

Belastende arbejdsstillinger og tunge løft

Køn	Mand	Kvinde
Armene løftet over skulderhøjde	26,3	67,2
Sidder ned - mindst 3/4 af tiden	63,3	3,9
Ryg vredet eller foroverbøjet - mindst 1/4 af tiden	39,4	78,3
Gør samme armbevægelser - mindst 1/4 af tiden	36,1	92,2
Sidder på hug eller knæ - mindst 1/4 af tiden	21,2	57,1
Skubber eller trækker - mindst 1/4 af tiden	31,8	90,4
Løfter mindst 1/4 af tiden	6,7	25,6
Går eller står - mindst 3/4 af tiden	31,4	93,3

Psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen	Ufor- an- dret	Værre/meget værre
Armene løftet over skulderhøjde	40,1	47,9
Sidder ned - mindst 3/4 af tiden	40,3	35,6
Ryg vredet eller foroverbøjet - mindst 1/4 af tiden	49,3	62,8
Gør samme armbevægelser - mindst 1/4 af tiden	54,0	66,3
Sidder på hug eller knæ - mindst 1/4 af tiden	33,5	40,1
Skubber eller trækker - mindst 1/4 af tiden	52,6	61,2
Løfter mindst 1/4 af tiden	13,0	15,8
Går eller står - mindst 3/4 af tiden	55,7	59,9

Arbejder som...	Piloter	Kabinepersonale
Armene løftet over skulderhøjde	12,0	64,8
Sidder ned - mindst 3/4 af tiden	95,7	0,6
Ryg vredet eller foroverbøjet - mindst 1/4 af tiden	19,8	80,1
Gør samme armbevægelser - mindst 1/4 af tiden	10,3	93,5
Sidder på hug eller knæ - mindst 1/4 af tiden	2,0	59,2
Skubber eller trækker - mindst 1/4 af tiden	3,4	92,0
Løfter mindst 1/4 af tiden	0,3	24,4
Går eller står - mindst 3/4 af tiden	0,6	95,7

Flyver du både kort- og langrute?	Kortrute	Langrute	Både kort- og langrute
Armene løftet over skulderhøjde	23,8	39,5	53,6
Sidder ned - mindst 3/4 af tiden	66,3	55,3	23,2
Ryg vredet eller foroverbøjet - mindst 1/4 af tiden	35,5	57,9	65,7
Gør samme armbevægelser - mindst 1/4 af tiden	36,6	44,7	72,4
Sidder på hug eller knæ - mindst 1/4 af tiden	16,8	26,3	46,6
Skubber eller trækker - mindst 1/4 af tiden	31,5	42,1	70,0
Løfter mindst 1/4 af tiden	5,5	13,2	19,3
Går eller står - mindst 3/4 af tiden	28,6	44,7	72,7

Alder	> 24 år	25-34 år	35-43 år	44-54 år	55 år +
Armene løftet over skulderhøjde	71,4	42,5	30,7	45,3	45,1
Sidder ned - mindst 3/4 af tiden	7,1	35,6	63,6	39,8	31,6
Ryg vredet eller foroverbøjet - mindst 1/4 af tiden	71,4	58,9	42,0	53,5	60,5
Gør samme armbevægelser - mindst 1/4 af tiden	85,7	57,5	42,0	59,6	64,6
Sidder på hug eller knæ - mindst 1/4 af tiden	50,0	41,1	26,1	37,3	37,2
Skubber eller trækker - mindst 1/4 af tiden	78,6	53,4	33,0	56,3	63,0
Løfter mindst 1/4 af tiden	21,4	17,8	5,7	14,1	16,7
Går eller står - mindst 3/4 af tiden	85,7	57,5	30,7	55,4	65,6

Arbejdsulykker og sikkerhed

Køn	Mand	Kvinde
Ledelsens opmuntring af medarbejdere til sikkert arbejde	31,6	33,6
medarbejdernes indbyrdes hjælp til at arbejde sikkert	17,2	19,2
arbejdspladsens holdning til mindre ulykker i det daglige arbejde	19,8	30,7
mindst en arbejdsulykke med mindst én sygefraværdsdag (%)	1,8	5,7
nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse	22,2	20,9

Psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Ledelsens opmuntring af medarbejdere til sikkert arbejde	26,1	39,5
medarbejdernes indbyrdes hjælp til at arbejde sikkert	15,7	20,7
arbejdspladsens holdning til mindre ulykker i det daglige arbejde	24,2	24,6
mindst en arbejdsulykke med mindst én sygefraværsdag (%)	2,8	3,4
nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse	16,9	26,6

