



Arbejdsmiljø og Helbred i luftfarten 2017

En spørgeskemaundersøgelse blandt
besætningsmedlemmer i dansk luftfart



Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø og Helbred i luftfarten 2017

EN SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE BLANDT BESÆTNINGSMEDLEMMER
I DANSK LUFTFART

NFA-rapport

Titel	Arbejds miljø og Helbred i luftfarten 2017. En spørgeskemaundersøgelse blandt besætningsmedlemmer i dansk luftfart.
Forfattere	Anne-Sophie Krarup Hansen, Nina Føns Johnsen og Peter Linde
Datamanagere	Lisbeth Nielsen og Dorina Gabriella Karottki
Statistikere	Line Rosendahl Meldgaard Pedersen
Institution	Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA)
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA)
Redaktion afsluttet	Marts 2018
Afleveret til TBST	Marts 2018
Rettelse indført	September 2018
Spørgsmål trukket ud	November 2018
Bedes citeret	Hansen A-SK, Johnsen NF, Linde P. Arbejds miljø og Helbred i luftfarten 2017. En spørgeskemaundersøgelse blandt besætningsmedlemmer i dansk luftfart. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø; 2018.
ISBN	978-87-7904-341-1
Internetudgave	www.nfa.dk

FORORD

Kære læser

Hermed foreligger rapporten 'Arbejds miljø og Helbred luftfart 2017 - en spørgeskemaundersøgelse blandt besætningsmedlemmer i danske luftfartsselskaber'. Undersøgelsen er et samarbejdsprojekt mellem Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) og Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen (TBST), bestilt og finansieret af sidstnævnte. NFA har været ansvarlig for udarbejdelsen og opsætningen af spørgeskemaet, dataindsamlingen, oprensning af data samt analyser og afrapportering. I hele processen er TBST løbende blevet orienteret og inddraget i processen og udformningen af denne rapport.

Denne rapport belyser det psykiske og fysiske arbejds miljø, sikkerhed, sundhedsadfærd, helbred, sociale relationer m.m. blandt besætningsmedlemmer i danske luftfartsselskaber.

Rigtig god fornøjelse!

Inger Schaumburg

Direktør

INDHOLD

Sammenfatning	1
1. Indledning	3
2. Materiale og metode	4
Basispopulationen	4
Spørgeskemadata	4
Kognitiv test af spørgeskema	4
Operationalisering af variablene	5
Oversigt over spørgsmålsvariable	7
3. Beskrivelse af studiepopulationen	20
Alder og køn	20
Ansættelsesforhold og anciennitet	21
Short-haul og long-haul	22
Opgørelser på jobgrupper	23
Fast vinge og rotor	27
I cockpittet	28
4. Psykisk arbejdsmiljø	30
5. Vold, trusler, mobning og seksuel chikane	36
6. Fysisk arbejdsmiljø	39
7. Belastende arbejdsstillinger og tunge løft	44
8. Arbejdsulykker og sikkerhed	48
9. Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø	51
10. Forplejning ombord og indkvartering	55
11. Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed	58
12. Sundhed og livsstil	66
13. Diskussion	69
14. Konklusion	70
15. Litteratur	71

SAMMENFATNING

Baggrund

I samarbejde med Arbejdsmiljørådet for luftfart har Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen (TBST) udarbejdet en række initiativer med henblik på at mindske de arbejdsmiljømæssige udfordringer, der findes inden for dansk luftfart. Som et led heri er TBST indgået i et samarbejdsprojekt med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), som har til formål at tilvejebringe et mere oplyst grundlag for, hvilke udvalgte arbejdsmiljøforhold TBST og Arbejdsmiljørådet fremadrettet skal have fokus på.

Materiale og metode

NFA har foretaget en omfattende spørgeskemaundersøgelse målrettet samtlige besætningsmedlemmer i dansk luftfart. Spørgeskemaet 'Arbejdsmiljø og Helbred i luftfarten' er udarbejdet med udgangspunkt i NFA's nationale og repræsentative undersøgelse 'Arbejdsmiljø og Helbred', hvorfor en stor del af luftfartsresultaterne kan sammenholdes med andre brancher. Dertil kommer en række luftfartsspecifikke spørgsmål, som blev formuleret ved NFA i samarbejde med luftfartsinspektør ved TBST, Henrik Sandum. En kognitiv test af de mange spørgsmål blev udført forud for spørgeskemainsamlingen.

I alt 18 luftfartsselskaber valgte at deltage i undersøgelsen, og besætningsmedlemmer fra disse selskaber modtog og besvarede spørgeskemaerne i perioden juni til og med august 2017. I alt 2.218 personer udfyldte skemaet, svarende til en svarprocent på omkring 55 pct.

Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor en højere score svarer til en større udfordring på det målte spørgsmål (dvs. dårligere arbejdsmiljø). Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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). Denne afrapportering kan imidlertid ikke tage højde for, at spørgsmålene har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at læseren både forholder sig til indeksværdien og spørgsmålenes indhold.

Resultater

Undersøgelsen viser, at besætningsmedlemmerne oplever et forholdsvis krævende psykisk arbejdsmiljø med høje krav til fleksibilitet, højt arbejdstempo, svære tidsfrister, uventede opgaver, at måtte stå til rådighed uden for normal arbejdstid, at have en del overarbejde og at være bekymret for at miste arbejde eller nuværende timeantal/vagtrytme. Derudover er arbejds-privatlivs-balancen udfordret, personalet oplever en del skænderier og konflikter med deres kolleger, og forekomsten af at være vidne til mobning af kolleger ligger også forholdsvis højt. Det samlede mål for ledelseskvaliteten er lidt dårligere end middel og tilliden til både cabin crew

manager og chefpilot ligger omkring middel. Undersøgelsen viser også, at besætningsmedlemmerne har relativt store udfordringer med søvn og træthed. Dette er især tilfældet blandt dem, som flyver long-haul i modsatrettede tidszoner.

Udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø handler især om en forholdsvis høj grad af fysisk arbejde, manglende brug af nødvendige hjælpemidler under løft samt eksponering for høj støj, kulde, træk, let turbulens, mindre vibrationer, anstrengende løft og generelt belastende arbejdsstillinger.

Undersøgelsen viser også, at der er udfordringer med hensyn til forplejningen ombord. Derudover oplever besætningsmedlemmerne en prioritering af arbejdsmiljøet, der ligger under middel. Forekomsten af sygefravær (mellem 8 og 30 dage på et år) er relativt høj sammenlignet med danske lønmodtagere generelt.

Endelig viser undersøgelsen, at luftfartsbranchen har en høj grad af sikkerhed og prioritering deraf, sunde medarbejdere og en forholdsvis høj grad af kollegial hjælp og støtte, samarbejde og anerkendelse (trods udfordringer med konflikter kollegerne indimellem).

Konklusion

Undersøgelsen viser, at luftfartsbranchen har en del udfordringer med det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Udfordringerne handler især om et forholdsvis krævende fysisk arbejdsmiljø, krav til medarbejdernes fleksibilitet, træthed og søvn, kollegiale konflikter, prioritering af arbejdsmiljøet, forplejningen ombord samt sygefravær. Omvendt viser undersøgelsen også, at luftfartsbranchen er kendetegnet ved en god sikkerhedskultur, sunde medarbejdere og et godt kollegialt samarbejde. Med besvarelser fra mere end halvdelen af luftfartsbranchens besætningsmedlemmer understøtter resultaterne et nuanceret billede af den danske luftfartsbranches arbejdsmiljø og helbred.

1. INDLEDNING

Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen (TBST) har sammen med Arbejdsmiljørådet for luftfart det seneste årti udgivet en lang række vejledninger samt videoklip med henblik på at sætte fokus på de arbejdsmiljømæssige udfordringer, der findes inden for dansk luftfart (Trafik- Bygge- og Boligstyrelsen, 2017). Baseret på disse erfaringer har TBST og Arbejdsmiljørådet besluttet at undersøge, hvorvidt der fortsat eksisterer et behov for målrettede indsatser på arbejdsmiljøområdet. Til dette formål har styrelsen indgået et samarbejde med det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), som har ansvaret for udførelsen af undersøgelsen, herunder dataindsamling, analyser og afrapportering.

NFA har foretaget en omfattende spørgeskemaundersøgelse, målrettet samtlige besætningsmedlemmer i dansk luftfart, med henblik på tilvejebringelse af mulige fokusområder for TBST og Arbejdsmiljørådets fremtidige arbejdsmiljøarbejde.

Undersøgelsens design tager udgangspunkt i NFA's nationale og repræsentative spørgeskemaundersøgelse 'Arbejdsmiljø og Helbred' (AH), som er gennemført blandt ca. 50.000 danske lønmodtagere. Undersøgelsen har været gennemført hvert andet år siden 2012, og seneste undersøgelse var i 2016. I AH-undersøgelserne bliver danske lønmodtagere spurgt om blandt andet fysiske og psykiske belastninger, relationer til kolleger og ledelsen, sikkerhedskulturen, trivsel og helbred. Med udgangspunkt i spørgsmålene fra AH-spørgeskemaet er 'AH-luftfartsspørgeskemaet' blevet udarbejdet med tilføjelse af mange luftfartsspecifikke spørgsmål. De luftfartsspecifikke spørgsmål blev udarbejdet i samarbejde med luftfartsinspektør, Henrik Sandum, TBST. Spørgeskemaet blev lavet i både en dansk og en engelsk version.

I alt 18 luftfartsselskaber valgte at deltage i undersøgelsen, og besætningsmedlemmer fra disse selskaber modtog og besvarede spørgeskemaerne i perioden juni til og med august 2017. I alt 2.218 personer udfyldte skemaet, svarende til en svarprocent på omkring 55 pct.

2. MATERIALE OG METODE

Basispopulationen

Samtlige luftfartsselskaber blev opfordret til at medvirke i undersøgelsen, hvoraf de 18 valgte at deltage (Air Alsie, Air Greenland, Atlantic Airways, Bel Air, Benair, Dancopter, Danish Air Transport, Execujet, Flexflight, Jet Time, KN Helicopters, Newcopter, Primera, SAS, Star Air, Thomas Cook og Uni-Fly). Studiepopulationen i denne undersøgelse er således besætningsmedlemmer fra disse selskaber.

I alt 2.218 personer gennemførte spørgeskemaet, svarende til en samlet svarprocent på omkring 55 pct. Indsamlingen af AH-luftfartsspørgeskemabesvarelser forløb i perioden juni til og med august 2017.

Spørgeskemadata

Indsamlingen af spørgeskemabesvarelser forløb således, at hvert selskab udvalgte en kontaktperson, som skulle agere bindeled mellem NFA og selskabernes besætningsmedlemmer. NFA fik ikke adgang til kontaktoplysninger på besætningsmedlemmerne, hvorfor NFA ikke havde mulighed for at sende spørgeskemaerne direkte ud til besætningsmedlemmerne.

Forud for spørgeskemainsamlingen modtog hver kontaktperson en motiverende mail, der opsummerede kontaktpersonernes rolle samt beskrev undersøgelsens baggrund og formål. En vigtig præmis for undersøgelsen var, at kontaktpersonen følte sig 'godt klædt på' til at varetage opgaven, da den enkelte kontaktperson var det eneste bindeled til studiepopulationen. På den følgende dag modtog kontaktpersonerne endnu en mail fra NFA med et direkte link til spørgeskemaet. Kontaktpersonen var dernæst ansvarlig for at videresende denne mail til samtlige besætningsmedlemmer i deres respektive selskab. Ligeledes blev påmindelser sendt til kontaktpersonen, som videredistribuerede disse til besætningsmedlemmerne.

Kontaktpersonerne blev løbende orienteret om undersøgelsen i Nyhedsbreve, udarbejdet af Trafik- Bygge og Boligstyrelsen, hvoraf en samlet svarprocent også fremgik. Derudover havde NFA løbende dialog med kontaktpersonerne, som fik oplyst svarprocenten for deres respektive selskab.

Kognitiv test af spørgeskema

Forud for spørgeskemainsamlingen foretog NFA en kognitiv test af både spørgeskemaet og selve undersøgelsens set up. Formålet med den kognitive test var primært at teste spørgeskemaets spørgsmål, svarkategorier og hjælpepetekst. Derudover ville TBST og NFA undersøge

kontaktpersonens erfaring med at være eneste bindeled til undersøgelsens potentielle deltagere, besætningsmedlemmerne og undersøge hvilke komponenter, der kunne bidrage til at øge besætningsmedlemmernes motivation for at svare på skemaet.

Den kognitive test blev udført vha. interviews med kontaktperson og besætningsmedlemmer fra et mindre helikopterselskab. NFA besøgte selskabet og fik stillet et lokale til rådighed, hvor interviews med enkelte besætningsmedlemmer kunne finde sted. Forud for de enkelte interviews havde kontaktpersonen modtaget informationsbreve og mail med link til spørgeskemaet. Kontaktpersonen havde sørget for at videresende spørgeskemaet til selskabets øvrige besætningsmedlemmer og løbende motiveret de ansatte til at besvare skemaet.

På baggrund af disse interviews foretog NFA enkelte ændringer i spørgeskemaet. Derudover blev det tydeliggjort, at kontaktpersonens engagement i undersøgelsen var af stor betydning.

Operationalisering af variablene

I opgørelsen af besvarelser blev delvise besvarelser ekskluderet, da NFA ikke havde den nødvendige information til at afdække, om de delvise besvarelser kom fra unikke personer eller fra personer, som havde gennemført spørgeskemaet på et senere tidspunkt. De delvise besvarelser blev derfor ekskluderet med henblik på at mindske risikoen for, at enkeltpersoner bidrog med flere end én besvarelse.

Samtlige resultater er omregnet til en værdi mellem 0 og 100, hvor jo højere score indikerer en mere negativ grad af den målte variabel, dvs. dårligere. Langt de fleste spørgsmål tager udgangspunkt i udfordringer, og de øvrige spørgsmål er vendt om i deres kodning, så alle grafer og tal kan læses ens.

For yderligere at gøre rapporteringen ensartet er der for alle spørgsmål beregnet et indeks fra 0 til 100. For spørgsmålet om fx 'Mobning', der er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvis andel, som bliver mobbet. I rapporteringen er disse spørgsmål markeret med et procenttegn i parentes (%).

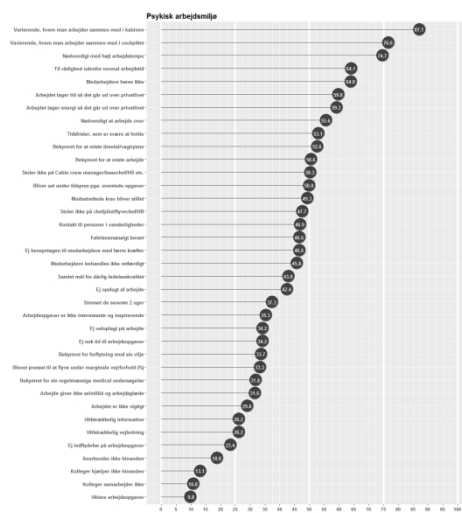
Tilsvarende bliver spørgsmål, hvor man kan svare på fx en skala fra 0 til 10, kodet om, så skalaen i stedet går fra 0 til 100, hvor 0 er bedst, og 100 er værst.

Alle spørgsmål er således blevet standardiseret, så de kan sammenlignes på tværs. 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 halvdelen ligger under, og den anden halvdel ligger over middelsvaret.

Operationaliseringen af variablene kan opsummeres i fire trin, som beskrives i det følgende.

Trin i operationalisering af variablene

1. De oprindelige spørgsmål havde hver et antal svarkategorier, minimum 2 (fx ja versus nej) og maksimalt 11 (fx 0-10, hvor 0 er dårligt, og 10 er godt). Samtlige spørgsmål blev vendt sådan, at jo højere score desto mere negativt, dvs. dårligere.
2. Variablenes skala, fx 1 til 5, hvor 1 er 'Altid', 2 er 'Ofte', 3 er 'Sommetider', 4 er 'Sjældent', og 5 er 'Aldrig', blev ændret til et indeks fra 0 til 100, hvor 1 = 0 | 2 = 25 | 3 = 50 | 4 = 75 | 5 = 100.
3. Et samlet gennemsnit for alle deltagerne, mellem 0 og 100, blev beregnet.
4. Variablene blev grupperet i typer af udfordringer (kapitler) og deres respektive gennemsnit blev plottet i en grafisk illustration. Se figur til højre, som eksempel på illustration.



Eksempel på grafisk illustration af resultater

Filterspørgsmål

Spørgsmålene er opgjort for hele studiepopulationen, medmindre andet er angivet. I de tilfælde, at spørgsmålene kun har været rettet en bestemt sub-population af deltagerne fremgår det med en rød stjerne (*). Stjernen indikerer således, at opgørelsen er betinget af positiv besvarelse på et filterspørgsmål (fx kun piloter, kun personer med løft el.lign.). En samlet oversigt over spørgsmålene fremgår af tabel 1, afsnit 2.5.

Oversigt over spørgsmålsvariable

I tabel 1 finder du en oversigt over de spørgsmål, som indgår i rapportens resultatfigurer. Tabellen viser tilmed de oprindelige spørgsmålsformuleringer og svarkategorier. Endelig indgår der 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 ikke er opgjort for hele studiepopulationen, da det er betinget af et såkaldt filterspørgsmål, fremgår det af tabellens kolonne længst til venstre.

Tabel 1: Operationalisering af spørgsmålsvariable

Variabelnavne	Oprindelige spørgsmålsformuleringer	Oprindelige svarkategorier	Spørgsmålet er vendt (x)	Betinget af filterspørgsmål
Psykisk arbejdsmiljø				
<i>Engagement i arbejdet</i>				
Selvtillid og arbejdsglæde	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 inspirerende arbejdsopgaver	I hvilken grad, synes du, at dine arbejdsopgaver er interessante og inspirerende?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad		
Vigtigheden af arbejdet, foruden indkomst	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 arbejdet	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 arbejdsopgaver	I hvilken grad bliver du opsugt af dine arbejdsopgaver?	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 vanskeligheder	Hvor ofte har du i dit arbejde kontakt til personer, der befinder sig i vanskelige situationer (personer, der fx er ramt af alvorlig sygdom, ulykke, sorg, krise eller sociale problemer)?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x	
Følelsesmæssigt berørt af arbejdet	Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x	
<i>Indflydelse</i>				
Indflydelse på arbejdsopgaver	Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver om bord?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig		
<i>Jobusikkerhed</i>				
Bekymret for at miste arbejde	I hvilken grad er du bekymret for, at du bliver arbejdsløs?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad	x	

Bekymret for forflytning mod sin vilje	I hvilken grad er du bekymret for, at du mod din vilje forflyttes til anden base?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad	x
Bekymret for at miste timetal/vagtryk	I hvilken grad er du bekymret for, om du kan bibeholde dit nuværende timetal/vagtryk?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad	x
<i>Bekymret for medical-undersøgelse</i>			
Bekymring for regelmæssig medical undersøgelse	I hvilken grad er du bekymret for den regelmæssige medical undersøgelse?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad	x
<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 Sommetider Sjældent Aldrig	
Arbejdstempo	Hvor ofte er det nødvendigt at holde et højt arbejdstempo?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x
Svære tidsfrister	Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x
Uventede opgaver, som giver tidspres	Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x
Til rådighed uden for normal arbejdstid	Hvor ofte står du til rådighed uden for normal arbejdstid (i form af tilkaldevagter/stand by)?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x
Overarbejde	Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over?	Altid Ofte Sommetider 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 Sommetider Sjældent Aldrig	
Retfærdig behandling af medarbejdere	Hvor ofte bliver alle medarbejdere behandlet retfærdigt på arbejdspladsen?	Altid Ofte Sommetider 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 Sommetider 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>Variation i kolleger</i>				
Variation i kolleger i kabinen	Er det ofte varierende, hvem du arbejder sammen med i kabinen?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad Ikke relevant	x	Besvarelserne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Variation i kolleger i cockpittet	Er det ofte varierende, hvem du arbejder sammen med i cockpittet?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad Ikke relevant	x	Besvarelserne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
<i>Konflikter mellem arbejde og privatliv</i>				
Arbejdet tager energi fra privatliv	Hvor ofte oplever du, at dit arbejde tager så meget af din energi, at det går ud over privatlivet?	Altid Ofte Sommetider 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 Sommetider 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		
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 Sommetider Sjældent Aldrig Har ingen leder		Besvarelserne 'Har ingen leder' indgår ikke i opgørelsen

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 Sommetider Sjældent Aldrig Har ingen leder	Besvarelserne 'Har ingen leder' indgår ikke i opgørelsen
<i>Flyvning i marginale vejrforhold</i>			
Presset til at flyve i marginale vejrforhold de seneste 12 måneder*	Er du inden for de seneste 12 måneder blevet presset til at flyve under marginale vejrforhold?	Ja, ugentligt Ja, månedligt Ja, sjældnere Nej, aldrig	Spørgsmålet blev kun stillet til piloter
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 personalegrupper	
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 personalegrupper	
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 trusler om vold?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre personalegrupper	
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 trusler om vold?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre personalegrupper	
<i>Seksuel chikane</i>			
Seksuel chikane - af personale (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for seksuel chikane?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre personalegrupper	
Seksuel chikane - af passagerer (%)	Spørgsmålet: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads? + Spørgsmålet: Hvem udsatte dig for seksuel chikane?	Kolleger Ledere Underordnede Passagerer Andre personalegrupper	
<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 personalegrupper	
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 personalegrupper	
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 personalegrupper	
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 personalegrupper	
Skænderier eller konflikter - med 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 personalegrupper	

Skænderier eller konflikter - med 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 personalegrupper		
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 Markér et tal mellem 0 og 10, hvor 0 betyder 'Ikke hårdt', og 10 betyder 'Maksimalt hårdt'		
Anstrengelsen i de typiske løft	Hvor ofte finder du de typiske løft i dit arbejde anstrengende?	Aldrig Ofte Sommetider Sjældent Aldrig	x	Personer, som 'Aldrig' løfter i deres arbejde fik ikke dette spørgsmål
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, båretransport og i forbindelse med SAR-operationer)	Aldrig Ofte Sommetider Sjældent Aldrig		Personer, som 'Aldrig' løfter i deres arbejde fik ikke dette spørgsmål
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?	Næsten hele tiden Ca. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 af tiden Sjældent Aldrig	x	Personer, som 'Aldrig' løfter i deres arbejde fik ikke dette spørgsmål
<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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 af tiden Sjældent Aldrig	x	
Ikke tilbudt høreværn/headset (%)	Er du tilbudt høreværn/headset?	Ja Nej Ved ikke		
Høreværn/headset - støjbeskyttelse	I hvilken grad yder høreværnet/headsettet tilstrækkelig støjbeskyttelse?	I meget høj grad I høj grad I nogen grad I ringe grad I meget ringe grad		Spørgsmålet blev kun stillet til personer, som svarede 'Ja' til, at de er blevet tilbudt høreværn/headset
Former for høreværn	Hvilken form for høreværn/headset er du blevet tilbudt? (Gerne flere svar)	Ørepropper Ørekopper Personligt høreværn Headset med ANR Headset uden ANR Andet		Spørgsmålet blev kun stillet til personer, som svarede 'Ja' til, at de er blevet tilbudt høreværn/headset
<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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 af tiden Sjældent Aldrig	x	
Mindre, kontinuerlige vibrationer	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for mindre, kontinuerlige vibrationer, der rammer kroppen?	Næsten hele tiden Ca. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 af tiden Sjældent Aldrig	x	
Let turbulens	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for let turbulens?	Næsten hele tiden Ca. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 af tiden Sjældent Aldrig	x	

Moderat turbulens	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for moderat turbulens?	Næsten hele tiden Ca. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 af tiden Sjældent Aldrig	x
Alvorlig turbulens	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for alvorlig turbulens?	Næsten hele tiden Ca. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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	
<i>Kulde og træk</i>			
Kulde eller træk	Hvor stor en del af din arbejdstid er du udsat for kulde eller træk?	Næsten hele tiden Ca. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 af tiden Sjældent Aldrig	x
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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 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. 3/4 af tiden Ca. 1/2 af tiden Ca. 1/4 af tiden Sjældent Aldrig	
<i>Tunge løft</i>			
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 (%)	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 (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk i forbindelse med løft af bokse i galleys?	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 (%)	Hvad vejer det, du bærer eller løfter i kabinen, typisk i forbindelse med løft af bokse i galleys?	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			
<i>Arbejdsulykker og sikkerhed</i>			
Nødvendig vejledning og instruktion i sikker udførelse	<i>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</i>	Meget enig (0) Enig (33,3) Uenig Meget uenig Ikke relevant	Besvarelserne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen

Ledelsen opmuntring af medarbejdere til sikkert arbejde	<i>Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads?</i> Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant	Besvarelsenerne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Medarbejdernes indbyrdes hjælp til at arbejde sikkert	<i>Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads?</i> Vi hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant	Besvarelsenerne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
<i>Arbejdsulykker</i>			
Arbejdspladsens holdning til mindre ulykker i det daglige arbejde	<i>Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads?</i> Vi mener, at mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant	x Besvarelsenerne '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	Besvarelsenerne '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	Besvarelsenerne '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	Besvarelsenerne '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	<i>Er du enig eller uenig i følgende udsagn om sikkerheden på din arbejdsplads?</i> Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende arbejdsmiljø	Meget enig Enig Uenig Meget uenig Ikke relevant	Besvarelsenerne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
<i>Sundhedsfremmetilbud (- Har du inden for det sidste år fået tilbud om følgende sundhedsfremme via din arbejdsplads – og har du benyttet tilbuddene?)</i>			
Rygestop – tilbudt	Har du fået tilbuddet?	Nej Ja, tilbudt i arbejdstiden Ja, tilbudt uden for arbejdstiden	
Rygestop – benyttet tilbud	Har du benyttet tilbuddet?	Nej Ja	Personer, som ikke fik tilbuddet, fik ikke dette spørgsmål
Sund kost/kostvejledning – tilbudt	Har du fået tilbuddet?	Nej Ja, tilbudt i arbejdstiden Ja, tilbudt uden for arbejdstiden	
Sund kost/kostvejledning – benyttet tilbud	Har du benyttet tilbuddet?	Nej Ja	Personer, som ikke fik tilbuddet, fik ikke dette spørgsmål
Motionsfaciliteter – tilbudt	Har du fået tilbuddet?	Nej Ja, tilbudt i arbejdstiden Ja, tilbudt uden for arbejdstiden	
Motionsfaciliteter – benyttet tilbud	Har du benyttet tilbuddet?	Nej Ja	Personer, som ikke fik tilbuddet, fik ikke dette spørgsmål

Små motionsaktiviteter i dagligdagen (fx elastikøvelser, rygøvelser el.lign.) – tilbudt	Har du fået tilbuddet?	Nej Ja, tilbudt i arbejdstiden Ja, tilbudt uden for arbejdstiden	
Små motionsaktiviteter i dagligdagen (fx elastikøvelser, rygøvelser el.lign.) – benyttet tilbud	Har du benyttet tilbuddet?	Nej Ja	Personer, som ikke fik tilbuddet, fik ikke dette spørgsmål
Behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.) – tilbudt	Har du fået tilbuddet?	Nej Ja, tilbudt i arbejdstiden Ja, tilbudt uden for arbejdstiden	
Behandlingsordning (fysioterapi, psykolog el.lign.) – benyttet tilbud	Har du benyttet tilbuddet?	Nej Ja	Personer, som ikke fik tilbuddet, fik ikke dette spørgsmål
Forplejning ombord og indkvartering			
Forplejning ombord			
Ingen ordning om finansieret mad af arbejdsplads (%)	Er der en ordning om, at du får mad finansieret af din arbejdsplads?	Ja Nej Ikke relevant	Besvarelsenerne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Ingen mad ombord (%)	Får du nogensinde mad om bord på dit arbejde?	Ja Nej Ikke relevant	Besvarelsenerne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Maden ombord er hverken sund eller tilpasset længden af dagen (%)	Er maden, du får om bord sund og tilpasset længden af arbejdsdagen?	Ja, altid Ja, for det meste Nej, som regel ikke Nej, aldrig Ved ikke	Besvarelsenerne 'Ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Utilstrækkelig varieret mad ombord (%)	Er maden, du får om bord tilstrækkeligt varieret?	Ja, altid Ja, for det meste Nej, som regel ikke Nej, aldrig Ved ikke	Besvarelsenerne 'Ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Utilstrækkelig mad ombord(%)	Er maden, du får om bord tilstrækkelig?	Ja, altid Ja, for det meste Nej, som regel ikke Nej, aldrig Ved ikke	Besvarelsenerne 'Ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Utilstrækkelig tid til at indtage mad (%)	Får du tilstrækkelig tid til at indtage dine måltider?	Ja, altid Ja, for det meste Nej, som regel ikke Nej, aldrig Ved ikke	Besvarelsenerne 'Ved ikke' indgår ikke i opgørelsen
Utilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg ombord (%)	Har du tilstrækkelig tid og mulighed for toiletbesøg om bord på dit arbejde?	Ja, altid Ja, for det meste Nej, som regel ikke Nej, aldrig Ved ikke Ikke relevant	Besvarelsenerne 'Ved ikke' og 'ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Indkvartering			
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 Ved ikke Ikke relevant	Besvarelsenerne 'Ved ikke' og 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed			
Selvvurderet helbred			
Helbred alt i alt	Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	Fremragende Vældig godt Godt Mindre godt Dårligt	

Selvvurderet arbejdsevne			
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 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 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 selvtilid? 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	
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	
<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? Og 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 c)
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 a og b)
<i>Uoverskuelighed og stress</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 c og d)
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 to 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 Sommetider 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 Sommetider 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 Sommetider 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 Sommetider Sjældent Aldrig	x	
Planlægning af sovemønster, hvis nat- eller tidlig morgenvagt	Hvor ofte inden for de seneste 4 uger planlagde du dit sovemønster, hvis du havde nat- eller tidlig morgenvagt?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig Ikke relevant	x	Besvarelsenerne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
Planlægning af sovemønster, hvis vagt i modsatrettede tidszoner	Hvor ofte inden for de seneste 4 uger planlagde du dit sovemønster, hvis du skulle gennemføre flyvning(er) i anden/andre tidszone(r)?	Altid Ofte Sommetider Sjældent Aldrig Ikke relevant	x	Besvarelsenerne '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 Ikke relevant	x	Besvarelsenerne 'Ikke relevant' 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 Ikke relevant	x	Besvarelsenerne 'Ikke relevant' indgår ikke i opgørelsen
<i>Jobtilfredshed</i>				
Jobtilfredshed	Hvor tilfreds er du 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		

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 Asthma 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	
<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	Personer, der 'Slet ikke' har haft smerter de seneste 3 måneder, fik ikke spørgsmålet
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 Markér et tal mellem 0 og 10, hvor 0 betyder 'Slet ingen smerte', og 10 betyder 'Værst mulige smerte'	Personer, der 'Slet ikke' har haft smerter de seneste 3 måneder, fik ikke spørgsmålet
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 Markér et tal mellem 0 og 10, hvor 0 betyder 'Slet ingen smerte', og 10 betyder 'Værst mulige smerte'	Personer, der 'Slet ikke' har haft smerter de seneste 3 måneder, fik ikke spørgsmålet
Samlet mål for smerter 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	Personer, der 'Slet ikke' har haft smerter de seneste 3 måneder, fik ikke spørgsmålet
<i>Tilbagetræning</i>			
Besluttet sig for tilbagetrækning før 65 år (%)	Hvornår planlægger du at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet?	Jeg planlægger at holde op, når jeg er: Yngre end 60 år 60 år 61 år 62 år 63 år 64 år 65 år 66 år eller ældre Jeg har ikke besluttet mig	Besvarelsenerne 'Jeg har ikke besluttet mig' indgår ikke i opgørelsen
<i>Sygefravær</i>			
Sygefravær	Hvor mange arbejdsdage med sygefravær har du i alt haft inden for det sidste år?	___ antal dage	
Sundhed og livsstil			
<i>Motion, alkohol, rygning og overvægt</i>			
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 Dyrer ikke denne aktivitet	

Ingen moderat hård motion i fritid (%)	<i>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)</i> - 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 (%)	<i>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)</i> - Hård træning eller konkurrenceidræt?	Over 4 timer pr. uge 2-4 timer pr. uge Under 2 timer pr. uge Dyrker ikke denne aktivitet
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
Ryger af og til eller dagligt (%)	Ryger du?	Ja, dagligt Ja, af og til Har røget, men ryger ikke mere Nej, har aldrig røget
Overvægt: BMI mindst 27,5 (%)	Spørgsmålet: Hvor høj er du? + Spørgsmålet: Hvor meget vejer du?	___ (skriv)

* Spørgsmålet er trukket ud af rapporten efter aftale med Trafik- Bygge- og Boligstyrelsen. Der er anmodet om en nærmere undersøgelse af forholdet samt redegørelse til Arbejds miljørådet i 2019

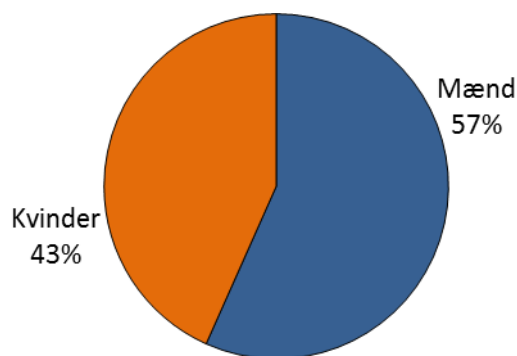
3. BESKRIVELSE AF STUDIEPOPULATIONEN

I dette kapitel præsenteres og beskrives deltagernes demografiske sammensætning, med hensyn til køn og alder, samt arbejdsforhold.