Flyver du både kort- og langrute?	Kort-rute	Lang-rute	Både kort- og lang-rute
Ledelsens opmuntring af medarbejdere til sikkert arbejde	28,8	39,4	33,7
medarbejdernes indbyrdes hjælp til at arbejde sikkert	18,2	17,8	18,0
arbejdspladsens holdning til mindre ulykker i det daglige arbejde	18,7	23,4	27,2
mindst en arbejdsulykke med mindst én sygefraværsdag (%)	2,9	5,3	3,6
nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse	21,3	22,7	21,7

Arbejder som...	Piloter	Kabinepersonale
Ledelsens opmuntring af medarbejdere til sikkert arbejde	30,1	34,4
medarbejdernes indbyrdes hjælp til at arbejde sikkert	16,4	19,3
arbejdspladsens holdning til mindre ulykker i det daglige arbejde	16,0	30,1
mindst en arbejdsulykke med mindst én sygefraværsdag (%)	0,9	5,0
nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse	16,7	17,1

Alder	> 24 år	25-34 år	35-43 år	44-54 år	55 år +
Ledelsens opmuntring af medarbejdere til sikkert arbejde	28,6	35,0	33,3	34,1	30,6
medarbejdernes indbyrdes hjælp til at arbejde sikkert	16,1	17,6	18,3	17,9	18,4
arbejdspladsens holdning til mindre ulykker i det daglige arbejde	35,6	28,6	24,5	22,4	25,1
mindst en arbejdsulykke med mindst én sygefraværsdag (%)	0,0	5,4	2,2	2,1	4,6
nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse	21,3	23,9	21,6	22,2	20,8

Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

Arbejder som...	Piloter	Kabinepersonale
Arbejdspladsens holdning til arbejdsmiljøet ift. reglerne	57,9	61,9
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet	57,3	63,5
Arbejdspladsens involvering af medarbejdere	57,4	67,2
Medarbejdernes egen indsats mht. arbejdsmiljøet	26,6	26,7
Ledelsens inddragelse af medarbejdere mht. arbejdsmiljø	53,9	59,1

Psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Arbejdspladsens holdning til arbejdsmiljøet ift. reglerne	50,3	69,6
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet	50,3	71,3
Arbejdspladsens involvering af medarbejdere	54,8	72,3
Medarbejdernes egen indsats mht. arbejdsmiljøet	25,6	27,7
Ledelsens inddragelse af medarbejdere mht. arbejdsmiljø	46,3	67,0

Flyver du både kort- og langrute?	Kortrute	Langrute	Både kort- og langrute
Arbejdspladsens holdning til arbejdsmiljøet ift. reglerne	56,5	69,6	61,1
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet	53,3	72,5	63,4
Arbejdspladsens involvering af medarbejdere	55,3	68,5	66,6
Medarbejdernes egen indsats mht. arbejdsmiljøet	28,4	29,6	25,5
Ledelsens inddragelse af medarbejdere mht. arbejdsmiljø	50,5	63,1	59,1

Køn	Mand	Kvinde
Arbejdspladsens holdning til arbejdsmiljøet ift. reglerne	59,2	61,3
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet	59,4	62,4
Arbejdspladsens involvering af medarbejdere	60,1	67,5
Medarbejdernes egen indsats mht. arbejdsmiljøet	27,0	26,0
Ledelsens inddragelse af medarbejdere mht. arbejdsmiljø	55,5	58,2

Alder	> 24 år	25-34 år	35-43 år	44-54 år	55 år +
Arbejdspladsens holdning til arbejdsmiljøet ift. reglerne	44,3	53,3	51,3	63,8	60,6
Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljøet	46,1	51,0	55,7	64,9	60,5
Arbejdspladsens involvering af medarbejdere	41,6	61,1	60,1	66,2	62,6
Medarbejdernes egen indsats mht. arbejdsmiljøet	35,7	26,0	25,8	26,1	26,8
Ledelsens inddragelse af medarbejdere mht. arbejdsmiljø	38,3	50,4	54,8	61,1	55,1

Forplejning ombord og indkvartering

Arbejder som...	Piloter	Kabinepersonale
Utilstrækkelig mad ombord	16,9	35,9
Utilstrækkelig varieret mad ombord	39,4	68,3
Utilstrækkelig kvalitet af maden	40,5	64,4
Maden er ikke tilpasset den døgnrytme som du er i	28,5	49,7
Utilstrækkelig tid til at indtage mad	7,7	16,0
Utilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg ombord	6,1	26,0
Utilstrækkelig ro til at få den fornødne hvile ved indkvartering	4,4	7,1

Psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Utilstrækkelig mad ombord	18,0	35,6
Utilstrækkelig varieret mad ombord	42,6	68,0
Utilstrækkelig kvalitet af maden	37,0	70,1
Maden er ikke tilpasset den døgnrytme som du er i	30,4	48,9
Utilstrækkelig tid til at indtage mad	9,7	14,1
Utilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg ombord	12,0	24,2
Utilstrækkelig ro til at få den fornødne hvile ved indkvartering	2,2	9,3

Flyver du både kort- og langrute?	Kortrute	Langrute	Både kort- og langrute
Utilstrækkelig mad ombord	22,2	16,7	29,7
Utilstrækkelig varieret mad ombord	48,6	41,7	58,1
Utilstrækkelig kvalitet af maden	50,5	41,7	54,6
Maden er ikke tilpasset den døgnrytme som du er i	34,3	25,0	43,0
Utilstrækkelig tid til at indtage mad	13,0	8,3	11,9
Utilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg ombord	11,5	15,8	21,3
Utilstrækkelig ro til at få den fornødne hvile ved indkvartering	4,9	5,3	6,7

Køn	Mand	Kvinde
Utilstrækkelig mad ombord	24,1	31,4
Utilstrækkelig varieret mad ombord	47,6	65,9
Utilstrækkelig kvalitet af maden	46,8	63,2
Maden er ikke tilpasset den døgnrytme som du er i	34,4	48,2
Utilstrækkelig tid til at indtage mad	11,6	13,2
Utilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg ombord	9,1	30,0
Utilstrækkelig ro til at få den fornødne hvile ved indkvartering (%)	4,4	8,3

Alder	> 24 år	25-34 år	35-43 år	44-54 år	55 år +
Utilstrækkelig mad ombord	0,0	17,0	15,2	26,5	32,8
Utilstrækkelig varieret mad ombord	33,3	38,3	33,3	55,3	62,8
Utilstrækkelig kvalitet af maden	11,1	29,8	31,8	54,0	63,2
Maden er ikke tilpasset den døgnrytme som du er i	0,0	21,3	21,2	41,6	47,2
Utilstrækkelig tid til at indtage mad	22,2	12,8	10,6	11,5	12,8
Utilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg ombord	7,7	18,6	11,6	14,9	22,3
Utilstrækkelig ro til at få den fornødne hvile ved indkvartering	0,0	7,2	7,0	6,9	5,2

Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed

Køn	Mand	Kvinde
Arbejdsevne ift. de fysiske krav	26,3	35,7
Arbejdsevne ift. de psykiske krav	30,9	35,0
Træthed efter en typisk dag	58,0	65,1
Har sovet 5 timer eller mindre i gennemsnit (%)	5,7	7,3
Har sovet 6 timer eller mindre i gennemsnit (%)	29,1	4,2
Vågnet flere gange og kan ikke sove igen	46,7	54,9
Planlægning af sovemønster, hvis nat- eller tidlig morgenvagt	32,3	23,9
Planlægning af sovemønster, hvis vagt i andre tidszoner	38,3	28,8
Stress de seneste 2 uger	27,1	35,8
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med short-haul	28,0	34,3
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med long-haul	61,9	68,3
Jobtilfredshed	31,2	31,3
Arbejdsevne alt i alt	16,0	16,2
Sygdom det seneste år. som skyldtes arbejde (%)	13,0	19,3
Smerter, der begrænser	7,8	13,0
Udhvilet, når man vågner	50,9	56,2
Træt i løbet af dagen	51,9	57,3
Smerter de seneste 3 måneder	36,0	47,8
Værste smerte i nakken eller skuldre	27,8	41,4
Værste smerte i lænden	30,6	37,6
Svært ved at holde øjnene åbne under en flyvetur	33,1	31,5
Helbred alt i alt	32,4	36,8
Samlet mål for energi	37,9	41,5
Samlet mål for symptomer på depression	15,3	18,4
Samlet mål for symptomer på angst	10,3	16,1
Samlet mål for smerter i kroppen	24,7	36,5
Samlet mål for behandling af langvarig sygdom	2,7	3,6
Samlet mål for uoverskuelighed	31,0	34,3
Samlet mål for psykisk velbefindende	19,4	22,5