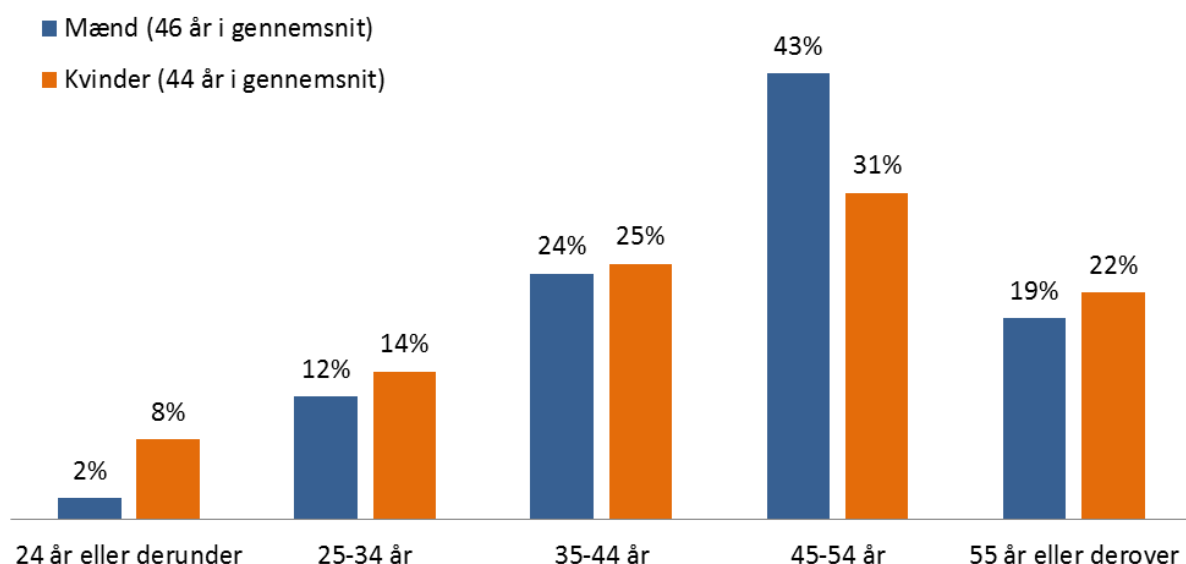
Alder og køn

Figur 1 viser, at 57 pct. af deltagerne er mænd, og 43 pct. er kvinder. Figur 2 udfolder studiepopulationens aldersfordeling opgjort på de to køn, og figuren viser, at en større andel af yngre besætningsmedlemmer er kvinder. I alt 43 pct. af de mandlige besætningsmedlemmer er i alderen 45 til 54 år, mens andelen af de kvindelige besætningsmedlemmer i samme aldersgruppe er 31 pct. Gennemsnitsalderen for kvinder er 44 år og 46 år for mænd. Gennemsnitsalderen for hele studiepopulationen er 45 år (ikke vist i figur).

Figur 1: Fordeling af køn



Figur 2: Aldersfordelingen for kvinder og mænd



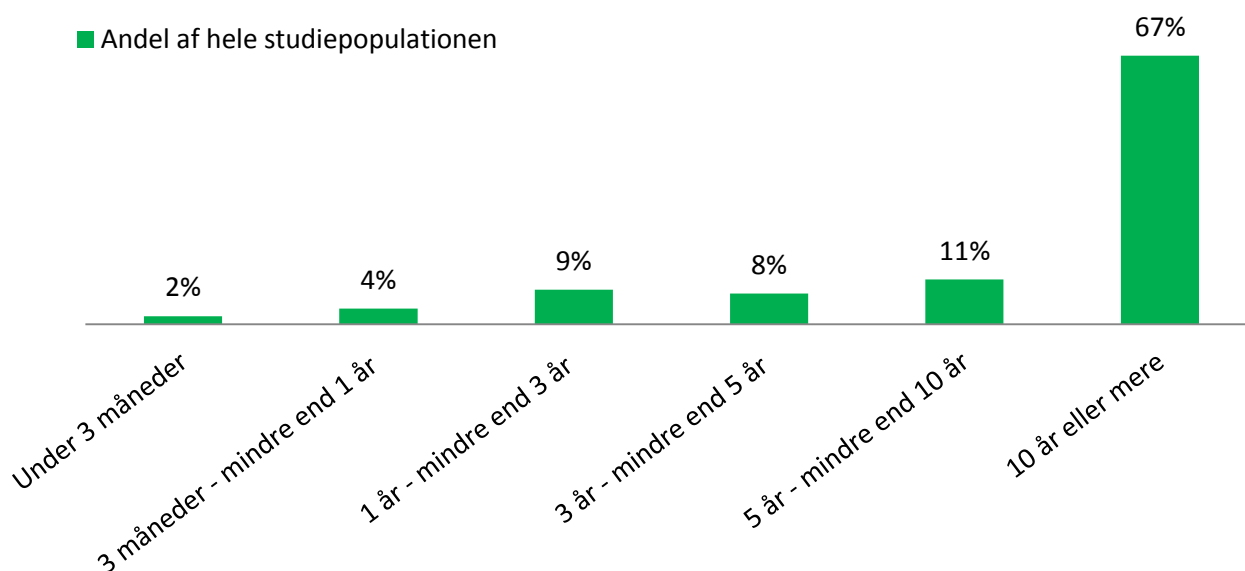
i: Hvert køn summerer til 100 pct.

Ansættelsesforhold og anciennitet

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

Figur 3 viser, at kun 6 pct. af studiepopulationen har været ansat på deres nuværende arbejdsplads i mindre end et år. Det er en væsentlig mindre andel sammenlignet med danske lønmodtagere i den nationale Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelse fra 2016, hvor 16 pct. havde en anciennitet under 1 år. I alt 67 pct. af besætningsmedlemmerne har været ansat i 10 år eller mere på deres nuværende arbejdsplads. Til sammenligning er den tilsvarende andel i den nationale Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelse fra 2016 væsentlig lavere med i alt 30 pct. af de danske lønmodtagere.

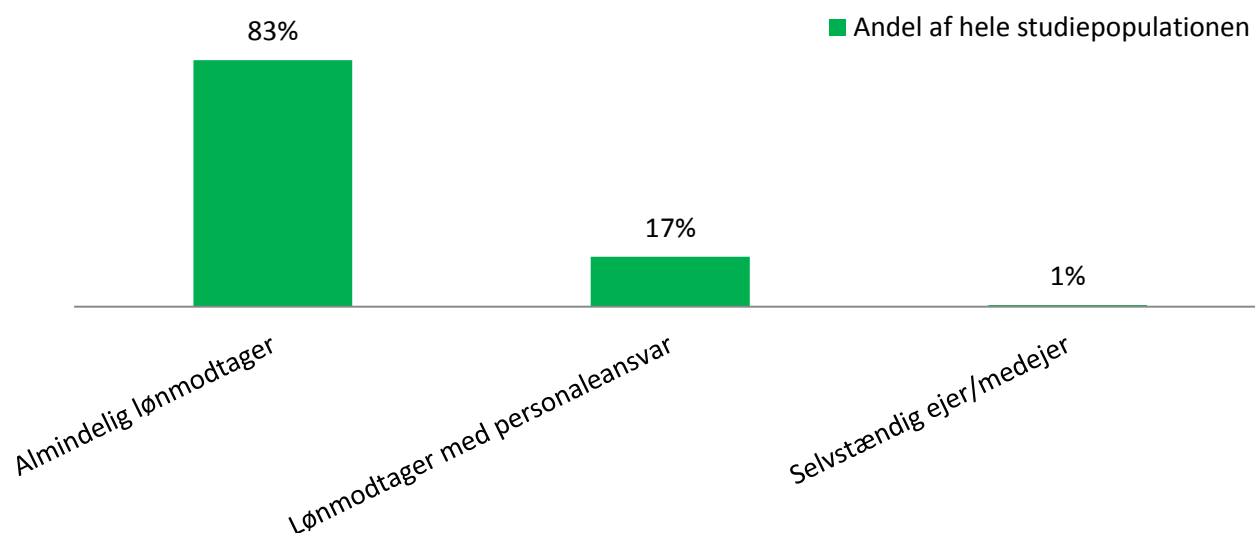
Figur 3: Anciennitet



ii: De seks anciennitetsgrupper summerer til 100 pct.

Figur 4 viser, at studiepopulationen er udgjort af 83 pct. almindelige lønmodtagere, 17 pct. lønmodtagere med personaleansvar og 1 pct., der er selvstændig ejer eller medejer af et selskab.

Figur 4: Ansat som...



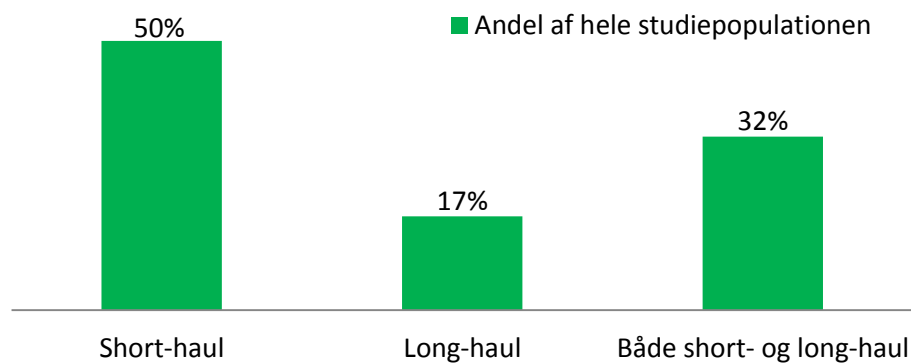
iii: De tre grupper summerer til 100 pct.

Short-haul og long-haul

I dette afsnit vises først en opgørelse af, hvor stor en andel af studiepopulationen som flyver udelukkende short-haul, long-haul eller begge dele. Dernæst vises en opgørelse over varigheden af de typiske flyveture, opgjort på short-haul og long-haul.

Figur 5 viser, at 50 pct. af studiepopulationen udelukkende flyver short-haul, 17 pct. flyver udelukkende long-haul, og 32 pct. flyver både short- og long-haul.

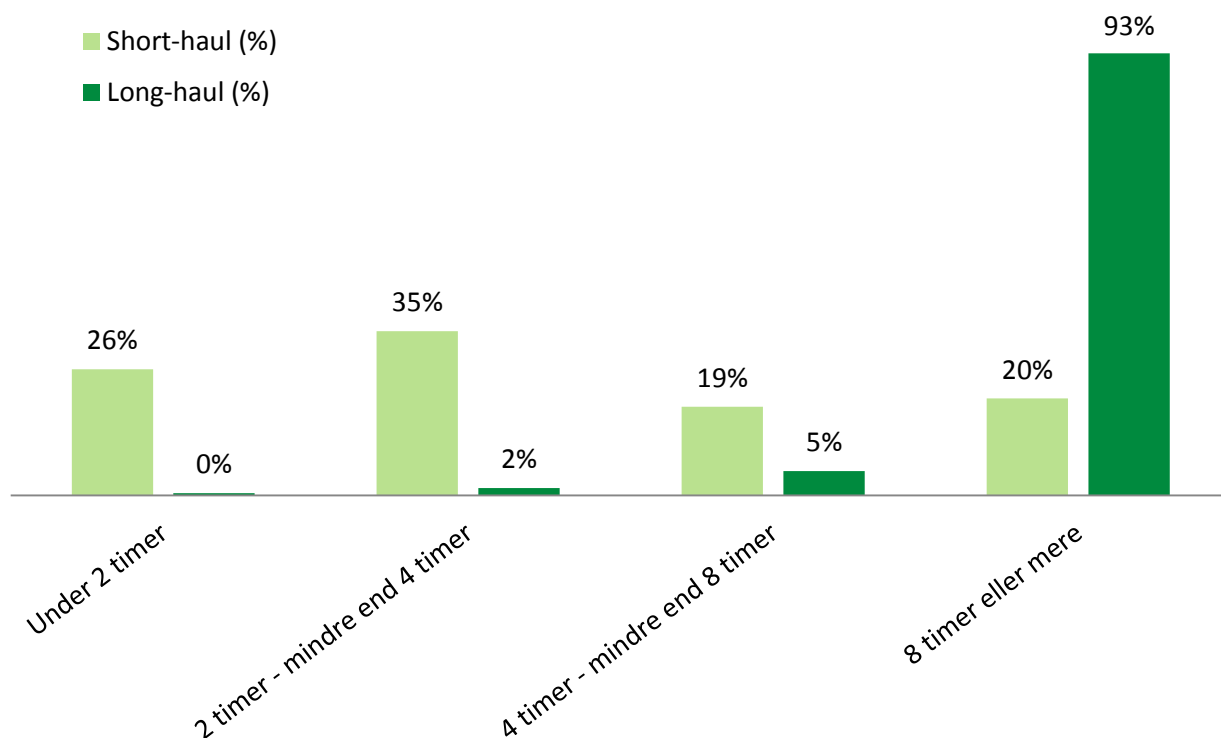
Figur 5: Flyver du short-haul, long-haul eller begge dele?



iv: De tre grupper summerer til 100 pct.

Figur 6 viser som forventet, at størstedelen, helt præcis 93 pct., af de deltagere, som flyver long-haul, typisk har long-haul flyveture med en varighed på mindst 8 timer. Deltagere, som flyver short-haul, har en større diversitet i varigheden af deres ture.

Figur 6: Varighed af typiske flyveture



v: Besvarelser fra de personer, som både flyver short- og long-haul, indgår i begge opgørelser. Hver af de to grupper (short-haul og long-haul) summerer til 100 pct.

Opgørelser på jobgrupper

I dette afsnit vises først studiepopulationens fordeling på de forskellige jobgrupper, som deltagerne kunne vælge mellem i spørgeskemaet, herunder: commander, first officer, purser/kabinechef, kabinebesætningsmedlem og andet, eksempelvis SAR, hoistoperatør, læge eller lignende. Derudover var der mulighed for at angive, hvis man ikke var i arbejde på daværende tidspunkt.

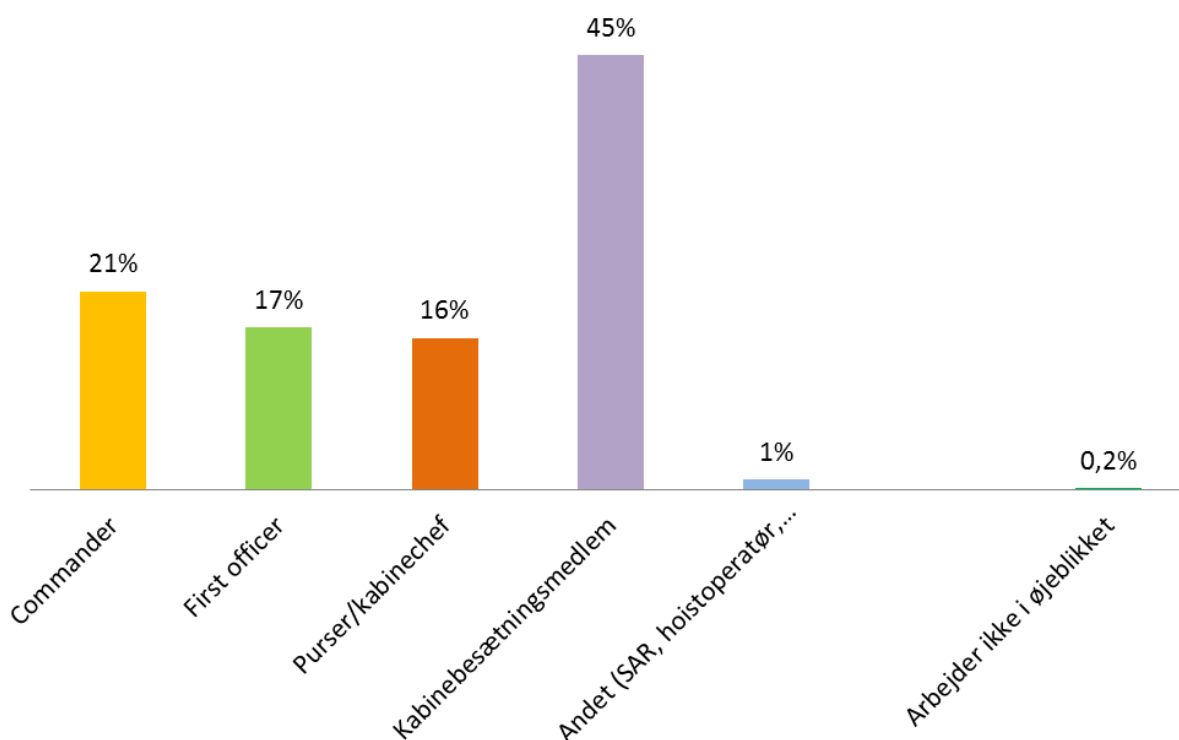
Efterfølgende vises følgende fordelinger, opgjort på de fem jobgrupper ('Arbejder ikke i øjeblikket' ikke vist):

- Aldersfordelingen
- Typiske arbejdstidspunkter på døgnet
- Gennemsnitligt antal gange fløjet i modsatrettede tidszoner den seneste måned
- Ugentligt antal arbejdstimer, inklusiv eventuelle ekstratimer.

Arbejdstidens længde og tidspunkt på døgnet kan måles på flere forskellige måder, men er i denne undersøgelse målt vha. selvrapportering. Resultaterne kan derfor ikke sammenlignes med objektive målinger.

Figur 7 viser, at deltagerne fordeler sig med 21 pct. commanders, 17 pct. first officers, 16 pct. pursers, 45 pct. kabinebesætningsmedlemmer og 1 pct., der arbejder som andet, fx SAR-besætning, hoistoperatører og læger. 0,2 pct. svarer, at de ikke arbejder i øjeblikket.

Figur 7: Arbejder som...



vi: De seks grupper summerer til 100 pct.

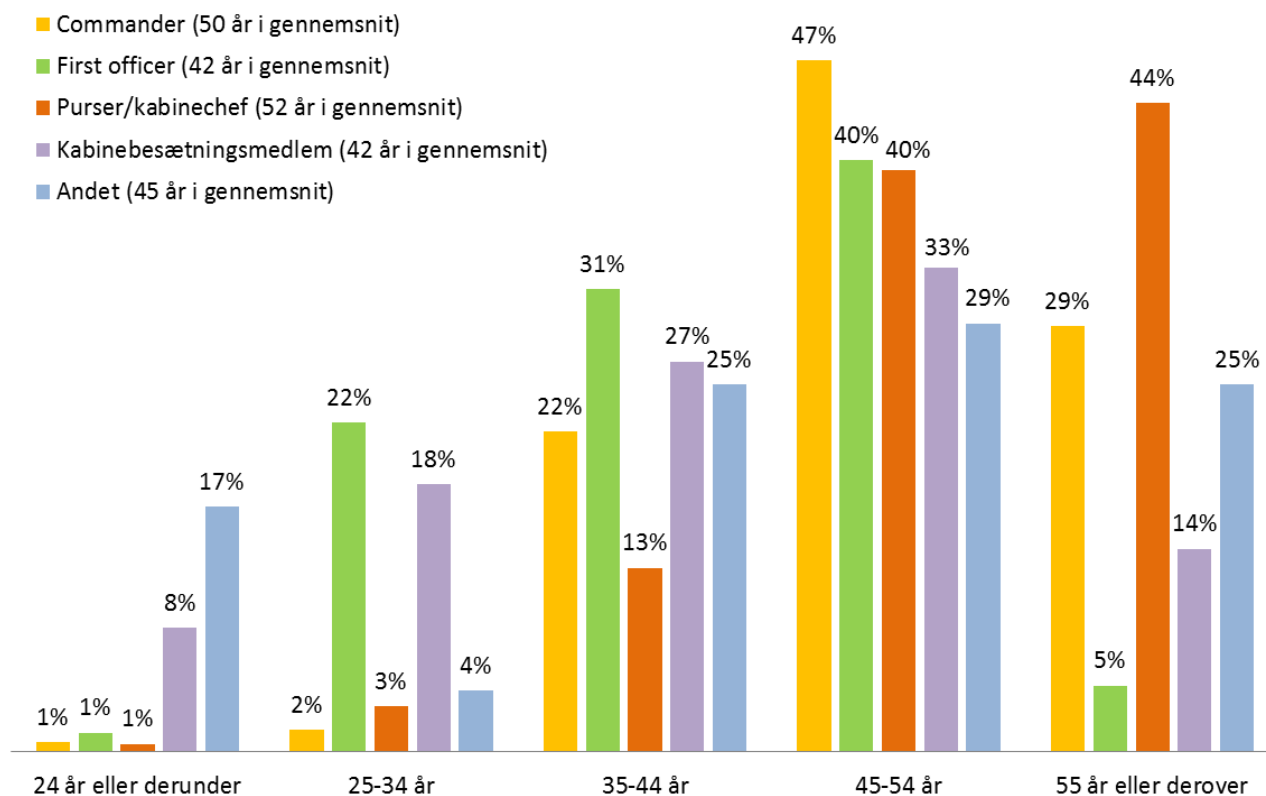
Figur 8 viser aldersfordelingen i de fem jobgrupper samt den gennemsnitlige alder i hver jobgruppe. Figuren viser en stor forskel i aldersfordelingen inden for de fem jobgrupper. Som supplement er aldersfordelingen i de fem grupper også skitseret i tabel 1, som følger på næste side.

Den gennemsnitlige alder i hver af de fem jobgrupper er: 50 år for commanders, 42 år for first officers, 52 år for pursers, 42 år for kabinebesætningsmedlemmer og 45 år for gruppen 'Andet'.

Som forventet er commanders og pursers i gennemsnit ældre end first officers og kabinebesætningsmedlemmer. Blandt commanders er 76 pct. af deltagerne over 44 år, og blandt pursers er 84 pct. af deltagerne over 44 år. Blandt first officers og kabinebesætningsmedlemmer

er andelen, som er under 35 år, henholdsvis 24 og 27 pct. mod mindre end 5 pct. blandt commanders og purser.

Figur 8: Alder fordelt på jobgrupper



vii: Hver jobgruppe summerer til 100 pct.

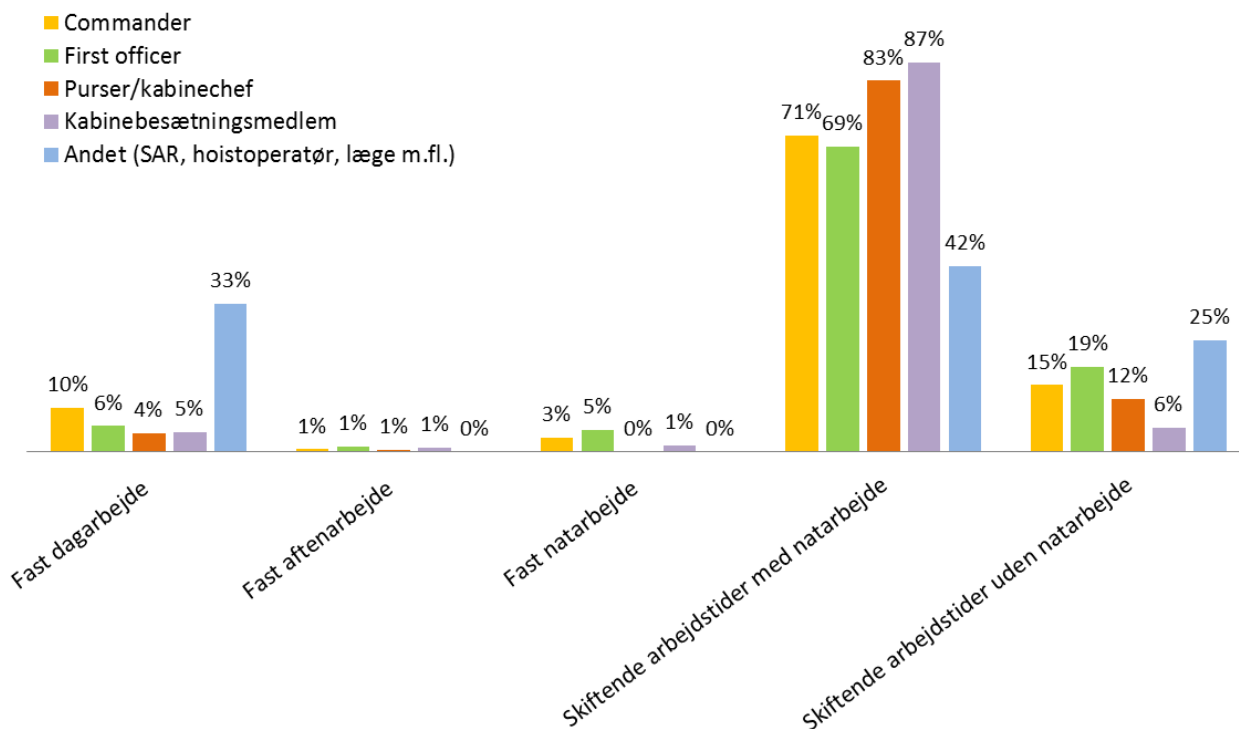
Tabel 2: Antal og andel fordelt på jobgrupper og alderskategorier

	24 år eller derunder		25 – 34 år		35 – 44 år		45 – 54 år		55 år eller derover		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Commander	<5	<1	7	1,5	100	21,8	216	47,1	133	29,0	459	100
First officer	5	1,3	84	22,4	118	31,5	151	40,3	17	4,5	375	100
Purser/kabinechef	<5	<1	11	3,1	44	12,5	139	39,6	155	44,2	351	100
Kabinebesætningsmedlem	85	8,5	183	18,2	267	26,6	331	32,9	139	13,8	1.005	100
Andet	<5	16,7	<5	4,2	6	25,0	7	29,2	6	25,0	24	100

viii: Hver jobgruppe summerer til 100 pct. N angiver antal deltagere inden for den valgte jobgruppe og alderskategori.

Figur 9 viser, at flest inden for de fem jobgrupper har skiftende arbejdstider med natarbejde. Pursers og kabinebesætningsmedlemmer har den største andel, henholdsvis 83 og 87 pct., som arbejder om natten. Jobgruppen 'Andet' skiller sig ud ved at have den største andel af besætningsmedlemmer, som har fast dagarbejde (33 pct.), og den mindste andel, som har skiftende arbejdstider med natarbejde (42 pct.).

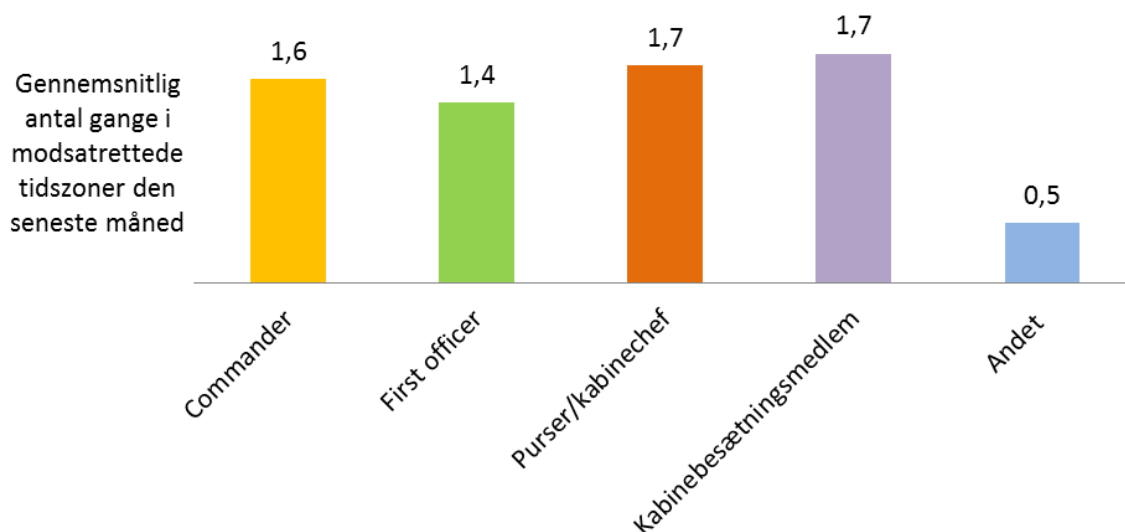
Figur 9: Tider på døgnet, som personalet sædvanligvis arbejder



ix: Hver jobgruppe summerer til 100 pct.

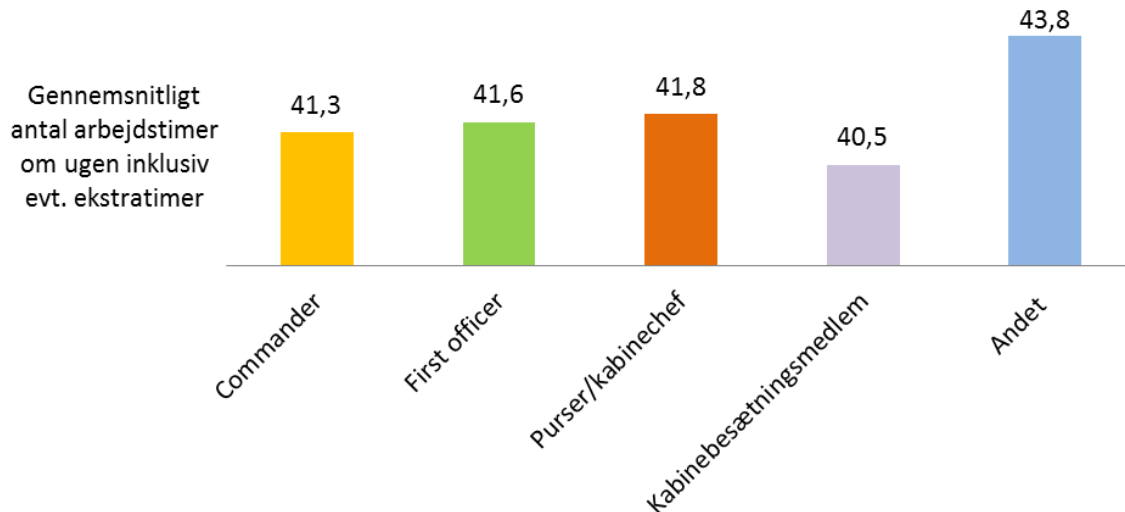
Figur 10 viser, at commanders, first officers, pursers og kabinebesætningsmedlemmer i gennemsnit flyver mere end én gang om måneden i modsatrettede tidszoner. Besætningsmedlemmer, som er ansat som 'Andet', har i gennemsnit 0,5 antal gange om måneden i modsatrettede tidszoner. Hvad figuren imidlertid ikke viser er, at 22 pct. af hele studiepopulationen fløj 3 gange eller mere i modsatrettede tidszoner inden for én måned.

Figur 10: Antal gange fløjet i modsatrettede tidszoner den seneste måned



Figur 11 viser, at for alle fem jobgrupper er den gennemsnitlige arbejdstid om ugen højere end 40 timer, inklusiv eventuelle ekstratimer.

Figur 11: Arbejdstimer om ugen inklusiv eventuelle ekstratimer

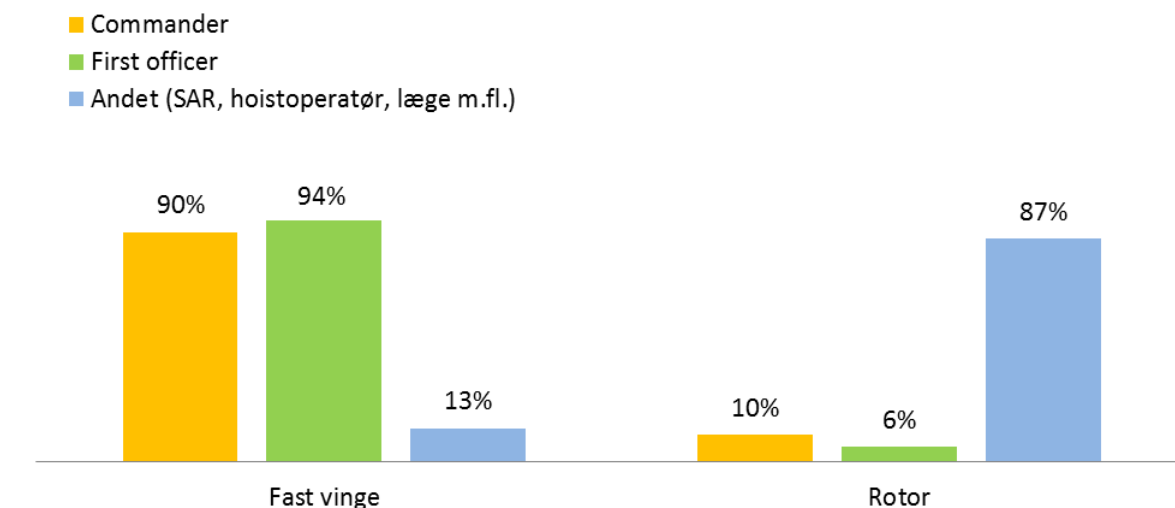


Fast vinge og rotor

I dette afsnit vises først en opgørelse over andelen, der flyver fast vinge og rotor, opgjort på commanders, first officers og 'Andet' personale. Pursers og kabinebesætningsmedlemmer fik ikke dette spørgsmål.

Figur 12 viser, at henholdsvis 90 og 94 pct. blandt commanders og first officers flyver med fast vinge. Kun 13 pct. af personalet, som har anden jobfunktion, flyver med fast vinge, mens 87 pct. af denne gruppe flyver med rotor.

Figur 12: Fordeling på fast vinge og rotor



x: Hver jobgruppe summerer til 100 pct. Pursers og kabinebesætningsmedlemmer fik ikke spørgsmålet.

I cockpittet

I dette afsnit vises følgende fordelinger, opgjort på commanders og first officers:

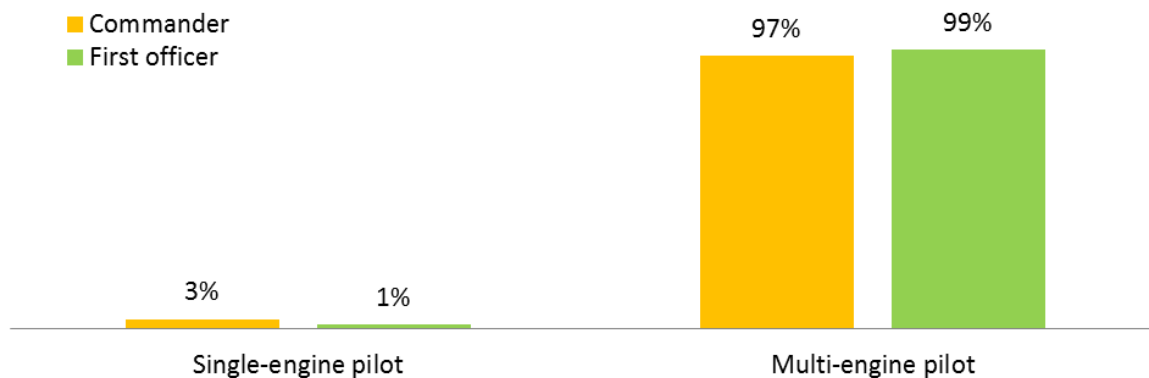
- Tid i luften som henholdsvis single- og multi-engine pilot.
- Tid i luften, hvor man flyver VFR¹ og IFR².

¹ Når man flyver VFR, flyver man efter Visual Flight Rules, hvilket betyder, at man navigerer efter det, man ser gennem vinduet i cockpittet. Dette forudsætter blandt andet godt vejr med højere skydække og god sigtbarhed.

² Når man flyver under IFR, som dækker over betegnelsen Instruments Flight Rules, har man lov til at flyve uden visuelle referencer på jorden, hvilket betyder, at man flyver og navigerer via instrumenterne i cockpittet.

Figur 13 viser, at commanders og first officers i næsten 100 pct. af tiden flyver multi-engine pilot.