Flyver du både kort- og langrute?	Kort- rute	Lang- rute	Både kort- og langrute
Arbejdsevne ift. de fysiske krav	26,2	30,9	32,3
Arbejdsevne ift. de psykiske krav	32,1	32,9	32,9
Træthed efter en typisk dag	57,2	71,1	62,2
Har sovet 5 timer eller mindre i gennemsnit (%)	5,1	5,3	7,1
Har sovet 6 timer eller mindre i gennemsnit (%)	30,5	28,9	0,4
Vågnet flere gange og kan ikke sove igen	45,7	50,4	52,3
Planlægning af sovemønster, hvis nat- eller tidlig morgenvagt	27,4	35,5	28,8
Planlægning af sovemønster, hvis vagt i andre tidszoner	47,7	25,7	32,3
Stress de seneste 2 uger	27,9	39,5	31,7
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med short-haul	26,9	34,7	31,7
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med long-haul	48,8	67,4	67,0
Jobtilfredshed	32,3	34,9	30,5
Arbejdsevne alt i alt	15,9	17,4	16,1
Sygdom det seneste år. som skyldtes arbejde (%)	11,1	18,4	17,7
Smerter, der begrænser	7,5	7,8	11,4
Udhvilet, når man vågner	50,7	55,3	54,2
Træt i løbet af dagen	52,1	60,5	54,8
Smerter de seneste 3 måneder	36,6	50,0	42,6
Værste smerte i nakken eller skuldre	27,5	38,7	36,2
Værste smerte i lænden	26,5	41,6	36,4
Svært ved at holde øjnene åbne under en flyvetur	27,3	43,2	34,1
Helbred alt i alt	32,8	37,5	34,7
Samlet mål for energi	38,2	44,4	39,7
Samlet mål for symptomer på depression	15,0	21,1	17,1
Samlet mål for symptomer på angst	10,9	16,6	13,4
Samlet mål for smerter i kroppen	24,3	33,2	32,1
Samlet mål for behandling af langvarig sygdom	2,2	3,5	3,4
Samlet mål for uoverskuelighed	29,8	32,6	33,7
Samlet mål for psykisk velbefindende	20,0	26,3	20,7

Arbejder som...	Piloter	Kabineperso- nale
Arbejdsevne ift. de fysiske krav	21,8	35,8
Arbejdsevne ift. de psykiske krav	29,3	34,9
Træthed efter en typisk dag	56,8	64,1
Har sovet 5 timer eller mindre i gennemsnit (%)	4,6	7,4
Har sovet 6 timer eller mindre i gennemsnit (%)	25,5	40,6
Vågnet flere gange og kan ikke sove igen	45,4	53,6
Planlægning af sovemønster, hvis nat- eller tidlig morgenvagt	31,5	26,6
Planlægning af sovemønster, hvis vagt i andre tidszoner	39,1	31,1
Stress de seneste 2 uger	26,1	34,0
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med short-haul	28,7	32,2
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med long-haul	58,6	68,0
Jobtilfredshed	32,1	30,9
Arbejdsevne alt i alt	15,0	16,9
Sygdom det seneste år. som skyldtes arbejde (%)	9,8	19,5
Smerter, der begrænser	6,4	12,5
Udhvilet, når man vågner	49,8	55,7
Træt i løbet af dagen	50,7	56,8
Smerter de seneste 3 måneder	33,7	46,0
Værste smerte i nakken eller skuldre	24,6	39,9
Værste smerte i lænden	27,5	37,9
Svært ved at holde øjnene åbne under en flyvetur	31,9	33,0
Helbred alt i alt	30,8	36,5
Samlet mål for energi	37,1	41,1
Samlet mål for symptomer på depression	14,6	18,1
Samlet mål for symptomer på angst	9,3	15,2
Samlet mål for smerter i kroppen	20,8	35,7
Samlet mål for behandling af langvarig sygdom	2,1	3,7
Samlet mål for uoverskuelighed	30,3	34,0
Samlet mål for psykisk velbefindende	19,1	21,9

Alder	> 24 år	25-34 år	35-43 år	44-54 år	55 år +
Arbejdsevne ift. de fysiske krav	17,3	26,0	23,3	31,9	31,8
Arbejdsevne ift. de psykiske krav	23,1	31,6	29,6	35,4	31,5
Træthed efter en typisk dag	57,7	59,0	57,5	62,7	60,9
Har sovet 5 timer eller mindre i gennemsnit (%)	0,0	5,6	2,3	8,0	6,4
Har sovet 6 timer eller mindre i gennemsnit (%)	30,8	27,8	37,9	37,7	32,7
Vågnet flere gange og kan ikke sove igen	41,5	40,8	43,7	52,0	52,2
Planlægning af sovemønster, hvis nat- eller tidlig morgenvagt	36,5	27,9	25,0	29,9	28,3
Planlægning af sovemønster, hvis vagt i andre tidszoner	68,8	43,6	41,7	32,8	30,7
Stress de seneste 2 uger	38,5	32,1	32,0	32,9	28,3
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med short-haul	30,4	26,5	35,3	29,3	32,3
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med long-haul	33,3	51,0	55,8	67,5	67,8
Jobtilfredshed	23,1	24,3	30,7	35,8	29,1
Arbejdsevne alt i alt	5,8	14,6	17,8	17,4	15,2
Sygdom det seneste år, som skyldtes arbejde (%)	15,4	15,5	7,0	16,9	16,7
Smerter, der begrænser	0,0	7,3	5,8	11,1	10,9
Udhvilet, når man vågner	46,2	51,4	55,9	55,5	51,2
Træt i løbet af dagen	56,4	51,9	55,6	56,6	52,3
Smerter de seneste 3 måneder	30,8	31,3	27,0	43,6	44,2
Værste smerte i nakken eller skuldre	28,5	32,9	26,5	36,1	33,5
Værste smerte i lænden	28,5	31,4	27,0	37,1	32,7
Svært ved at holde øjnene åbne under en flyvetur	17,9	26,0	30,0	35,0	32,4
Helbred alt i alt	25,0	29,5	30,8	35,9	34,8
Samlet mål for energi	40,0	34,5	39,0	42,2	38,1
Samlet mål for symptomer på depression	24,7	16,8	17,6	18,4	14,6
Samlet mål for symptomer på angst	29,3	11,7	14,2	14,7	10,5
Samlet mål for smerter i kroppen	28,8	28,6	21,4	30,9	30,9
Samlet mål for behandling af langvarig sygdom	3,2	1,8	2,0	3,4	3,2
Samlet mål for uoverskuelighed	34,4	30,7	32,4	35,2	30,5
Samlet mål for psykisk velbefindende	30,8	21,6	23,5	22,2	18,4

Psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Arbejdsevne ift. de fysiske krav	26,2	34,5
Arbejdsevne ift. de psykiske krav	23,7	41,9
Træthed efter en typisk dag	54,3	68,3
Har sovet 5 timer eller mindre i gennemsnit (%)	4,3	9,0
Har sovet 6 timer eller mindre i gennemsnit (%)	26,1	44,2
Vågnet flere gange og kan ikke sove igen	42,4	58,0
Planlægning af sovemønster, hvis nat- eller tidlig morgenvagt	32,5	25,3
Planlægning af sovemønster, hvis vagt i andre tidszoner	38,7	29,6
Stress de seneste 2 uger	21,0	40,8
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med short-haul	26,9	34,5
Generet af at flyve i modsatrettede tidszoner i forbindelse med long-haul	56,3	73,1
Jobtilfredshed	19,2	44,1
Arbejdsevne alt i alt	11,8	20,4
Sygdom det seneste år. som skyldtes arbejde (%)	8,6	23,0
Smerter, der begrænser	6,1	14,0
Udhvilet, når man vågner	46,5	60,1
Træt i løbet af dagen	47,3	61,2
Smerter de seneste 3 måneder	31,1	50,9
Værste smerte i nakken eller skuldre	24,7	42,2
Værste smerte i lænden	25,1	41,5
Svært ved at holde øjnene åbne under en flyvetur	25,5	39,2
Helbred alt i alt	28,5	40,3
Samlet mål for energi	29,6	49,5
Samlet mål for symptomer på depression	10,1	23,2
Samlet mål for symptomer på angst	7,2	18,3
Samlet mål for smerter i kroppen	22,4	36,9
Samlet mål for behandling af langvarig sygdom	2,2	3,9
Samlet mål for uoverskuelighed	26,2	39,1
Samlet mål for psykisk velbefindende	13,6	28,0