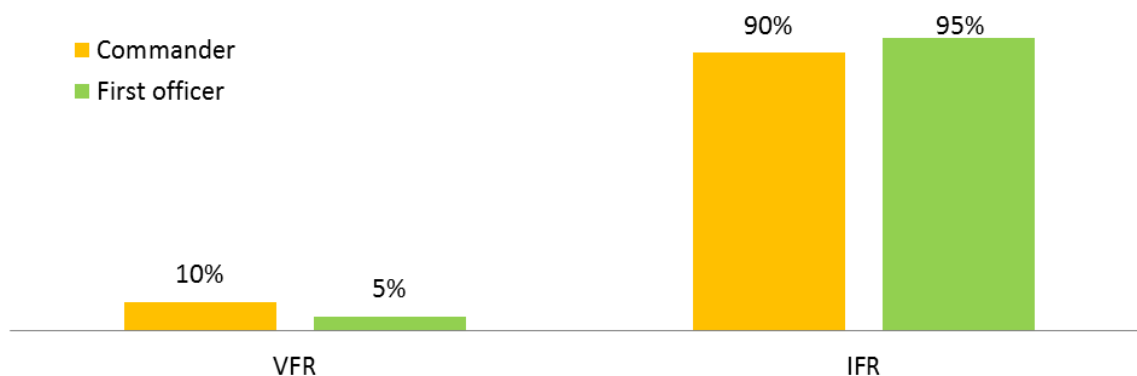
Figur 13: Gennemsnitlig tid i luften som single og multi-engine pilot



xi: Hver jobgruppe summerer til 100 pct. Pursers, kabinebesætningsmedlemmer og 'Andet' personale fik ikke spørgsmålet.

Figur 14 viser, at commanders og first officers i henholdsvis 90 og 95 pct. af tiden flyver IFR.

Figur 14: Gennemsnitlig tid i luften, hvor man flyver i VFR og IFR



xii: Hver jobgruppe summerer til 100 pct. Pursers, kabinebesætningsmedlemmer og andet personale fik ikke spørgsmålet.

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, f.eks. 'Indflydelse', er belyst med ét spørgsmål mens andre faktorer, f.eks. 'Kvantitative krav', er belyst med flere spørgsmål. En kort beskrivelse af hver faktor følger i de næste sider, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater.

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 arbejdsituation. 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 arbejdsmængde, -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 arbejdsmængder 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. Spørgsmålet er trukket ud af rapporten efter aftale med Trafik- Bygge- og Boligstyrelsen. Der er anmodet om en nærmere undersøgelse af forholdet samt redegørelse til Arbejdsmiljørådet i 2019.

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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 (%).

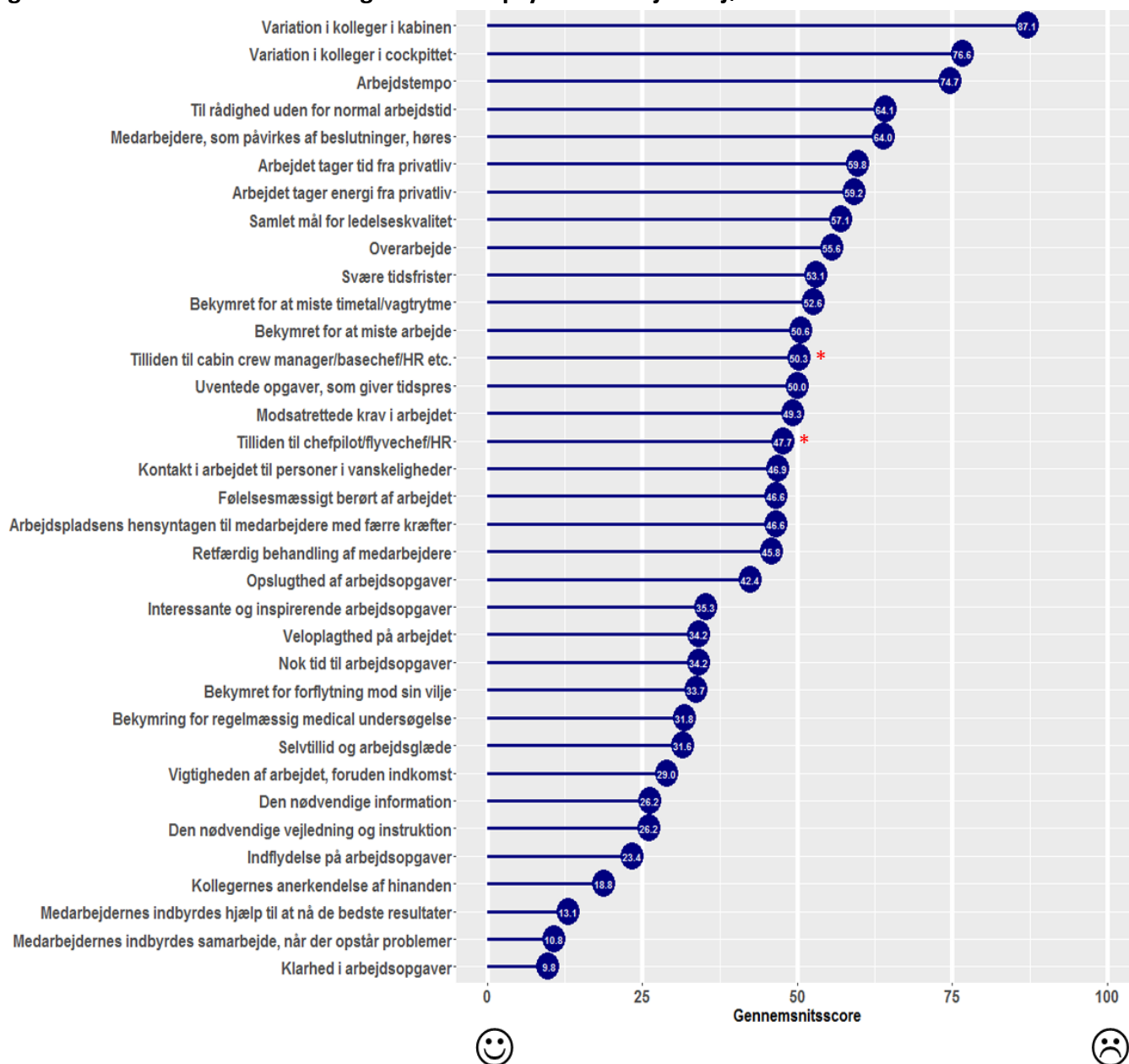
Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indeksværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%)) hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Øverste del af figur 15 viser, at der er forholdsvis stor variation i hvem medarbejderne arbejder sammen med i både kabine og cockpit. Det er ofte 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, og at det er nødvendigt at arbejde over. Endelig oplever mange medarbejdere, at de ikke høres i beslutninger, der påvirker dem, og at ledelseskvaliteten kunne være bedre.

Figur 15: Resultater for udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø



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

Nederste del af figuren viser, at det nære samarbejde med kollegerne fungerer forholdsvis godt. Medarbejderne samarbejder, når der opstår problemer, de hjælper hinanden med at opnå de bedste resultater, og de anerkender hinanden i arbejdet. Derudover har medarbejderne forholdsvis stor indflydelse på deres arbejdsopgaver, de har klare arbejdsopgaver, og de får den nødvendige information til at udføre arbejdet.

Midt i figuren ses blandt andet, at tilliden til chefpilot/flyvechef/HR og cabin crew manager/basechef/HR ligger omkring middel.

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. udsat 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. En kort beskrivelse af hver faktor følger i de næste sider, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater.

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, klienter, borgere eller andre. 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).

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Udfordringer med vold, trusler, mobning og seksuel chikane'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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).

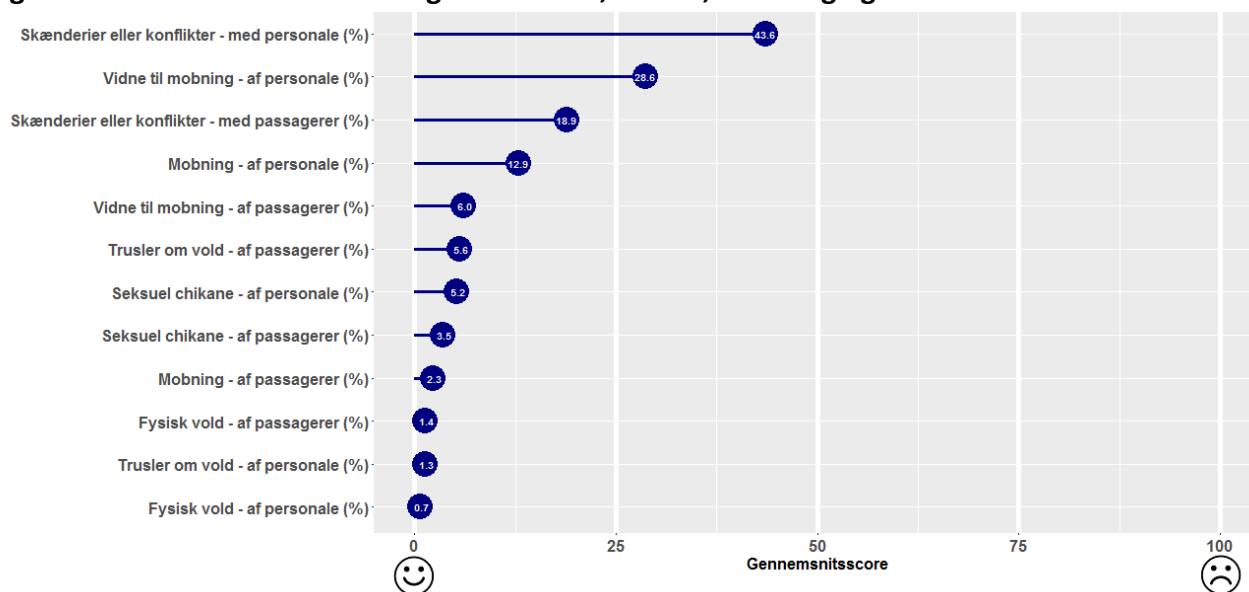
Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%).

Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indekxsværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%), hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Figur 16: Resultater for udfordringer med vold, trusler, mobning og seksuel chikane



Øverste del af figuren viser, at 43,6 pct. af besætningsmedlemmerne har oplevet skænderier eller konflikter med kolleger og 18,9 pct. med passagerer inden for det seneste år. Lidt mere end hver fjerde har været vidne til mobning (28,6 pct.), og i alt 12,9 pct. har været udsat for mobning fra kolleger inden for det seneste år.

Nederste del af figuren viser, at inden for det seneste år har 6,0 pct. besætningsmedlemmerne været vidne til, at passagerer har mobbet, og 5,6 pct. har været vidne til, at passagerer har truet om vold. 5,2 pct. har været udsat for seksuel chikane fra kolleger. Forekomsten af fysisk vold fra både passagerer og kolleger samt forekomsten af mobning fra passagerer er lav (<1,5 pct.).

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. En kort beskrivelse af hver faktor følger i de næste sider, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater. Den del af det fysiske arbejdsmiljø, som omhandler belastende arbejdsstillinger og tunge løft af byrder, finder du beskrevet i kapitel 7.

Fysiske krav og fysisk anstrengelse

De fysiske krav i arbejdet vedrører alle de bevægelser, aktiviteter og kroppspositioner, 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 lænderygsmærter (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 følelsesløshed) 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 forkølelessymptomer 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.

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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).

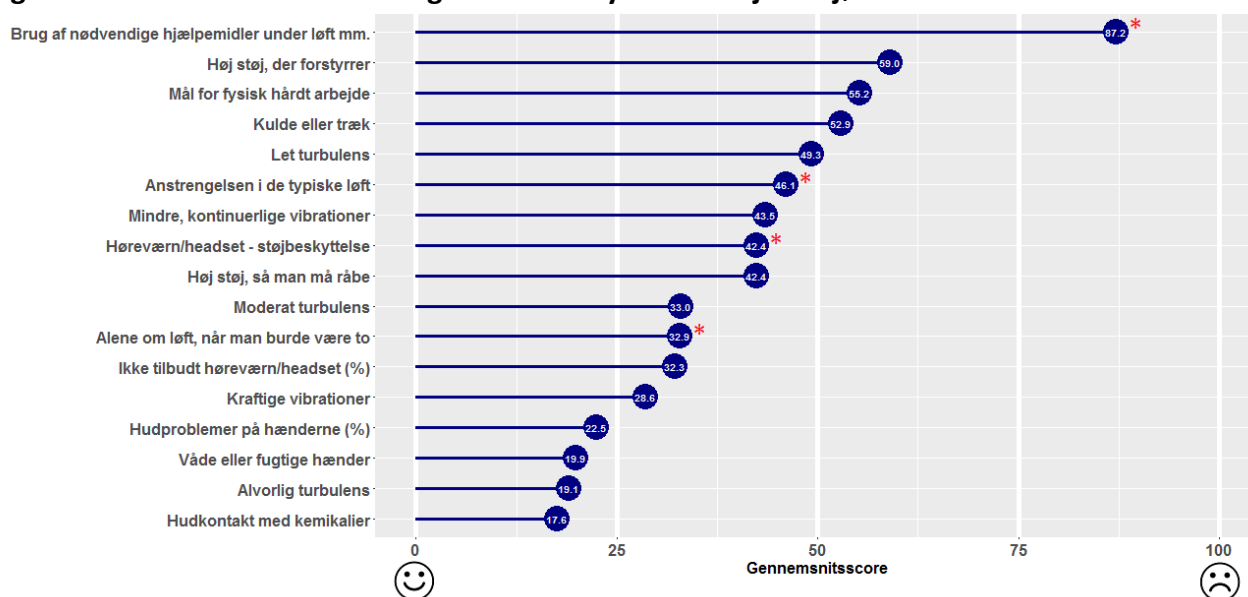
Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%).

Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indeksværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%) hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Figur 17: Resultater for udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø



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

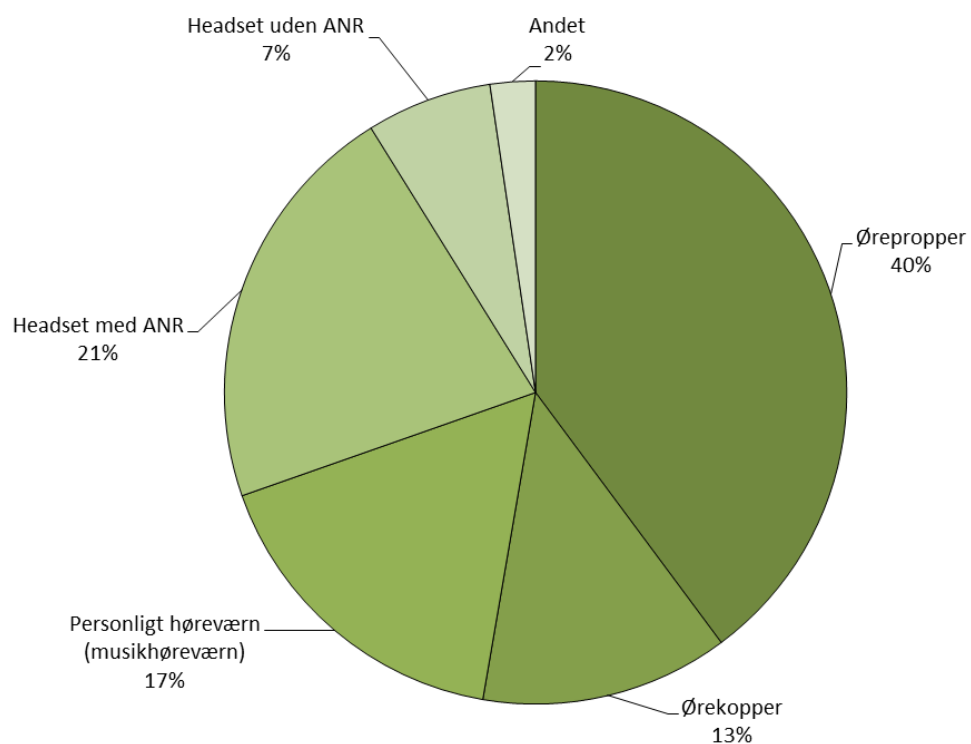
Øverste del af figuren viser, at de besætningsmedlemmer, der løfter byrder i deres arbejde, kun i ringe grad anvender de nødvendige hjælpemidler under løft og anstrengelsen i de typiske løft ligger omkring middel. Besætningsmedlemmerne er i relativt høj grad udsat for høj, forstyrrende støj, kulde eller træk og ligger over middel på det generelle spørgsmål om fysisk hårdt arbejde. Derudover svarer medarbejderne i nogen grad bekræftende på, at de er udsat for turbulens og kraftige vibrationer. Nederste del af figuren viser, at eksponering for hudkontakt med kemikalier, våde eller fugtige hænder eller kraftige vibrationer ikke er særlig udbredt. Dog svarer 22,5 pct. af medarbejderne, at de har hudproblemer på hænderne.

Figuren viser tilmed, at besætningsmedlemmer, som benytter høreværn, oplever, at høreværnet yder en støjbeskyttelse, der er lidt bedre end middel (indekssværdi på 42,4).

Figur 18 nedenfor viser, hvilken form for høreværn/headset, som medarbejderne har fået tilbudt i deres arbejde. Svarmulighederne var; 1) Headset med ANR³, 2) Headset uden ANR, 3) Ørepropper, 4) Ørekopper, 5) Personligt høreværn (musikhøreværn) og 6) Andet. Det var tilladt at vælge flere svarmuligheder. Spørgsmålet blev kun stillet til de personer, som i spørgeskemaet svarede, at de havde fået tilbudt høreværn/headset. Blandt disse personer har 40 pct. fået tilbudt ørepropper, hvilket er den mest tilbudte form for høreværn. Derudover har 21 pct. fået tilbudt headset med ANR, 17 pct. personligt høreværn, 13 pct. ørekopper, 7 pct. headset uden ANR, og 2 pct. har fået tilbudt en anden form for høreværn, end de angivne.

³ ANR står for *Active Noise Reduction*

Figur 18: Former for høreværn/headset, som medarbejderne er tilbudt



xiii: De seks grupper summerer til 100 pct. De 100 pct. dækker over 58 pct. af studiepopulationen, som har fået tilbudt høreværn/headset (10 pct. svarede 'Ved ikke' til spørgsmålet "Har du fået tilbudt høreværn/headset?"). Flere svar var tilladt fra samme person.

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 fx 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, som i det følgende beskrives, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater.

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 pct. 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.

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Udfordringer med belastende arbejdsstillinger'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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).

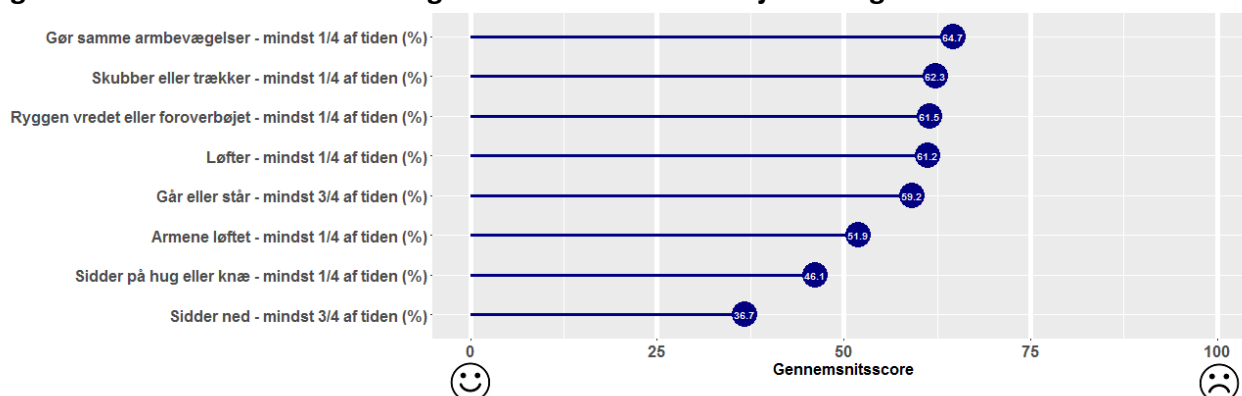
Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%).

Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indekssværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%) hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Figur 19: Resultater for udfordringer med belastende arbejdsstillinger



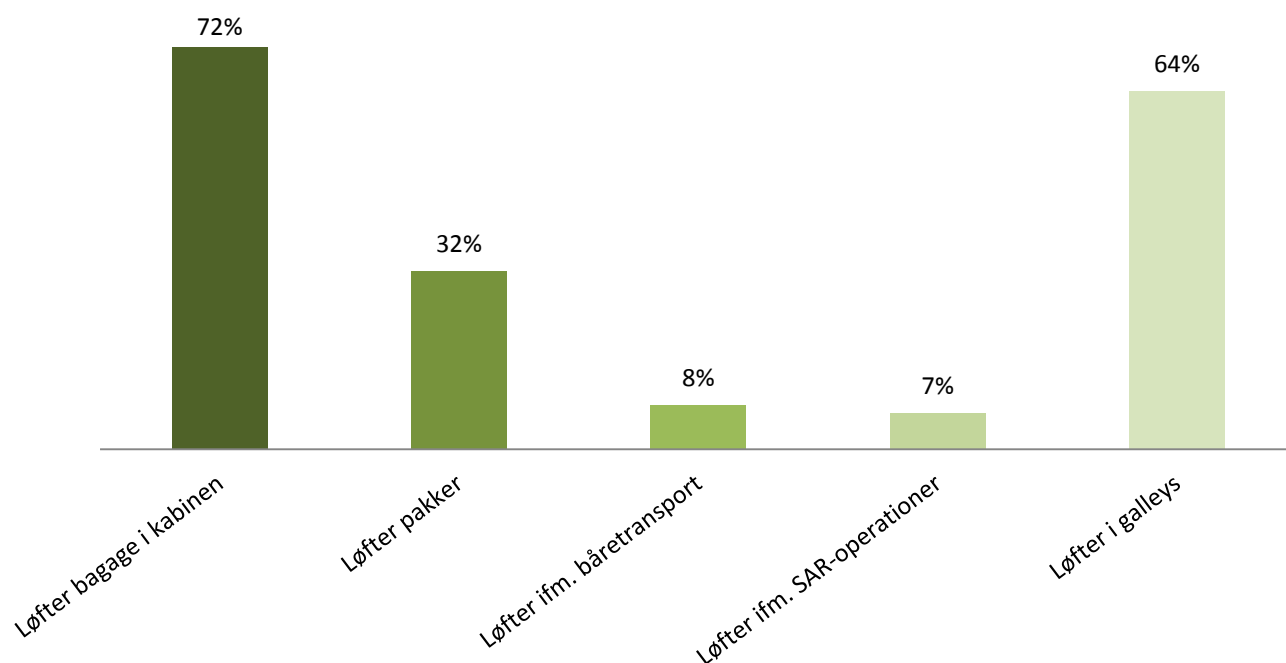
Overordnet viser figuren, at mere end 50 pct. af medarbejderne i luftfarten (51,9 - 64,7 pct.) arbejder med de samme armbevægelser, skubber eller trækker byrder, arbejder med ryggen

vredet eller foroverbøjet, løfter eller arbejder med armene løftet mindst en fjerdedel af arbejdstiden. I alt 59,2 pct. går eller står mindst trefjerdedele af arbejdstiden, og 46,1 pct. sidder på hug eller knæ mindst en fjerdedel af arbejdstiden. I alt 36,7 pct. sidder ned mindst trefjerdedele af arbejdstiden.

Figur 20 nedenfor viser, hvor stor en andel af studiepopulationen, der løfter henholdsvis bagage i kabinen, løfter pakker, løfter i galleys eller løfter i forbindelse med båretransport eller SAR-operationer. I alt 72 pct. af besætningsmedlemmerne løfter bagage i kabinen, 64 pct. løfter i galleys, 32 pct. løfter pakker, 8 pct. løfter i forbindelse med båretransport, og 7 pct. løfter i forbindelse med SAR-operationer.

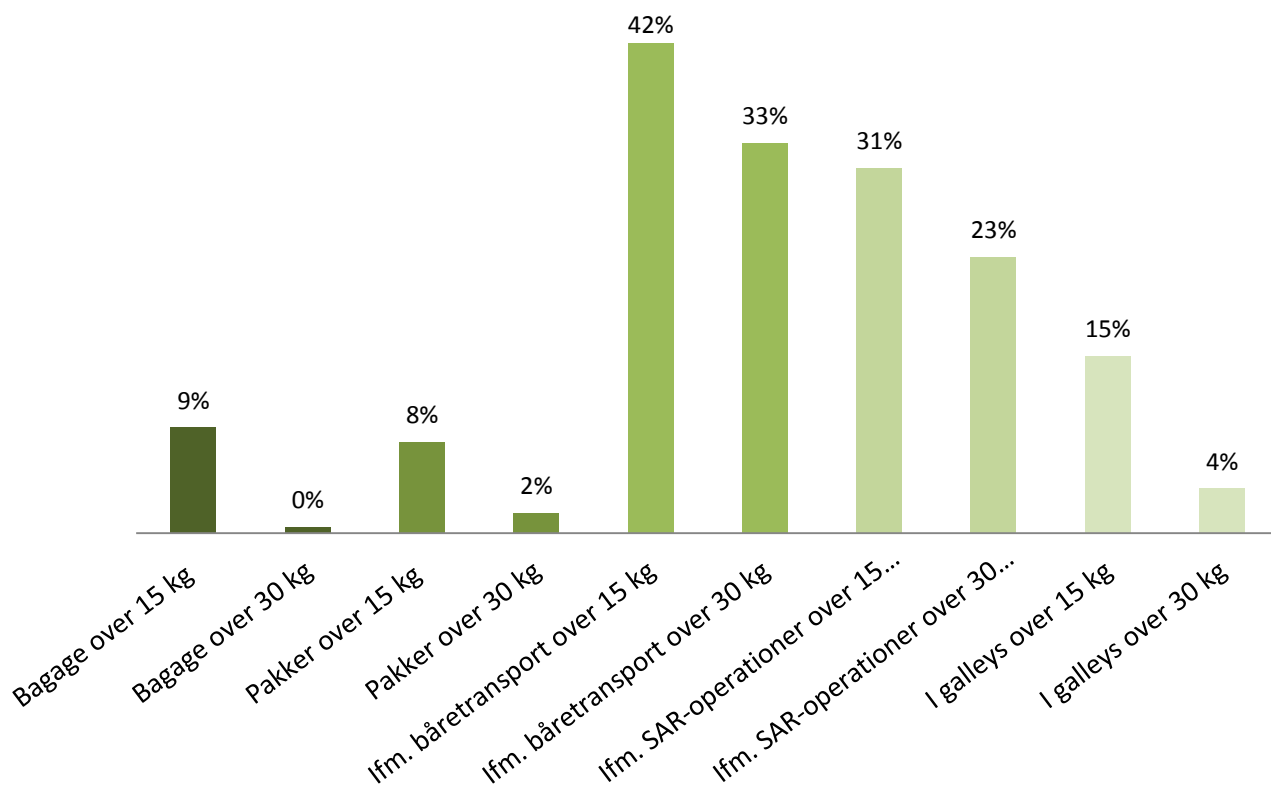
Den følgende figur 21 viser andelen, som løfter meget tungt, blandt de besætningsmedlemmer, som løfter de aktuelle byrder. Dvs. besætningsmedlemmer, som ikke løfter den aktuelle byrde, er ikke med i opgørelsen. Figuren viser, at kun 9 pct. af dem, som løfter bagage i kabinen, løfter bagage over 15 kg. Under 1 pct. løfter bagage over 30 kg. Samme mønster gør sig gældende blandt dem, som løfter pakker, hvor 8 pct. løfter over 15 kg, og kun 2 pct. løfter pakker, som er tungere end 30 kg. I forbindelse med båretransport løfter 42 pct. over 15 kg og 33 pct. over 30 kg. I forbindelse med SAR-operationer løfter 31 pct. over 15 kg, og 23 pct. over 30 kg. Blandt dem, som løfter i galleys, løfter 15 pct. over 15 kg og 4 pct. over 30 kg.

Figur 20: Andelen af studiepopulationen, der løfter byrder



xiv: Hver søjle udgør den totale andel af hele studiepopulationen, som løfter den aktuelle byrde.

Figur 21: Andel med tunge løft - opgjort blandt de medarbejdere, som løfter den aktuelle byrde



xv: Hver søjle repræsenterer en andel (i pct.) af de medarbejdere, som løfter den aktuelle byrde.

8. ARBEJDSULYKKER OG SIKKERHED

Hvad er arbejdsulykker og sikkerhed?

En arbejdsulykke er en diskret, 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. En kort beskrivelse af arbejdsulykker og sikkerhed følger nedenfor, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater.

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.

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Arbejdsulykker og udfordringer med sikkerhed'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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).

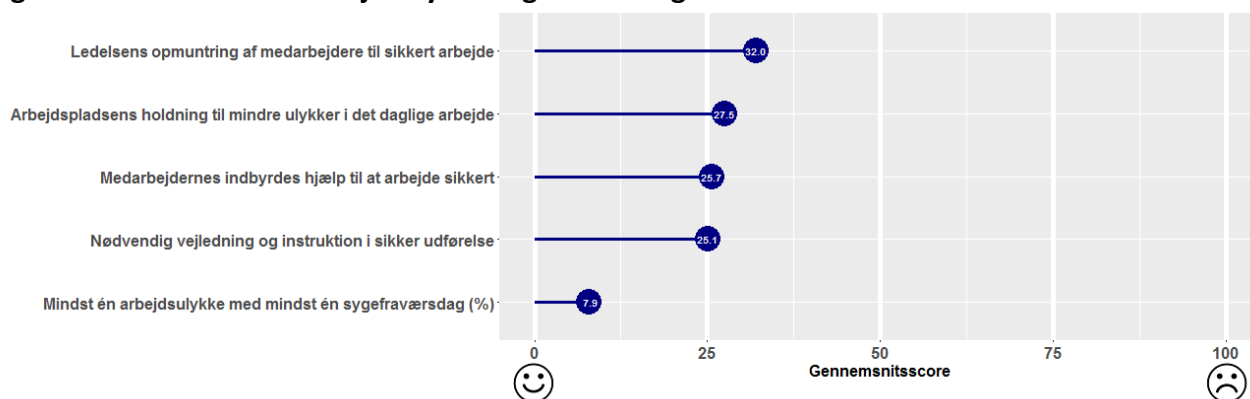
Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%).

Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indekssværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%) hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Figur 22: Resultater for arbejdsulykker og udfordringer med sikkerhed



Øverste del af figuren viser, at ledelsen opmuntrer til sikkert arbejde, at det ikke er holdningen på arbejdspladsen, at mindre ulykker er en normal del af arbejdet, at medarbejderne i forholdsvis høj

grad hjælper hinanden med at arbejde sikkert, og at man i forholdsvis høj grad får den nødvendige sikkerhedsmæssige instruktion i sikker udførelse af arbejdet. Knap 8 % af medarbejderne har haft en arbejdsulykke med mindst én dags fravær inden for det seneste år.

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. En kort beskrivelse af hver faktor følger nedenfor, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater.

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).

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Udfordringer med arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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).

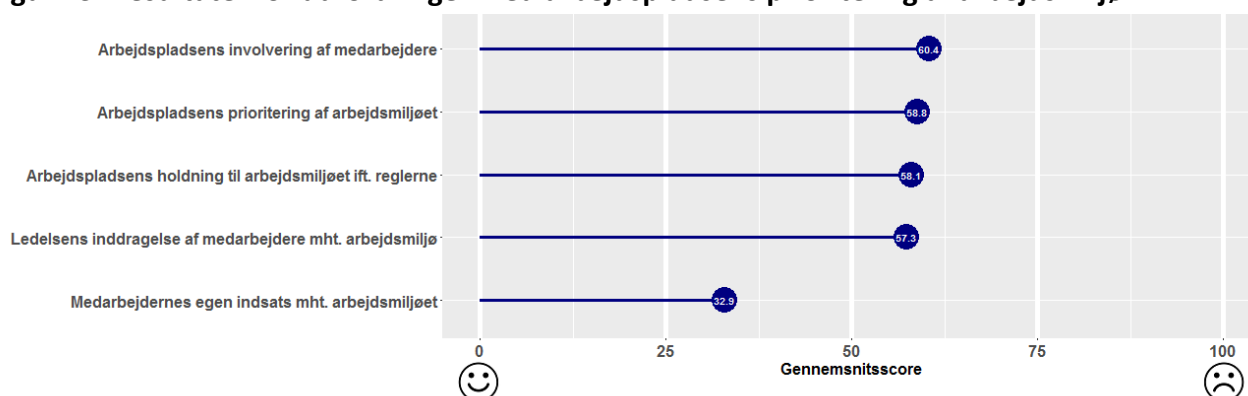
Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%).

Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indeksværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%)) hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Figur 23: Resultater for udfordringer med arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø

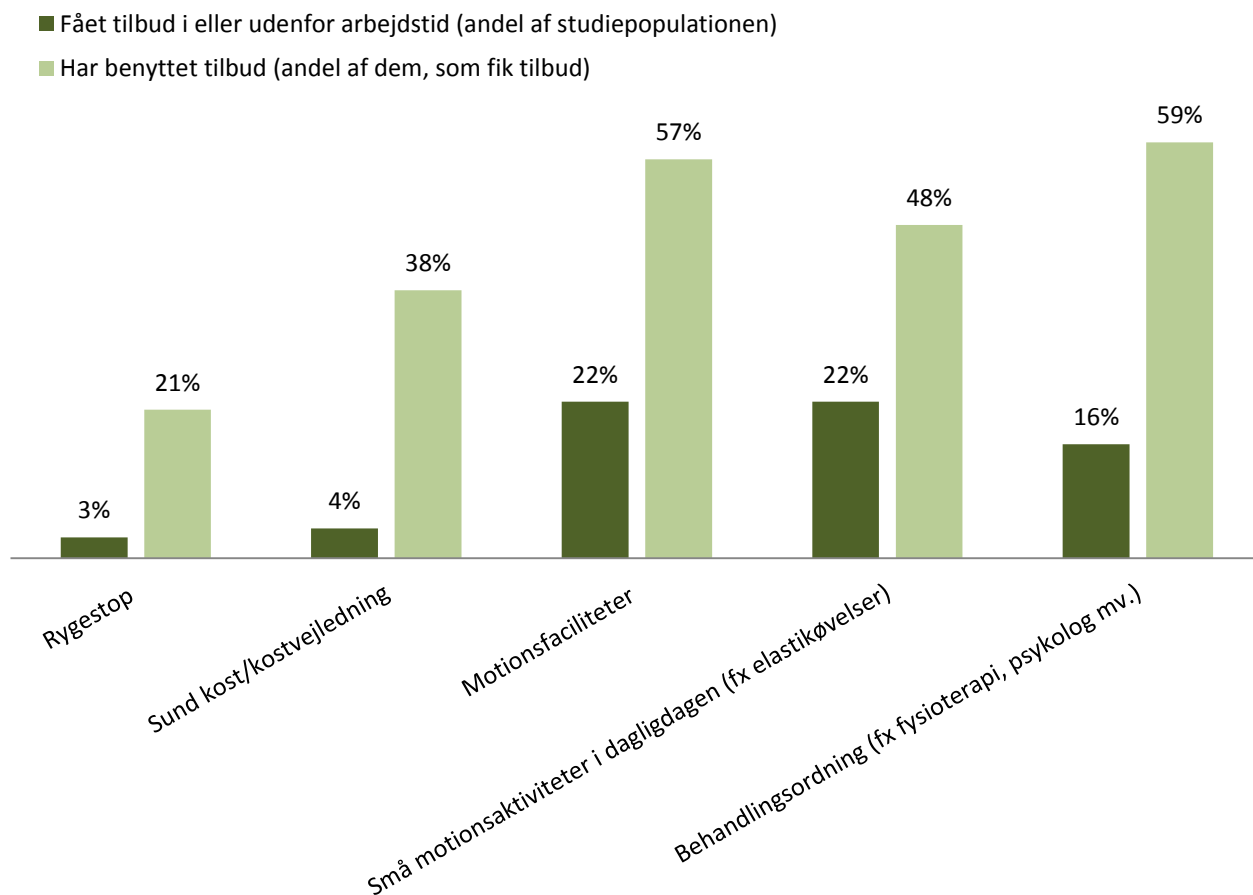


I forhold til *prioriteringen* af arbejdsmiljø svarer medarbejdere i luftfarten en anelse dårligere end middel. Det gælder spørgsmål om, hvorvidt medarbejderne bliver involveret i beslutninger om arbejdsmiljøet, hvorvidt arbejdspladsen prioriterer arbejdsmiljøet, samt hvorvidt der er en holdning om, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end reglerne kræver. Dette er *ikke* i særlig høj grad tilfældet. Det er derimod i højere grad tilfældet, at medarbejderne gør en indsats selv for at forbedre arbejdsmiljøet.

Figur 24 nedenfor viser henholdsvis andelen af studiepopulationen, som har fået tilbudt de forskellige sundhedsfremmende tiltag og andelen heraf, som har benyttet sig af tilbuddene.

Figuren viser, at kun henholdsvis 3 og 4 pct. har fået tilbudt rygestop og kostvejledning. Derimod har 22 pct. modtaget motionsfremmende tilbud, og 16 pct. har modtaget tilbud om en behandlingsordning. Blandt dem, som har fået sundhedsfremmetilbud er andelen, der har benyttet sig af tilbuddet, lavest ved rygestoptilbud (21 pct.) og kostvejledning (38 pct.). Derimod har omkring halvdelen, som har fået tilbud om henholdsvis motion eller behandlingsordning, benyttet sig af tilbuddet.

Figur 24: 'Har fået' og 'Har benyttet' sundhedsfremmetilbud



xvi: Søjler for 'Har fået tilbud' (mørkegrøn) angiver andelen af studiepopulationen, som har fået det aktuelle sundhedsfremmetilbud, fx rygestop. Søjler for 'Har benyttet tilbud' (lysegrøn) angiver andelen af studiepopulationen, der har fået tilbud, men ikke valgt at benytte sig af det, fx tilbud om rygestop.

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. En kort beskrivelse af hver faktor følger nedenfor, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater.

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 (Arbejdsmiljørådet 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.

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Udfordringer med forplejning ombord og indkvartering'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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).

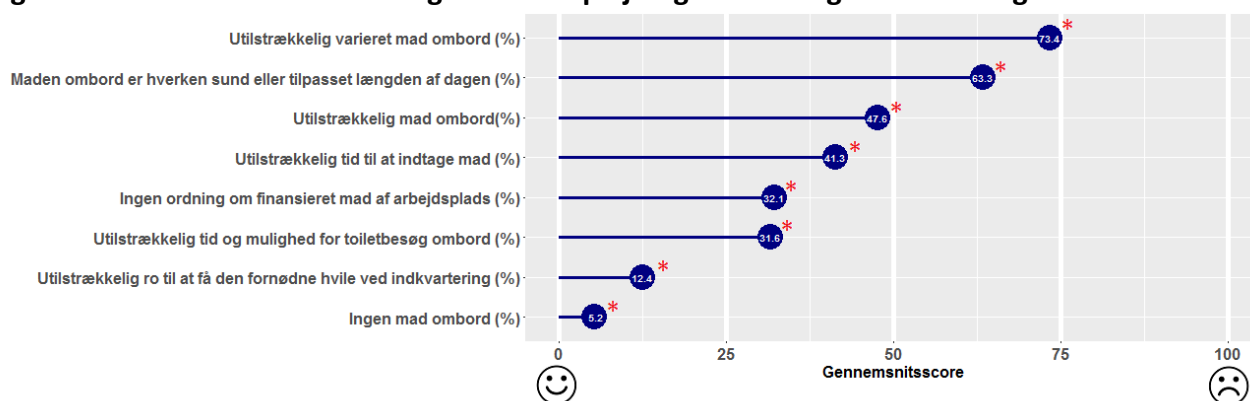
Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%).

Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indekssværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%) hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Figur 25: Resultater for udfordringer med forplejning ombord og indkvartering



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

Øverste del af figuren viser, at en stor andel af besætningsmedlemmerne ikke mener, at maden ombord er tilstrækkelig varieret (73,4 pct.), eller at den er sund og tilpasset længden af

arbejdsdagen (63,3 pct.). En forholdsvis stor andel (41,3 pct.) angiver endvidere, at der ikke er tilstrækkelig tid til at spise eller tid til toiletbesøg (31,6 pct.). En mindre andel (12,4 pct.) angiver, at det er svært at få ro til den nødvendige hvile under indkvartering, og kun 5,2 pct. får ikke mad ombord, når de er på arbejde. Personer, som har svaret 'Ikke relevant' eller 'Ved ikke' indgår ikke i opgørelserne vist i figuren.

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. En kort beskrivelse af hver faktor følger i de næste sider, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater.

Selvurderet 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.

Selvurderet arbejdsevne

Selvurderet 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 selvvurderet 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 arbejdspladen. 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 besluttet 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 selvvurderet 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.

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.

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Arbejdsulykker og udfordringer med sikkerhed'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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).

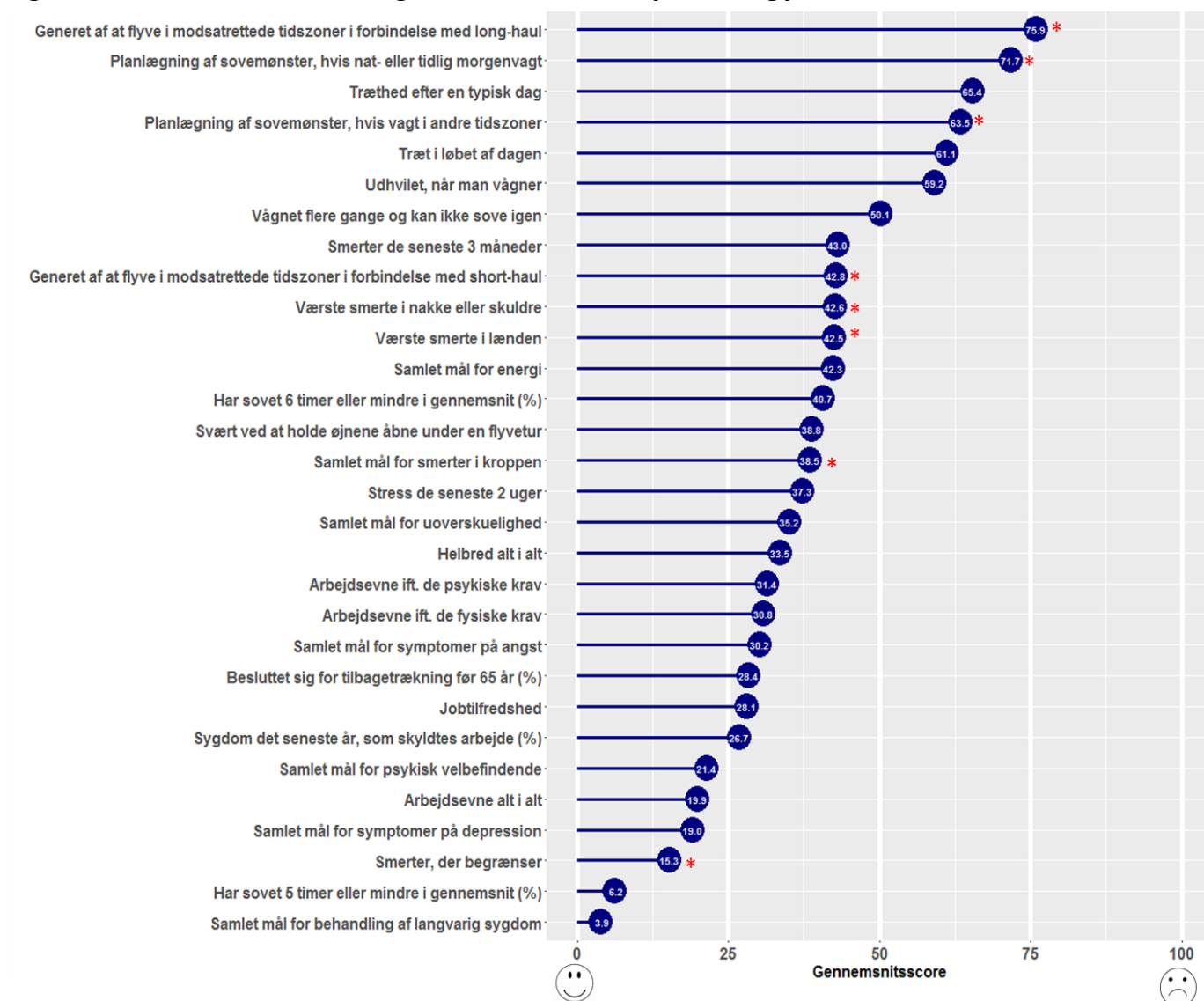
Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%).

Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indeksværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%) hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Figur 26: Resultater for udfordringer med helbred, arbejdsevne og jobtilfredshed



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

Øverste del af figuren viser, at besætningsmedlemmerne har relativt store udfordringer med hensyn til træthed. De er trætte eller udmattede efter arbejde, og at de ofte ikke er udhvilede. Ansatte, for hvilke det er relevant, planlægger i høj grad deres sovemønstre efter deres arbejdstidspunkter, og hvis de skal flyve i modsatrettede tidszoner. Derudover oplever de besætningsmedlemmer, som flyver long-haul i modsatrettede tidszoner, at de er forholdsvis meget generet af arbejdet på tværs af tidszonerne. De medarbejdere, der flyver short-haul i modsatrettede tidszoner, er i mindre grad generet af det.

Nederste del af figuren viser til gengæld, at medarbejdere i luftfarten klarer sig nogenlunde godt på forskellige helbredsspørgsmål. Det handler fx om selv vurderet helbred, fysisk og psykisk

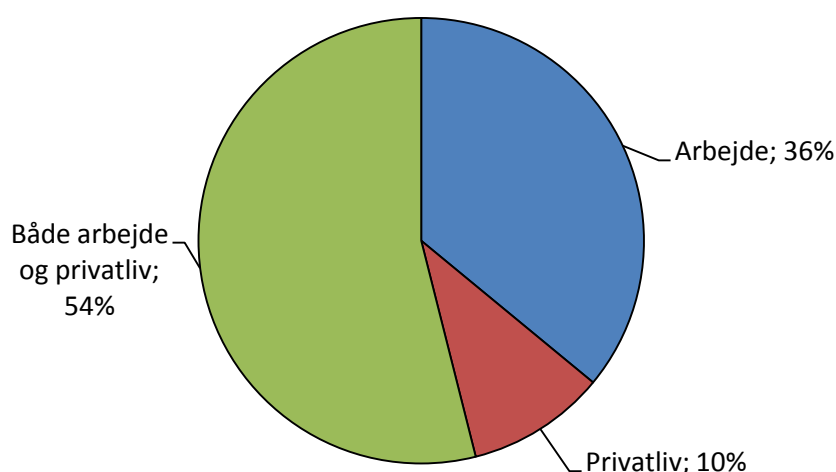
arbejdsevne, angstsymptomer, depressive symptomer. Det bemærkes imidlertid, at 26,7 pct. af besætningsmedlemmerne har været arbejdsrelateret syg inden for det seneste år.

Midt i figuren ses, at forekomsten af eksempelvis smerter i nogen grad findes hos medarbejderne, og graden af disse smerter lader til at være omkring middel. Smerter, der ligefrem begrænser i arbejdet, lader dog ikke til at være udbredt.

Figur 27 nedenfor viser, hvad, besætningsmedlemmerne oplever, er den vigtigste kilde til deres stress. Svarmulighederne var; 1) Arbejde, 2) Privatliv og 3) Både arbejde og privatliv. Kun personer, som i spørgeskemaet har svaret, at de er stresset i større eller mindre grad, fik spørgsmålet.

I alt 54 pct. af besætningsmedlemmerne oplever, at deres stress skyldes en kombination af arbejde og privatliv. I alt 36 pct. svarer, at deres stress udelukkende skyldes arbejde, og kun hver tiende svarer, at privatlivet er den vigtigste kilde til stress.

Figur 27: Vigtigste kilde til stress (blandt dem, som var stresset de seneste 2 uger)



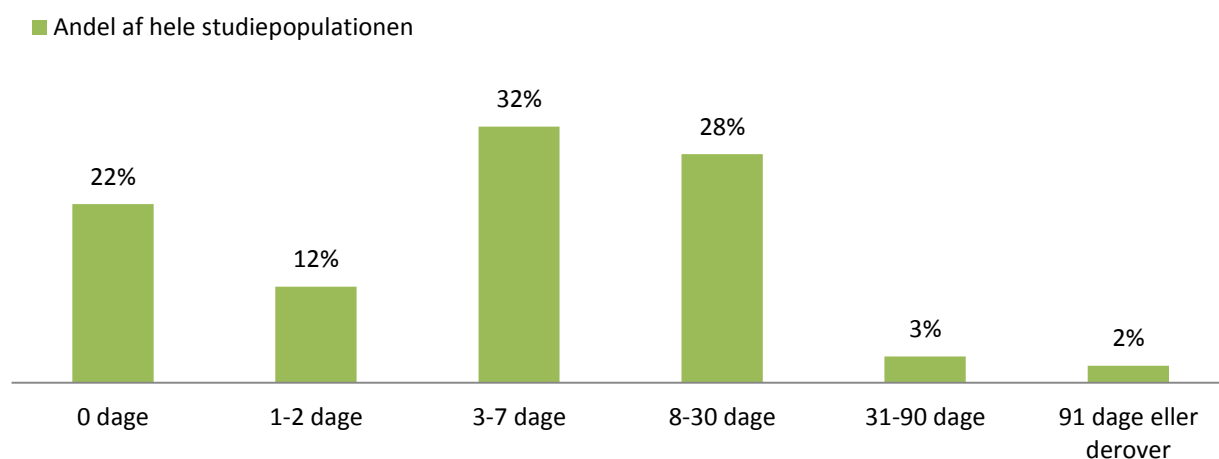
xvii: De tre grupper summerer til 100 pct. De 100 pct. dækker over 83 pct. af studiepopulationen, som var stresset i større eller mindre grad de seneste 2 uger.

Figur 28 viser sygefraværet, opgjort vha. selvrapportering, for hele studiepopulationen. Figuren viser, at lidt mere end hver femte har haft 0 sygefraværsdage det seneste år. I alt 12 pct. har haft mellem 1 og 2 dages sygefravær, 32 pct. har haft mellem 3 og 7 dages sygefravær, mens hele 28 pct. har haft mellem 8 og 30 dages sygefravær. Henholdsvis 3 og 2 pct. fordeler sig på 31-90 dages sygefravær og 91 dage eller derover.

Til sammenligning med besætningsmedlemmerne er andelen med intet eller kort (1-7 dage) sygefravær højere blandt en stor stikprøve af danske lønmodtagere, opgjort i NFA's nyeste

fraværsrapport fra 2018⁴ (Thorsen et al., 2018). Omvendt er andelen med 8-30 dages fravær i stikprøven med danske lønmodtagere væsentlig lavere sammenlignet med besætningsmedlemmernes (9 pct. versus 28 pct.). Betragtes andelen med længerevarende sygefravær (31 dage eller derover) er andelen ens for stikprøven med danske lønmodtagere og studiepopulationen med besætningsmedlemmer. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at de to opgørelser baserer sig på forskellige opgørelsesmetoder, herunder selvrapportering i nærværende undersøgelse og registeroplysninger i fraværsrapporten.

Figur 28: Selvrapporteret antal dage med sygefravær det seneste år



⁴ Fraværsrapportens oplysninger stammer fra Danmarks Statistiks fraværsregister. Registret har opgørelser for alle offentlige ansatte (statslige, regionale og kommunalt ansatte) samt en stikprøve af privatansatte. Stikprøven af privatansatte udgøres af: i) en stikprøve af private virksomheder med mellem 10 og 250 ansatte og ii) samtlige private virksomheder med mere end 250 ansatte.