Selvangivet antal dage med sygefravær det seneste år

Arbejder som...	Piloter	Kabinepersonale
Selvangivet antal dage med sygefravær det seneste år		
0 dage	29,8	15,8
1-2 dage	13,6	11,8
3-7 dage	22,3	29,8
8-30 dage	30,9	35,4
31-90 dage	2,3	5,9
91 dage eller derover	1,2	1,3

Flyver du både kort- og langrute?	Kortrute	Langrute	Både kort- og langrute
Selvangivet antal dage med sygefravær det seneste år			
0 dage	22,2	31,6	20,9
1-2 dage	16,7	13,2	10,5
3-7 dage	25,6	28,9	27,4
8-30 dage	30,0	26,3	35,2
31-90 dage	4,4	0,0	4,7
91 dage eller derover	1,1	0,0	1,4

Køn	Mand	Kvinde
Selvangivet antal dage med sygefravær det seneste år		
0 dage	26,1	15,9
1-2 dage	13,1	11,7
3-7 dage	26,3	27,6
8-30 dage	30,5	36,9
31-90 dage	2,6	6,9
91 dage eller derover	1,4	1,1

Psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Selvangivet antal dage med sygefravær det seneste år		
0 dage	26,7	15,6
1-2 dage	16,6	8,4
3-7 dage	24,5	29,1
8-30 dage	28,8	38,6
31-90 dage	2,2	7,0
91 dage eller derover	1,2	1,4

Alder	> 24 år	25-34	35-43 år	44-54 år	55 år +
Selvangivet antal dage med sygefravær det seneste år					
0 dage	38,5	25,7	24,4	20,4	21,0
1-2 dage	15,4	20,0	17,4	8,4	13,3
3-7 dage	38,5	25,7	22,1	27,2	27,4
8-30 dage	0,0	28,6	34,9	38,1	30,8
31-90 dage	0,0	0,0	1,2	4,6	5,9
91 dage eller derover	7,7	0,0	0,0	1,2	1,5

Sundhed og livsstil

Arbejder som...	Piloter	Kabinepersonale
Ryger af og til eller dagligt (%)	5,8	13,7
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, mandag til torsdag (%)	2,0	4,2
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, fredag til søndag (%)	23,4	26,6
Ingen let motion i fritid (%)	2,9	1,3
Ingen moderat hård motion i fritid (%)	8,1	12,2
Ingen hård træning eller konkurrenceidræt i fritid (%)	60,4	66,5

Psykiske velbefindende sammenlignet med før covid-19 krisen	Uforandret	Værre/meget værre
Ryger af og til eller dagligt (%)	9,9	11,2
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, mandag til torsdag (%)	3,1	3,3
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, fredag til søndag (%)	25,0	25,6
Ingen let motion i fritid (%)	1,9	2,1
Ingen moderat hård motion i fritid (%)	8,9	11,9
Ingen hård træning eller konkurrenceidræt i fritid (%)	63,9	65,8

Flyver du både kort- og langrute?	Kort-rute	Lang-rute	Både kort- og langrute
Ryger af og til eller dagligt (%)	6,7	10,5	12,2
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, mandag til torsdag (%)	3,0	2,6	3,5
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, fredag til søndag (%)	21,9	26,3	27,2
Ingen let motion i fritid (%)	3,7	5,3	1,0
Ingen moderat hård motion i fritid (%)	11,9	5,3	10,1
Ingen hård træning eller konkurrenceidræt i fritid (%)	65,6	63,2	63,8

Køn	Mand	Kvinde
Ryger af og til eller dagligt (%)	8,7	12,7
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, mandag til torsdag (%)	4,2	2,1
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, fredag til søndag (%)	26,7	23,9
Ingen let motion i fritid (%)	3,4	0,3
Ingen moderat hård motion i fritid (%)	9,3	11,9
Ingen hård træning eller konkurrenceidræt i fritid (%)	61,0	68,7

Alder	> 24 år	25-34 år	35-43 år	44-54 år	55 år +
Ryger af og til eller dagligt (%)	38,5	12,9	9,3	10,2	9,5
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, mandag til torsdag (%)	0,0	0,0	3,5	3,1	4,1
Mindst 3 genstande alkohol pr. dag, fredag til søndag (%)	15,4	17,1	19,8	23,2	30,5
Ingen let motion i fritid (%)	7,7	2,9	2,3	1,5	2,1
Ingen moderat hård motion i fritid (%)	30,8	14,3	15,1	9,3	9,0
Ingen hård træning eller konkurrenceidræt i fritid (%)	69,2	57,1	60,5	60,7	69,2