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. En kort beskrivelse heraf følger nedenfor, efterfulgt af en præsentation af undersøgelsens resultater.

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).

Sådan læser du figuren

Figuren viser en rangeret liste over alle spørgsmål inden for emnet 'Udfordringer med sundhed og livsstil'. Samtlige resultater er omregnet til en værdi, et indeks, mellem 0 og 100, hvor jo højere score betyder en mere negativ grad af det målte spørgsmål. Rettere sagt, jo højere score, desto større udfordring. Langt de fleste spørgsmål tager allerede udgangspunkt i udfordringer, mens de øvrige spørgsmål 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).

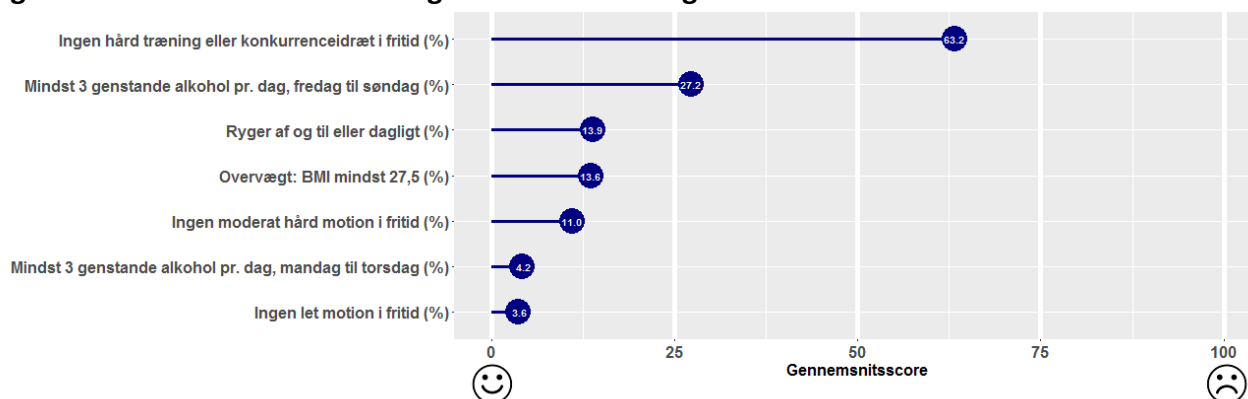
Hvis et spørgsmål er et ja/nej spørgsmål, angiver indekset den procentvise andel, som har svaret 'Ja'. Disse spørgsmål er markeret med et procenttegn i parentes (%).

Vær opmærksom på ...

At de forskellige spørgsmål har forskellig betydning og konsekvens for de berørte medarbejdere og arbejdspladserne. Det er derfor vigtigt, at du som læser både forholder dig til indekssværdien fra 0 til 100 og spørgsmålets indhold.

I figuren 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 andele (%) hvis dette står i parentes). Se oversigt over spørgsmål i tabel 1.

Figur 29: Resultater for udfordringer med sundhed og livsstil



Øverste del af figuren viser, at en stor del af besætningsmedlemmerne ikke dyrker hård træning eller konkurrenceidræt (i alt 63,2 pct.). Omvendt svarer det til, at en relativt stor andel gør (i alt 36,8 pct.). Andelen, der ikke dyrker let motion eller moderat motion, er lille (hhv. 3,6 pct. og 11,0 pct.). Derudover er der en forholdsvis stor andel af medarbejderne, der drikker mindst tre genstande alkohol per dag fredag til søndag (27,2 pct.), og 13,9 pct. ryger af og til eller dagligt. Nederste del af figuren viser, at kun 4,2 pct. af besætningsmedlemmerne drikker mindst tre genstande alkohol per dag mandag til torsdag.

Notifikation om alkoholspørgsmålene:

Denne opgørelse kunne tyde på, at nogle deltagere er kommet til at angive et samlet antal genstande for hele perioden og ikke antallet af genstande per dag.

13. DISKUSSION

Undersøgelsen finder, at den danske lufthavnsbranche har udfordringer med

- høje krav til fleksibilitet, overarbejde
- jobsikkerhed
- fysisk hårdt arbejde, eksponering for støj, kulde og træk, vibrationer, turbulens
- belastende arbejdsstillinger
- arbejde i modsatrettede tidszoner, søvnproblemer og træthed
- forplejningen ombord.

Derudover peger resultaterne på, at besætningsmedlemmerne efterlyser en højere prioritering af arbejdsmiljøet og bedre ledelseskvalitet. Besætningsmedlemmerne har en relativt høj forekomst af sygefravær på 8-30 dage på et år.

Samtidig underbygger undersøgelsen, at luftfartsbranchen også er kendetegnet ved en god sikkerhedskultur. Det nære samarbejde med kollegerne lader til at fungere godt – der er en forholdsvis høj grad af kollegial hjælp og støtte, samarbejde og anerkendelse. Imidlertid er der også et vist konfliktniveau, målt ved en relativt høj forekomst af skænderier og konflikter.

Undersøgelsens styrke er først og fremmest, at den viser et nuanceret billede af arbejdsmiljøet og helbredet blandt besætningsmedlemmer i dansk luftfart. Undersøgelsens design bygger på spørgeskemadata med validerede spørgsmål og skalaer, hvorfor resultater kan sammenholdes med andre brancher, der har deltaget i fx den nationale Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelse (se opgørelser på følgende webadresse: <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/>). Derudover er det en stor styrke, at undersøgelsen afdækker en række specifikke tematikker, som er særligt aktuelle i luftfartsbranchen.

En styrke ved undersøgelsen er, at svarprocenten er relativt høj, i alt 55 pct. Det er lidt højere end NFA's nationale Arbejdsmiljø og Helbredsundersøgelser. Den pæne opnåelse og interessen for at deltage i undersøgelsen skal også ses i lyset af det meget lange spørgeskema. Derudover var der ingen mulighed for at oprette personunikke links til undersøgelsens spørgeskema, så man kunne følge op på de personer, der ikke svarede. Det var derfor heller ikke muligt at lave en bortfaldsanalyse. Vi ved kun, at flyselskaberne er forskelligt repræsenteret i undersøgelsen.

14. KONKLUSION

Undersøgelsen viser, at luftfartsbranchen har en del udfordringer med det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Udfordringerne handler især om et forholdsvis krævende fysisk arbejdsmiljø, krav til medarbejdernes fleksibilitet, træthed og søvn, kollegiale konflikter, prioritering af arbejdsmiljøet, forplejningen ombord samt sygefravær. Omvendt viser undersøgelsen også, at luftfartsbranchen er kendetegnet ved en god sikkerhedskultur, sunde medarbejdere og et godt kollegialt samarbejde. Med besvarelser fra mere end halvdelen af luftfartsbranchens besætningsmedlemmer understøtter resultaterne et nuanceret billede af den danske luftfartsbranches arbejdsmiljø og helbred.

15. LITTERATUR

Akustik Aps., Nielsen PM, Gybel Jensen J. Hånd-arm vibrationer. Vejledning om hånd-arm vibrationer. Industriens Branchearbejdsmiljøråd, www.bfa-i.dk, 2014.

Andersen LL, Fallentin N, Thorsen SV, Holtermann A. Physical workload and risk of long-term sickness absence in the general working population and among blue-collar workers: Prospective cohort study with register follow-up. *Occup Environ Med* 2016;73(4):246-253.

Andersen LL, Fishwick D, Robinson E, Wiezer NM, Mockallo Z, Grosjean V. Job satisfaction is more than a fruit basket, health checks and free exercise: Cross-sectional study among 10,000 wage earners. *Scand J Public Health* 2017;45(5):476-484.

Andersen MF, Brinkmann S. Nye perspektiver på stress. Aarhus: Forlaget Klim, 2013.

Arbejdsmiljørådet for Luftfart. Psykisk arbejdsmiljø og trivsel i luften. København, 2009.

Arbejdstilsynet. Arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser. Lokaliseret 12. marts 2018 på <https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/muskel-og-skeletbesvaer/arbejdsstillinger-og-bevaegelser>.

Clausen T, Burr H, Borg V. Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups. *Int Arch Occup Environ Health* 2014;87(8):909-917.

Dansk standard. "Akustik - Metode til beregning af forventet høretab forårsaget af støj". DS/ISO 1999. 2014.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2012. Resumé og resultater. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2012.

Falkstedt D, Backhans M, Lundin A, Allebeck P, Hemmingsson T. Do working conditions explain the increased risks of disability pension among men and women with low education? A follow-up of Swedish cohorts. *Scand J Work Environ Health* 2014;40(5):483-492.

Fimland MS, Vie G, Holtermann A, Krokstad S, Nilsen TIL. Occupational and leisure-time physical activity and risk of disability pension: Prospective data from the HUNT Study, Norway. *Occup Environ Med* 2018;75(1):23-28.

Fransson EI, Nyberg ST, Heikkilä K, Alfredsson L, Bjorner JB, Borritz M, et al. Job strain and the risk of stroke: An individual-participant data meta-analysis. *Stroke* 2015;46(2):557-559.

Friberg MK, Hansen JV, Aldrich PT, Folker AP, Kjaer S, Nielsen MBD, et al. Workplace sexual harassment and depressive symptoms: A cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health* 2017;17:675.

Friis K, Ekholm O, Hundrup YA. The relationship between lifestyle, working environment, socio-demographic factors and expulsion from the labour market due to disability pension among nurses. *Scand J Caring Sci* 2008;22(2):241-248.

Grynderup MB, Mors O, Hansen ÅM, Andersen JH, Bonde JP, Kaergaard A, et al. Work-unit measures of organisational justice and risk of depression--a 2-year cohort study. *Occup Environ Med* 2013;70(6):380-385.

Hasselhorn HM, Apt W. Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges. Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), 2014.

Hjarsbech PU, Christensen KB, Andersen RV, Borg V, Aust B, Rugulies R. Do psychosocial working conditions modify the effect of depressive symptoms on long-term sickness absence? *Am J Ind Med* 2013;56(11):1329-1340.

Holtermann A, Hansen JV, Burr H, Søgaard K, Sjøgaard G. The health paradox of occupational and leisure-time physical activity. *Br J Sports Med* 2012;46(4):291-295.

Karkkainen S, Pitkaniemi J, Silventoinen K, Svedberg P, Huunan-Seppälä A, Koskenvuo K, et al. Disability pension due to musculoskeletal diagnoses: Importance of work-related factors in a prospective cohort study of Finnish twins. *Scand J Work Environ Health* 2013;39(4):343-350.

Karpansalo M, Manninen P, Lakka TA, Kauhanen J, Rauramaa R, Salonen JT. Physical workload and risk of early retirement: Prospective population-based study among middle-aged men. *J Occup Environ Med* 2002;44(10):930-939.

Kivimäki M, Vahtera J, Elovainio M, Virtanen M, Siegrist J. Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: Complementary or redundant models? *Occup Environ Med* 2007;64(10):659-665.

Kivimäki M, Nyberg ST, Batty GD, Fransson EI, Heikkilä K, Alfredsson L, et al. Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet* 2012;380(9852):1491-1497.

Kjellberg K, Lundin A, Falkstedt D, Allebeck P, Hemmingsson T. Long-term physical workload in middle age and disability pension in men and women: A follow-up study of Swedish cohorts. *Int Arch Occup Environ Health* 2016;89(8):1239-1250.

Knardahl S, Johannessen HA, Sterud T, Harma M, Rugulies R, Seitsamo J, et al. The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: A systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health* 2017;17(1):176.

Labriola M, Feveile H, Christensen KB, Stroyer J, Lund T. The impact of ergonomic work environment exposures on the risk of disability pension: Prospective results from DWECS/DREAM. *Ergonomics* 2009;52(11):1419-1422.

Lahelma E, Laaksonen M, Lallukka T, Martikainen P, Pietiläinen O, Saastamoinen P, et al. Working conditions as risk factors for disability retirement: A longitudinal register linkage study. *BMC Public Health* 2012;12:309.

Leineweber C, Baltzer M, Magnusson Hanson LL, Westerlund H. Work-family conflict and health in Swedish working women and men: A 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *Eur J Public Health* 2013;23(4):710-716.

- Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bültmann U, Villadsen E, Burr H. Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: Results from DWECS/DREAM. *J Occup Environ Med* 2005;47(11):1141-1147.
- Madsen IE, Burr H, Diderichsen F, Pejtersen JH, Borritz M, Bjorner JB, et al. Work-related violence and incident use of psychotropics. *Am J Epidemiol* 2011;174(12):1354-1362.
- Madsen IE, Hanson LL, Rugulies R, Theorell T, Burr H, Diderichsen F, et al. Does good leadership buffer effects of high emotional demands at work on risk of antidepressant treatment? A prospective study from two Nordic countries. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 2014;49(8):1209-1218.
- Ndjaboue R, Brisson C, Vezina M. Organisational justice and mental health: A systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med* 2012;69(10):694-700.
- Nyberg A, Alfredsson L, Theorell T, Westerlund H, Vahtera J, Kivimäki M. Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: The Swedish WOLF study. *Occup Environ Med* 2009;66(1):51-55.
- Nyberg ST, Fransson EI, Heikkilä K, Ahola K, Alfredsson L, Bjorner JB, et al. Job strain as a risk factor for type 2 diabetes: A pooled analysis of 124,808 men and women. *Diabetes Care* 2014;37(8):2268-2275.
- Persson R, Cleal B, Jakobsen MO, Villadsen E, Andersen LL. Help preferences among employees who wish to change health behaviors. *Health Educ Behav* 2014;41(4):376-386.
- Quist HG, Thomsen BL, Christensen U, Clausen T, Holtermann A, Bjorner JB, et al. Influence of lifestyle factors on long-term sickness absence among female healthcare workers: A prospective cohort study. *BMC Public Health* 2014;14:1084.
- Rugulies R, Aust B, Burr H, Bültmann U. Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *J Epidemiol Community Health* 2008;62(3):245-250.
- Rugulies R, Aust B, Pejtersen JH. Do psychosocial work environment factors measured with scales from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict register-based sickness absence of 3 weeks or more in Denmark? *Scand J Public Health* 2010a;38(3 Suppl):42-50.
- Rugulies R, Hjarsbech PU, Aust B, Christensen KB, Andersen RV, Borg V. To what extent do single symptoms from a depression rating scale predict risk of long-term sickness absence among employees who are free of clinical depression? *Int Arch Occup Environ Health* 2013;86(7):735-739.
- Rugulies R, Thielen K, Nygaard E, Diderichsen F. Job insecurity and the use of antidepressant medication among Danish employees with and without a history of prolonged unemployment: A 3.5-year follow-up study. *J Epidemiol Community Health* 2010b;64(1):75-81.
- Schmidt S, Roesler U, Kusserow T, Rau R. Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression—a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2014;23(1):91-106.

Sell L, Bultmann U, Rugulies R, Villadsen E, Faber A, Søgaard K. Predicting long-term sickness absence and early retirement pension from self-reported work ability. *Int Arch Occup Environ Health* 2009;82(9):1133-1138.

Statens Luftfartsvæsen. Temperaturforhold ombord på fly. Vejledning om temperaturforhold, temperaturregulering, træk, temperaturforskelle og arbejdsstøj. 2002.

Theorell T, Hammarstrom A, Aronsson G, Traskman Bendz L, Grape T, Hogstedt C, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health* 2015;15:738.

Theorell T, Jood K, Jarvholm LS, Vingard E, Perk J, Ostergren PO, et al. A systematic review of studies in the contributions of the work environment to ischaemic heart disease development. *Eur J Public Health* 2016;26(3):470-477.

Thorsen SV, Flyvholm M-A, Bültmann U, Pedersen J, Bach E. Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2016a.

Thorsen SV, Flyvholm M-A, Bach E. Fraværsrapport 2017: Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark – belyst ud fra register- og spørgeskemadata. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2018.

Thorsen SV, Jensen PH, Bjorner JB. Psychosocial work environment and retirement age: A prospective study of 1876 senior employees. *Int Arch Occup Environ Health* 2016b;89(6):891-900.

Thorsen SV, Rugulies R, Hjarsbech PU, Bjorner JB. The predictive value of mental health for long-term sickness absence: The Major Depression Inventory (MDI) and the Mental Health Inventory (MHI-5) compared. *BMC Med Res Methodol* 2013;13:115.

Trafik- Bygge- og Boligstyrelsen. Arbejdsmiljøvejledninger. 2017. Lokaliseret på <https://www.trafikstyrelsen.dk/DA/Luftfart/Flyveoperationer/Luftfartserhverv/Arbejdsmiljo-ombord/Vejledninger.aspx>.

Virtanen M, Jokela M, Nyberg ST, Madsen IEH, Lallukka T, Ahola K, et al. Long working hours and alcohol use: Systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *BMJ* 2015;350:g7772.

Virtanen M, Nyberg ST, Batty GD, Jokela M, Heikkilä K, Fransson EI, et al. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: Systematic review and meta-analysis. *BMJ* 2013;347:f4746.

Westerlund H, Nyberg A, Bernin P, Hyde M, Oxenstierna G, Jappinen P, et al. Managerial leadership is associated with employee stress, health, and sickness absence independently of the demand-control-support model. *Work* 2010;37(1):71-79.

Wieclaw J, Agerbo E, Mortensen PB, Burr H, Tuchsén F, Bonde JP. Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders. *J Epidemiol Community Health* 2006;60(9):771-775.

Willness CR, Steel P, Lee K. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology* 2007;60(1):127-162.

